

MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
SUPERVISÃO PEDAGÓGICA

*Auxiliares de Ação Educativa nas IPSS,  
Competências e Desempenho*

---

Trabalho de projeto apresentado à  
Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti  
para obtenção do grau de  
**Mestre em Ciências da Educação**  
Especialização em Supervisão Pedagógica

Por Carlos Filipe Lourenço Ribeiro  
Sob Orientação do/a **Professor(a) Doutor(a)** Clara Craveiro

Abril 2012



ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE **PAULA**  
**FRASSINETTI**

**Auxiliares de Ação Educativa nas IPSS,  
Competências e Desempenho**

Trabalho de Projecto apresentado para cumprimento dos requisitos  
necessários à obtenção do grau de Mestre em Ciências da  
Educação: área de especialização em Supervisão Pedagógica  
realizado sob a orientação científica de Professor(a) Doutor(a) Clara  
Craveiro

Carlos Filipe Lourenço Ribeiro

Porto

2012



"Tudo evolui; não há realidades eternas: tal como não há verdades absolutas."

*in Humano, demasiado Humano , Nietzsche, Friedrich*

## RESUMO

O tempo passa e com ele mudam as necessidades, sejam elas necessidades pessoais, profissionais ou institucionais, a única coisa que se pode afirmar verdadeiramente constante é a necessidade de evoluir.

Hoje em dia o AAE, Auxiliar de Ação Educativa, é um profissional completamente diferente daquilo que era no início do século, hoje em dia as IPSS, Instituições Particulares de Segurança Social, assumem-se como instituições educativas completamente diferentes daquilo que eram quando surgiram, a junção destes dois fatores com a evolução da sociedade leva a que necessitemos hoje em dia de um ensino pré-escolar virado para o futuro, para tal, cada vez mais se exige que as instituições possuam nos seus quadros pessoal com as competências necessárias para o desempenho das funções que lhes estão destinadas.

No caso dos Docentes esse aspeto está claramente definido, fruto da formação específica pela qual passaram, mas no caso dos AAE essa definição já não é assim tão exata, apesar de ter existido nas décadas mais recentes uma evolução a este respeito, mesmo assim continuam a existir alguns resquícios de nebulosidade acerca deste tema.

Torna-se premente a existência de um Quadro de Competências que consiga definir corretamente, de acordo com a necessidade das Instituições Educativas, e de acordo com as necessidades dos AAE, quais as competências que estes devem possuir para o correto desempenho das suas funções, só assim poderemos ter AAE que desempenhem as suas funções de forma completamente formada e informada.

É aqui que entra em jogo outra questão muito importante, a Formação Profissional, esta assume-se como extremamente importante nos dias que correm e permitirá fazer frente as constantes transformações a que está sujeito o sistema de ensino e as leis que o regem.

Este trabalho tem como objetivo a criação de um quadro de competências adequado às IPSS e aos AAE que foram alvo desta

investigação, tendo sempre em conta que as IPSS são um tipo de instituição que se regem por regras algo diferentes do ensino público.

**PALAVRAS CHAVE:** AAE (Auxiliares de Ação Educativa), IPSS (Instituições Particulares de Segurança Social), Funções, Competências.

# ABSTRACT

Time goes by and with time the needs change; it does not matter if we are talking about personal, professional or institutional needs. The only thing one can affirm as being truly constant is the need to evolve.

Nowadays, the AAE - *Auxiliar de Ação Educativa* (Education Auxiliary), is a completely different professional in comparison to what he/she was in the beginning of the century. At the present time the IPSS - *Instituições Particulares de Segurança Social* (Private Social Solitary Institutions), establish themselves as educational institutions completely different from what they were when they first appeared, the junction of these two factors with the society's evolution leads to a present need of a pre-school education inclined to the future and to do so, institutions are being demanded to possess their human resources duly trained in order to execute the necessary competences during the performance of their tasks.

With regards to the Docents this aspect is clearly defined, since it is the result of the specific training that they've been through, but concerning the AAE, this definition is not so precise, in spite of existing evolution on this field in the late decades, there's still a little foggy commotion on this matter.

It becomes urgent the existence of a Board of Competences capable of defining correctly, according to Educational Institutions' needs and in harmony with the AAE's needs, the competences that these must possess to duly carry out their tasks. Only then we can have AAE capable of performing their tasks in a complete trained and informed way.

This is when another very important question arises: the Professional Training. This emerges as an extremely important question at the present time which will allow the confrontation between the constant changes that the education is subject to and the laws that rule it.

This work has the purpose of creating a board of competences adequate to the IPSS and the AAE that were subject to a meticulous investigation, always

bearing in mind that the IPSS are a type of institution that govern themselves by rules very different forms those that govern the public education.

**KEYWORDS:** AAE - Auxiliares de Ação Educativa (Education Auxiliary), IPSS - Instituições Particulares de Segurança Social (Private Social Solitary Institutions), Tasks, Competences.

# AGRADECIMENTOS

A todos aqueles que tornaram possível a realização desta investigação, nomeadamente:

As Instituições, pela disponibilidade e pela grande contribuição, por se terem colocado à disposição para tudo o que fosse necessário, desde recursos a informações.

A todos aqueles que participaram nesta investigação, Direções, Coordenadoras, Educadoras e AAE, um muito obrigado pela disponibilidade.

A Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti, sob a pessoa da Dr.<sup>a</sup> Clara Craveiro, pela orientação e pelos conselhos dados.

Finalmente à minha família, por todas as dificuldades por que passaram para que eu pudesse chegar a este ponto da minha vida Académica, a apresentação da minha Tese de Mestrado.

Sem esquecer aquela que dentro de pouco tempo se tornará a minha nova família.



# LISTA DE ABREVIATURAS

A.A.E. – Auxiliar de Ação Educativa

I.P.S.S. – Instituição Particular de Segurança Social

Fig. – Figura

A.N.Q. – Agência Nacional de Qualificações

# ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	13
1ª PARTE - ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	15
CAPITULO 1- AAE UMA PROFISSÃO DESVALORIZADA .....	16
1.1 RAZÕES PARA A FALTA DE RELEVÂNCIA DO AAE .....	16
1.2 O TÉCNICO AUXILIAR EDUCATIVO A NÍVEL LEGISLATIVO .....	19
1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA DE INVESTIGAÇÃO .....	21
1.4 AS IPSS (INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SEGURANÇA SOCIAL) EM PORTUGAL .....	23
CAPITULO 2: O PORQUÊ DA INVESTIGAÇÃO .....	31
2.1- RAZÃO DE SER DESTA INVESTIGAÇÃO .....	31
2.2- IMPORTÂNCIA DA CONSTRUÇÃO DE UM PERFIL DE COMPETÊNCIAS .....	34
2.3- EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE E A NECESSIDADE DE PESSOAL COMPETENTE .....	37
2.3.1- A FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	39
2.3.2- IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO .....	43
2.3.3- A FORMAÇÃO PROFISSIONAL SEGUNDO A LEI DE BASES DO SISTEMA EDUCATIVO .....	47
2.3.4- A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO .....	49
2.3.5- O RECRUTAMENTO .....	52
2.3.6- SELEÇÃO DE PESSOAL .....	54
2.4- QUADRO DE REFERENTES DE COMPETÊNCIAS INICIAL .....	55

2.5- A ESCOLA E A NECESSIDADE DE UMA CULTURA DE PARTICIPAÇÃO ACTIVA .....	61
CAPITULO 3- REVISÃO DA LITERATURA E ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	64
3.1- OBJECTIVOS DESTA INVESTIGAÇÃO .....	64
3.2- DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS .....	65
3.2.1- COMO SÃO ENTENDIDAS AS COMPETÊNCIAS .....	68
3.2.2- COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS (CHAVE) VS COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS (TÉCNICAS) .....	69
3.2.3- COMPETÊNCIAS PESSOAIS E DE SUPORTE .....	70
3.2.4- COMPONENTES DAS COMPETÊNCIAS .....	70
2ª PARTE - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO .....	71
CAPITULO 4- METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO .....	72
4.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS:.....	75
4.1.1- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS: .....	75
4.1.2- MÉTODO DE ANÁLISE DA INFORMAÇÃO .....	81
4.2- CONTEXTO DE INVESTIGAÇÃO .....	83
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO .....	85
ANÁLISE DAS ENTREVISTAS REALIZADAS .....	86
ANÁLISE DOS INQUÉRITOS .....	92
ANÁLISE DOS GRÁFICOS .....	92
EM SÍNTESE.....	110
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	112
QUADRO FINAL DE COMPETÊNCIAS .....	119

BIBLIOGRAFIA .....	126
SITOGRAFIA:.....	128
LEGISLAÇÃO.....	129
ANEXOS 130	
ANEXO 1 - ENTREVISTAS.....	131
ANEXO 1.1- GUIÃO DE ENTREVISTA BASE .....	132
ANEXO 1.2- ENTREVISTA 1 .....	134
ANEXO 1.3- ENTREVISTA 2 .....	141
ANEXO 1.4- ENTREVISTA 3 .....	146
ANEXO 1.5- ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	150
ANEXO 2 - INQUÉRITOS.....	162
ANEXO 2.1- BASE INQUÉRITO AAE .....	163
ANEXO 2.2 – BASE INQUÉRITO EDUCADORES.....	166
ANEXO 3 - NOTAS DE CAMPO.....	169
ANEXO 3.1- NOTAS CAMPO 1 .....	170
ANEXO 3.2- NOTAS CAMPO 2 .....	175
ANEXO 4 - CATÁLOGO ANQ.....	179

## **INTRODUÇÃO**

Hoje em dia os AAE (Auxiliares Ação Educativa) são os membros da comunidade educativa que menos habilitações possuem, salvo raras exceções.

Este trabalho é o resultado visível de uma preocupação e de uma realidade, por vezes desvalorizada, quais as reais competências dos Auxiliares Educativos. Numa altura em que são muitas as confusões acerca das verdadeiras funções que um AAE deve desempenhar e, se possui ou não, as competências necessárias para o desempenho dessas mesmas funções. O Auxiliar de Ação Educativa nas IPSS, Competências e Desempenho, este é o ponto de partida para esta investigação. Quais as competências necessárias a um AAE no contexto das IPSS?

O AAE representa, desde sempre, o elo mais fraco na cadeia da organização educativa, essa fraqueza deriva de diversos fatores que serão explanados durante este trabalho, mas a principal causa dessa fraqueza é em si própria o ponto de partida para a mudança, a falta de formação e a confusão gerada em torno das competências que são necessárias para o desempenho da sua função.

São diversas as origens dos auxiliares de ação educativa e apenas um reduzido número tem formação específica no acompanhamento de crianças, na sua grande maioria vêm de profissões que em nada têm a ver com o contexto educacional, muitos deles sentem a dificuldade de terem de se reconfigurar para conseguirem desempenhar as funções inerentes ao seu cargo, já que vêm de origens distintas, e o mais preocupante é que essa reconversão é feita, ainda hoje, em muitas instituições, de forma totalmente autónoma, sem qualquer tipo de apoio nem formação, para muitas instituições, basta que a pessoa que é contratada cumpra os mínimos daquilo que é exigível, não se pede que cumpra as suas funções de forma completamente informada e formada.

Tal como disse anteriormente, a falta de formação específica neste contexto constitui-se como a principal causa da falta de relevância dos AAE, e sendo assim assume-se também como o ponto de onde pode partir a mudança, formando especificamente os auxiliares, de acordo com um perfil de competências específico, que responda às necessidades da organização em que trabalham, as necessidades podem variar de organização para organização, o tipo de auxiliar que determinada organização precisa pode não ser necessariamente aquilo que outra necessita, tudo decorre da sua finalidade educativa, da sua visão estratégica a curto, médio e longo prazo.

Também a valência em que cada auxiliar irá trabalhar tem importância na formação a ser dada e nas competências a ser trabalhadas, neste trabalho apenas focarei duas valências, o pré-escolar e a creche, existem competências gerais a serem trabalhadas que podem abranger estes dois ramos, mas existem depois um conjunto de competências específicas a cada um deles, um auxiliar de creche tem de possuir competências diferentes de um auxiliar de pré-escolar e vice-versa.

Aquilo a que assistimos atualmente, é que as formações ministradas são demasiado gerais e não têm também em conta as especificidades de cada valência, cada instituição pode necessitar de um auxiliar com um perfil de competências específico, se conseguirmos definir corretamente quais as competências que darão resposta aos problemas da instituição conseguiremos otimizar a formação a ser dada aos auxiliares educativos que lá trabalham ou irão trabalhar.

Existe a necessidade de pensar na formação de auxiliares como algo muito mais abrangente, que trará benefício pessoal aos auxiliares mas que num panorama final trará uma melhoria na qualidade educacional de cada uma das instituições mas essa formação só será positiva se as pessoas estiverem predispostas para a mudança, já que sabemos também, que muitas delas colocam diversos obstáculos na hora de mudar, de sair da sua zona de conforto, a ideia de terem de voltar à escola, de serem novamente alunos, de aprender coisas novas, é uma barreira que muitos não conseguem transpor.

## **1ª PARTE - ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

# **CAPITULO 1- AAE UMA PROFISSÃO DESVALORIZADA**

## **1.1 RAZÕES PARA A FALTA DE RELEVÂNCIA DO AAE**

Ao longo da história da educação, o AAE tem tido sempre um papel pouco valorizado, de segundo plano, fruto da sua falta de formação, essa mesma falta de valorização pode ser constatada na evolução da designação da sua categoria profissional, começando em “pessoal menor”, no início do século e acabando em “Auxiliar de Ação Educativa” nos nossos dias. Outra amostra dessa mesma falta de valorização é o reduzido número de estudos que têm sido feitos acerca da sua função. “Sendo a profissão de AAE considerada uma profissão menor, na medida em que não exige qualquer formação específica, aparece associada a trabalho de limpeza que é socialmente desprestigiado.” (Almeida e Monteiro, 2001:10)

Outra das razões para esta falta de relevância é o facto da entrada destas pessoas nas instituições se basear mais no capital relacional, no conhecimento pessoal, na recomendação feita por terceiros, e não tendo por base a formação ou as competências necessárias para o cargo, isto leva a uma ideia generalizada de que qualquer um pode ser auxiliar de ação educativa.

São diferentes as origens que podem ter os auxiliares de ação educativa, vindo de trabalhos que em nada têm a ver com o contacto com as crianças, existe a ideia ainda hoje que o único papel de um auxiliar é cuidar e limpar, e que portanto a ideia de formação deste pessoal é descabida, dando apenas importância à formação do pessoal docente, “Efetivamente a primeira representação a que se liga a função de AAE (Auxiliar Ação Educativa) são os cuidados de limpeza e arranjo das instalações.” (Almeida e Monteiro, 2001:10).



A valorização do pessoal não docente é muito importante para o meio escolar, e a melhor forma de os valorizar é através de formações que abranjam verdadeiramente as suas necessidades, para que possam desempenhar o seu papel com um conhecimento claro de qual a sua função.

A falta de formação e as fracas habilitações escolares provocam um desfasamento entre o pessoal docente e não docente e isso constitui-se com um fator de desmotivação, já que não é permitido a estes que se assumam como elementos ativos, com ideias, com vontade de participar e ser ouvidos na vida da comunidade escolar, remetem-se ao tal papel secundário de acatar ordens sem sequer as colocar em questão.

Mas existe ainda uma razão que não foi mencionada, e que geralmente não é posta em cima da mesa, as próprias escolas remetem os AAE para funções menores, e passam as necessidades de formação destes para segundo plano, e muitas das vezes são simplesmente esquecidos, desde que continuem a desempenhar as funções que lhes são atribuídas sem colocarem grandes problemas, ou seja, nem sempre o papel secundário dos AAE é culpa dos próprios, as escolas, as instituições têm também uma parcela de responsabilidade, estas deveriam ser as primeiras a perceber que terem nos seus quadros pessoal qualificado traz uma melhoria substancial ao ensino, à qualidade da escola/Jardim-de-Infância.

Também nas escolas, ao nível dos órgãos de gestão, ao nível de quem dirige, se deve dar uma mudança de mentalidade, não é apenas o pessoal docente que deve ter formação, também o pessoal não docente deve ter essa formação, claro que não a mesma, mas aquela que necessita para a execução das tarefas que lhe são atribuídas e aquelas que os próprios AAE achem pertinentes para a sua evolução pessoal e profissional. As pessoas devem ser valorizadas, e que melhor forma de o fazer do que lhes facultar o acesso a uma ferramenta que lhes permitirá uma evolução profissional para que se possam assumir como elementos ativos e que têm uma palavra a dizer, todo o pessoal, docente e não docente deve ter o mesmo tipo de oportunidades de formação.

A nível legislativo vem mencionado no Artigo 36.º da Lei de Bases do Sistema Educativo - Assistentes de ação educativa e pessoal auxiliar de educação.

1. O pessoal auxiliar de educação deve possuir, como habilitação mínima, o ensino básico ou equivalente, **devendo ser-lhe proporcionada uma formação complementar adequada.**

2. Os assistentes de ação educativa devem possuir, como habilitação mínima, a escolaridade obrigatória, tendo também acesso a formação complementar.

É ainda mencionado no capítulo VIII relativo à formação, Artigo 30.º Regras Gerais:

3 — A formação do pessoal não docente prossegue os objetivos estabelecidos no artigo 8.º do Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de Março, e ainda:

a) A melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar;

b) A aquisição de capacidades e competências que favoreçam a construção da autonomia das escolas e dos agrupamentos de escolas e dos respetivos projetos educativos;

c) A promoção na carreira dos funcionários, tendo em vista a sua realização profissional e pessoal.

Finalmente e agora correndo o risco de ferir algumas suscetibilidades, muitas das vezes dentro da própria sala se tentam manter posições hierárquicas, muitos educadores não apreciam que as auxiliares se intrometam no seu trabalho, que apresentem ideias, o que pretendem é que estas se mantenham no seu lugar cumprindo a sua função de forma básica, enquanto não se efetuar uma mudança de mentalidade desde os órgãos de gestão das escolas até dentro da própria sala, continuaremos a ter pessoal desmotivado, com pouca vontade de ser melhor naquilo que faz e conseqüentemente continuaremos a ter uma qualidade escolar aquém daquilo que é o ideal.

## **1.2 O TÉCNICO AUXILIAR EDUCATIVO A NÍVEL LEGISLATIVO**

Neste capítulo será apresentado o Decreto-Lei N.º 184/2004 de 29 de Julho, este Decreto-lei situa os AAE a nível legislativo, quais os seus direitos e quais os seus deveres, em primeiro lugar demonstra até que ponto a sua intervenção nos órgãos de decisão da comunidade educativa é defendida ao nível legislativo, ou seja, a participação destes está consagrada neste Decreto-lei e os AAE devem ser então encarados como elementos importantes dentro da comunidade educativa, com poder e voz ativa nas tomadas de decisão.

Por outro lado este Decreto-lei estabelece ainda os deveres dos AAE dentro das comunidades educativas, ou seja, apresenta numa visão geral quais as suas funções dentro das organizações educativas, não esquecendo que este Decreto-lei se refere a estabelecimentos públicos, sendo necessário fazer algumas adaptações para se poder estabelecer um paralelo com a realidade das IPSS.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direitos e deveres específicos.**

##### **Artigo 3.º Direito específico**

O pessoal não docente goza dos direitos previstos na lei geral aplicável à função pública e tem o direito específico de participação no processo educativo, o qual se exerce na área do apoio à educação e ao ensino, na vida da escola e na relação escola-meio e compreende:

- a) A participação em discussões públicas relativas ao sistema educativo, com liberdade de iniciativa;
- b) A participação em eleições, elegendo e sendo eleito, para órgãos colegiais dos estabelecimentos de educação ou de ensino, nos termos da lei.

##### **Artigo 4.º Deveres específicos**

Para além dos deveres previstos na lei geral aplicável à função pública, são deveres específicos do pessoal não docente:

- a) Contribuir para a plena formação, realização, bem-estar e segurança das crianças e alunos;
- b) Contribuir para a correta organização dos estabelecimentos de educação ou de ensino e assegurar a realização e o desenvolvimento regular das atividades neles prosseguidas;
- c) Colaborar ativamente com todos os intervenientes no processo educativo;
- d) Zelar pela preservação das instalações e equipamentos escolares e propor medidas de melhoramento dos mesmos, cooperando ativamente com o órgão executivo da escola ou do agrupamento de escolas na prossecução desses objetivos;
- e) Participar em ações de formação, nos termos da lei, e empenhar-se no sucesso das mesmas;
- f) Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na deteção de situações que exijam correção ou intervenção urgente, identificadas no âmbito do exercício continuado das respetivas funções;
- g) Respeitar, no âmbito do dever de sigilo profissional, a natureza confidencial da informação relativa às crianças, alunos e respetivos familiares e encarregados de educação;
- h) Respeitar as diferenças culturais de todos os membros da comunidade escolar

### **1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA DE INVESTIGAÇÃO**

Antes de mais importa referir que esta é uma investigação feita, ao contrário de muitas outras, sem qualquer base de outros estudos feitos anteriormente, em primeiro lugar está o facto de esta ser uma categoria profissional muito pouco estudada, quem sabe, pela sua própria falta de relevância, a documentação relativa a este assunto é muito escassa, existe a consciência que estudar este assunto é como desbravar caminho, um caminho em que se diz muita coisa, em que são muitos os conceitos e os preconceitos, na cabeça de muita gente, e mesmo dos próprios AAE, ainda reina a ideia de que estes não têm nenhuma importância dentro da comunidade educativa.

Quando falamos em organização educativa pensamos sempre em três figuras, diretor, coordenador e educador, existe sempre uma figura que é deixada de fora neste raciocínio, o auxiliar educativo, este é sempre encarado como um elemento exterior à função educativa, nada mais errado, por diversas vezes este constitui-se como o braço direito do educador, torna-se então necessário que este possua um conjunto de competências que lhe permitam desempenhar esse papel com o maior nível de eficiência possível.

Os AAE são elementos importantes na comunidade educativa, são importantes peças da engrenagem sem os quais a instituição não consegue trabalhar, este, hoje em dia tem de possuir um conjunto de conhecimentos, um conjunto de competências muito mais diversificado do que aquele que possuía há uns anos atrás, o mundo mudou, e com ele a educação e a forma como esta é encarada.

Hoje em dia exige-se uma mão-de-obra cada vez mais competente e qualificada, com mais formação, a ideia de um AAE sem formação é uma ideia do passado, ou pelo menos /deveria ser, a exploração e trabalho das competências assume-se como elemento primordial num bom desempenho de qualquer função.

Cada função exige um profissional com as competências necessárias para a desempenhar, a ideia da pessoa certa no lugar certo é fundamental, e

podemos ter a certeza que ter a pessoa certa no lugar certo irá trazer uma grande melhoria para a organização educativa.

A um AAE importa não só saber limpar e cuidar, como diversas vezes é dito, importa também que consiga compreender como se planifica, como se realiza uma atividade, como se deve proceder e dialogar com os pais, como participar na vida ativa da instituição através de atividades, de ideias, constituindo-se a si próprio como um elemento ativo e participante no dia-a-dia, mas o que muitas das vezes se observa são auxiliares com diferentes lacunas ao nível da formação, e consequentes lacunas ao nível do trabalho.

Este é o principal propósito para a realização deste trabalho, identificar lacunas de formação, ou mesmo a falta dela, das auxiliares de ação educativa e conseguir elaborar um quadro de competências específico para um contexto específico, o facto de ser um contexto específico traz um conjunto de variáveis que podem influenciar a forma como as auxiliares realizam o seu trabalho.

Existe uma grande diferença entre trabalhar numa organização educacional com centenas de alunos, diferentes valências, diferentes meios sociais, e trabalhar num local pequeno, em que toda a gente se conhece, com um número algo reduzido de crianças e com um meio social algo desfavorecido.

Mesmo as auxiliares que possuem cursos de formação, por vezes, apresentam grandes lacunas, no trabalho de sala, no contacto com os pais, têm dificuldade em apresentar ideias, no fundo, e muitas das vezes com a sua concordância remetem-se a um papel secundário, em que apenas realizam o trabalho básico de limpar e cuidar e voltar no dia seguinte.

Este estudo irá centrar-se no profissional não docente que exerce funções num contexto muito específico, as Instituições Particulares de Segurança Social mais vulgarmente conhecidas como IPSS, restringir este estudo a estas organizações em particular tem uma razão muito específica, este é um contexto em que ainda existe uma visão muito própria da educação, do cuidar, que advém muito da própria história das IPSS em Portugal, como será explicado no capítulo seguinte.

## **1.4 AS IPSS (INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SEGURANÇA SOCIAL) EM PORTUGAL**

No ponto seguinte proceder-se-á a uma contextualização das IPSS em Portugal, desde as suas raízes no Séc. XV, até aos dias de hoje.

Este excerto consegue de forma clara mostrar as diversas metamorfoses pelas quais passaram as IPSS ao longo dos séculos, este excerto permite ainda perceber de onde provém o carácter, ainda hoje, assistencialista, e de apoio aos mais carenciados de que se revestem este tipo de instituições, ainda hoje se pode, com uma visão mais atenta e informada, perceber que apesar de uma forma um pouco diluída, muita destas instituições continuam a seguir algumas destas ideologias de apoio, de assistência, de ajuda aos mais carenciados.

Foi com a Constituição de 1976 (artigo nº 63) que surgiu pela primeira vez o termo IPSS, mas o tipo de assistência social prestado por este tipo de Instituições já existia em Portugal desde há alguns séculos.

As IPSS (Instituições Particulares de Segurança Social) existem em Portugal desde os finais do século XV, antes desta altura este tipo de assistência era prestado por diferentes iniciativas, de cariz religioso, militar, ligado a confrarias ou gente abastada.

Outra das origens destas iniciativas está ligada à devoção de vários reis e rainhas, elementos do clero.

No final do séc. XV existiam três tipos de estabelecimentos de apoio e assistência, os hospitais, ligados à hospedaria de pobres, as gafarias ou leprosarias, tal como o nome indica, dedicadas ao tratamento e acolhimento de leprosos, doença que na altura assolava Portugal, por fim existiam as mercearias, cuja obrigação religiosa passava por fazer o bem pela alma ou saúde de alguém.

Destes três tipos de estabelecimentos apenas subsistem nos nossos dias os Hospitais, e mesmo esses estão hoje ligados exclusivamente aos

cuidados de saúde, tendo perdido o cariz de hospedaria para os mais necessitados.

A partir do séc. XII a solidariedade começa a deixar de ser um dever puramente religioso para passar a ser um dever do estado e da sociedade civil.

No final do sec. XVIII é criada a Casa Pia, este pode ser considerado o primeiro e mais importante passo para a assistência social em Portugal, com origem no Estado e Sociedade Civil.

“As principais formas jurídicas de IPSS são:

“- As Santas Casas da Misericórdia ou Irmandades da Misericórdia foram fundadas em 15 de Agosto de 1498, aquando da criação na Sé de Lisboa da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, por iniciativa da Rainha D. Leonor e de Frei Miguel Contreiras. Em 1500 já existiam 23 SCM. As restantes tiveram origem maioritariamente na Igreja e nas Confrarias, “As confrarias portuguesas, com origem no século XV, constituem uma organização social da iniciativa religiosa que no passado desempenhou um papel importante no controlo social, ao organizar os homens bons da terra numa organização que pugnava pela prática de atos de misericórdia para com os pobres: A Misericórdia. Estabelecia-se assim uma relação entre a propriedade e o capital com a equidade e a justiça social. As confrarias eram organizações da comunidade tuteladas pela Igreja, dado que a única filosofia conhecida de apoio aos carenciados era a da Igreja” (Barros, et al, 2000). Com a expansão marítima dos descobrimentos portugueses as Misericórdias espalharam-se um pouco por todo o mundo. Encontram-se hoje em quase todos os concelhos de Portugal, no Brasil, na Índia, em Espanha, em Macau e em África. Estão hoje inscritas na DGSSS, 332 SCM, todas constituídas sob ordem jurídica canónica, que se encontram reunidas na União das Misericórdias Portuguesas (392 associadas) criada em 1974 e confederadas com as Misericórdias internacionais na Confederação Internacional das Misericórdias desde 1979. As SCM têm uma tradição multissecular e têm por via do seu peso institucional já consolidado, um crescimento mais reduzido em número de instituições. Esta diminuição do número de instituições (usualmente uma SCM por concelho) não



é sinónimo de imobilismo, pelo contrário as SCM têm crescido em atividades e no melhoramento do seu vasto património imobiliário. 85% das SCM têm, pelo menos uma valência para idosos. Por exemplo a Misericórdia do Porto, considerada "a maior do Mundo", possui 80 milhões de ativos imobiliários dentro e fora do País, em 1993 empregava mais de 800 pessoas e movimentava anualmente mais de 25 milhões de euros. A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) não foi incluída neste estudo por ainda não estar totalmente clarificada a sua forma jurídica. A SMCL foi criada como associação privada, sendo como todas as SCM vindouras apoiada inicialmente pela Igreja. Em 1919 passou para a tutela do Estado, tendo em 1991 assumido o estatuto de PCUPA. Presentemente a SCM de Lisboa é uma entidade privada, nomeadamente na gestão do pessoal e na gestão financeira, embora tenha características de instituição pública nos planos estrutural, orgânico e administrativo (SCML, 1998).

- Os Centros Sociais Paroquiais, os Centros Paroquiais de Bem-Estar Social ou outras congregações religiosas, fortemente ligadas à Igreja Católica, são as segundas IPSS mais antigas, denominadas antes de 1983 por Institutos de Assistência. A Igreja é a instituição que em Portugal mais atenção prestou e de um modo mais persistente à ação social. A Igreja sempre foi um agente determinante e uma força fundamental na gestão das pessoas e dos meios relacionados com a solidariedade social. Para esta a ação social "... trata-se de um agir eficaz em ordem à edificação do Reino de Deus, contribuindo para a melhor ordenação da sociedade humana, a partir de comunidade cristã,..." (CEP, 1997, p. 4). De notar que 25% dos Centros Sociais Paroquiais são presididos por um sacerdote.

- As Associações de Socorros Mútuos ou Mutualidades, que tiveram um papel bastante importante no início da intervenção social, mas que entretanto e fruto da deslocação para outras entidades do seu principal fim, o fundo, vieram a perder continuamente importância. O melhor exemplo atual de uma Mutualidade em funcionamento é o Montepio-Geral (Valério, 1994).

- As Associações de Solidariedade Social de iniciativa privada ou associativa surgiram depois de 1974 como resultado do impulso de participação na democratização da sociedade portuguesa. São estas novas IPSS que estão melhor preparadas e mais vocacionadas para lidar com os novos problemas sociais (toxicodependência, exclusão social) enquanto as IPSS mais antigas estão bastante ligadas às respostas tradicionais (Pré-escolar, Centros de Dia, Lares). “... há em Portugal um défice de mobilização das principais forças impulsionadoras do movimento das instituições particulares para os novos domínios da luta contra a exclusão.” (Pedroso, 1995). Isto deve-se não só à inércia institucional das IPSS, principalmente das mais antigas, como ao Estado que tem privilegiado a instalação das valências tradicionais. As principais respostas sociais onde as IPSS trabalham, além das respostas vocacionadas para idosos (Centro de Convívio, Centro de Dia, Serviço de Apoio Domiciliário, Lares, etc.), são na área da infância e juventude (Creche, Estabelecimento de Ensino Pré-escolar, Centro de Atividades de Tempos Livres, Lares de jovens, etc.); na área da deficiência (Lares e Centros de atividades Ocupacionais); na área da família (Centro Comunitário, etc.); na área da toxicodependência; dos sem-abrigo e outras (Cuidados Médicos, Ensino, etc.). Atualmente são 53 as respostas sociais reconhecidas pela DGSS e praticadas pelas IPSS que assistem diariamente 438.556 pessoas e onde trabalham perto de 20.000 voluntários e 45.000 empregados.”

LUÍS, J., *A História das IPSS*, Dissertação de Mestrado, ISCTE

De seguida passaremos a uma contextualização das IPSS a nível legislativo, já que estas instituições, apesar de particulares, estão sobre a alçada do Ministério da Segurança Social, importa portanto saber as leis que as regem, e quais os seus objetivos.

## **Direcção-Geral da Segurança Social**

O que são Instituições Particulares de Solidariedade Social e quais os seus objetivos?

As Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) têm por finalidade o exercício da ação social na prevenção e apoio nas diversas situações de fragilidade, exclusão ou carência humana, promovendo a inclusão e a integração social, desenvolvendo para tal, diversas atividades de apoio a crianças e jovens, à família, juventude, terceira idade, invalidez e, em geral, a toda a população necessitada. Assim, e de acordo com o artigo 1.º do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (EIPSS) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de Fevereiro, são instituições particulares de solidariedade social (IPSS), as constituídas por iniciativa de particulares, sem finalidade lucrativa, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos, que não sejam administradas pelo Estado ou por um corpo autárquico, para prosseguir, entre outros, os seguintes objetivos, mediante a concessão de bens e a prestação de serviços:

- Apoio a crianças e jovens;
- Apoio à família;
- Proteção dos cidadãos na velhice e invalidez e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;
- Promoção e proteção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação;
- Educação e formação profissional dos cidadãos;
- Resolução dos problemas habitacionais das populações.

Estes objetivos são concretizados nomeadamente, através de respostas de ação social em equipamentos e serviços bem como de parcerias em programas e projetos (art.º 4.º do EIPSS).

Uma vez registadas, as IPSS adquirem o estatuto de pessoas coletivas de utilidade pública, advindo daí, por parte do Estado, a atribuição de benefícios (isenções fiscais, apoios financeiros) e encargos (prestação de contas, obrigação de cooperação com a Administração Pública) – art.º 8.º do EIPSS.

Que forma podem revestir?

As instituições particulares de solidariedade social podem ser de natureza associativa ou de natureza fundacional (art.º 2.º do EIPSS).

São de natureza associativa:

- As associações de solidariedade social (são, em geral associações com fins de solidariedade social que não revestem qualquer das formas das associações a seguir indicadas);
- As associações de voluntários de ação social;
- As associações de socorros mútuos ou associações mutualistas;
- As irmandades da Misericórdia.

As associações mutualistas dispõem de um regime autónomo – Decreto-Lei n.º 72/90, de 3 de Março que aprovou o Código das Associações Mutualistas e Regulamento de Registo aprovado pela Portaria n.º 135/2007, de 26 de Janeiro.

São de natureza fundacional:

- As fundações de solidariedade social;
- Os centros sociais paroquiais e outros institutos criados por organizações da Igreja Católica ou por outras organizações religiosas, sujeitos ao regime das fundações de solidariedade social (art.º 40.º e art.º 41.º de EIPSS).

Por sua vez, as IPSS, podem agrupar-se em:

- Uniões;
- Federações;

- Confederações.

Como se constitui uma IPSS e como adquire personalidade jurídica?

Associações:

As Associações de Solidariedade Social são constituídas com qualquer dos objetivos previstos no art.º 1.º do Estatuto das IPSS, por escritura pública, através da qual adquirem personalidade jurídica (art.º 52.º, n.º 1 e n.º 2 do EIPSS).

Fundações:

As Fundações podem-se constituir por uma de duas formas

- a) por ato entre vivos, através de escritura pública do ato de instituição;
- b) por testamento ou *mortis causa*.

(art.º 78.º n.º 1 do EIPSS)

As Fundações, qualquer que seja a forma como se constituem, só adquirem personalidade jurídica pelo reconhecimento, da competência do ministro da tutela, que pressupõe, nomeadamente, a verificação da suficiência do património afetado à realização dos seus fins (art.º 79.º do EIPSS).

Associações e Fundações da Igreja Católica:

São criadas canonicamente pelo bispo da diocese da sua sede, adquirindo personalidade jurídica civil pela simples participação escrita de respetiva constituição aos Centros Distritais de Segurança Social da área da sede das IPSS, quando prossigam fins de ação social/segurança social (art.º 45.º do EIPSS).

De seguida é apresentada a legislação que rege as IPSS, de referir que se procedeu a um agrupamento dos diversos Decretos-lei que foram sendo criados ao longo dos anos, iniciando na aprovação dos estatutos das IPSS com o Decreto-lei de 25 de Fevereiro.

#### **Legislação Base:**

- Constituição da República Portuguesa, artigo 63.º n.º 5;
- Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de Fevereiro – aprova o estatutos das IPSS, alterado pelos Decreto-Lei n.º 89/85, de 1 de Abril – Altera o Estatuto das IPSS – (revoga o art.º 32.º) Decreto-Lei n.º 402/85, de 11 de Outubro – Altera o

Estatuto das IPSS – (revoga o n.º 2 do art.º 7.º e o art.º 11.º) Decreto-Lei n.º 29/86, de 19 de Fevereiro – Altera o Estatuto das IPSS – (revoga o n.º 2 do art.º 94.º);

- Decreto-Lei n.º 152/96, de 30 de Agosto – Competência para o reconhecimento das fundações de solidariedade social;

- Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro – Lei das Bases Gerais do Sistema de Segurança Social, artigos 31.º e 32.º;

- Portaria n.º 139/2007, de 29 de Janeiro – Regulamento do Registo das IPSS do Âmbito da Ação Social do Sistema de Segurança Social.

**Legislação relacionada:**

- Portaria n.º 466/86, de 25 de Agosto – Registo das IPSS com fins de Saúde;

- Despacho Normativo n.º 75/92, de 20 de Maio – Estabelece normas reguladoras de cooperação entre os “centros regionais de segurança social” e as instituições particulares de solidariedade social;

- Decreto-Lei n.º 64/2007, de 14 de Março – Regime de licenciamento e de fiscalização da prestação de serviços e dos estabelecimentos de apoio social.

*In Direção Geral da Segurança Social, IPSS, Iniciativas de Particulares.*

## **CAPITULO 2: O PORQUÊ DA INVESTIGAÇÃO**

### **2.1- RAZÃO DE SER DESTA INVESTIGAÇÃO**

Os AAE são elementos que integram a comunidade escolar, no desempenho da sua função devem interagir com o corpo docente e discente dos estabelecimentos de ensino são membros integrantes da comunidade escolar, apesar disto, poucos estudos têm sido realizados acerca da sua importância dentro do contexto escolar, aliás, a pouca importância que é dada aos auxiliares educativos é em si própria uma razão válida para realizar esta investigação mas existem outros fatores que revestem esta investigação de grande importância.

Tal como foi referido anteriormente os AAE sofrem da sua própria falta de formação específica, sofrem ainda da sua falta de integração nas tomadas de decisão das instituições, ou seja, os AAE trabalham nestas instituições mas não participam ativamente em tudo o que diz respeito a esta, as suas opiniões não são valorizadas, não são tidas em conta, num contexto escolar que se pretende que seja um modelo de participação ativa, de participação democrática, todos devem participar e ter voz ativa em tudo o que diz respeito ao seu local de trabalho. As decisões não devem recair apenas nos ombros dos elementos superiores e de direção das instituições, as decisões importantes devem ser partilhadas por todos, sejam órgãos diretivos, docentes, encarregados de educação, alunos e pessoal não docente, só assim podemos assumir uma escola democrática e que valoriza todos os elementos da sua comunidade educativa.

Todas as instituições que irão participar nesta investigação, e tal como poderá ser percebido na análise das informações obtidas, são locais, pequenos, em que as relações pessoais são muito importantes, em que uma

parte, ainda considerável do pessoal não docente possui baixas habilitações, o que em nada contribui para que as suas opiniões sejam ouvidas da devida forma.

Outro dos aspetos passa por perceber o tipo de formação que é proporcionada aos AAE, já que este é um dever das instituições, mas que atualmente é um pouco descuidado, visto acarretar diversos encargos, tanto ao nível financeiro por parte das instituições, ao nível do dispêndio de tempo por parte dos AAE, estes são obstáculos que muitas Instituições não conseguem ultrapassar, só quem está por dentro de uma IPSS consegue perceber o quanto pode ser prejudicial a falta de formação, e a falta de preparação ao nível das competências necessárias.

Tal como tem vindo a ser referido, a falta de formação não significa que obrigatoriamente o trabalho seja mal realizado, que haja um mau desempenho, significa isso sim, que as pessoas o realizam, muitas vezes sem qualquer tipo de base teórica ou preparação prática, isto constitui-se como uma insegurança profissional não só para os próprios funcionários como para a instituição em si, já que sustenta o seu trabalho em funcionários não totalmente preparados, e tal como também já foi referido, hoje em dia as instituições devem distinguir-se umas das outras através da excelência no trabalho que desempenham.

São diferentes as lacunas no desempenho profissional que se podem revelar no trabalho desempenhado pelos AAE, principalmente num trabalho tão exigente como é aquele que é realizado nas faixas etárias de Creche e Pré-Escolar, a falta das competências necessárias para um bom desempenho profissional, sejam elas competências chave ou competências técnicas, podem levar a uma má qualidade de trabalho, e conseqüentemente quem sofre com tudo isto são aqueles que mais interessam, as crianças.

A Agência Nacional para a Qualificação (2008) dá muita importância às unidades de competências dos AAE, estes devem ter o seguinte conjunto de competências:

- 1- Aplicar técnicas e metodologias de animação
- 2- Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças



- 3- Planificar atividades com base nas áreas de conteúdo
- 4- Aplicar técnicas de expressão plástica e musical
- 5- Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal
- 6- Preparar espaços, materiais e equipamentos
- 7- Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas do quotidiano da criança
- 8- Planear e desenvolver atividades de tempos livres
- 9- Planificar e orientar as refeições das crianças
- 10- Aplicar técnicas de promoção da saúde mental infantil
- 11- Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas com crianças com necessidades educativas especiais
- 12- Planificar e desenvolver ações de prevenção de doenças e acidentes na infância.
- 13- Aplicar técnicas de primeiros socorros.

Como podemos constatar a ANQ dá muita importância à aplicação, à preparação, ao planeamento, por parte dos AAE, mas o que acontece no terreno, é que por vezes isto se revela muito complicado, principalmente para quem nunca teve nenhum tipo de formação específico, que lhe permitisse adquirir estas competências.

## **2.2- IMPORTÂNCIA DA CONSTRUÇÃO DE UM PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

Vivemos atualmente num mundo totalmente constituído por organizações, todas as áreas estão ligadas e todas elas são necessárias, desde a saúde até à educação, a função de cada uma das organizações existentes é a prestação de um serviço, e com cada vez mais organizações a funcionar em cada área tem de existir algo que possibilite uma distinção entre cada uma delas.

Neste caso, aquilo que irá possibilitar essa distinção é a qualidade do serviço prestado, a concorrência é hoje em dia algo normal e até de salutar entre organizações, principalmente entre estabelecimentos ligados ao ensino, essa concorrência leva a que cada uma delas invista em novas metodologias, novas ideias e acima de tudo que invistam na melhoria da sua qualidade de ensino, o principal desafio que as instituições enfrentam é, portanto, manter-se competitivas na sua área de atuação, adotando uma postura de constante inovação.

Uma das formas de manter essa postura é a aposta na contratação de pessoal qualificado com as competências necessárias para o desempenho de determinada função, de nada adianta contratar novos elementos se não tivermos em conta as suas capacidades, ou não, para desempenhar determinada função com as competências que lhe são inerentes.

Tal como já referi anteriormente neste trabalho, durante muitos anos assistiu-se na área educacional, em especial na área do pessoal auxiliar, a uma contratação que não tinha por base qualquer competência, contratava-se pessoas oriundas de contextos profissionais completamente diferentes e cuja intenção era, apenas, contratar pessoas que desempenhassem a sua função da forma mais básica mas hoje em dia o contexto alterou-se, a concorrência, principalmente ao nível da educação, tem vindo a aumentar, as organizações têm de se destacar pela qualidade.

Como elementos ativos da comunidade educativa os AE assumem-se cada vez mais como elementos válidos para a melhoria da qualidade de educação, ensino e conseqüente vantagem da organização em que trabalham em relação a outras que prestam o mesmo tipo de serviço, sendo assim, a contratação do pessoal auxiliar, tem cada vez mais, de ter por base algo mais que o capital relacional, e é aqui que a construção de um perfil de competência assume especial relevância.

Se a organização, baseada na sua visão estratégica, na sua finalidade educativa, numa ideia de futuro, construir um perfil de competências do seu pessoal auxiliar terá uma ideia mais clara e objetiva do tipo de profissional que precisa para aquela área específica, mediante a construção de um perfil de competências uma organização pode realizar uma correta seleção de pessoal, com base em algo palpável e com uma verdadeira importância.

Hoje em dia esta seleção por competências tem ganho um espaço próprio dentro das organizações, mas qual a razão?

A seleção por Competências tem como benefício, a objetividade e o foco que outras metodologias de seleção não oferecem.

Se basearmos o processo de seleção num perfil de competências corretamente elaborado, correremos menos riscos dessa mesma seleção não produzir os resultados desejados, pois assim poderemos perceber se o individuo em questão, têm ou não as competências necessárias para desempenhar determinada função.

Na visão de Resende (2000:15), “a importância de avaliar as competências das pessoas na seleção é importante para todos – empresas, responsáveis pelas áreas ou sectores de trabalho e profissionais – porque evita as conseqüências negativas de custo, produtividade, clima de trabalho, por exemplo, da maior rotatividade de pessoal, de interrupção de atividades e frustrações causadas por falhas de seleção.”

Entre as vantagens da seleção por competências destacam-se:

- Mais objetiva, processo sistemático;
- Maior facilidade na avaliação do desempenho futuro;
- Maior garantia de uma contratação de sucesso;

- Maior adequação do profissional à organização;
- Maior produtividade.

Olhando a todas estas vantagens podemos perceber que uma seleção por competências irá proporcionar à organização a contratação de alguém que dará mais probabilidade de sucesso do que a contratação de alguém sem qualquer critério de seleção

## **2.3- EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE E A NECESSIDADE DE PESSOAL COMPETENTE**

“A sociedade cosmopolita e globalizada dos nossos dias, impõe-nos crescentes exigências de uma mão-de-obra competente e qualificada, com maior potencial de atualização. Estas são características que implicam a mudança dos outros fatores organizacionais e exigem interdependências entre as competências técnicas (modelos operativos) e as competências sociais (cultura e clima organizacionais, estilos de liderança, etc.)”

Ceartil (2006:48)

Com a evolução registada na sociedade nas últimas décadas tornou-se evidente para as organizações educativas que a concorrência entre estabelecimentos iria aumentar, e porquê?

Podemos adaptar um excerto de um texto de Idalberto Chiavenato (1999:11) que refere que “ A base da excelência empresarial em plena era do conhecimento tem sido o elemento humano. A globalização, o desenvolvimento tecnológico, a mudança e transformação da sociedade mostram que a capacidade de sobrevivência das empresas depende forte e diretamente das habilidades e características das pessoas que nelas trabalham.”

O aumentar constante do número de instituições educativas em comunhão com a descida constante da população infantil levaria a que cada vez mais as instituições tivessem de se esforçar por cativar potenciais “clientes”, numa área que durante muitos anos se caracterizou pela continuidade e estabilidade, propiciadora de um desinvestimento na formação, já que o que acontecia era um acomodamento à função, fazendo o mínimo indispensável, assiste-se hoje, a uma evolução diária, em que instituições e conseqüentemente os funcionários, se destacam, ou deveriam destacar, dos demais, pela excelência no serviço que prestam.

Hoje em dia são as instituições que têm de se colocar em destaque, apresentar algo que as outras organizações não possuam, pois o mercado é

cada vez mais competitivo e sendo assim coloca-se uma pergunta, o que fazer?

Tal como diz Cruz (1998:75), “a resposta é uma única: criar e desenvolver na empresa uma nova mentalidade orientada para a elevação dos padrões de desempenho e fortemente orientada para a produtividade dos meios humanos.”

Toda esta linguagem tem um cariz claramente ligado à área financeira, mas que hoje em dia pode facilmente ser usado noutros contextos, neste caso no contexto da educação. Existe uma necessidade crescente de que cada organização, instituição, possua nas suas “fileiras” profissionais altamente qualificados e competentes no desempenho das suas funções, esta é uma ideia que é tão válida numa vertente empresarial como numa vertente educacional.

Quando falamos em profissionais não falamos apenas nos professores, diretores, pois esses têm já uma formação específica de origem, falamos daqueles que habitualmente são o elo mais fraco em toda esta organização, os auxiliares, o que acontece é que a formação para estas pessoas era, até há algum tempo atrás, algo praticamente inexistente.

A existência em cada instituição de profissionais qualificados e competentes é garante de qualidade de serviço prestado e conseqüentemente de uma maior visibilidade das instituições, é necessária uma mudança de mentalidade ao nível da educação, o conceito do emprego para a toda a vida, é uma ideia obsoleta, a ideia que, neste caso, o AE deve desempenhar a sua função da mesma forma durante toda a sua carreira é uma ideia errada.

E de que forma se deve dar corpo a esta nova mentalidade? Através da formação profissional, através de uma maior qualificação do pessoal.

## **2.3.1- A FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

“A formação aparece de novo como o instrumento mais potente para democratizar o acesso das pessoas à cultura, à informação e ao trabalho. Assim, a formação continua a ser um tema prioritário e com uma grande potencialidade, o que justifica a necessidade crescente de investir em formação.”

(Garcia,1999:11)

Até ao início da década de 80 a formação profissional tinha pouca expressão em Portugal, apenas após se ter dado a adesão à União Europeia, com a chegada de financiamento se deu início a atividades formativas.

A formação profissional assume-se, hoje, como algo indispensável para qualquer profissional, não apenas para os auxiliares educativos, como forma de garantir um bom desempenho das suas funções.

Segundo Goldstein e Gessner, (cit. in. CRUZ 1998), “uma das finalidades que a formação contínua tradicionalmente cumpre nas organizações é a transmissão de competências profissionais necessárias ao desempenho da função”.

De acordo com Nogueira e Rodrigues (cit. in. CRUZ 1998), “Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social.”

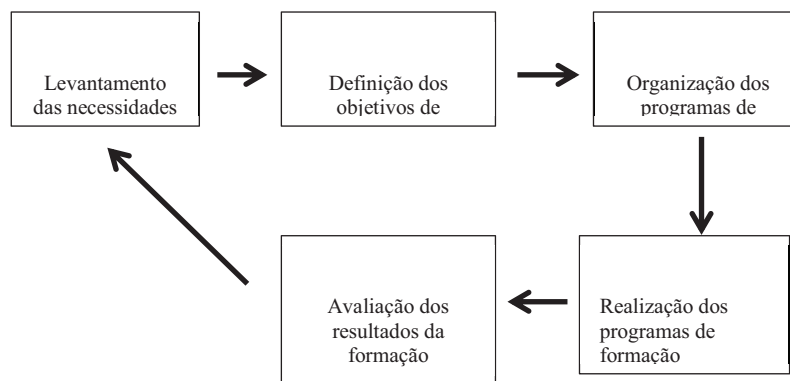
Nos dias de hoje, no ramo educacional, já não se compreende de que forma uma pessoa sem qualquer formação específica pode assumir funções ligadas ao acompanhamento de crianças, as instituições devem ser mais exigentes no tipo de profissional que contratam, devem contratar as pessoas que possuam um conjunto específico de competências, adequado à função em questão.

Sendo assim, a formação profissional apresenta-se como o grande motor das transformações que devem ocorrer nas instituições, é através desta que se joga muito daquilo que hoje em dia pode representar o futuro das organizações educativas.

Mas quando falamos em formação profissional devemos saber separar o “trigo do joio”, nem todas as formações que apareceram no mercado são de qualidade, muitas não apresentam objetivos, método nem rigor, nesta questão podemos dizer que muitas das vezes a qualidade não é barata, e é aqui que entram em jogo os verdadeiros objetivos de futuro, a visão estratégica de cada instituição, apostar em formação de qualidade para o pessoal, com garantia de receber o fruto desse investimento no futuro, ou manter a situação atual fazendo o suficiente para ir “sobrevivendo”, este é um ponto em que muitas das instituições se debruçam, já que os resultados de um grande investimento a nível formativo dos auxiliares não traz um retorno imediato, o que traz é uma melhoria substancial na vida das organizações que ao longo do tempo irá gerar o retorno que as organizações necessitam.

Além das questões financeiras existe ainda outro ponto que leva a que a Formação não assuma corretamente a sua devida importância dentro das organizações, antes de mais vejamos o esquema apresentado em seguida:

Modelo Sistémico Geral da Atividade de Formação



(Fig. N°1)

Segundo este modelo, existem alguns passos que têm de ser dados até se poder finalmente passar para a formação em si, iniciando no levantamento das necessidades de formação, em que com o contributo das pessoas para



quem será dirigida a formação, tenta-se traçar um conjunto de lacunas comuns a todos os trabalhadores passíveis de serem resolvidas com formação.

Depois do levantamento de necessidades elaborado passa-se à definição de objetivos, metas a atingir pelos diferentes programas formativos e organizamos esses mesmos programas, em seguida deve-se proceder então à realização da formação, e após o término da formação é realizada uma avaliação onde se tentará aferir se os objetivos previamente estabelecidos foram ou não atingidos.

No fim deste ciclo se forem detetadas novas lacunas, ou se as lacunas anteriores não tiverem sido colmatadas procede-se a um novo levantamento de necessidades de formação, isto gera um ciclo formativo de extrema importância para as organizações em que os seus funcionários estão em constante reciclagem de conhecimentos.

Este é o modelo ideal, mas que mesmo assim muitas das vezes não é respeitado, continuam a realizar-se formações que nada têm a ver com as verdadeiras necessidades dos funcionários, estes não são tidos nem achados em todo este processo, por vezes são as próprias instituições, apenas porque são obrigadas, que criam estas formações e o único contributo dado pelos funcionários é estar presente.

O que acontece é que criar formações desta forma leva a que haja muito pouca adesão por parte dos funcionários, e mesmo aqueles que participam já o fazem de forma desmotivada e sem interesse, porque o que acontece é que aquela formação não visa dar resposta às reais necessidades do participantes, visa, isso sim, responder àquilo que os órgãos decisórios das instituições pensam ser uma necessidade dos seus AAE, isto acontece porque em diversos momentos e contextos os AAE não têm voz ativa, ou não são ouvidos nas questões que lhes dizem respeito. Desta forma as instituições correm o risco de criar ações de formação que em nada irão contribuir para resolver as reais necessidades dos seus funcionários, e como consequência estes encaram essas mesmas ações de formação como uma perda de tempo à qual são obrigados a assistir pela entidade empregadora. Pode-se então afirmar que

uma ação de formação não baseada em reais necessidades dos AAE vê o seu valor contributivo ser claramente deturpado logo desde o início e é uma ação claramente inclinada para o insucesso, constituindo ao mesmo tempo uma má aplicação de recursos por parte de estabelecimentos e uma má aplicação de tempo por parte dos funcionários.

## **2.3.2- IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO**

Atualmente a formação profissional e a formação contínua assumem especial importância ao nível do mercado de trabalho, cada vez mais existe a necessidade de mão-de-obra especializada, esta é encarada como uma exigência da sociedade atual, em que cada vez mais a informação, a cultura chega pelos mais diferentes meios, e em que as pessoas se apercebem que necessitam de saber mais, estar mais atualizadas, como forma de estarem mais preparadas tanto a nível pessoal como a nível profissional.

A necessidade de formação existe em todas as áreas profissionais, mas neste caso iremos centrar-nos apenas no ramo educacional.

Como já foi mencionado anteriormente no capítulo da Evolução da Sociedade, existe cada vez mais uma rivalidade e uma competição entre estabelecimentos de ensino, já que estes existem cada vez mais em maior número, sendo assim torna-se necessário começar a estabelecer diferenças entre estabelecimentos de qualidade e estabelecimentos de menor qualidade, um bom estabelecimento deve ter bons profissionais, com as competências necessárias, com a noção exata de quais as suas funções e qual a melhor forma de as desempenhar, esta característica é transversal a toda a organização educativa, desde os órgãos diretivos, passando pelos professores e acabando nos auxiliares de ação educativa, a Escola/Jardim-de-Infância deve ser encarada como um todo e não como elementos separados cada um trabalhando para o seu lado.

O próprio Decreto-Lei nº 515/99 de 24 de Novembro, defende esta importância dos AAE:

“No processo de construção de uma escola de qualidade, todos os profissionais da educação desempenham um papel relevante. Além dos docentes, a escola integra um conjunto diversificado e relevante de outros profissionais, cuja ação é essencial na organização e funcionamento dos estabelecimentos de ensino e no processo educativo.

A evolução que se tem vindo a verificar na organização escolar traduz-se igualmente em maior complexidade das funções atribuídas ao pessoal não

docente, mas o que acontece ainda hoje é que um destes elementos é frequentemente colocado aparte e até esquecido dentro da organização educativa, isto acontece, pois muitas das vezes, mesmo dentro das organizações, o AAE é visto como um elemento sem formação apenas necessário para realizar trabalhos menores.

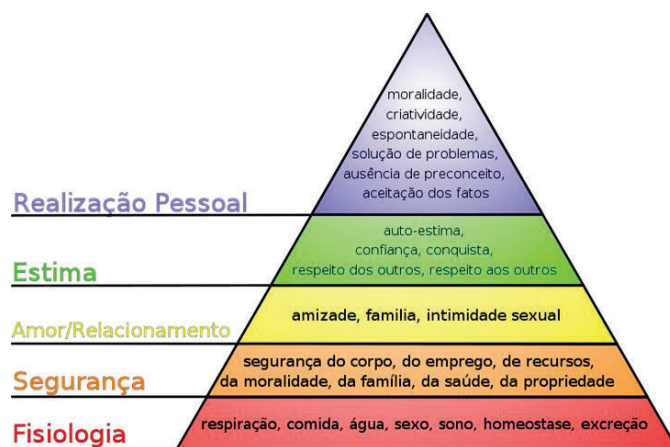
Tal como também já foi referido anteriormente a única forma de se começar a mudar a imagem como o AAE é visto é capacitando-o com as competências necessárias para o bom desempenho da sua função, este papel pode ser desempenhado pela formação, já que ainda hoje se assistem a casos de AAE sem qualquer tipo de formação específica para o desempenho da sua função.

No mesmo Decreto-Lei nº 515/99 de 24 de Novembro vem expresso este direito à formação por parte dos AAE, nomeadamente no Artigo 5º, Direito à Formação.

“O direito à formação é garantido pelo acesso a ações de formação contínua regulares destinadas a atualizar e a aprofundar os conhecimentos e as competências profissionais e ainda pelo apoio à autoformação, podendo visar objetivos de reconversão profissional, de mobilidade e de progressão na carreira.”

Até esta altura apenas se tem falado na necessidade da formação como algo que apenas interessa às organizações, mas esta visão está errada, a formação pode preencher diferentes lacunas, pode ser positiva para a instituição mas não só, pode vir também preencher um vazio ao nível pessoal de cada um dos AAE que desempenham funções em todas as organizações educativas espalhadas pelo país, pessoas que muitas vezes desempenham funções para as quais não estão minimamente preparadas, sem qualquer tipo de formação nem informação prévia, o que se pode depreender é que uma pessoa que desempenhe uma função para a qual não está preparada não se pode sentir profissionalmente realizada.

Em 1954, Maslow apresentou uma pirâmide de necessidades, em que estas eram hierarquizadas da seguinte forma:



(Fig.2)

Em primeiro lugar esta pirâmide de necessidades pode ser encarada como um conjunto de escadas que devem ser subidas, apenas podemos passar para o degrau seguinte quando o anterior é ultrapassado, esta visão pode ser um pouco redutora mas explica de forma simples este conceito. Começando na base da pirâmide com as questões fisiológicas, apenas quando o indivíduo consegue suprir estas necessidades básicas pode pensar em passar para o degrau seguinte, esta pequena explicação pode ser usada nos “degraus” seguintes.

Tal como é possível observar o degrau da realização pessoal encontra-se em último lugar, e é um patamar a que nem todos conseguem chegar.

O ser humano tem necessidade de se sentir bem consigo mesmo, de se sentir aceite, ter uma autoestima elevada, de sentir o respeito da parte dos outros, estes aspetos são de extrema importância para o alcançar da realização pessoal a que muitos almejam mas que poucos atingem, a satisfação pessoal é fruto não só de uma realização a nível pessoal mas também a nível profissional, uma pessoa que não se sinta realizada profissionalmente muito dificilmente se sentirá realizada pessoalmente.

A formação contínua pode ser encarada como uma ferramenta ao dispor dos AAE para atingir uma realização profissional e conseqüentemente uma realização pessoal, infelizmente o que acontece nos estabelecimentos de

ensino é que é dada muito maior importância à formação do pessoal docente do que propriamente à formação do pessoal não docente.

### **2.3.3- A FORMAÇÃO PROFISSIONAL SEGUNDO A LEI DE BASES DO SISTEMA EDUCATIVO**

Lei n.º 46 / 86 de 14 de Outubro com alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro

Artigo 19.º - Formação profissional

1 – A formação profissional, para além de complementar a preparação para a vida ativa iniciada no ensino básico, visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos e de competências profissionais, por forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica,

2 – Têm acesso à formação profissional:

- a) Os que tenham concluído a escolaridade obrigatória;
- b) Os que não concluíram a escolaridade obrigatória até à idade limite desta;
- c) Os trabalhadores que pretendam o aperfeiçoamento ou a reconversão profissionais.

3 – A formação profissional estrutura-se segundo um modelo institucional e pedagógico suficientemente flexível que permita integrar os alunos com níveis de formação e características diferenciadas.

4 – A formação profissional estrutura-se por forma a desenvolver ações de:

- a) Iniciação profissional;
- b) Qualificação profissional;
- c) Aperfeiçoamento profissional;
- d) Reconversão profissional.

5 – A organização dos cursos de formação profissional deve adequar-se às necessidades conjunturais nacionais e regionais de emprego, podendo integrar módulos de duração variável e combináveis entre si, com vista à obtenção de níveis profissionais sucessivamente mais elevados.

6 – O funcionamento dos cursos e módulos pode ser realizado segundo formas institucionais diversificadas, designadamente:

- a) Utilização de escolas de ensino básico e secundário;
- b) Protocolos com empresas e autarquias;
- c) Apoios a instituições e iniciativas estatais e não estatais;
- d) Dinamização de ações comunitárias e de serviços à comunidade;
- e) Criação de instituições específicas.

7 – A conclusão com aproveitamento de um módulo ou curso de formação profissional confere direito à atribuição da correspondente certificação.

8 – Serão estabelecidos processos que favoreçam a recorrência e a progressão no sistema de educação escolar dos que completarem cursos de formação profissional.

Importa ainda referir que a formação dada aos AAE, além de lhes possibilitar uma melhoria no seu desempenho profissional e conseqüentemente uma maior realização pessoal, irá permitir às instituições que os empregam proporcionar um melhor serviço, que as poderá diferenciar das restantes numa área tão competitiva como é a da educação, em que a oferta supera largamente a procura, fruto da diminuição galopante da taxa de natalidade.



## **2.3.4- A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO**

“A formação passa a ser uma componente essencial da gestão dos recursos humanos, no interior da organização. Através de uma estratégia de formação global, participada e interativa, é possível construir uma visão partilhada do futuro da organização, das suas finalidades, dos meios de ação, dos valores que lhe estão subjacentes.”

(Canário, 2000:4)

Uma das propostas de formação, cada vez mais adotada, passa pela formação em contexto de trabalho.

Este tipo de formação assume-se como uma excelente forma de formar os AAE, por diversos motivos, em contraponto à formação dita “tradicional”.

Segundo Craveiro (2007:24),

“deste modo, a formação em contexto apela a novos modos de pensar, de produzir o saber e de organizar os processos de trabalho, nomeadamente: trabalhar em equipa, ter em conta a organização no seu todo, desenvolver uma comunidade de aprendizagem permanente, nas e através das situações profissionais, no quadro da organização. Este modelo pressupõe modos de formação abertos, integrados no trabalho, participativos e que favorecem a autoformação.”

Em primeiro lugar aprende-se fazendo, ao contrário da formação tradicional, em que existe uma separação clara entre o lugar de aprender e o lugar para fazer, o formando participa ativamente na construção do seu conhecimento, ao contrário da formação tradicional em que este assume uma postura muito mais passiva, ao receber a formação enquanto executa a sua função o formando vai-se apercebendo dos erros que comete, e ao mesmo tempo vai melhorando a sua ação.

Como refere Canário (2000:44), “a articulação estreita das práticas formativas com os contextos de trabalho tem o seu fundamento no reconhecimento do valor formativo do ambiente de trabalho”

Em segundo lugar este é um tipo de formação em “tempo real”, ou seja, ao contrário da formação tradicional em que o formando recebe toda a teoria e só após é que passa essa teoria para o campo da ação, neste lapso de tempo muitos aspetos são esquecidos, o que não possibilita uma melhoria da ação.

Em terceiro lugar, é um tipo de formação muito mais flexível, o tipo de formação a ser dada pode muito mais facilmente ser adaptada à realidade em questão, o que se assiste ainda hoje em dias em termos de formação clássica assenta em formações uniformizadas que não têm em conta necessidades das organizações nem das próprias pessoas, em que o “medicamento” é igual para todas as Escolas/Jardim-de-infância, sem ter em conta as problemáticas que atingem cada um deles

Pelo contrário a formação em contexto de trabalho assume uma postura muito mais individualizada, que dá resposta aos problemas específicos de cada organização e de cada individuo. O individuo volta a ser o centro da aprendizagem e não apenas um mero espectador.

“A construção de uma oferta formativa que possa acompanhar e servir um processo dinâmico de mudança organizacional implica uma formação concebida «por medida», em relação a um contexto e a um público preciso. Desenvolver uma dinâmica formativa significa, então, instituir modalidades de intervenção social facilitadoras da produção de mudanças individuais e coletivas.”

(Canário, 2000:4)

Quando o objetivo é produzir nas organizações escolares uma melhoria, a formação em contexto assume-se como a melhor estratégia para atingir esse ideal, a articulação entre o aprender e o fazer produz resultados muito mais positivos e duradouros, tal como refere novamente Canário (2000:4), “O exercício do trabalho ganha contornos «qualificantes» com base na coexistência e sobreposição entre uma função de produção e uma função de aprendizagem.”

Existe também uma finalidade pessoal adjacente a este tipo de formação, o formando ao assumir um papel muito mais ativo na construção do seu próprio conhecimento está muito mais motivado e predisposto a receber a formação, enquanto uma teoria mais tradicional leva a que se produza dentro dos formandos uma desmotivação, não nos podemos esquecer que estamos a falar de adultos, que muitas das vezes apresentam resistências e até dificuldades quando o assunto é receber formação.

Estas dificuldades revelam-se ao nível na facilidade ou dificuldade em aprender, tem que se levar em conta que muitas destas pessoas já passaram pela formação escolar inicial há muitos anos, e a rotina a que se sujeitaram durante anos de trabalho, leva a que o facto de terem de voltar a estudar se constitua como um obstáculo muitas vezes inultrapassável.

As dificuldades pessoais, muitas vezes associadas às dificuldades económicas das instituições, levam a que a formação para os AAE não exista, sendo assim, deve-se recorrer a um modelo de formação mais pessoal.

Numa realidade muito mais circunscrita, como é o caso da Educação de Infância, quem assume o papel de formador dos AAE é o próprio Educador, já que muitas instituições, atualmente, fruto do contexto económico e principalmente no sector privado, não têm verbas para proporcionar formações aos seus AAE, sendo assim é o educador que assume o papel de formar, de preparar, de adequar os seus auxiliares ao trabalho que têm de desempenhar, e esta até pode ser encarada como uma boa solução, pois existe uma visão, por parte dos educadores, muito mais real e conhecedora dos problemas que afligem os seus AAE e conseqüentemente as suas organizações.

Ao serem conhecedores desses problemas os educadores podem adotar estratégias muito mais direcionadas para a resolução dos problemas específicos, pode-se então assumir que um tipo de formação baseado nesta metodologia proporcionará mudanças na forma de atuar dos AAE e conseqüentemente proporcionará também uma melhoria no serviço prestado por cada uma das instituições.

Tal como refere Craveiro (2007: 24-25), “aqui, o exercício profissional não separa a função de produção da função de aprendizagem. Este processo contempla a dimensão individual, mas também a dimensão coletiva e interativa resultando numa aprendizagem organizacional.

É esta dimensão coletiva que permite aos indivíduos aprenderem através da organização e que, por outro lado, possibilita que as próprias organizações «aprendam», reforçando a sua capacidade de autonomia e de mudança.”

### **2.3.5- O RECRUTAMENTO**

“Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.”

(Chiavenato, 1999: 53)

Numa altura em que capital humano é tido como uma das principais vantagens das organizações num mercado cada vez mais competitivo, o processo de recrutamento e seleção da força de trabalho ganhou uma nova importância, estratégica na gestão das organizações, embora em muitas empresas portuguesas ainda seja um fator negligenciado.

Esta é outra das questões que em muito contribui para a existência, ao nível educacional, de profissionais sem qualquer qualificação a exercer a função de AAE.

O recrutamento é feito de acordo com as necessidades presentes e futuras das instituições e tem como objetivo fornecer, a essas mesmas instituições, profissionais capazes de suprir as carências detetadas. Este é feito, ou deveria ser feito, para que as pessoas que poderão ser contratadas possam ajudar as organizações a atingir os seus objetivos.

O recrutamento precede a fase de seleção de pessoal, tem como objetivo identificar quais os candidatos mais aptos a desenvolver as atividades propostas pelo cargo em questão.

É sabido que em algumas instituições este ocorreu durante muitos anos sem “rei nem roque”, baseado apenas nos conhecimentos pessoais, este facto levou a que sucessivamente se fossem contratando pessoas que não tinham qualquer experiência ou conhecimento da função que iriam desempenhar.

O recrutamento pode ser dividido em três tipos, o recrutamento interno, que mais não é que a mobilidade de pessoal, ou seja, surgindo uma vaga que necessita ser preenchida procede-se a um recrutamento dentro da própria organização, visando encontrar um funcionário que possa colmatar essa vaga.

Existe depois o recrutamento externo, neste caso é efetuada uma pesquisa extraempresa em que se tenta encontrar uma pessoa que possa exercer a função necessária.

Podemos ainda efetuar um recrutamento misto, ou seja, uma mistura entre um recrutamento externo e um recrutamento interno.

Dos dois primeiros, tanto um como outro têm vantagens e desvantagens, por exemplo:

#### Recrutamento Interno

##### Vantagens:

- Mais económico
- Mais rápido
- Maior índice de validade e de segurança
- Serve de motivação para os empregados
- Aproveita os investimentos da organização em formação do pessoal
- Espírito de competição entre o pessoal.

##### Desvantagens:

- Exige dos empregados potencial de desenvolvimento que muitas das vezes estes não possuem.
- Pode gerar conflito de interesses
- Promover pessoas que não possuem competências para o desempenho da nova função
- Acomodamento dos funcionários, ficam tão enraizados dentro da empresa que acabam por perder a criatividade e originalidade.
- Nem todos os cargos são passíveis de serem ocupados por alguém que é promovido.

#### Recrutamento externo

##### Vantagens:

- Traz nova gente para dentro das instituições e com elas vêm novas ideias.
- Renova e enriquece os recursos humanos da organização
- Aproveita os investimentos em formação já feitos pelas próprias pessoas como uma mais-valia para a sua nova organização.

Desvantagens:

- É demorado.
- Caro e dispendioso
- Menos seguro que o recrutamento interno
- Exerce uma pressão negativa sobre os funcionários que já estão na empresa, pois estes encaram o recrutamento externo para vagas como algo que irá condicionar o seu crescimento dentro da organização.

(Chiavenato, 1999: 53)

### **2.3.6- SELEÇÃO DE PESSOAL**

Enquanto na fase de recrutamento o objetivo passa por atrair um grande número de candidatos com as condições mínimas exigidas para o cargo em questão, na fase de seleção iremos efetuar uma escolha dentro desse lote de candidatos recrutados, será escolhido o elemento que melhor se ajuste ao perfil para ocupar a vaga em aberto.

## 2.4- QUADRO DE REFERENTES DE COMPETÊNCIAS INICIAL

### Quadro Base de Competências

Competências Chave	
Competência:	Indicadores comportamentais:
1 Adaptabilidade e melhoria contínua: ser capaz de se adaptar a contextos diferentes, nomeadamente valências diferentes, Creche e pré-escolar, superando obstáculos e barreiras que vão surgindo, conseguindo sempre realizar um trabalho o mais profissional possível em cada uma delas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aceita com abertura novas ideias.</li><li>• Propõe atividades (mediante a valência).</li><li>• Apoia o educador na planificação de atividades (mediante a valência).</li><li>• Realiza atividades propostas por si e pelo educador e com o apoio deste.</li><li>• Motiva-se a si própria e aos demais intervenientes.</li><li>• Adapta-se com facilidade ao tipo de trabalho a realizar em diferentes valências.</li><li>• Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.</li><li>• Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.</li><li>• Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.</li><li>• Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.</li></ul>
2 Relacionamento: Tem uma boa relação com todos os intervenientes, sempre com base numa boa comunicação, tendo em conta que o	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunica oralmente as suas ideias.</li><li>• Comunica oralmente com todos os intervenientes.</li></ul>

<p>objetivo último é a educação das crianças.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Além de falar sabe escutar com atenção as ideias dos outros.</li> <li>• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Trabalha com pessoas com diferentes características.</li> <li>• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.</li> <li>• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.</li> </ul>
<p>3 Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.</li> <li>• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.</li> <li>• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.</li> <li>• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.</li> </ul>
<p>4 Auto Motivação: motiva-se a si própria perante situações mais complexas e causadoras de desmotivação, mantém a autoconfiança.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapta-se facilmente ao contexto.</li> <li>• Mantém a autoconfiança mesmo em situações frustrantes.</li> <li>• Mantém o rumo mesmo em situações complexas e causadoras de dúvidas.</li> <li>• É otimista e resiliente.</li> </ul>
<p>5 Planeamento: planifica em conjunto com o educador as atividades que propõem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica corretamente atividades com o apoio do educador.</li> <li>• Expõe ideias.</li> </ul>
<p>6 Organização: Revela um forte sentido de organização não esquecendo nenhum aspeto nas atividades que quer realizar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza corretamente as atividades mediante a planificação efetuada e sempre com o apoio do educador.</li> </ul>
<p>7 Conhecimentos e experiência:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica, adequadamente,</li> </ul>



<p>Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.</p>	<p>conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.</li><li>• Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.</li><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.</li></ul>
<p>8 Inovação e qualidade: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências.</li><li>• Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais.</li><li>• Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço.</li><li>• Resolve com criatividade problemas não previstos.</li><li>• Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.</li><li>• Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.</li><li>• Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.</li><li>• Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li></ul>
<p>9 Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li></ul>

<p>contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.</li> <li>• Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.</li> <li>• Aceita as críticas e contrariedades.</li> </ul>
<p>10 Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.</li> <li>• Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.</li> <li>• Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.</li> <li>• Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li> </ul>
<p><b>Competências Técnicas</b></p>	
<p>1 Aplicar técnicas e metodologias de animação</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica as técnicas de animação individual e em grupo.</li> <li>• Dinamiza a animação através do brinquedo.</li> <li>• Organiza o equipamento, o espaço e o material para a realização da animação.</li> </ul>
<p>2 Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolve práticas pedagógicas em creche.</li> <li>• Desenvolve práticas pedagógicas em jardim-de-infância.</li> </ul>
<p>3 Apoiar o educador na planificação de atividades com base nas áreas de conteúdo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoia o educador na planificação de atividades com base na identificação das áreas de conteúdo da educação pré-escolar.</li> </ul>
<p>4 Aplicar técnicas de expressão plástica e musical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamiza atividades com base nas áreas de expressão artística segundo orientação de educador.</li> </ul>

5 Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dinamiza atividades utilizando a expressão dramática.</li><li>• Dinamiza jogos dramáticos.</li></ul>
6 Preparar espaços, materiais e equipamentos.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza a higiene e arrumação de materiais, equipamentos e espaços.</li><li>• Realiza a manutenção e preparação de materiais, equipamentos e espaços.</li><li>• Prepara os materiais necessários para as atividades pedagógicas.</li><li>• Prepara os espaços e equipamentos para as atividades pedagógicas, as refeições e as sextas.</li></ul>
7 Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas do quotidiano da criança.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desenvolve atividades tendo por base a comunicação e a relação pedagógica.</li><li>• Participa em reuniões de equipa educativa e de pais.</li><li>• Apoiar as refeições das crianças.</li><li>• Acompanha a higiene antes e depois das refeições.</li><li>• Acompanha as crianças no período de refeição.</li></ul>
8 Aplicar técnicas de primeiros socorros	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplica as técnicas de primeiros socorros em caso de doença ou acidente.</li></ul>
9 Gestão de stocks	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da instituição.</li></ul>

Este quadro constitui-se como o ponto de partida para a elaboração de um quadro de competências final, em que se dá destaque a toda a investigação que foi feita, esta será a raiz para a elaboração de um quadro de competências com o contributo de todas as instituições em estudo.

De referir que este quadro inicial foi em parte construído com recurso ao Catálogo da Agência Nacional de Qualificações, este catálogo estabelece as

competências necessárias para cada área profissional, neste caso recorreu-se ao catálogo respeitante aos AAE.

Pode-se dizer que este quadro, apesar de extenso, deixa de fora algumas competências que com o decorrer do estudo foram surgindo e que irão tomar forma no quadro de competências final que será apresentado nas conclusões do trabalho.

O objetivo deste quadro inicial, que foi fornecido a todas as instituições no início do estudo, passa por possibilitar um conhecimento mais concreto daquilo que podemos designar como competências dos AAE, já que por vezes existe algum desconhecimento acerca deste tema.

## **2.5- A ESCOLA E A NECESSIDADE DE UMA CULTURA DE PARTICIPAÇÃO ACTIVA**

Numa Escola/Jardim-de-Infância que se pretende cada vez mais autónoma, independente e democrática, existe a necessidade de que todos os elementos pertencentes à comunidade educativa tenham voz ativa na vida das instituições.

Ao mesmo tempo que se assume que se pretende uma escola com estas características também se assume que esta mesma escola/Jardim-de-Infância deve ser o agente transmissor destes mesmos valores.

“Reconhecendo a escola como uma poderosa agência de socialização, logo se acentuou que ela deveria estar ao serviço da democracia, proporcionando aprendizagens importantes, transmitindo valores congruentes, estruturando oportunidades para o exercício da participação e do poder democrático.”

(Licínio, 1998:140)

Desde os órgãos de direção passando pelos órgãos de coordenação, corpo docente, corpo não docente, alunos e pais, todos devem ter o direito e o dever de participar ativamente nas decisões que são tomadas dentro das organizações onde exercem funções.

O Decreto-Lei nº 115-A/98 refere que,

“a conceção de uma organização da administração educativa centrada na escola e nos respetivos territórios educativos tem de assentar num equilíbrio entre a identidade e complementaridade dos projetos, na valorização dos diversos intervenientes no processo educativo, designadamente professores, pais, estudantes, pessoal não docente e representantes do poder local. Trata-se de favorecer decisivamente a dimensão local das políticas educativas e a partilha de responsabilidades.”

Apesar de existir cada vez mais a noção que o contributo de todos é importante para a gestão e organização das escolas/jardim-de-infância, o que

acontece é que por vezes a opinião do pessoal não docente pode não ser valorizada ou até mesmo pode nem chegar a ser ouvida.

Segundo Lima (1998:105), “ (...) historicamente, as organizações formais raramente se têm configurado em organizações democráticas sendo, pelo contrário, geralmente caracterizadas por estruturas formais fortemente hierarquizadas.”

Felizmente com o passar dos anos tem-se vindo a assistir a uma abertura por parte das direções às opiniões que são dadas por estes elementos da comunidade educativa.

Como refere Barroso (1995:10/11) os AEE,

*“Apesar de serem em menor número e, durante muito tempo, exercerem uma atividade desqualificada, os membros do pessoal não docente deverão integrar também as estruturas e as redes de participação da escola. Devem fazê-lo na sua qualidade de adultos com responsabilidades educativas e como técnicos de apoio logístico às atividades de ensino.[...]Quem conhece a base de recrutamento de muitos destes trabalhadores e o abandono a que foi votada a sua formação sabe que esta é uma área onde a reconversão das tarefas e dos perfis profissionais mais é necessária. Essa reconversão deve ir no sentido da sua maior especialização, na redução do seu número e na diversificação das suas competências e qualificações. Enquanto isto não acontece é preciso que os próprios trabalhadores e os responsáveis pela gestão das escolas encontrem as formas mais adequadas de valorizar a dimensão educativa do seu trabalho. E é nessa dimensão que devem assentar os dispositivos e processos de participação do pessoal não docente”*

Este excerto de Barroso aponta razões para a falta de voz do corpo não docente dentro das escolas/Jardim-de-infância, o facto histórico de que durante muitos anos estes exerceram uma função menor, o facto de provirem de um recrutamento sem critério, a falta de formação e a falta da necessária reconversão profissional, vetou durante muitos anos esta classe social a uma posição insignificante dentro das instituições educativas.

Mas apesar de sofrerem dentro da comunidade educativa de um estatuto inferior derivado aos pontos já referidos, o direito de participação destes atores educativos na vida organizativa das suas organizações educativas está consagrado no Decreto-Lei n.º 184/2004 de 29 de Julho, nomeadamente no Artigo 3º.

## Direito Especifico

O pessoal não docente goza dos direitos previstos na lei geral aplicável à função pública e tem o direito específico de participação no processo educativo, o qual se exerce na área do apoio à educação e ao ensino, na vida da escola e na relação escola-meio e compreende:

- a) A participação em discussões públicas relativas ao sistema educativo, com liberdade de iniciativa;
- b) A participação em eleições, elegendo e sendo eleito, para órgãos colegiais dos estabelecimentos de educação ou de ensino, nos termos da lei.

Após isto se percebe a importância da participação, ou até da implicação, de todos os elementos da comunidade educativa na vida das suas instituições.

No contexto atual da Escola Democrática, alicerçada no direito de participação não faz sentido que ainda hoje alguns elementos da comunidade educativa continuarem a ser postos de parte nas tomadas de decisão, nas orientações e nas estratégias educacionais da organização escolar onde trabalham.

## **CAPITULO 3- REVISÃO DA LITERATURA E ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

### **3.1- OBJECTIVOS DESTA INVESTIGAÇÃO**

- Perceber qual a importância dos papéis atribuídos aos AAE, se de mera ajuda nas tarefas básicas (higiene, alimentação), ou se possui um papel ativo nas atividades realizadas e no trabalho efetuado na sala de Jardim-de-Infância e Creche.
- Perceber qual a valorização dada à troca de conhecimentos entre educadores e AAE.
- Perceber, na ótica de AAE, Educadores, Coordenadores e Direções quais as competências necessárias a um AAE para que esta desempenhe corretamente a sua função.
- Principais necessidades de formação na ótica de educadores e auxiliares.
- Construir um Perfil de Competências para o pessoal auxiliar adaptado ao contexto da organização.



## **3.2- DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

Antes de mais importa definir aquilo que se entende por competência, já que a controvérsia em redor deste tema é grande, e o facto de existirem tipos de competências e definições diversas traz ainda mais nebulosidade a este tema.

“O conceito de competência tem vindo a embelezar os discursos nas mais variadas áreas do saber e sectores de atividade, ainda que não necessariamente da forma mais fundamentada e credível. “

(Gouveia, 2007:31)

Como afirma Mário Ceitil,

“enquanto modalidades estruturadas de ação, as competências são comportamentos específicos que as pessoas evidenciam, com uma certa constância e regularidade, no exercício das suas diferentes atividades profissionais. Essa constância e regularidade constituem fatores determinantes para que as referidas ações possam ser consideradas como competências e não meras expressões de comportamento que ocorram casuística e esporadicamente no exercício das atividades profissionais. [...] Competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais, alimentadas pela aprendizagem e formação e complementadas pelo sistema de avaliação que permite mais tarde atualizar a competência e introduzir as melhorias necessárias.”

(Ceitil, 2006:102)

Mas as competências necessárias para um determinado contexto podem não ser as mesmas para outro contexto, e sendo assim estas podem ser divididas em dois grupos, Transversais e Específicas, neste caso em particular, as que mais interessam são as competências específicas, todas as instituições em estudo são IPSS (Instituições Particulares de Segurança Social).

Todas estas instituições possuem as valências de Creche, algumas possuem também a valência de Educação Pré-Escolar, quem já trabalhou nestas duas valências, Creche e Educação Pré-Escolar, percebe que para cada uma delas é preciso um profissional com um determinado conjunto de conhecimentos que lhes permitam compreender as características específicas de cada uma.

As crianças de creche necessitam de um apoio muito mais constante aos mais diversos níveis, desde a higiene, à alimentação, mas nunca esquecendo que além deste apoio às necessidades básicas, as crianças de creche necessitam de um grande apoio, e de um grande estímulo no seu desenvolvimento cognitivo, o cuidar não chega é importante estimular e educar.

“ Pode julgar-se uma sociedade pela sua atitude para com os mais novos, não só... pelo que se diz sobre eles mas também pelo modo como esta atitude é expressa naquilo que se lhes oferece à medida que crescem.”

(Goldschmied e Jackson, 1994)

Sendo assim torna-se necessário que o AAE apresente um comportamento profissional adequado, com a orientação dos Educadores que vise dar resposta a esta crescente necessidade dos bebés experimentarem, dar resposta à sua curiosidade, apresentar experiências ricas que proporcionem aos bebés uma forma de aprender enquanto brincam e experimentam, não se pede que os AAE substituam os educadores, pretende-se, isso sim, que consigam apresentar ideias, participar nas atividades, que sejam no fundo, tal como disse anteriormente, o braço direito dos educadores.

Temos depois as crianças em idade de Educação Pré-Escolar, crianças que já não necessitam tanto de apoio ao nível das necessidades básicas, mas que continuam cada vez mais com desejo de aprender, de experimentar, mas agora já com um intuito concreto, já realizam atividades muito mais concretas, colocam questões, apresentam as suas dificuldades. Sendo assim, torna-se necessário que o AAE, na ausência dos educadores, e mesmo quando estes estão presentes, consiga dar resposta a estas necessidades das crianças, o que acontece, e tal como já foi referido, é que em muitos casos os AAE não possuem as bases necessárias para poder dar uma resposta adequada, isto acontece não por desinteresse dos AAE mas por uma clara falta de bases teóricas.

Não se pretende um AAE que seja um Educador, pretende-se isso sim, um AAE que consiga ser um apoio sólido para o Educador.

São estas dificuldades que devem ser aproveitadas pelas Organizações Educativas como pontos de partida para a elaboração das ações de formação, uma ação de formação baseada em necessidades reais constitui-se como um passo em frente para o sucesso da instituição.

### **3.2.1- COMO SÃO ENTENDIDAS AS COMPETÊNCIAS**

Tal como já foi referido anteriormente, em torno das “Competências” existe grande controvérsia, não existe uma definição que consiga satisfazer todos os autores, todos aqueles que se interessam por este tema, sendo assim são diferentes as formas sob as quais se entendem as competências.

São entendidas como:

#### Atribuições.

São inerentes ao cargo, quando alguém assume esse cargo ou função terá de desempenhar essa função mediante as competências que lhe estão associadas.

#### Como Qualificações.

Consiste num conjunto de saberes que a pessoa foi acumulando através da sua vida mediante formações, formação escolar, aprendizagem ao longo da vida, o nível da suas competências decorre das certificações que obteve, desde que relevantes e reconhecidas para a função a desempenhar.

#### Como inputs.

Tem a ver com as qualidades inerentes ao individuo, a sua personalidade, isto ajuda a compreender os resultados dos seus comportamentos.

#### Como outputs.

As competências são entendidas como comportamentos ou ações, e a forma como estas são desempenhadas.

Não tem tanto a ver com o individuo e suas características mas sim na forma como desempenha a sua função.

### **3.2.2- COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS (CHAVE) VS COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS (TÉCNICAS)**

Tal como foi referido anteriormente, as competências podem ser divididas em dois grandes grupos, as competências transversais e as competências específicas, como o próprio nome indica, competências transversais dizem respeito a algo abrangente que atravessa diferentes áreas e domínios, e não tem tanto a ver com a ação, com a atuação no contexto, tem sim a ver com características pessoais inerentes a cada um, estas distinguem-se das específicas em dois pontos muito importantes, a transversalidade, atravessam diferentes áreas, e a transferibilidade, pois são aprendidas em determinada área ou disciplina mas podem ser aplicadas num contexto completamente diferente.

“As competências transversais são justamente aquelas que são mais universalmente requeridas, ou seja, aquelas que são importantes que existam em contextos mais amplos e diversificados, independentemente de qualquer que seja o contexto ou a atividade...”

(Ceitil, 2006:42)

As competências específicas, pelo contrário, estão estritamente ligadas a uma atividade profissional, as funções que se desempenham, têm a ver com a ação, com a forma como se realiza determinada função.

“As competências específicas, como o próprio nome indica, são aquelas que são requeridas para atividades ou contextos mais restritos, geralmente associadas a domínios técnicos e instrumentais”.

(*Idem*)

### **3.2.3- COMPETÊNCIAS PESSOAIS E DE SUPORTE**

As competências assentam em dois fatores muito importantes, são pessoais, pois dependem das aptidões, personalidade, conhecimentos que detém, a própria experiência, assentam também no fator suporte, que tem a ver com a organização e com tudo aquilo que esta necessita que o indivíduo consiga realizar.

### **3.2.4- COMPONENTES DAS COMPETÊNCIAS**

**SABER:** conjunto de conhecimentos que permite à pessoa que vai desempenhar a função realizar os comportamentos inerentes às competências.

**SABER- FAZER:** conjunto de habilidades e destrezas que levam a que as pessoas consigam mobilizar os seus conhecimentos na solução de problemas no local de trabalho.

**SABER-ESTAR:** ter habilidade e destreza e desempenhar eficazmente a sua função não é suficiente, é também necessário adequar os comportamentos às normas e regras da organização.

**QUERER-FAZER:** não basta ter o conhecimento e a capacidade, é importante que a pessoa queira ter os comportamentos que compõe a competência, tem que estar motivado a desempenhar corretamente a sua função.

**PODER-FAZER:** o sujeito tem de ter à sua disposição os meios e recursos necessários ao desempenho dos comportamentos associados às competências.

## **2ª PARTE - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO**

## **CAPITULO 4- METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

Numa investigação deve dar-se sempre preferência ao método de pesquisa que melhor possa dar resposta ao problema em questão, no caso desta investigação a metodologia adotada é a metodologia qualitativa, visto o contexto da investigação se restringir a uma organização, uma realidade circunscrita.

Segundo BOGDAN e BIKLEN (1994:47),

“Tal como a definimos, a investigação qualitativa possui cinco características. Nem todos os estudos que consideráramos qualitativos patenteiam estas características com igual eloquência. Alguns deles são, inclusivamente, desprovidos de uma ou mais das características. A questão não é tanto a de se determinada investigação é ou não totalmente qualitativa; trata-se sim de uma questão de grau.”

- 1- Na investigação qualitativa a fonte direta de dados é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal.
- 2- A investigação qualitativa é descritiva. Os dados recolhidos são em forma de palavras ou imagens e não de números.
- 3- Os investigadores qualitativos interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos.
- 4- Os investigadores qualitativos tendem a analisar os seus dados de forma indutiva.
- 5- O significado é de importância vital na abordagem qualitativa.

Antes de mais é pertinente explicar importância da investigação no contexto da educação.

A investigação na Educação, tem um carácter sistémico, de constante questionamento, numa área em que a evolução é constante, e em que as questões relativas a ela vão surgindo de dia para dia.



Ao realizar uma investigação estamos a dar resposta ao constante desejo de aprender e compreender estas questões, a investigação incide sempre sobre um fenómeno, um problema, uma questão.

“ (...) investigação é um questionamento sistemático, planeado e crítico, sujeito a apreciação crítica pública; como questionamento que é, tem as suas raízes na curiosidade e no desejo de compreender [algo]; mas trata-se de uma curiosidade estável, sistemática na medida em que é sustentada por uma dada estratégia.”

*(in Rudduck & Hopkins, 1985)*

A metodologia Quantitativa tem dominado a Investigação na Educação, muitas das mudanças efetuadas ao nível do ensino tiveram por base resultados obtidos a partir desta metodologia, esta metodologia usa instrumentos padronizados, mais aptos para filtrar opiniões e atitudes claras de quem é entrevistado, e deixa de lado aquele aspeto mais pessoal do individuo.

A testagem de hipóteses é uma das características desta metodologia e permite resultados mais precisos e que podem ser usados em comparação com outros estudos.

Mas este tipo de investigação apresenta limitações, a principal prende-se com o facto de o investigador estar a lidar com pessoas e não com máquinas, e revela-se incapaz de lidar com aspetos intrínsecos à própria natureza humana e apesar de todos os avanços permitidos por esta metodologia são muitos os autores que continuam a referir que esta é limitada, devido aos métodos que usa, e é aqui que surge a metodologia Qualitativa, esta assume-se como a resposta às limitações levantadas pela Metodologia Quantitativa.

A Metodologia Qualitativa visa o estudo da dimensão mais profunda dos problemas, o que está por trás da questão.

Neste tipo de investigação, o problema da fiabilidade dos instrumentos de pesquisa assume uma relevância um pouco menor, pois é o próprio investigador o instrumento de pesquisa, e a qualidade dessa pesquisa depende muito da sua sensibilidade, integridade e conhecimento.

É o investigador quem observa, quem tira notas, quem está realmente por dentro daquilo que está a acontecer, entrevista de forma mais profunda, mais detalhadamente, e este tipo de trabalho permite-lhe ter uma maior compreensão do fenómeno que está a estudar.

Muitas das vezes o investigador qualitativo vai-se deparando com novas questões no curso da sua investigação, visto esta não ser tão linear. Mas este facto também pode ser considerado um problema pois podem acusar esta metodologia de falta de objetividade, uma característica mais própria da metodologia quantitativa.

Sendo assim, optou-se por uma metodologia de carácter qualitativo, pois esta permitirá um olhar mais profundo sobre a problemática em estudo, permite abordar a questão de forma muito mais aprofundada, sem a preocupação de Quantificar e apresentar um resultado final sem compreender a essência do problema e o porquê dos resultados obtidos.

## **4.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS:**

### Campo de análise e definição de amostra:

A seleção das instituições que participaram no estudo foi feita em função da disponibilidade manifestada pelas mesmas, mas existindo um critério de seleção, o facto de todas as instituições serem IPSS.

Foi solicitado a todas as instituições a permissão para efetuar este estudo.

Todas elas foram informadas do objetivo desta investigação e de todos os passos que iriam ser dados. Os questionários foram entregues ao responsável de cada escola com uma carta solicitando a sua colaboração e referindo-se o carácter confidencial das informações. Os não docentes foram responsáveis pela sua devolução à pessoa designada por nós para o efeito.

De referir que foram distribuídos 106 inquéritos pelas AAE e Educadoras das diferentes instituições em estudo, destes 106 inquéritos foram recebidos 92.

### **4.1.1- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS:**

#### Análise de documentos:

São selecionadas algumas leituras para que após a sua análise se possa elaborar um quadro de referentes de competências chave e técnicas que estejam de acordo com as dificuldades e lacunas apresentadas pelos AAE e pelas Instituições Educativas.

Essas leituras passam por documentos da instituição, tais como o Projeto Educativo. Outras leituras passam pela leitura de livros e artigos de autores ligados ao conceito das competências. Documentos retirados do ANQ (Agência Nacional de Qualificações), e leituras de artigos da internet.

Posteriormente este quadro de referentes inicial é cruzado com as informações que nos são dadas através de entrevistas realizadas e através dos resultados obtidos pelos inquiridos por questionário.

### Entrevista semiaberta:

“Nas suas diferentes formas, os métodos de entrevista distinguem-se pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e interação humana. Corretamente valorizados, estes processos permitem ao investigador retirar das suas entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados.”  
(Quivy e Campenhoudt, 1998:193)

Este tipo de entrevista tem uma base num roteiro de perguntas que dão destaque ao interesse da pesquisa, as questões constantes deste método têm a sua raiz no objeto, no tema da pesquisa e cada questão apresenta-se da forma o mais aberta possível.

Uma entrevista semiaberta tem habitualmente entre quatro e sete questões, a condução da entrevista depende do entrevistador, e este apenas deve passar à pergunta seguinte quando a resposta do entrevistado à pergunta se esgotar completamente, sendo assim a qualidade da resposta é de grande importância.

Como principais vantagens deste método de pesquisa encontram-se

“o grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos, a flexibilidade e a fraca directividade do dispositivo que permite recolher os testemunhos e as interpretações dos interlocutores, respeitando os seus próprios quadros de referência – a sua linguagem e as suas categorias mentais.”  
(Idem, 1998:195)

As entrevistas foram realizadas junto dos órgãos diretivos das três instituições mais representativas e tinham por objetivo a obtenção de algumas informações a que de outra forma não haveria forma de aceder. Uma visão mais interior da forma como funcionam as suas instituições, quais os problemas que as assolavam, mais concretamente em relação às AAE que lá desempenham funções, ao mesmo tempo as entrevistas possibilitavam

perceber qual a posição destas instituições em relação à formação das suas AAE.

Estas são informações riquíssimas às quais não poderíamos aceder recorrendo a documentos das instituições tais como Projetos Educativos e Projetos Pedagógicos pelo simples fato de que esses documentos na maioria das vezes não dão qualquer relevância aos AAE nem aos problemas que os afetam.

De referir que ao entrevistar os órgãos diretivos acedemos a informações que de outra forma nos estariam vedadas, pelo simples fato de que são informações com um cunho e uma visão muito pessoal de quem concede as entrevistas, a forma como elas próprias olham para as suas instituições e a forma como elas funcionam.

“As boas entrevistas caracterizam-se pelo fato de os sujeitos estarem à vontade e falarem livremente sobre os seus pontos de vista. [...] As boas entrevistas produzem uma riqueza de dados, recheados de palavras que revelam as perspetivas dos respondentes. As transcrições estão repletas de detalhes e de exemplos.”

(Bogdan e Biklen, 1994:136)

Este carácter mais pessoal das entrevistas permite a obtenção de informação preciosa, não só através daquilo que é dito mas também através das reações, a forma como são dadas as respostas.

“[...] os métodos de entrevista distinguem-se pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e de interação humana. [...] Ao contrário do inquérito por questionário, os métodos de entrevista caracterizam-se por um contacto direto entre o investigador e os seus interlocutores e por uma fraca directividade por parte daquele”

(Idem, 1998: 191-192)

### Inquérito por questionário:

O inquérito por questionário consiste em:

“colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a

questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema [...]”.

(Idem, 1998: 188)

Este questionário teve um objetivo muito específico, em primeiro lugar passava por aferir qual o tipo de funcionário que trabalhava em cada instituição, as suas habilitações, idade, já que estes aspetos eram muito importantes para a explicação de algumas questões que eram colocadas ao longo do trabalho, como era o caso da falta de relevância de que sofria a função de AAE.

O inquérito por questionário é uma das técnicas mais utilizadas em investigação, este possibilita o questionamento de um grande número de pessoas, de forma anónima, levando a uma poupança de tempo.

#### Elaboração do questionário, obstáculos:

Em primeiro lugar importa referir que a elaboração deste questionário colocou alguns problemas, em primeiro lugar deveria ser um questionário cujas respostas poderiam trazer alguma luz acerca deste tema, em segundo lugar as questões deveriam ser simples o suficiente para que o máximo de pessoas respondesse, já que estamos a falar de um conjunto de pessoas cujas habilitações abrangem diferentes graus de escolaridade, se tivéssemos um questionário complexo, com muitas perguntas, correríamos o risco de receber um grande número de inquéritos em branco.

Como sublinha Virgínia Ferreira (1986:181), “A formulação das perguntas não pode evidentemente perder de vista as características da população a inquirir.”

Em terceiro lugar deveriam existir dois questionários, um para os AAE e outro para os Educadores de Infância, em que algumas das questões coincidiam, mas outras eram diferentes, nomeadamente a questão da formação profissional e as lacunas formativas, já que quem estava em estudo

eram as AAE e não as Educadoras, apesar disto o tema principal tanto num como noutro inquérito eram as competências dos AAE.

### Notas de Campo:

Relato escrito daquilo que o investigador ouve, vê, experiencia e pensa no decurso da recolha e refletindo sobre os dados de um estudo qualitativo.

As notas de campo dividem-se em dois tipos de materiais, a parte descritiva, onde é feita, tal como o próprio nome indica, uma descrição das pessoas, local e ações.

Depois temos a partes reflexiva em que quem faz as notas de campo expressa as suas próprias ideias, preocupações. Estas devem ser detalhadas, claras, extensivas e precisas, o resultado bem sucedido de um estudo de observação depende destas quatro características.

O processo de escrita das notas de campo obedece a pontos bem delimitados, que passarei a enumerar:

1. Devemos ir direitos à tarefa, ou seja, quanto mais tempo passar entre ver e escrever maior é o risco de esquecimento.
2. Não falar acerca da observação, falar acerca desta pode torna-la difusa.
3. Passar para o “papel” aquilo que se observou em local sossegado e com o equipamento adequado.
4. Dedicar o tempo necessário para terminar as notas, sem apressar.
5. Fazer um esboço, um esquema, com os pontos principais.
6. Seguir o curso da sessão de observação de forma cronológica.
7. Deixar as conversas e os acontecimentos fluírem para o papel.
8. Se no final nos apercebermos que esquecemos algo devemos acrescentar.

Estas notas de campo são recolhidas no decorrer das entrevistas que são realizadas junto das responsáveis de cada instituição.

Segundo Bogdan e Biklen (1994:150),

“ Na condução de entrevistas gravadas, por exemplo, o significado e contexto da entrevista podem ser capturados mais completamente se, como suplemento a cada entrevista, o investigador escrever notas de campo. O gravador não capta a visão, os cheiros, as impressões e os comentários extra, ditos antes e depois da entrevista.”

Nesta investigação este é um processo com utilidade, pois lidamos com um contexto em que por vezes os não ditos, aquilo que se diz através de reações se reveste de extrema importância.



## **4.1.2- MÉTODO DE ANÁLISE DA INFORMAÇÃO**

Os dados recolhidos serão analisados através da técnica de análise de conteúdo, esta é uma técnica de estudo sistemático concebido para examinar o conteúdo de uma mensagem, neste caso, o conteúdo das entrevistas e inquéritos por questionário.

A análise de conteúdo tem cada vez mais importância no contexto da investigação pois permite o tratamento metódico de testemunhos que contêm informações com um certo grau de complexidade

Esta assume-se como a técnica de investigação ideal para fazer uma descrição:

1. Objetiva – determinadas regras; instruções claras e precisas; aspetos, Categorias e suas definições precisas.
2. Sistemática – totalidade do conteúdo deve ser ordenado e integrado em categorias escolhidas em função dos objetivos.
3. Quantitativa – cálculo de frequência dos elementos considerados significativos.

Apesar de ter esta vertente quantitativa a análise de conteúdo baseia-se na descrição, na interpretação e na inferência, no tratamento da informação.

“A análise de conteúdo é uma técnica que pode incidir sobre material não-estruturado. (...) A análise de conteúdo tem a enorme vantagem de permitir trabalhar sobre a correspondência, entrevistas abertas....”

(Vala, in Santos Silva e Madureira Pinto, 2005: 67)

A informação a ser tratada será recolhida através das entrevistas realizadas junto da direção, educadores e auxiliares, e através de questionários que serão distribuídos.

A análise de conteúdo compreende diversas etapas:

1. Definição de objetivos e do quadro de referência teórico;
2. Constituição de um corpus;
3. Definição de categorias;
4. Definição de unidades de análise;

5. Quantificação (não obrigatória);
6. Interpretação dos resultados obtidos.

## **4.2- CONTEXTO DE INVESTIGAÇÃO**

Tal como o próprio nome desta investigação indica, esta foi elaborada tendo em conta um contexto específico, algo esquecido nos últimos anos, mas que hoje em dia volta a estar em destaque devido à conjuntura económica, as IPSS, atualmente existe um maior recurso a este tipo de estabelecimento, fruto do seu cariz social e de apoio aos mais desfavorecidos.

Com a crescente procura destas instituições torna-se necessário que estas se possam preparar para dar resposta a todas as solicitações que recebem, todos os casos que necessitam de dar resposta, esta resposta é dada não só ao nível do apoio social, que aliás está na génese das IPSS, o apoio aos mais desfavorecidos, a resposta é dada também ao nível educacional, já que grande parte das instituições possuem também valências de Creche e Jardim-de-Infância.

Este tipo de instituição além de ter de dar resposta a casos complicados, que cada vez mais batem à sua porta, têm ainda que ter a noção que devem ter nas suas fileiras profissionais qualificados e competentes no desempenho das suas funções.

Temos também de ter a noção que apesar dos casos sociais complicados terem aumentado, também o número destas instituições aumentou, ora, este fator leva a uma maior dispersão dos utentes que a elas recorrem, este fator associado ao decréscimo da natalidade em Portugal, e consequentemente ao envelhecimento da população, faz com que as associações se debatam hoje em dia com um excesso de utentes de idade mais avançada e uma falta de utentes para as valências iniciais.

Sendo assim, entre as próprias instituições se gera uma concorrência, e tal como já foi mencionado, cada qual tenta proporcionar uma melhor qualidade de serviço aos seus utentes.

Esta investigação centrou os seus esforços num conjunto de instituições de áreas distintas, um contexto citadino e um contexto rural.

Apesar de poder parecer à primeira vista que em nada devem deferir umas das outras, quando se entra mais aprofundadamente nesta problemática vamos percebendo que existem diferenças, por vezes ténues, outras mais vincadas, que podem servir para estabelecer contrastes entre umas e outras.

No contexto citadino foi escolhida uma organização educativa que tem ao seu encargo diferentes Instituições, ou seja, esta foi uma forma de otimizar recursos, já que desta forma se poderia aceder a diferentes instituições através da casa mãe, neste caso a C. B., sendo assim foram entregues inquéritos no:

- PMJTM;
- PNS N;
- PDP;
- PAD;
- J-I CV.

Ainda em contexto citadino foram entregues inquéritos no CCNSB.

Em contexto mais rural foram escolhidas diferentes instituições do Concelho de Penafiel, são elas:

- CSF;
- CSPICM;
- APDL.

## **APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO**

## **ANÁLISE DAS ENTREVISTAS REALIZADAS**

No ponto seguinte proceder-se-á a uma análise das entrevistas realizadas junto dos órgãos de direção e coordenação das instituições mais relevantes em termos de número de AAE, de referir que estas entrevistas poderiam ser alargadas às restantes Instituições mas foi dada preferência às Instituições mais representativas, podem ser consultadas nos Anexos 1.

Todas as entrevistas decorreram de forma muito positiva, em todas as instituições houve uma grande disponibilidade dos órgãos diretivos em participar nesta investigação, através das entrevistas conseguiu-se aceder a informações muito importantes que de outra forma nos estariam vedadas, informações não só acerca das AAE em si mas também acerca da forma como funcionam estas Instituições, os seus campos de ação e de intervenção, quais os problemas que as afetam, quais as suas estratégias educativas.

A Entrevista constituiu-se como um método de investigação muito útil e que permitiu uma visão mais profunda acerca desta problemática e das variáveis que giram em seu redor.

As entrevistas foram realizadas em três instituições distintas, em primeiro lugar temos a entrevista realizada junto da Diretora técnica da C.B., esta é uma organização educativa que tem sob a sua alçada diferentes IPSS com as valências de Educação Pré-Escolar e Creche, os órgãos diretivos são comuns às diferentes instituições. De referir que a C.B. está localizada em pleno coração Portuense sendo portanto uma instituição em meio citadino.

A segunda entrevista foi realizada na S. F., esta é uma instituição localizada na cidade de Penafiel, esta instituição é também uma IPSS, quem concedeu a entrevista foi a Diretora Técnica.

A terceira e última entrevista foi realizada na APDL, esta instituição está localizada numa parte rural e afastada do centro citadino de Penafiel, neste caso a entrevista foi concedida pela Coordenadora da Creche e Educação Pré-Escolar desta Instituição.

A primeira questão desta entrevista tinha por objetivo tentar perceber com que tipo de instituição estávamos a lidar.

ENT-CB: “A cruzada do bem é uma IPSS, tem 67 anos de existência, tem por missão o apoio social.”

“Tem acordos com a segurança social, privilegia a ação social para indivíduos, famílias.”

“Estão 5 instituições ligadas à Cruzada do Bem, duas na cidade do Porto, uma em Gaia, uma em Stª Maria da Feira e uma em Espinho.”

ENT-SF: “A S F tem 3 valências específicas, Creche, Jardim e ATL, trabalha também com o RSI e o NIS.”

ENT-APDL: “Na parte da infância temos as valências de creche, jardim e atl.

Nos idosos temos centro de dia e apoio domiciliário.

Temos também CLDS e RSI.”

Através destas respostas podemos perceber que além da questão educacional, providenciada pelas valências de Educação Pré-Escolar e Creche, todas estas instituições têm funções muito ligadas ao apoio social aos mais desfavorecidos, este é aliás um ponto em comum em muitas IPSS, o aliar da parte educacional com a parte do apoio aos mais desfavorecidos, esta premissa está na génese de muito do trabalho que é desenvolvido por este tipo de Instituições.

A questão seguinte direcionava-nos mais para o objetivo desta investigação, perceber que tipo de AAE desempenhava funções nas Instituições em que foram realizadas estas entrevistas, qual o nível médio de habilitações, se possuíam formação específica para a função que desempenhavam e se as Instituições disponibilizavam formação.

Em primeiro lugar houve algo que foi mencionado por todas as entrevistas, o fato de muitas das auxiliares terem já muitos anos de casa.

ENT-CB: “Muitos deles já com muitos anos de casa.”

ENT-SF: “A maioria das auxiliares têm muitos anos de casa”

ENT-APDL: “Algumas das auxiliares já estão aqui comigo há 12 anos.”

Esta é uma questão que pode ter visões opostas, por um lado temos a estabilidade do corpo não docente, mas por outro lado temos a habituação, o acomodamento, ao fim de muito tempo a desempenhar sempre a mesma função no mesmo lugar as pessoas começam a acomodar-se, isto constitui-se como um entrave à evolução pessoal e profissional, além de que quando existem muitos anos de convivência profissional é inevitável que aconteçam conflitos e certos limites sejam ultrapassados.

Em termos de habilitações profissionais surgiu o primeiro dado que contrariou algumas das ideias que estavam pré-estabelecidas, as AAE que desempenham funções em contexto citadino têm em média habilitações mais baixas que aquelas que desempenham as suas funções num meio mais rural, nomeadamente na APDL.

ENT-CB: “Em média estamos a falar de 4º a 6º ano de escolaridade.”

ENT-SF: “Temos 10 auxiliares de ação educativa, temos 6 com 9º ano e 4 com o 12º, apenas 2 têm uma formação específica em técnicas aplicadas à comunidade.”

ENT-APDL: “Neste momento estão todas com 12º ano”

Em termos de formação específica os dados obtidos vêm em parte contrariar uma ideia pré-estabelecida de que os AAE sem formação ultrapassavam em número os AAE com formação, esta ideia foi totalmente contrariada pelas entrevistas e posteriormente pelos resultados dos inquéritos. O número de AAE com formação específica é alto e ultrapassa largamente o número de AAE sem formação.

Em seguidas as entrevistadas foram questionadas acerca das ações de formação, se as suas instituições as proporcionavam ou não, este era um dado muito importante pois demonstraria se as AAE estariam ou não a ter formação tal como é defendido em termos legislativos.

ENT-CB: “A formação interna não é assim tão intensa que possa cobrir todas as necessidades.”

“Gostaríamos que tivessem mais formação, mas por vezes esbarramos em questões do dia-a-dia.”



ENT-SF: “No que diz respeito à formação sabemos que somos obrigados por lei, mas não temos dado praticamente formação às auxiliares.”

ENT-APDL: “Sim, formação interna, e incentiva quem quiser ir ter formação”

Nesta questão e como se pode perceber através das respostas a formação dada é escassa, as próprias instituições se apercebem disso, mas quando se lida com questões financeiras e questões pessoais quem dirige tem de tomar opções, e nem sempre as opções tomadas são as ideais, são as opções possíveis, já que muitas IPSS se debatem com graves problemas financeiros, e isto é algo que pode ser generalizado a nível nacional, a questão financeira é um entrave muito grande, e tal como já foi referido em capítulos anteriores as formações de qualidade são caras, e muitas instituições não têm capacidade financeira para tal.

De seguida passamos para a pertinência, ou não, da existência de um quadro de competências para os AAE, e se a sua existência traria ou não uma melhoria no serviço prestado.

Nesta questão as respostas foram unânimes e demonstraram a que níveis a existência deste quadro seria importante.

ENT-CB: “Perfeitamente pertinente, seja em relação ao AE seja em que área for. Parece um bocadinho difícil definir quais as competências, quais as funções.”

“É muito importante quer para quem faz a seleção, quer para quem está na perspetiva de eventualmente seguir um percurso profissional nesta área.”

ENT-SF: “Seria pertinente a dois níveis, primeiro para a contratação de pessoal, para termos uma orientação”

ENT-APDL: “Sim, tem de estar definido a todos os níveis, é de louvar esta iniciativa, porque neste meio não existe nada, depois confunde-se e vai-se facilitando na função de AAE.”

“Sim, falo nas dificuldades que tenho, depois de trabalhar-mos tanto tempo no mesmo sitio, cria-se raízes e vícios, e se isto (quadro) estivesse bem definido por vezes não teríamos alguma chatices.”

Podemos constatar que para todas as entrevistadas a existência do quadro seria pertinente.

Em seguida as entrevistadas eram questionadas acerca do quadro de competências inicial que tinha anteriormente sido entregue e quais as competências que estas achavam serem importantes para a sua Instituição.

ENT-CB: “O trabalho em equipa por exemplo, às vezes existe a dificuldade em partilhar.”

“A questão da comunicação, o saber ouvir, passar determinadas informações.”

“Depois temos as questões mais específicas que dizem respeito à sala, ser capaz de acompanhar o educador na planificação.”

“O que é importante observar.”

“As questões da formação que hoje em dia se vão aprimorando, questões ligadas à higiene, primeiros socorros, são saberes que cada um deles deve deter.”

ENT-SF: “Todas as competências são importantes, depois salientei 3 mais importantes que terão mais impacto no trabalho.”

“Adaptabilidade e melhoria contínua”

“Relacionamento”

ENT-APDL: “De uma maneira são todas, o que é pena é que as pessoas não as apliquem muitas vezes.”

Novamente as respostas foram unânimes, todas as competências constantes do quadro eram pertinentes.

Por fim era pedido às entrevistadas que de acordo com a sua experiência profissional e de contato com as AAE mencionassem algumas competências que pudessem complementar o quadro inicial.

ENT-CB: “A gestão de conflitos, trabalho em equipa, parte tudo muito dos nossos princípios de comunicação.”

“Se formos capazes de ouvir, de ter abertura.”

“Deve haver uma harmonia entre aquilo que diz o educador e o que diz a auxiliar.”

“Hoje em dia pede-se às auxiliares que tenham alguma capacidade de gestão no apoio à equipa de trabalho, alguma capacidade de autonomia, de realização de determinadas tarefas, serem flexíveis.”

“O relacionamento, estamos a falar de mulheres, e quer queiramos quer não, isso é um fator diferenciador.”

ENT-ADPL: “O zelar pela higiene da instituição, pela conservação do equipamento, já não falo dos espaços exteriores.”

“Outra das coisas que considero importante é o sigilo profissional, é outra coisa que falta aqui, é fundamental, há muitos problemas muitas vezes”

No cômputo geral estas foram entrevistas muito produtivas, com resultados muito interessantes que possibilitaram olhar para esta problemática através da visão de quem dirige, de quem é responsável, de quem vive os problemas de cada uma das instituições por dentro, esta é uma visão muito mais realista do que aquela que nos é concedida através da leitura simples de documentos, é uma visão com travos de personalidade.

No fundo os problemas são comuns a todas as instituições entrevistadas, mas cada uma das entrevistadas vê esses problemas de forma diferente, mas o que se pode dizer é que cada uma delas faz o seu melhor com os recursos que estão à sua disposição, pois só quem vive por dentro os problemas consegue ver claramente o caminho que deve seguir.

## **ANÁLISE DOS INQUÉRITOS**

No capítulo seguinte irá ser apresentada uma análise feita aos inquéritos que foram entregues nas diferentes instituições em estudo, os inquéritos foram entregues a AAE e Educadoras que desempenham as suas funções nestas instituições, de realçar que foram distribuídos 106 inquéritos dos quais foram recebidos 92, a base dos inquéritos encontra-se nos Anexos 2.

Esta análise constitui-se como uma importante ferramenta que nos possibilitará aceder as respostas para uma resolução da problemática que deu origem a esta investigação.

## **ANÁLISE DOS GRÁFICOS**

Gráfico nº 1: Idades

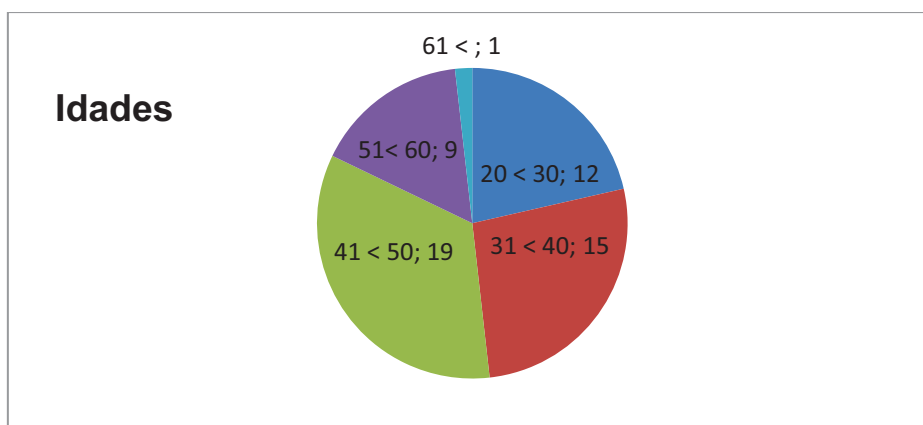
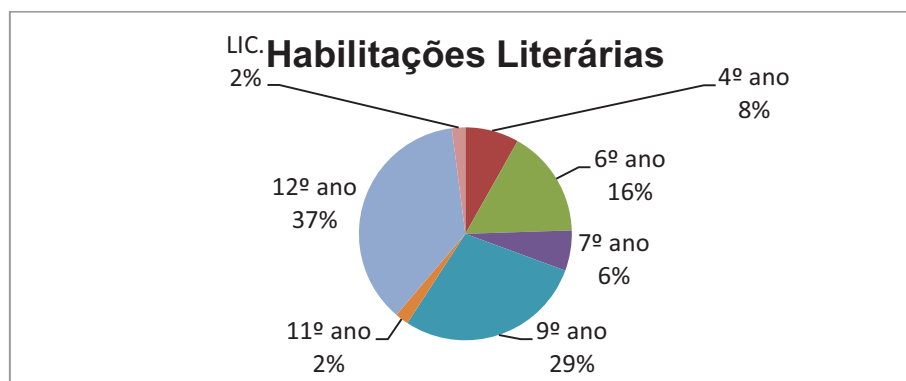


Gráfico nº 2: Habilitações literárias AAE



Como se pode observar no gráfico 1, existe uma grande dispersão de idades nos AAE que desempenham funções nas instituições em estudo, mesmo assim, a maior percentagem está situada na faixa etária que se compreende entre os 40 e 50 anos.

Uma das auxiliares já ultrapassou a barreira dos 60.

O fator idade, neste caso é um pouco irrelevante, já que existe uma grande dispersão, apesar disso podemos fazer uma ligação, principalmente no intervalo de percentagem dos 40 aos 50, com aquilo que nos é referido nas entrevistas:

O fato de algumas auxiliares terem já muitos anos de casa, era apontado pelas entrevistadas como algo que por vezes podia destabilizar um pouco o trabalho a realizar, eram também pessoas menos abertas à formação.

Esta situação poderá ser confirmada na análise das entrevistas realizadas.

Em relação às habilitações, surgiu o primeiro dado que veio em parte contrariar a ideia inicial das poucas habilitações dos AAE, este dado não pode ser generalizado, mas constitui-se como algo interessante e digno de realce.

A maior percentagem situa-se no nível do ensino secundário, logo seguido do segundo ciclo (9º ano), este fator é interessante pois a ideia inicial era de que o nível de escolaridade era relativamente baixo.

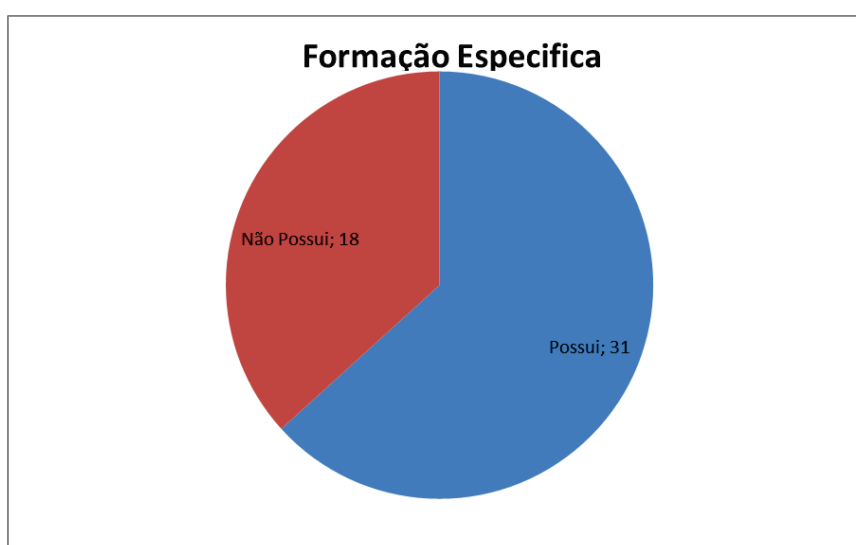
Numa das instituições em estudo quase todas as auxiliares tinham o 12º ano, esta é uma situação que coloca em contraponto as instituições em

contexto citadino e as instituições em contexto rural, um fato relevante e passível de um estudo posterior, as informações retiradas dos inquéritos realizados demonstram que o número de AAE com habilitações literárias mais altas é maior nas instituições do contexto rural do que no contexto citadino.

### **Possui formação específica para o desempenho da sua função?**

O gráfico seguinte representa o número de AAE que possuem um curso de formação específico.

Gráfico nº3: Formação Especifica



Esta pergunta destinava-se apenas às AAE, e tinha como objetivo aferir qual o número de auxiliares que possuía formação específica para o desempenho da sua função, nas instituições em estudo, podemos perceber, que 31 das auxiliares possuía formação específica enquanto as restantes 18 não possuíam.

Numa das instituições em estudo, a mesma em que a média da habilitações é mais alta, quase todas as auxiliares têm curso de formação de auxiliares, e mesmo as que ainda não têm estão neste momento a fazer, isto acontece porque a instituição disponibiliza formação interna e incentiva as suas funcionárias a fazerem formação. O fato de as instituições em estudo

disponibilizarem ou não formação às suas auxiliares pode levar a que estas estejam mais predispostas a realizarem formação, e demonstra ainda uma aposta na qualificação do seu pessoal, numa tentativa de melhoria da qualidade do serviço prestado. Mesmo assim em todas as entrevistas foi mencionada a importância da formação para as AAE.

**Considera pertinente a existência de um quadro de competências para o pessoal auxiliar?**

Gráfico nº4: Pertinência Quadro Competências (AAE)

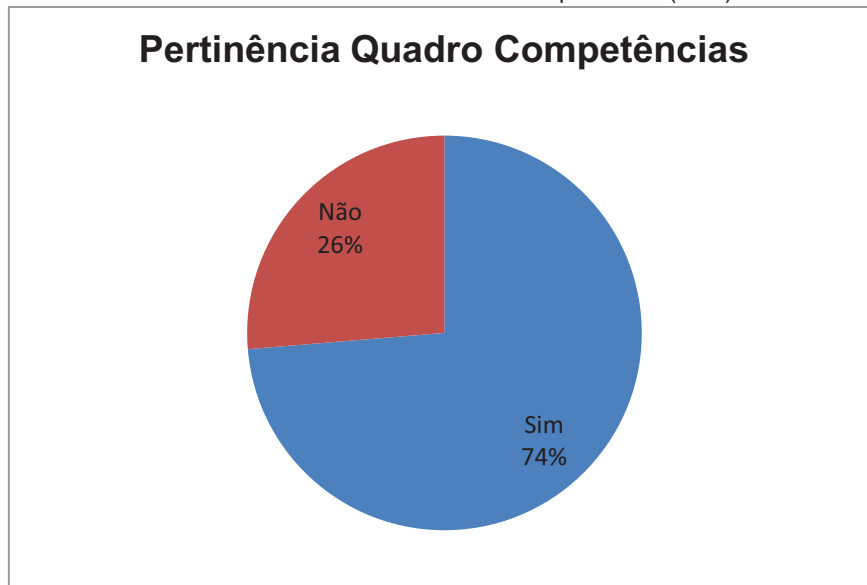


Gráfico nº 5: Pertinência Quadro Competências (Educadoras)



O objetivo desta questão passava por perceber junto de AAE e Educadores qual a pertinência, para elas, mediante o seu contexto e experiência profissional, da existência de um quadro de Competências para os AAE.

Enquanto para as Educadoras a resposta foi unívoca, todas consideram pertinente a existência desse quadro, para as auxiliares esse fator já não é assim tão importante, a percentagem de AAE a considerarem que não é importante é de 31%.

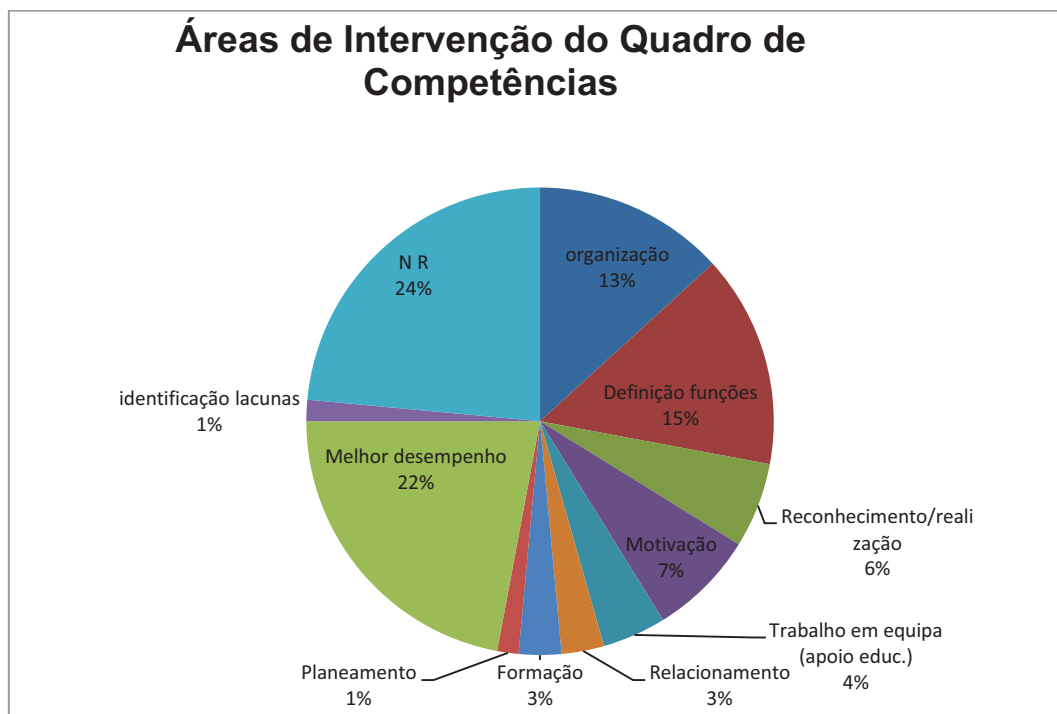
Mesmo assim a grande maioria considera positiva a sua existência.

Esta questão era complementada, com nova questão, em que era pedido a quem tinha respondido afirmativamente, que mencionasse em que aspetos ou em que áreas, a existência do quadro de competências iria ser positiva.



## A que níveis é importante a existência desse quadro de Competências?

Gráfico nº 6: Áreas de intervenção do Quadro de Competências (AAE)



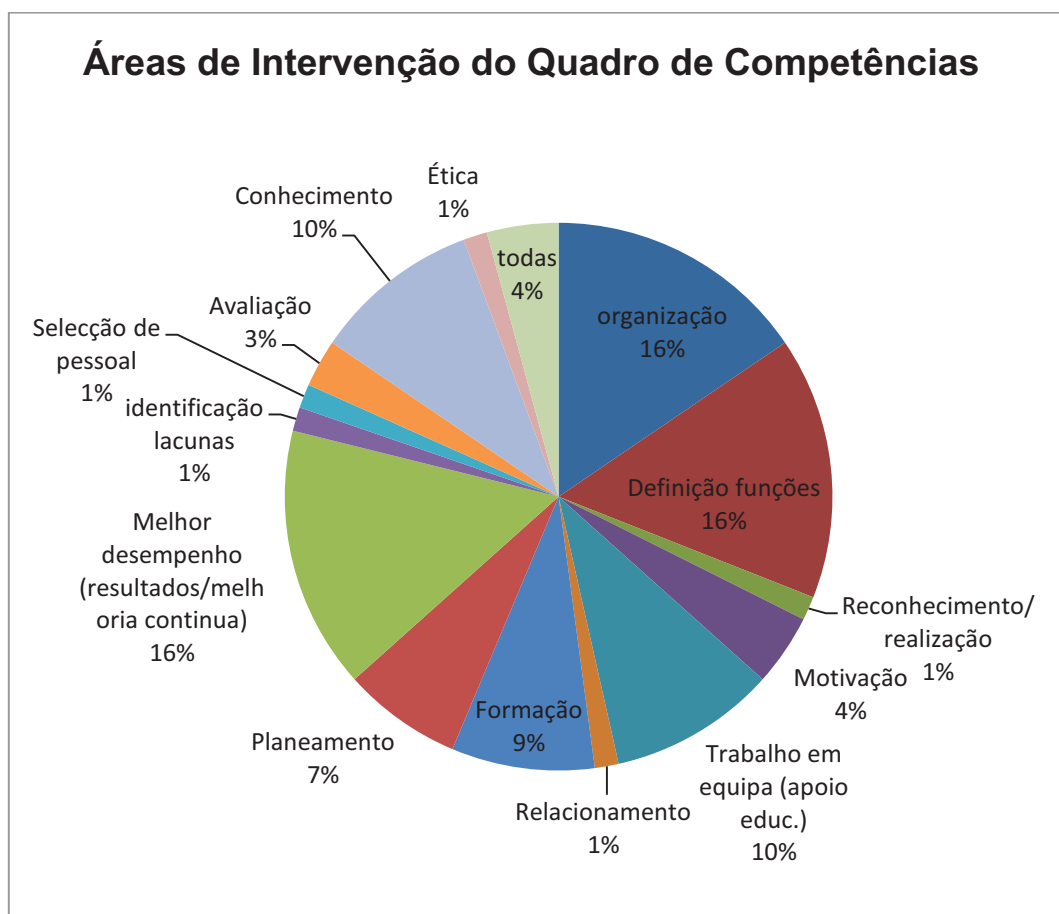
Em relação às respostas dadas pelas AAE existe dispersão de opiniões, com a maior percentagem a centrar-se em 3 pontos, a definição de funções, a organização e o desempenho.

Estes dados vêm comprovar a ideia inicial que ainda não existe claramente uma definição de funções que são destinadas aos AAE, poderíamos até efetuar uma ligação entre a definição de funções e a organização.

Tal como foi sendo expresso ao longo desta investigação, existe ainda uma grande dificuldade, mesmo nos dias de hoje, em definir claramente quais são as funções que estão ligadas a esta categoria profissional, quais as competências que lhe estão associadas.

Esta falta de clarificação leva a que tanto Educadores como AAE, considerem que a definição de funções é de extrema relevância no contexto atual.

Gráfico nº7: Áreas de Intervenção do Quadro de Competências (Educadoras)



Também em relação às respostas dadas pelo grupo de educadoras, a definição de funções foi o dado mais mencionado, logo seguido pela organização.

Isto leva-nos a perceber que tanto para os AAE como para os Educadores, existe ainda uma certa indefinição das funções que estão destinadas aos AAE, e este fator pode levar a uma desorganização que pode afetar a forma de funcionar de cada instituição.

Embora cada inquérito tenha sido respondido de forma individual podemos perceber que os problemas que afligem os AAE são detetados por ambos os grupos.

Existe como que uma concordância entre ambos os setores.

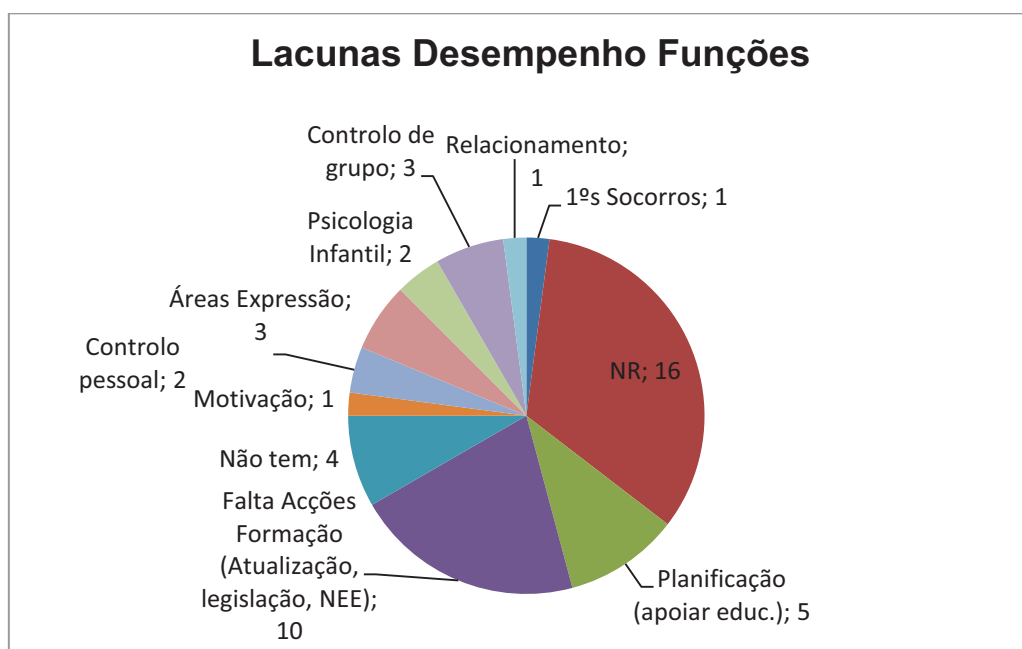
Podemos ainda recorrer às entrevistas efetuadas para obter mais esclarecimentos em relação a este ponto, mais precisamente quando era colocada a questão de que a que níveis seria pertinente a existência de um quadro de competências.

Podemos perceber que as entrevistadas têm em comum a mesma opinião, a existências de um quadro de competências para os AAE iria possibilitar uma correta definição de funções, permitiria ainda, tal como é referido numa das entrevistas, evitar certas “chatices” e conflitos, que por vezes se geram nas instituições.

### **Que lacunas de formação detecta em si, no desempenho da sua função?**

Esta questão foi apenas colocada aos AAE, desta forma estes poderiam realizar uma pequena reflexão acerca da sua conduta enquanto profissionais e a forma como desempenhavam o seu papel.

Gráfico nº 8: Lacunas Desempenho



Tal como se pode perceber no gráfico, o número de não respondentes foi grande, esta foi aliás uma das grandes dificuldades na análise dos inquéritos, o grande número de pessoas que não respondiam às questões.

Mesmo assim podemos constatar que em primeiro lugar nas lacunas profissionais detetadas pelos AAE surge a falta de ações de formação, sejam elas ao nível das formações para atualização profissional sejam para questões mais concretas, como é o caso da legislação referente às creches e pré-escolar.

Este fato vem comprovar algo que se foi notando ao longo do trabalho, apesar de a lei dizer que as instituições devem proporcionar ações de formação aos seus AAE, ainda são poucas as instituições que o fazem, por diversos motivos, sendo o principal a questão financeira, as instituições atravessam um período de alguma carência económica que não lhes permitem alocar verbas para proporcionar ações de formação para os seus AAE.

Apesar desta situação, é muito positivo que nas instituições onde se realizaram entrevistas, a participação em formações (exteriores à instituição) por parte dos AAE é incentivada e apoiada, apesar de não o ser financeiramente.

Esta questão veio demonstrar que se tem vindo a efetuar uma mudança de mentalidade ao nível dos AAE, estes começam já a perceber que muitas das suas lacunas profissionais poderiam ser colmatadas com mais ações de formação, estas seriam como que o ponto de partida para uma melhoria profissional, e conseqüentemente uma maior realização pessoal.

**Indique quais as competências (que constam no quadro seguinte) que considera serem mais relevantes para o bom desempenho dos AAE (Auxiliares de Acção Educativa) da sua instituição:**

Competências chave		Competências técnicas	
Adaptabilidade		Aplicar técnicas e metodologias de animação	
Relacionamento		Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças	
Auto motivação		Apoiar o educador na planificação de atividades com base nas áreas de conteúdo	
Planeamento		Aplicar técnicas de expressão plástica e musical	
Organização		Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal	
		Preparar espaços, materiais e equipamentos	
		Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas do quotidiano das crianças	
		Aplicar técnicas de primeiros socorros	

Esta era uma questão presente tanto no inquérito presente entregue às AAE como às Educadoras, era apresentado um quadro onde constavam um conjunto de competências chave e técnicas, o objetivo desta questão era perceber na ótica de AAE e Educadores quais aquelas que julgavam ter relevância para o desempenho profissional das AAE.

Em primeiro lugar serão apresentados os resultados dos inquéritos entregues às AAE.

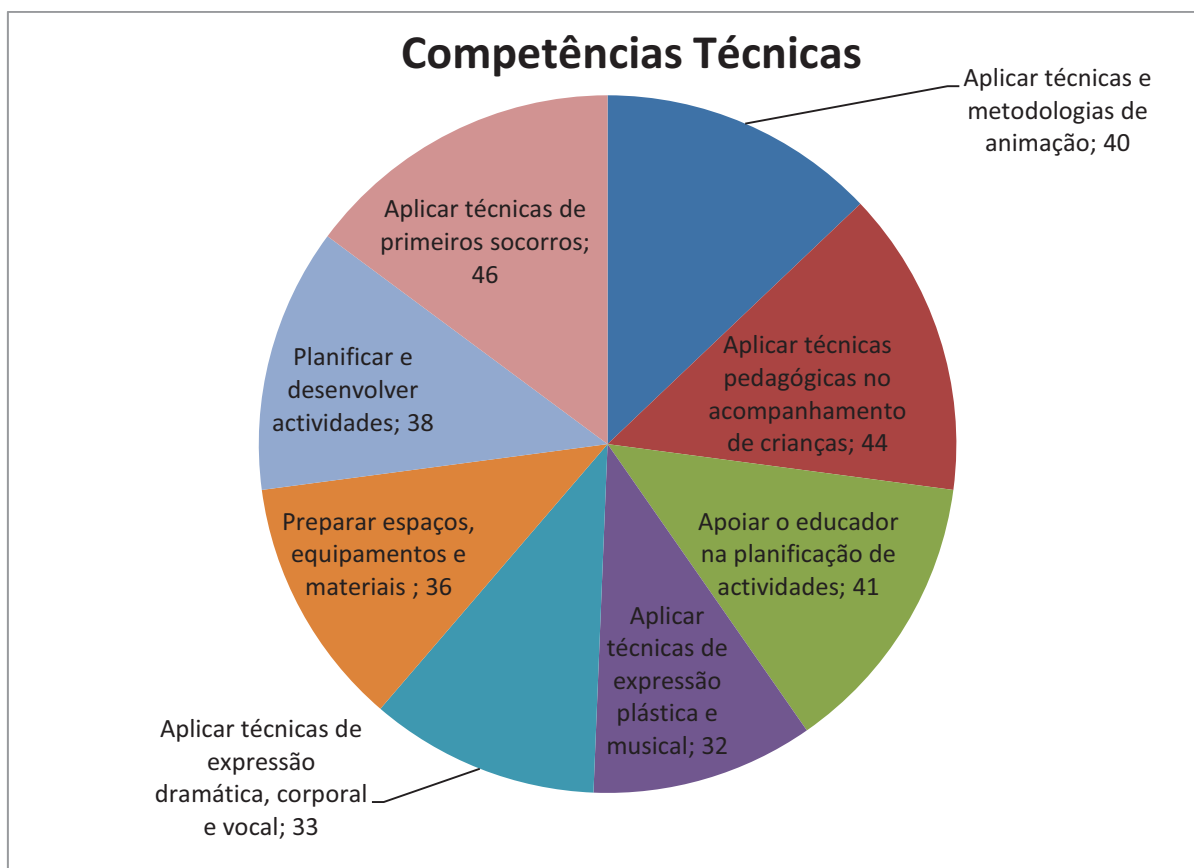
Gráfico 8: Competências Chave (AAE)



Neste primeiro quadro existe uma grande dispersão de resultados, sendo que as competências mais relevantes são a organização e o relacionamento, estes dados podem remeter-nos para algo que era referido nas entrevistas realizadas, a maioria das AAE tinha já muitos anos de “casa”, e com isto surgiam certos problemas de relacionamento, certas “chatices”, como referia uma das entrevistadas, sendo assim, um bom relacionamento revela-se muito importante quando se convive profissionalmente há tanto tempo.

Em seguida temos o gráfico referente às competências técnicas.

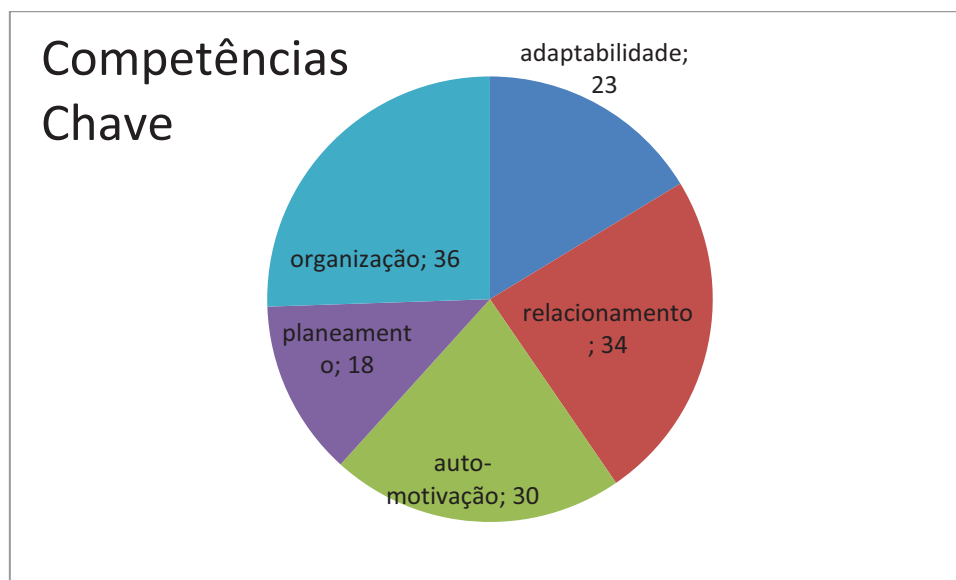
Gráfico 9: Competências Técnicas (AAE)



Temos novamente uma grande dispersão de resultados, mas tal como se pode perceber, é dada grande importância às competências rosa e vermelha, Aplicar técnicas de primeiros socorros, algo que me fui apercebendo ao longo deste trabalho e que afligem muitas das AAE, que não sabem como agir em caso de emergência, e Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças.

Serão agora apresentados os resultados dos inquéritos entregues às educadoras com esta mesma questão, em relação às competências chave:

Gráfico 10: Competências Chave (Educadoras)



Tal como nos Inquéritos entregues às AAE as Educadoras referem as competências de relacionamento e de organização como os mais importantes, este fato é muito importante, tanto AAE como Educadoras têm visões similares acerca das competências chave necessárias para um correto desempenho profissional.



Gráfico 11: Competências Técnicas (Educadoras)



Já em relação às competências técnicas as opiniões divergem ligeiramente, continua a ser dada relevância ao aplicar técnicas de primeiros socorros, mas a segunda mais mencionada é a preparação de equipamentos e materiais, em terceiro lugar surge o aplicar técnicas e metodologias de animação e apoiar o educador na planificação de atividades.

Este dado sugere que na ótica dos educadores os AAE têm um papel muito mais ativo dentro das salas, deixando de lado aquela visão mais passiva e de cuidados básicos que eram associados inicialmente aos AAE.

**No seu entender quais são as competências, não constantes do quadro, que considera serem importantes:**

Gráfico nº 12: Novas Competências (Profissionais)



Esta era uma questão apenas colocada no inquérito entregue e educadoras, nesta questão pretende-se perceber junto das educadoras quais as competências que não constem do quadro que no seu entender serão passíveis de fazerem parte deste, ou seja, que competências acrescentariam.

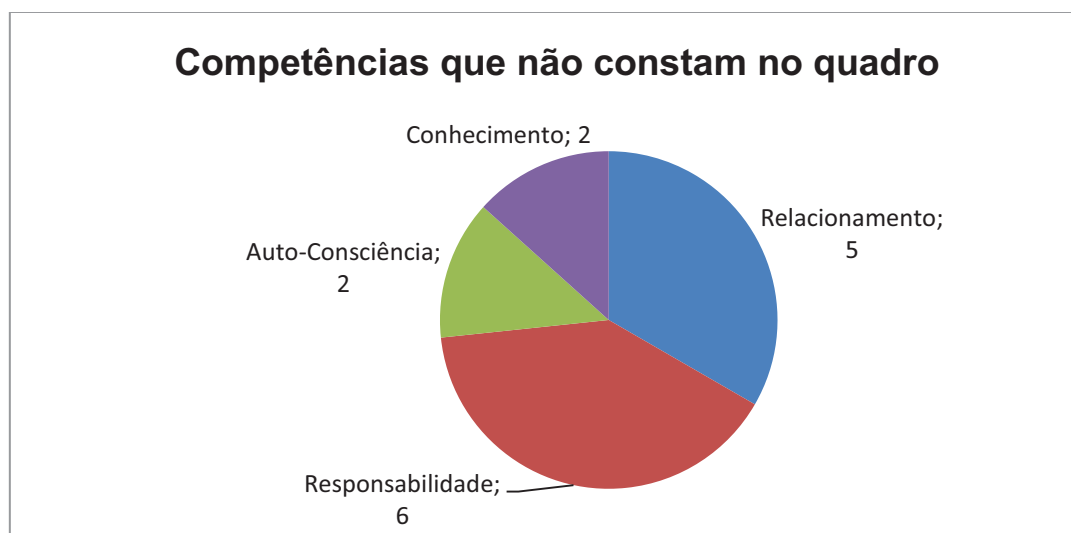
Apenas se colocou esta questão no inquérito das educadoras, pois estas têm uma visão mais abrangente do trabalho das auxiliares que consigo colaboram, assim como percebem melhor as lacunas e problemas profissionais que afetam as AAE.

Têm também uma visão mais abrangente do funcionamento da sua instituição, quais os seus problemas, e de que forma pode ocorrer uma melhoria no serviço que proporcionam.

Como se pode perceber através do quadro, neste caso das competências profissionais, as educadoras valorizam muito as competências ao nível do trabalho em equipa, onde se insere a cooperação, disponibilidade e a entreatajuda, valorizam ainda a iniciativa, inovação, atualização, dinamismo e a polivalência, uma análise mais profunda deixa transparecer que estas competências estão ligadas a uma evolução, que na visão das educadoras é necessária nas suas auxiliares, para que estas desempenhem corretamente as suas funções.

Num segundo quadro, são apresentadas as competências pessoais, que no entender das educadoras são necessárias.

Gráfico nº 13: Novas Competências (Competências Pessoais)



Em primeiro lugar surge a responsabilidade como competências mais importante, isto denota por parte das educadoras uma preocupação em relação ao papel desempenhado pelos AAE, estes devem ser encarados como o braço direito dos educadores e na sua devem assumir algumas das suas funções, sendo assim a responsabilidade é uma competência de extrema importância para os AAE.

Em segundo lugar surge o relacionamento, esta competência pode ser vista por dois lados, numa vertente mais pessoal e numa vertente mais profissional, na vertente mais pessoal da convivência entre pessoas temos o relacionamento entre AAE e Educadores, deve existir um bom ambiente dentro de cada sala, de respeito e ajuda entre Educadores e AAE.

O Relacionamento entre os próprios AAE, já que é sabido que a convivência diária entre as mesmas pessoas pode gerar atritos e conflitos, é então importante que haja uma boa relação entre todos.

Por fim podemos pensar no relacionamento entre AAE e encarregados de educação, por diversas vezes a linha que separa o profissional do pessoal é ultrapassada no contexto escolar, é importante que os AAE saibam restringir esse contacto apenas ao que diz respeito ao campo profissional.

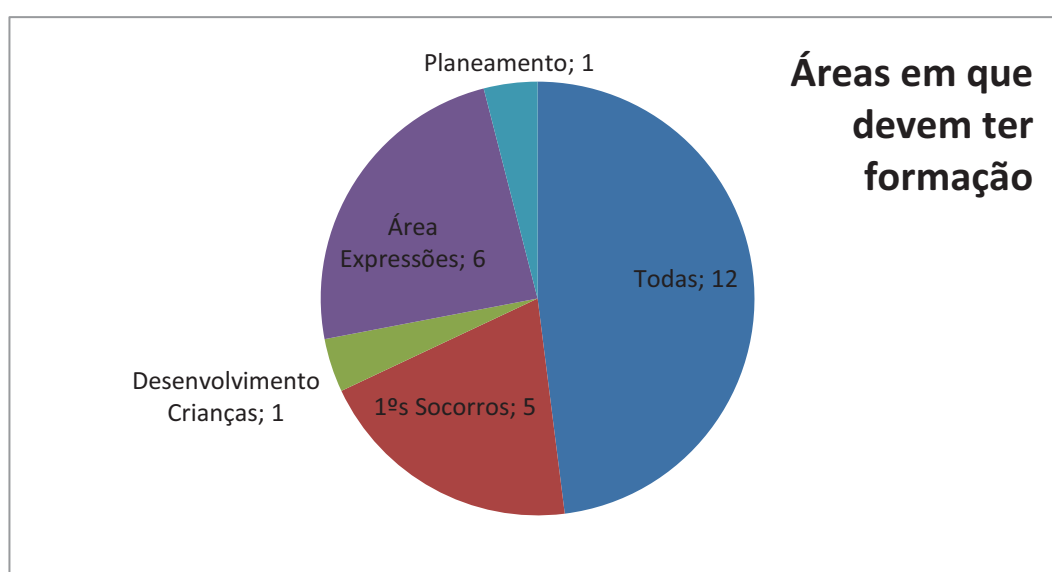
Na vertente profissional o relacionamento assume uma dimensão mais virada para a colaboração e entreajuda, um bom relacionamento é favorecido quando dentro de uma instituição todos os elementos estão dispostos a ajudar e a colaborar no que for necessário, se todos agirem desta forma teremos um relacionamento profissional fortalecido e facilitador de melhorias.

De referir que esta questão foi deixada em branco em diversos inquéritos, um maior número de respostas poderia ter permitido uma análise mais profunda desta problemática.

**No seu entender, em que áreas julga ser mais importante, para si, ter formação:**

Em seguida é apresentado o gráfico referente às áreas em que as AAE achavam que seria pertinente ter mais formação. De referir que esta era uma questão apenas colocada às AAE.

Gráfico nº 14: Formação (AAE)



Tal como se pode observar neste gráfico o número de respondentes foi muito baixo, apesar disso o maior número de AAE refere que deveriam ter mais formação em todas as áreas.

## **EM SÍNTESE...**

Em primeiro lugar importa referir que tanto as entrevistas como os inquéritos foram métodos de investigação de extrema importância e que produziram resultados muito além daqueles que eram esperados, em primeiro lugar as entrevistas possibilitaram uma visão mais pessoal e profunda das diferentes instituições, algo que outros métodos poderiam não proporcionar, em segundo lugar tivemos os inquéritos que nos permitiram aceder a AAE e Educadoras e tentar perceber de que forma estas encaravam a problemática em análise.

Num cruzamento de informações disponibilizadas por entrevistas e inquéritos podemos perceber que a questão das competências é algo a que é dada muita importância pelos diversos intervenientes neste estudo, pois como foi sendo referido ao longo deste estudo a categoria profissional das AAE é ainda hoje alvo de muita confusão, confusão ao nível das funções, das áreas de intervenção, da importância dentro das organizações educativas.

Por exemplo, tanto através das entrevistas como dos inquéritos podemos constatar que a existência do quadro de competências possibilitaria uma correta definição de funções do AAE, pois esta é uma das questões que mais afeta esta categoria profissional.

Outra questão importante passa pelas ações de formação, tanto instituições como AAE dão muita importância a este tema, já que permitiria uma melhoria profissional e conseqüentemente uma melhoria do serviço prestado, existe um grande número de AAE que defendem a existência de mais ações de formação nas mais diferentes áreas ligadas a este ramo, mas tal como podemos constatar através das entrevistas as ações de formação proporcionadas são ainda escassas mas incentivam quem quiser fazer formação exterior.

Esta visão importante pois demonstra que existe uma aposta na formação das AAE mas infelizmente a conjuntura atual não permite que as

instituições consigam alocar muitos recursos no sentido de proporcionar as formações necessárias, mesmo assim este já é um ponto de partida muito positivo para uma melhoria futura.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo inicial desta investigação passava por tentar criar um perfil de competências específico para o contexto das IPSS, um perfil que viesse dar resposta a muitos dos problemas que afligem atualmente este tipo de instituições, a concorrência, o decréscimo da população infantil, a necessidade de mão-de-obra qualificada.

Numa sociedade que durante muitos anos não apostou na qualificação profissional em algumas áreas de atividade, surge hoje em dia uma nova visão, mão-de-obra qualificada constitui-se como um importante trunfo para qualquer organização educativa.

Este é o caso dos AAE, que durante muitos anos foram deixados no esquecimento, vistos como “pessoal menor”, sem importância e sem voz dentro das instituições.

Hoje em dia esta visão começa a mudar, os AAE cada vez mais deixam para trás a imagem de trabalhadores com baixas qualificações, provenientes de contextos em nada ligados à área da educação, que apenas tinham como função trabalhos básicos de limpeza e manutenção, a razão para a mudança desta mentalidade passa pela aposta na qualificação profissional através da formação.

Apesar disto assiste-se ainda hoje a um número, ainda algo preocupante, de AAE sem qualquer tipo de qualificação nem formação para as funções que desempenham, são diversos os fatores que contribuem para esta situação sejam eles mais ligados a questões pessoais dos AAE ou ligados às próprias Instituições.

Esta investigação permitiu aferir que nas instituições em que foi realizada esta investigação existe ainda um grande número de AAE sem formação para a sua função, e as respostas para este problema surgem através dos inquéritos e das entrevistas realizadas, e de forma unânime afirmam que a formação é necessária mas é ainda vista como algo



dispendioso, a que muitas instituições, fruto das dificuldades económicas não podem aceder.

Mesmo assim o cenário atual não é tão negro como inicialmente se pensava que seria, cada vez mais, e principalmente as AAE mais jovens começam a apostar por conta própria na sua formação, não se pode afirmar que todas as formações são de qualidade, mas o simples fato de que é dado o passo na tentativa de evoluir é algo de muito positivo.

Esta mudança de mentalidade demonstra que se vai instalando a ideia entre esta categoria profissional, que a formação profissional é importante, não só a nível financeiro como também a nível pessoal, um trabalho vai deixando de ser um mero meio de subsistência e está a passar a ser também um meio de realização pessoal, os tempos mudaram e com ele mudou também a forma como o trabalho é encarado, deixou de ser única e exclusivamente uma questão económica, as pessoas trabalhavam pois necessitavam de obter o seu sustento, mas hoje em dia esta visão algo redutora está a aliar-se a uma visão mais pessoal, em que o trabalhador cada vez mais procura um trabalho que ao mesmo tempo lhe consiga provir o sustento e proporcionar-lhe um sentimento de realização pessoal, um sentimento de pertença de pleno direito a uma categoria profissional, neste caso aos AAE.

Esta é uma visão que abrange não só esta categoria, ela abrange todas as categorias profissionais, um profissional que esteja a desempenhar uma determinada função sem ter os conhecimentos e formação necessários não poderá desempenhar o seu trabalho de forma esclarecida e conseqüentemente um sentimento de realização pessoal e profissional será algo a que dificilmente poderá aceder.

Voltando ao tema das IPSS, também estas passaram por uma metamorfose ao longo dos anos, ao longo dos séculos, mas mantêm ainda hoje alguns resquícios daquilo que esteve na sua origem, a ajuda e o apoio a quem mais necessita, ainda hoje se podem observar algumas destas características, mas geralmente apenas quem conhece por dentro este tipo de instituição se consegue aperceber delas.

Mas estas características apesar de serem algo de muito importante no contexto atual podem ter contribuído durante muitos anos para uma contratação de pessoal sem critérios, as pessoas eram contratadas como forma de lhes proporcionar um meio de subsistência.

Hoje em dia esta característica em relação à contratação começa a ser irrelevante, pois as próprias instituições se começaram a aperceber da sua própria necessidade de contratar mão-de-obra qualificada que desde o início poderiam apresentar melhores garantias de um desempenho profissional mais adequado, e como é sabido um desempenho profissional de qualidade trás para as instituições uma mais valia em termos de qualidade de serviço prestado.

Apesar disto muitas instituições continuam a não conseguir proporcionar uma formação continua adequada, e isso é consequência da junção de diversos fatores, mas o principal passa pelas dificuldades económicas, dificuldades que muitas das instituições alvo da investigação atravessam, isto leva a que não consigam proporcionar as formações necessárias ao seu pessoal auxiliar, quando muito conseguem que haja formação para os docentes e quadros superiores, e nem podemos dizer que as instituições não estão sensibilizadas para esta questão, porque o estão, mas têm de ser tomadas importantes decisões financeiras e geralmente o elo mais fraco, os AAE, são deixados de fora.

De acordo com os dados que foram recolhidos muitos dos AAE consideram muito importante a existência de formações, aos mais diversos níveis e acerca dos mais diferentes temas ligados às questões da educação dos mais pequenos.

Por outro lado, e agora falando de forma mais geral, surge por vezes um caminho mais fácil, ações de formação mais baratas e pelas quais muitas instituições erradamente optam, mas como é sabido e já foi expresso anteriormente, a qualidade geralmente é cara, mas são opções que as instituições devem tomar, e que poderão ou não dar os frutos desejados.

Todas as formações ministradas devem ser corretamente estruturadas, e isto é que estabelece geralmente as diferenças de valores, uma formação com objetivos e estratégias bem estruturadas, com um quadro de competências que os formandos devem possuir no final bem definido, que obedeçam a verdadeiras necessidades de quem a elas vai assistir são habitualmente mais caras.

A questão da motivação é também muito importante, principalmente quando lidamos com pessoas que durante muitos anos desempenharam a sua função sem qualquer tipo de apoio, pessoas que já estão numa fase da vida em que ter de voltar a estudar é um obstáculo, pessoas com habilitações literárias muito aquém daquilo que seria desejável, mesmo para elas, o papel das instituições que conseguem proporcionar as formações e mesmo aquelas que não têm capacidade de o fazer passa por motivar os seus profissionais para a participação nas formações, não chega dizer que elas estão disponíveis, é preciso mostrar em que aspetos a frequência dessas formações serão benéficos, adquirir novas competências, novos conhecimentos, formas de trabalhar que até aí lhes tinham estado vedados, de que forma essas formações poderão levar a que ganhem uma voz dentro da comunidade educativa para que finalmente consigam ter uma voz ativa nas decisões que são tomadas dentro do seu local de trabalho, que muitas das vezes lhes diziam respeito mas nas quais não conseguiam interferir.

Tudo isto são passos que não se podem dar de um dia para o outro, já que interferem com diferentes elementos, instituições, funcionários, entidades formadoras, mas são passos que já estão a ser dados, e nos quais se deve continuar a apostar na esperança de termos no futuro um ensino com ainda mais qualidade.

Importa agora retomar a nossa pergunta de partida: O Auxiliar de Ação Educativa em Portugal, Competências e Desempenho. Quais as competências necessárias a um AAE no contexto das IPSS?

Quem olha para esta pergunta de partida pode questionar o porquê de restringir este estudo ao contexto das IPSS, mas quem conhece esta realidade

sabe que as IPSS são uma realidade muito diferentes e que se rege por regras muitos próprias, que apesar de não estarem escritas em lado nenhum representam muito daquilo que significa ser uma IPSS, e estão inculcadas muito profundamente desde à séculos.

O apoio social aos mais desfavorecidos, a quem mais precisa, virada para a comunidade, é cada vez mais, principalmente nos dias que correm, algo que está enraizado no dia a dia deste tipo de instituições, e sendo um tipo de instituição tão diferente das demais devem ter nos seus quadros profissionais com as competências necessárias para o correto desempenho das suas funções.

De seguida tentaremos perceber se esta investigação deu ou não resposta aos objetivos estabelecidos.

Perceber qual a importância dos papéis atribuídos aos AAE, se de mera ajuda nas tarefas básicas (higiene, alimentação), ou se possui um papel ativo nas atividades realizadas e no trabalho efetuado na sala de Jardim-de-Infância e Creche.

De acordo com as informações que fomos obtendo através dos métodos de investigação, utilizados neste estudo, podemos perceber que cada vez mais os AAE têm um papel ativo dentro das instituições, a visão de um AAE apenas presente para limpar e cuidar vai aos poucos sendo deixada para trás, o número de educadores a defender uma participação ativa dos AAE dentro das salas vai aumentando, são os próprios educadores a defender que as AAE devem ter mais ações de formação, já que isso permitirá uma melhoria profissional, permitirá aos educadores ter dentro da sua sala um elemento válido, terão um braço direito.

- Perceber qual a valorização dada à troca de conhecimentos entre educadores e AAE.

Uma das formas de proporcionar uma troca de conhecimentos passa pela formação em contexto de trabalho, esta é uma boa forma de conseguir

contornar os problemas financeiros por que atravessam as instituições, se estas não têm forma de proporcionar ações de formação para as AAE esta metodologia assume-se como uma boa forma das AAE poderem ter formação enquanto trabalham, esta é até uma forma mais estimulante de aprender, sendo as próprias educadoras a dar essa mesma formação.

Este tipo de formação permite uma partilha de conhecimentos entre AAE e Educadoras.

- Perceber, na ótica de AAE, Educadores, Coordenadores e Direções quais as competências necessárias a um AAE para que esta desempenhe corretamente a sua função.
- Principais necessidades de formação na ótica de educadores e auxiliares.

No caso deste dois objetivos os inquéritos deram um contributo muito importante, pois permitiram perceber na ótica de auxiliares e educadores quais as competências que eles, de acordo com a sua visão acerca desta problemática, foram referidas as competências necessárias para um correto desempenho da função, e percebeu-se ainda em que áreas as AAE necessitavam de mais formação.

Os inquéritos vieram demonstrar que tanto para as AAE como para as Educadoras, as principais competências chave são as Competências de Relacionamento e Organização, e em termos de competências técnicas são as competências de Aplicação de Técnicas de Primeiros Socorros, a Preparação de Equipamentos e Materiais, Aplicar Técnicas e Metodologias de Animação, Apoiar o Educador na Planificação de Atividades e Aplicar Técnicas Pedagógicas no Acompanhamento de Crianças.

Em termos de principais necessidades de formação a maioria das inquiridas responderam ser necessário mais ações de formação em todas as áreas.

- Construir um Perfil de Competências para o pessoal auxiliar adaptado ao contexto da organização.

Como último, e talvez mais importante dos objetivos, temos a construção de um Perfil de Competências que se possa adaptar ao contexto das IPSS.

Através da contribuição prestada por todos os intervenientes chegou-se a uma quadro final de competências, este quadro mais não era do que o quadro inicial de competências completado com o contributo dos intervenientes.

## QUADRO FINAL DE COMPETÊNCIAS

Competências Chave	
Competência:	Indicadores comportamentais:
1 Adaptabilidade e melhoria contínua: ser capaz de se adaptar a contextos diferentes, nomeadamente valências diferentes, Creche e pré-escolar, superando obstáculos e barreiras que vão surgindo, conseguindo sempre realizar um trabalho o mais profissional possível em cada uma delas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aceita com abertura novas ideias.</li><li>• Propõe atividades (mediante a valência).</li><li>• Apoia o educador na planificação de atividades (mediante a valência).</li><li>• Realiza atividades propostas por si e pelo educador e com o apoio deste.</li><li>• Motiva-se a si própria e aos demais intervenientes.</li><li>• Adapta-se com facilidade ao tipo de trabalho a realizar em diferentes valências.</li><li>• Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.</li><li>• Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.</li><li>• Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.</li><li>• Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.</li></ul>
2 Relacionamento: Tem uma boa relação com todos os intervenientes, sempre com base numa boa comunicação, tendo em conta que o objetivo último é a educação das crianças.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunica oralmente as suas ideias.</li><li>• Comunica oralmente com todos os intervenientes.</li><li>• Além de falar sabe escutar com atenção as ideias dos outros.</li><li>• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalha com pessoas com diferentes características.</li><li>• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.</li><li>• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.</li></ul>
3 Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.</li><li>• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.</li><li>• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.</li><li>• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.</li></ul>
4 Auto Motivação: motiva-se a si própria perante situações mais complexas e causadoras de desmotivação, mantém a autoconfiança.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adapta-se facilmente ao contexto.</li><li>• Mantém a autoconfiança mesmo em situações frustrantes.</li><li>• Mantém o rumo mesmo em situações complexas e causadoras de dúvidas.</li><li>• É otimista e resiliente.</li></ul>
5 Planeamento: planifica em conjunto com o educador as atividades que propõem.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planifica corretamente atividades com o apoio do educador.</li><li>• Expõe ideias.</li></ul>
6 Organização: Revela um forte sentido de organização não esquecendo nenhum aspeto nas atividades que quer realizar.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organiza corretamente as atividades mediante a planificação efetuada e sempre com o apoio do educador.</li></ul>
7 Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.</li><li>• Emprega, corretamente,</li></ul>



	<p>métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.</li><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.</li></ul>
<p>8 Inovação e qualidade: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências.</li><li>• Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais.</li><li>• Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço.</li><li>• Resolve com criatividade problemas não previstos.</li><li>• Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.</li><li>• Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.</li><li>• Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.</li><li>• Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li></ul>
<p>9 Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li><li>• Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.</li><li>• Consegue gerir de forma</li></ul>

	<p>equilibrada as exigências profissionais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceita as críticas e contrariedades.</li> </ul>
10 Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.</li> <li>• Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.</li> <li>• Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.</li> <li>• Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li> </ul>
<b>Competências Técnicas</b>	
1 Aplicar técnicas e metodologias de animação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica as técnicas de animação individual e em grupo.</li> <li>• Dinamiza a animação através do brinquedo.</li> <li>• Organiza o equipamento, o espaço e o material para a realização da animação.</li> </ul>
2 Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolve práticas pedagógicas em creche.</li> <li>• Desenvolve práticas pedagógicas em jardim-de-infância.</li> </ul>
3 Apoiar o educador na planificação de atividades com base nas áreas de conteúdo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoia o educador na planificação de atividades com base na identificação das áreas de conteúdo da educação pré-escolar.</li> </ul>
4 Aplicar técnicas de expressão plástica e musical.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamiza atividades com base nas áreas de expressão artística segundo orientação de educador.</li> </ul>
5 Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamiza atividades utilizando a expressão dramática.</li> <li>• Dinamiza jogos dramáticos.</li> </ul>
6 Preparar espaços, materiais e equipamentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza a higiene e arrumação de materiais, equipamentos e</li> </ul>

	<p>espaços.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza a manutenção e preparação de materiais, equipamentos e espaços.</li> <li>• Prepara os materiais necessários para as atividades pedagógicas.</li> <li>• Prepara os espaços e equipamentos para as atividades pedagógicas, as refeições e as sextas.</li> </ul>
7 Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas do quotidiano da criança.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolve atividades tendo por base a comunicação e a relação pedagógica.</li> <li>• Participa em reuniões de equipa educativa e de pais.</li> <li>• Apoiar as refeições das crianças.</li> <li>• Acompanha a higiene antes e depois das refeições.</li> <li>• Acompanha as crianças no período de refeição.</li> </ul>
8 Aplicar técnicas de primeiros socorros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica as técnicas de primeiros socorros em caso de doença ou acidente.</li> </ul>
9 Gestão de stocks	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da instituição.</li> </ul>
10 Segurança e Higiene.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zela pela segurança e higiene do estabelecimento.</li> </ul>
11 Polivalência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É capaz de desempenhar diferentes funções dentro da Instituição.</li> </ul>
12 Confidencialidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um comportamento ético.</li> </ul>

Como se pode observar os contributos para o completar deste quadro foram mínimos, pela simples razão de que todas as competências que eram consideradas importantes pelas intervenientes já constavam deste quadro, podemos então considerar que este era um quadro muito completo, que dava

resposta às diferentes necessidades dos diferentes intervenientes e consequentemente das Instituições.

Mediante estes objetivos e as respostas que lhes foram dadas pode-se afirmar que esta investigação serviu os seus intentos, apresenta-nos uma visão das IPSS que é ainda hoje desconhecida para muitas pessoas, a grande descoberta deste trabalho centra-se não no resultado em si mas no caminho percorrido até chegar ao final.

Apesar de ser uma investigação que se propunha a atingir objetivos simples, sem ideias de grandeza, foi uma investigação que veio tentar trazer alguma luz sobre uma realidade muito pouco estudada, os AAE em Portugal, este foi aliás um dos grandes problemas que afetou toda a fase exploratória deste trabalho, a quantidade de investigações realizadas sobre este tema é muito reduzida, tornou-se muito difícil conseguir a estudos acerca desta classe profissional e mesmo acerca das IPSS, o fato de ser uma realidade para muitos desconhecida e até de pouca relevância, levou a que o realizar desta investigação se constituísse como um desbravar de caminho, isto leva a sentimentos ambíguos, por um lado temos a noção que é algo novo, algo muito pouco estudado, mas ao mesmo tempo deixa alguma apreensão.

Também a falta de bibliografia específica acerca do tema e de trabalhos realizados foi algo que condicionou um pouco a construção desta investigação.

Além da falta de trabalhos e de bibliografia acerca deste tema houve ainda outras dificuldades na realização desta investigação, o fato de estarmos a lidar com uma classe profissional por vezes escondida pouco habituada a ser estudada, ter de se lidar com questões de tempo, de disponibilidade pessoal tanto dos investigados como do próprio investigador, tudo isto são obstáculos muito complicados e que levaram a que esta investigação se arrastasse no tempo.

Mesmo assim e fazendo uma espécie de balanço final, o resultado final é deveras positivo, traz luz sobre uma realidade por muitos desconhecida, as IPSS, dá voz a uma classe profissional desvalorizada, os AAE e apresenta soluções para uma melhoria profissional, para uma melhoria pessoal e

consequentemente para uma melhoria do serviço que todas as Instituições em estudo prestam.

Sempre tendo em conta que estas Instituições além do serviço educativo prestam um serviço com um valor que no contexto atual é de grande importância, o serviço social de apoio a quem mais precisa.

Esta foi uma investigação que não se esgota neste trabalho, ao longo da sua fase de construção foram surgindo novas questões que poderiam e deveriam ser estudadas, o alargar do campo de amostra a uma maior número de Instituições, o perceber de que forma a situação atual, tanto económica como pessoal tem vindo a influenciar o modo como funcionam as IPSS, sabendo que hoje em dia se colocam novos problemas, fazer um contraponto entre a situação dos AAE que trabalham no sistema privado e no sistema público, tudo isto são novos rumos para esta investigação, e o fato de , tal como já referi, ser uma realidade pouco estudada possibilita que tudo o que se possa investigar acerca deste tema se possa constituir como algo novo.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ALMEIDA, Lucília Maria Castro Neves (2001), “O auxiliar da ação educativa no contexto de uma escola em mudança”, Inst. Inovação Educacional.
- AMBRÓSIO, Teresa (1991), “Da tecnologia social á investigação educativa”, In Stephen Stou (org) “Educação, Ciências Sociais e Realidade Portuguesa. Uma abordagem Pluridisciplinar”, Porto, Afrontamento, 187-203.
- BARROSO, João (1995), “Para uma cultura de participação na escola”, Cadernos de organização e gestão escolar”, Instituto de Inovação Escolar.
- BOGDAN, Robert, BIKLEN, Sari (1994), “Investigação Qualitativa em Educação”, Porto, Porto Editora.
- CANÁRIO, Rui (2000), “Gestão da escola: Como elaborar o plano de Formação?”, Cadernos de Gestão e Organização Escolar, Instituto de Inovação Escolar
- CANÁRIO, Rui (2000), “ Educação de Adultos, Um Campo, Uma Problemática”, Lisboa, ANEFA.
- CARLOS, M. García (1995), “ Formação de Professores, para uma mudança educativa.”, Porto, Porto Editora.
- CARVALHO, Amílcar, MARCELINO, Filipe, BARREIROS, Helena LOURENÇO, Leonilde (2002), “Processo de Contratualização de Recursos Humanos”, Coimbra, Quarteto Editora.
- CASCÃO, Arcindo dos Santos Ferreira (2004),” Entre a gestão de competências e a gestão do conhecimento. Um estudo exploratório de inovações na gestão das pessoas”, Lisboa, Editora RH.
- CEITIL, Mário (2006), “ Gestão e Desenvolvimento de Competências.”, Lisboa, Edições Sílabo.
- CHIAVENATO, Idalberto (1999), “Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal” São Paulo, Editora Atlas S.A..
- CHIAVENATO, Idalberto (1999), “Administração de Recursos Humanos”, São Paulo, Editora Atlas S.A..
- COSTA, J. A. (1999), “Gestão Escolar. Participação, Autonomia, Projeto Educativo da Escola.”, Lisboa, Texto Editora.

- CRUZ, Jorge Valadas Preto (1998), “ Formação Profissional em Portugal”, Lisboa, Edições Sílabo.
- FERREIRA DE ALMEIDA, J. e MADUREIRA PINTO, J. (1986), “Da teoria á investigação empírica”, in Ferreira de Almeida, J. e Madureira Pinto, J. (org) “Metodologias das Ciências Sociais”, Porto, Afrontamento, 55-78.
- FERREIRA, Virgínia (1986), “O inquérito por questionário na construção de dados sociológicos”, in Augusto S. Silva e José M. Pinto, Metodologia das Ciências Sociais. Porto: Edições Afrontamento, 165-196.
- GARCIA, Carlos Marcelo (1999), “Formação de Professores, para uma mudança educativa”, Porto, Porto Editora.
- GOUVEIA, João (2007), “Competências: Moda ou Inevitabilidade?”.
- QUIVY, Raymond (1992), “Manual de Investigação em Ciências Sociais”, Lisboa, Editora Gradiva.
- LIMA, L. C. (1998), “ A Escola com organização e a participação na organização Escolar”, Braga, Universidade do Minho.
- POST, Jacalyn e HOHMANN, Mary (2003), “Educação de bebés em creche: cuidados com as primeiras aprendizagens”, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- ROLDÃO, Maria do Céu, MARQUES, Ramiro (2000), “Inovação, Currículo e Formação”, Porto, Porto Editora.
- RESENDE, Enio (2000), “O livro das competências: desenvolvimento das competências a melhor autoajuda para pessoas, organizações e sociedades”, Rio de Janeiro, Qualitymark.
- SARMENTO, M. J. (1999), “Autonomia das Escolas. Políticas e Práticas”, Porto, Edições ASA.
- VALA, Jorge in SANTOS SILVA, Augusto, MADUREIRA PINTO, José (org), “Metodologia das Ciências Sociais”, 1986, Porto: Edições Afrontamento, 13ª ed., 2005.

## **SITOGRAFIA:**

<http://www.catalogo.anq.gov.pt>

<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes?Page=&Designacao=auxiliar+educativo&AreasFormacaoId=&CodigoArea=&Nivel=&RVCC=false>

<http://jornalpartilha.blogspot.pt/2007/10/historia-das-ipsss-em-portugal.html>

<http://www2.seg-social.pt/>



## **LEGISLAÇÃO**

LEGISLAÇÃO PORTUGUESA; Lei De Bases do Sistema Educativo; Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos de Educação

Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário; Decreto-Lei N.º 184/2004 de 29 de Julho.

Artigo 36.º da Lei de Bases do Sistema Educativo - Assistentes de ação educativa e pessoal auxiliar de educação.

Lei n.º 46 / 86 de 14 de Outubro com alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro

Decreto-Lei n.º 515/99 de 24 de Novembro

Constituição da República Portuguesa, artigo 63.º n.º 5;

Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de Fevereiro – aprova o estatutos das IPSS, alterado pelos Decreto-Lei n.º 89/85, de 1 de Abril – Altera o Estatuto das IPSS – (revoga o art.º 32.º) Decreto-Lei n.º 402/85, de 11 de Outubro – Altera o Estatuto das IPSS – (revoga o n.º 2 do art.º 7.º e o art.º 11.º) Decreto-Lei n.º 29/86, de 19 de Fevereiro – Altera o Estatuto das IPSS – (revoga o n.º 2 do art.º 94.º);

Decreto-Lei n.º 152/96, de 30 de Agosto – Competência para o reconhecimento das fundações de solidariedade social;

Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro – Lei das Bases Gerais do Sistema de Segurança Social, artigos 31.º e 32.º;

Portaria n.º 139/2007, de 29 de Janeiro – Regulamento do Registo das IPSS do Âmbito da Ação Social do Sistema de Segurança Social.

Portaria n.º 466/86, de 25 de Agosto – Registo das IPSS com fins de Saúde;

Despacho Normativo n.º 75/92, de 20 de Maio – Estabelece normas reguladoras de cooperação entre os “centros regionais de segurança social” e as instituições particulares de solidariedade social;

Decreto-Lei n.º 64/2007, de 14 de Março – Regime de licenciamento e de fiscalização da prestação de serviços e dos estabelecimentos de apoio social.

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1 - ENTREVISTAS**

## **ANEXO 1.1- GUIÃO DE ENTREVISTA BASE**

Entrevistado:

Habilitações literárias:

Função que desempenha:

Local da entrevista:

Hora:

Data:

Objetivos da entrevista:

Esta entrevista tem por principal objetivo aferir junto da Direção Técnica da instituição em estudo, qual o perfil de competências que julga ser mais adequado aos seus AAE (Auxiliares de ação Educativa).

A construção de um perfil de competências assume-se como uma importante ferramenta de trabalho, que permitirá a esta Instituição, no seu contexto específico, perceber qual o tipo de profissional que necessita, quais as competências que ele deve possuir.

Esta ferramenta poderá permitir não só uma correta seleção de pessoal, sempre alicerçada naquilo que a instituição necessita e pretende dos seus funcionários, permitirá também, para os funcionários que já lá trabalham, proporcionar formação de acordo com as suas necessidades, aquilo que eles próprios sentem como lacunas formativas.

Nesta entrevista, além de se contextualizar a instituição em estudo (que tipo de instituição é, qual o serviço que disponibiliza), iremos também perceber o tipo de AAE que lá desempenha funções, na parte final da entrevista será discutida a pertinência do Quadro de Competências Base (entregue anteriormente), que após análise da direcção será ou não validado.

Questões:

1. Que tipo de instituição é esta?
  - 1.1- Em que consiste a sua acção social?
  - 1.2- Quantas instituições lhe estão ligadas?
  - 1.3- Como é dirigida?
  
2. Numa visão geral, qual o “tipo” de AAE que desempenha funções na sua instituição?
  - 2.1- Qual o nível médio de habilitações?
  - 2.2- Possuem formação específica para a função que desempenham?
  - 2.3- A sua instituição disponibiliza formação aos seus AAE?
  
3. Considera pertinente a existência de um perfil de competências para os AAE?
  - 3.1- A que níveis seria pertinente a existência deste perfil de competências?
  
4. Em seu entender acha que a existência deste perfil de competências possibilitaria à sua instituição uma melhoria no serviço que disponibiliza?
  
5. De acordo com o Quadro base de Competências que lhe foi entregue, quais as competências que considera pertinentes aos AAE que desempenham funções na sua instituição, tendo sempre em conta o seu contexto específico?
  
6. Quais as competências, que não constam neste quadro, que julga serem pertinentes?

## **ANEXO 1.2- ENTREVISTA 1**

### GUIÃO DE ENTREVISTA

Entrevistado: Dra. PP

Habilitações literárias:

Função que desempenha: Diretora técnica

Local da entrevista: CB

Hora: 14 horas

Data: 15 Maio 2011

Objetivos da entrevista:

Esta entrevista tem por principal objetivo aferir junto da Direção Técnica da CB, qual o perfil de competências que julga ser mais adequado aos seus TAE (técnicos auxiliares educativos).

A construção de um perfil de competências assume-se como uma importante ferramenta de trabalho, que permitirá a esta Instituição, no seu contexto específico, perceber qual o tipo de profissional que necessita, quais as competências que ele deve possuir.

Esta ferramenta permitirá não só uma correta seleção de pessoal, sempre alicerçada naquilo que a instituição necessita e pretende dos seus funcionários, permitirá também, para os funcionários que já lá trabalham, proporcionar

formação de acordo com as suas necessidades, aquilo que eles próprios sentem como lacunas formativas.

Sendo assim este Perfil de Competências será construído em estreita ligação entre aquilo que a Instituição julga ser importante, e aquilo que os TAE, que lá desempenham a sua função, julguem constituir uma mais-valia para o seu desempenho profissional.

Nesta primeira entrevista, além de se contextualizar a Cruzada do Bem (que tipo de instituição é, qual o serviço que disponibiliza), iremos também perceber o tipo de TAE que lá desempenha funções, na parte final da entrevista será discutida a pertinência do Quadro de Competências Base (entregue anteriormente), que após análise da direção será ou não validado.

### O que é a Cruzada do Bem? Em que consiste a sua acção social?

“A cruzada do bem é uma IPSS, tem 67 anos de existência, tem por missão social o apoio social.

Começou por ser uma instituição com uma base religiosa, foi-se afastando deste carácter religioso tornando-se mais laica.

Tem acordos com a Segurança Social, privilegia a ação social para indivíduos, famílias, através da criação de estabelecimentos que lhe estão ligados, com respostas sociais diferenciadas.

Quantas instituições lhe estão ligadas?

Estão 5 instituições ligadas à Cruzada do Bem, duas na cidade do Porto, uma em Gaia, uma em Sta. Maria da Feira e uma em Espinho.”

### Numa visão geral, qual o tipo de TAE (técnico auxiliar educativo) que desempenha funções nas instituições pertencentes à Cruzada do Bem?

#### Qual o nível médio de habilitações?

Num conjunto de 120 pessoas, das quais 40 a 50 são TAE, a grande parte destes já com muitos anos de casa, cujas habilitações, eu, enquanto diretora

técnica, considero baixas, atendendo às exigências que ao longo do tempo se foram colocando, embora reconheça em algumas pessoas capacidade para mais, algumas já retomaram estudos, fizeram complementos de formação, já têm outro nível de escolaridade mas em média estamos a falar de 4º a 6º ano de escolaridade, alguns 9º e 12º, mas a base é essencialmente do 4º ao 6º ano.

### Possuem formação específica para a função que desempenham?

Muitos deles possuem, cada vez mais já vão subindo, a própria instituição acaba por promover, incentivar, tentar motivar, aconselhar, dar dicas sobre esta ou aquela formação que vai surgindo, até porque a formação interna não é assim tão intensa que possa cobrir todas as necessidades, portanto, vamos tentando colmatar as necessidades com formações exteriores, temos de reconhecer uma coisa, gostaríamos que os nossos técnicos tivessem mais formação, mas por vezes esbarramos com questões do dia-a-dia, disponibilidade das pessoas, a própria motivação, a idade.

No nosso grupo de auxiliares além de serem pessoas com alguns anos de casa, são também pessoas de alguma idade, acima dos 40, a idade é um obstáculo, as pessoas acham que já não estão em idade de ir estudar, de aprender.

Algumas têm a capacidade de fazer uma “reciclagem” outras é mais difícil.

### Considera pertinente a existência de um perfil de competências para o TAE?

Perfeitamente pertinente, seja em relação ao TAE seja a que área for.

O TAE acaba por ter muita coisa associada, e parece que não está bem definido, parece um bocadinho difícil definir quais as competências, quais são as funções.

O TAE é muito importante, um educador sozinho não faz uma sala, um auxiliar sem educador se calhar não faz coisa nenhuma, os dois juntos podem fazer imensas coisas, à partida o educador tem competências base e formação muito orientada, o TAE mesmo com alguma formação específica existe sempre aquela ideia que é apenas o “auxiliar”.

Tem de haver trabalho em equipa, e para haver esse trabalho, os TAE têm de ter outro tipo de formação, têm de se envolver mais, têm também de ser envolvidos, isto nem sempre acontece e parte a parte.

Assistimos agora a muitas situações de desemprego, as pessoas vão fazer uma formação na área educativa, de auxiliar, porque gostam muito de crianças.



Gostar de crianças é um dos aspetos, existem muitas outras coisas, é muito importante que haja uma definição quer para quem faz a seleção, quer para quem está na perspetiva de eventualmente seguir um percurso profissional nessa área.

A que níveis seria pertinente a existências deste perfil de competências?

A nível da seleção de pessoal, quer da parte da entidade empregadora quer a parte das pessoas que estão interessadas em seguir este rumo profissional. Quer mesmo em todos aqueles organismos, escolas, IEF, centros de formação, centros novas oportunidades, que gravitam aqui à nossa volta. É importante que todos tenham uma noção bem específica de qual é o seu papel, o papel importante do TAE, este não substitui o educador mas na sua ausência deve conseguir dar alguma continuidade ao trabalho.

Em seu entender acha que a existência deste perfil de competências possibilitaria à Cruzada do Bem uma melhoria no serviço que disponibiliza?

Acho que sim, já temos algum trabalho, muito básico nesse aspeto, porque sempre que temos necessidade de fazer recrutamento de pessoal, também temos necessidade de perceber o que queremos, quem queremos, com que perfil.

Á um trabalho mais de fundo, mesmo o trabalho que está a realizar pode ter muita importância para a instituição, poderemos depois fazer algum trabalho de articulação, porque me parece que está muito bem fundamentado, e que será útil para o futuro da instituição.

Toda esta questão tem muito a ver com algo que é muito Português, damos muita importância a doutores e engenheiros, mas neste país precisamos, não são profissões menores, mas vou dizer isto para que se perceba, precisamos de pedreiros, carpinteiros, trolhas, todas as profissões base, precisamos de todas.

São pessoas muito importantes, é como termos uma máquina, as peças grandes são bonitas mas lá pelo meio existem umas peças pequeninas que ajudam a máquina a funcionar.

De acordo com o Quadro Base de Competências que lhe foi entregue, quais as competências que considera pertinentes aos TAE que desempenham funções na Cruzada do Bem, tendo sempre em conta o seu contexto específico?

Tendo em conta a nossa realidade, o que acontece é que havendo uma diretora técnica para 5 estabelecimentos é evidente que se vai pedindo sacrifícios, colaboração a toda a gente nas diferentes equipas de trabalho.

O que quer dizer que a coordenadora pedagógica em cada estabelecimento se calhar tem um acréscimo de determinadas responsabilidades, por sua vez a coordenadora pedagógica tem uma sala, é educadora, tem de se repartir por mais essa responsabilidade.

Isto obriga a que os TAE, quer os que estão com a coordenadora, quer as outras, entre si, consigam articular, apoiar-se, apoiar os outros educadores.

Daquilo que eu vi há questões que são muito importantes, vamos começar por aquelas que são mais genéricas.

O trabalho em equipa por exemplo, às vezes existe a dificuldade em partilhar, trabalhar em equipa é muito importante.

A questão da comunicação, o saber ouvir, passar determinadas informações.

É muito importante o tom, a forma como se fala.

Depois temos as questões mais específicas que dizem respeito á sala, ser capaz de acompanhar o educador na planificação, ser capaz de executar a planificação. Atividades de animação, auto-propôr algumas iniciativas das sua própria autoria, ter cada vez mais a noção do que é a qualidade, o que se exige em termos de sistema de qualidade, porque é impossível implementar um sistema de gestão de qualidade se não houver a colaboração de toda a gente.

Qual a razão pela qual se faz aquele registo, o que é importante observar, porque é importante seguir um projeto, um plano individual.

Isto são questões para as quais à uns anos os TAE podiam não estar tão orientados mas cada vez mais é esse o caminho.

As questões da formação que hoje em dia se vão aprimorando, questões ligadas à higiene, primeiros socorros, são saberes que é importante cada um deles deter.

Não é o primeiro caso que encontramos, mesmo com pessoas que vêm fazer estágio ou substituições connosco e que ao fim de uns dias se está a perceber que aquele não tem, não é o caso de não gostar de crianças, toda a gente gosta, é o caso de não conseguir interagir com uma criança, não ter iniciativa.

Não são capazes de impor algumas regras, transmitir alguns valores.

### Quais as competências que não estão no Quadro Base, que considera importantes?

Especificamente em relação à comunicação, hoje em dia essa é a base de muitas outras coisas.

A gestão de conflitos, trabalho em equipa, parte tudo muito dos nossos princípios de comunicação.

Se formos capazes de ouvir, de ter abertura, se formos capazes de passar as mensagens, por vezes é uma questão de tom de voz, cada um tem o seu tom de voz, a sua forma de ser e de estar, mas temos de ter a noção que não estamos sozinhos, estamos integrados numa equipa de trabalho e, portanto, é preciso saber que os outros também sentem.

Fala-se muito, é o educador que deve dizer isto ou aquilo aos pais, esta é uma tarefa que deve ser partilhada, até porque há momentos em que o educador não está e é à auxiliar que cabe transmitir o que aconteceu à criança, fez isto ou aquilo, a auxiliar deve ser capaz de o fazer da forma correta.

Deve haver uma harmonia entre aquilo que diz o educador e aquilo que diz a auxiliar, não deve haver disparidades de discurso, de ideias, a mensagem deve passar aquilo que é importante.

Depois, ter a noção que do nosso lado, instituição, deve haver um ponto mais de paciência e de capacidade de gerir determinadas situações, porque os pais são nossos clientes, as crianças são nossos utentes, nós estamos a prestar um serviço, queremos qualidade.

Não somos, naturalmente, uma loja comercial, não somos uma empresa de carácter lucrativo, mas estamos numa relação com os outros, que são os pais e as crianças, deve haver entendimento.

Quando deixa de haver diálogo acaba tudo.

A gestão de conflitos é muito importante para o trabalho de equipa porque quando as coisas não correm bem é difícil fazer o resto.

Outras competências, acho que cada vez se vai mais longe, agora cada vez se vai pedindo mais.

Hoje em dia pede-se às auxiliares que tenham alguma capacidade de gestão no apoio à equipa de trabalho, alguma capacidade de autonomia, de realização de determinadas tarefas, serem flexíveis.

Não é muito mais do que isto, o levantamento que está no trabalho é muito completo, não falta quase nada, e o que falta, está intrincado nas competências que aqui constam.

O relacionamento, estamos a falar de mulheres, e, quer queiramos quer não isso é um fator diferenciador.

Sendo o Carlos educador e na sua relação com as colegas e com as auxiliares nota ou não nota diferenças.

Porque as mulheres entre si têm por vezes uma forma de estar que pode não ser muito benéfica para o trabalho.

Portanto, tem a ver com a nossa cultura, com aquilo que nos incutem desde pequenos.

As questões e relacionamento são importantes.

Tem-se refletido acerca da avaliação, os professores estão habituados a ser avaliados, os educadores fazem avaliação, os TAE não.

## **ANEXO 1.3- ENTREVISTA 2**

### GUIÃO DE ENTREVISTA

Entrevistado: Dr<sup>a</sup> C D

Habilitações literárias:

Função que desempenha: Diretora técnica/ Coordenadora pedagógica

Local da entrevista: CSF

Hora: 10

Data: 5 Janeiro 2012

Objetivos da entrevista:

Esta entrevista tem por principal objetivo aferir junto da Direção Técnica da Casa Sagrada Família, qual o perfil de competências que julga ser mais adequado aos seus AAE (Auxiliares Ação educativa).

A construção de um perfil de competências assume-se como uma importante ferramenta de trabalho, que permitirá a esta Instituição, no seu contexto específico, perceber qual o tipo de profissional que necessita, quais as competências que ele deve possuir.

Esta ferramenta permitirá não só uma correta seleção de pessoal, sempre alicerçada naquilo que a instituição necessita e pretende dos seus funcionários, permitirá também, para os funcionários que já lá trabalham, proporcionar formação de acordo com as suas necessidades, aquilo que eles próprios sentem como lacunas formativas.

Sendo assim este Perfil de Competências será construído em estreita ligação entre aquilo que a Instituição julga ser importante, e aquilo que os AAE, que lá desempenham a sua função, julgem constituir uma mais-valia para o seu desempenho profissional.

Nesta entrevista, além de se contextualizar a Casa Sagrada Família (que tipo de instituição é, qual o serviço que disponibiliza), iremos também perceber o tipo de AAE que lá desempenha funções, na parte final da entrevista será discutida a pertinência do Quadro de Competências Base (entregue anteriormente), que após análise da direção será ou não validado.

### O que é a Casa Sagrada Família? Em que consiste a sua Ação social?

A Casa Sagrada Família tem 3 valências específicas, Creche, Jardim e Atl, trabalha também com o RSI e o NIS.

Dá apoio a cerca de 190 crianças do concelho de Penafiel.

Nas três valências específicas de creche, jardim e atl nós temos a preocupação, não só mas também, de dar resposta a agregados familiares com carências económicas.

Temos uma direção que é sempre constituída pelo pároco da cidade, temos uma tesoureira que é uma pessoa muito participativa e presente.

Temos outros elementos que fazem parte obrigatoriamente da direção mas que quase não participam.

Temos a direção técnica e é a partir daqui que tudo é gerido, todas as valências, todos os funcionários estão dependentes da direção técnica.

### Numa visão geral, qual o tipo de AAE (auxiliar de ação educativa) que desempenha funções na Casa Sagrada Família?

#### Qual o nível médio de habilitações?

Temos 10 auxiliares de ação educativa, temos 6 com 9º ano e 4 com o 12º, apenas 2 têm uma formação específica em técnicas aplicadas à comunidade.

Podemos dizer que a maioria das auxiliares têm muitos anos de casa, duas ou três mais recentes, as restantes estão cá há muitos anos, algumas não tinham o 9º ano e foram tirando através do CNO (Centros Novas Oportunidades)

### Possuem formação específica para a função que desempenham?

Não obrigamos mas incentivámos, no que diz respeito à formação sabemos que somos obrigados por lei, mas não temos dado praticamente formação às auxiliares.

À cerca de 2 anos fizemos um curso de primeiros socorros intensivo em que todas as auxiliares participaram.

Quando há um workshop, houve um sobre creche no Porto, nesse caso destaquei duas educadoras e duas auxiliares para participarem, agora uma formação mais contínua não temos.

### Considera pertinente a existência de um perfil de competências para o AAE?

#### A que níveis seria pertinente a existências deste perfil de competências?

Seria pertinente a dois níveis, primeiro para a contratação de pessoal, para termos uma orientação, se bem que a prática profissional dá-nos isso.

Para termos uma orientação para o perfil específico que pretendemos e se achamos que numa entrevista aquela pessoa acabará por corresponder ou não.

Será uma orientação nesse sentido, depois é uma orientação para a própria auxiliar.

Elas sabem as funções que lhe são atribuídas, isso também depende muito de instituição para instituição, também varia muito.

Independentemente de estar legislado ou não, depois cada instituição tem o seu funcionamento.

Mas muitas vezes nós queremos exigir um bocadinho mais delas e elas se calhar acham que até não precisam, outras vezes até nos surpreendem, trabalham bem e tentam Auto cultivar-se.

Mas realmente um perfil definido dava-nos esta mais valia, para elas próprias se situarem, saber o que se espera delas.

### Em seu entender acha que a existência deste perfil de competências possibilitaria à Casa Sagrada Família uma melhoria no serviço que disponibiliza?

Não sei se teria um grande impacto, teria mais impacto a nível pessoal, de qualquer das maneiras, tudo o que é exigido ou esperamos que as auxiliares façam, tenham ou não as competências que devem ter, elas sabem, depois tentam, ou não, corresponder.

De acordo com o Quadro Base de Competências que lhe foi entregue, quais as competências que considera pertinentes aos TAE que desempenham funções na Casa Sagrada Família, tendo sempre em conta o seu contexto específico?

Todas as competências são importantes, depois salientei 3 mais importantes que terão mais impacto no trabalho.

A adaptabilidade e melhoria contínua, porque uma das condições fundamentais é adaptar-se, o ser flexível, o sentirem ser capazes de trabalhar em qualquer contexto, em qualquer faixa etária, até porque no nosso caso, da nossa instituição, as auxiliares não acompanham as educadoras.

É uma filosofia minha, antigamente as educadoras e as auxiliares acompanhavam o grupo até ao final, quando eu cheguei desfiz um bocadinho isto, porque não acho muito saudável as pessoas trabalharem 5 anos juntas.

As educadoras acompanham sempre o grupo, rodam todos os anos.

Depois como há faixas etárias muito próximas, por exemplo os 3/4, que estão mais juntos, até em termos de almoço e dormitório, as próprias auxiliares vão estando em contacto com todas as crianças.

É extremamente cansativo tanto para uma como para outra, por muito bem que o trabalho funcione, cria vícios rapidamente, num ano, não, 2 anos já começa a criar vícios.

Depois o facto de as pessoas terem de se adaptar todos os anos a uma pessoa diferente, quer seja uma educadora ou auxiliar, obriga-as, ou melhor, leva-as a tentarem mostrar sempre o seu melhor.

É uma forma de algumas vezes se conseguirem perceber algumas lacunas, que é aquilo que tentamos colmatar.

Depois há uma situação, não sei como funciona nas outras instituições, nós trabalhamos muito em equipa, toda a instituição, temos uma planificação anual, há uma equipa de educadoras, e estas têm já a noção que saem de uma reunião e têm que informar as auxiliares das atividades que estão programadas, não quer dizer que todo o contexto que foi discutido que é para passa, mas aquilo que tem a ver com as atividades deve ser passado, elas fazem parte da equipa pedagógica.

Nesse aspeto as auxiliares vão sempre comparando, há sempre alguma competição, eu faço sempre uma reunião geral em Julho, até lá nenhuma sabe



para onde vai, isso cria expectativa, e as pessoas podem dizer, porquê criar esta ansiedade, é importante para as pessoas não se acomodarem.

Depois também o laço que se cria com os pais, que é muito complicado, há coisas que têm de se quebrar, é que depois há aquela pessoa que é muito simpática e que até faz os miminhos todos, e a outra, que não é tão simpática mas é tão competente, ou até mais às vezes, mas que num primeiro impacto não cativa tanto, e se rodarem, até os pais se habituem a outras personalidades.

As auxiliares são até um ponto de equilíbrio, acabam por controlar as educadoras de alguma forma, se há sempre a mesma educadora e a mesma auxiliar, já sabem como uma e outra funcionam, já conhecem o grupo de pais, até se criam ali pequenos nichos, digamos assim, quando se roda a educadora também tem de se adaptar a uma nova auxiliar, ela sabe que também está a ser avaliada, no fundo é sempre uma avaliação contínua e recíproca.

Há auxiliares que são muito temidas, há aquelas auxiliares que acatam tudo e não falam nada e há outras que não acatam nada e dizem tudo, um ano com essa pessoa pode ser desgastante.

Dois anos são demais, mas trabalhar um ano faz bem.

Pensei na adaptabilidade por essa razão, ter de se adaptar a contextos e pessoas diferentes.

Pensei também no relacionamento, saber relacionar-se com todos os polos da instituição, seja com direção, pais, com educadoras e crianças.

Depois também sabemos que há auxiliares que têm mais facilidade em trabalhar em determinadas faixas etárias, outras menos.

Conhecimento e experiência, o conhecimento é a base teórica que suporta toda a nossa postura de trabalho, e a experiência é muito importante no caso delas, porque realmente têm muitos anos de serviço, e quando chega uma educadora nova elas são o suporte.

## **ANEXO 1.4- ENTREVISTA 3**

### GUIÃO DE ENTREVISTA

Entrevistado: Dr.<sup>a</sup> I

Habilitações literárias:

Função que desempenha: Coordenadora pedagógica

Local da entrevista: APDL

Hora: 14 h

Data: 6 Janeiro 2012

Objetivos da entrevista:

Esta entrevista tem por principal objetivo aferir junto da Direção Técnica/Coordenação da Associação para o Desenvolvimento de Lagares, qual o perfil de competências que julga ser mais adequado aos seus AAE (Auxiliares Ação educativa).

A construção de um perfil de competências assume-se como uma importante ferramenta de trabalho, que permitirá a esta Instituição, no seu contexto específico, perceber qual o tipo de profissional que necessita, quais as competências que ele deve possuir.

Esta ferramenta permitirá não só uma correta seleção de pessoal, sempre alicerçada naquilo que a instituição necessita e pretende dos seus funcionários, permitirá também, para os funcionários que já lá trabalham, proporcionar

formação de acordo com as suas necessidades, aquilo que eles próprios sentem como lacunas formativas.

Sendo assim este Perfil de Competências será construído em estreita ligação entre aquilo que a Instituição julga ser importante, e aquilo que os AAE, que lá desempenham a sua função, julguem constituir uma mais-valia para o seu desempenho profissional.

Nesta entrevista, além de se contextualizar a Associação para o Desenvolvimento de Lagares (que tipo de instituição é, qual o serviço que disponibiliza), iremos também perceber o tipo de AAE que lá desempenha funções, na parte final da entrevista será discutida a pertinência do Quadro de Competências Base (entregue anteriormente), que após análise da direção será ou não validado.

O que é a Associação para o Desenvolvimento de Lagares? Em que consiste a sua Ação social?

Na parte da infância temos as valências de creche, jardim e atl.

Nos idosos temos centro de dia e apoio domiciliário.

Temos também CLDS e RSI.

Em termos de direção temos o presidente e os restantes membros da direção, depois está dividido, cada valência tem a sua coordenadora, temos uma diretora técnica para toda a instituição.

Mas o presidente foca sempre que cada uma está ligada à sua parte e cada uma fala por si.

Numa visão geral, qual o tipo de AAE (auxiliar de ação educativa) que desempenha funções na Associação para o Desenvolvimento de Lagares?

Qual o nível médio de habilitações?

Neste momento estão todas com 12º ano, a algumas falta apenas o certificado. As AAE têm todas o 12º ano.

Possuem formação específica para a função que desempenham?

Uma ou duas não, uma está a fazer agora, mas de uma maneira geral todas têm

A Associação para o Desenvolvimento de Lagares disponibiliza formação aos seus AAE?

Sim, formação interna, e incentiva quem quiser ir ter formação.

Considera pertinente a existência de um perfil de competências para o AAE?

A que níveis seria pertinente a existências deste perfil de competências?

Sim, tem de estar definido a todos os níveis, é de louvar esta iniciativa, porque neste meio não existe nada, depois confunde-se e vai-se facilitando na função de AAE.

E mesmo a este nível, comparando com o oficial, todos estão a optar por quadros, principalmente para cada um saber a posição que ocupa e as funções que tem de desempenhar.

Em seu entender acha que a existência deste perfil de competências possibilitaria à Associação para o Desenvolvimento de Lagares uma melhoria no serviço que disponibiliza?'

Sim, falo nas dificuldades que tenho, depois de trabalhar-mos tanto tempo no mesmo sitio, cria-se raízes e vícios, e se isto (quadro) estivesse bem definido por vezes não teríamos alguma chatices.

Algumas das auxiliares já estão aqui comigo há 12 anos.

De acordo com o Quadro Base de Competências que lhe foi entregue, quais as competências que considera pertinentes aos TAE que desempenham funções na Associação para o Desenvolvimento de Lagares, tendo sempre em conta o seu contexto específico?

De uma maneira são todas, o que é pena é que as pessoas não as apliquem muitas vezes.

De uma maneira geral umas vezes umas outras vezes outras.

O relacionamento, as relações interpessoais são mais de salientar para um bom ambiente de trabalho, um bom ambiente de trabalho é muito bom. Todas elas são importantes em situações diferentes.

Quais as competências que não estão no Quadro Base, que considera importantes?

A interajuda, as relações interpessoais e uma coisa que eu acho que falta é a questão da limpeza, que eu acho que é uma luta e que compete também às auxiliares, e que falta aqui.

O zelar pela higiene da instituição, pela conservação do equipamento, já não falo dos espaços exteriores.

Acho que neste momento se está a virar tudo por causa dos cursos.

Acho que neste momento esta é uma competência que elas acham que não devem ter.

As pessoas que estão a tirar cursos agora acham que isso é função dos serviços gerais.

Neste quadro que tem aqui houve colegas que assinalaram tudo e eu disse que nesse caso as educadoras não estão cá a fazer nada.

É tudo importante e o mal que quem está há muito tempo num sítio nota é não haver a distinção, muitas vezes confundem-se funções.

Falo por mim, quando vim para aqui chamavam-me professora e ainda hoje me chamam, e só agora estou a perceber porquê, tem que se conseguir manter a distância.

Os hábitos de longa data levam a que se confundam as coisas.

Outra das coisas que considero importante é o sigilo profissional, é outra coisa que falta aqui, é fundamental, há muitos problemas muitas vezes.

Por exemplo, acontece alguma coisa na minha sala , passa uma auxiliar e apanha algumas palavras soltas, as pessoas lá fora sabem tudo o que se passa cá dentro.

O sigilo e a confidencialidade são importantíssimos.

## **ANEXO 1.5- ANÁLISE DAS ENTREVISTAS**

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/unidades de registo	Unidades de contexto
C B	Finalidade	Em que consiste a sua Ação	<p>É uma IPSS. Apoio social. Tem acordos com a segurança social. 5 Instituições estão ligadas à cruzada do bem.</p>	<p>“A cruzada do bem é uma IPSS, tem 67 anos de existência, tem por missão o apoio social.” “Tem acordos com a segurança social, privilegia a ação social para indivíduos, famílias.” “Estão 5 instituições ligadas à Cruzada do Bem, duas na cidade do Porto, uma em Gaia, uma em Stª Maria da Feira e uma em espinho.”</p>
Auxiliar Educativo	Tipo de funcionário	Número de AE  Características dos AE Nível de habilitações	<p>40 a 50 são AE</p> <p>Muitos anos de casa</p> <p>Habilitações baixas 4º a 6º ano de escolaridade</p>	<p>“Num conjunto de 120 pessoas, das quais 40 a 50 são AE.”</p> <p>“Muitos deles já com muitos anos de casa.”</p> <p>“Cujas Habilitações, eu, enquanto diretora técnica, considero baixas.” “Em média estamos a falar de 4º a 6º ano de escolaridade.”</p>

Formação específica	Formação AE	Possuem formação específica	Muitos possuem. Formação interna baixa. Gostaríamos que tivessem mais	<p>“Muitos deles possuem, cada vez mais.”</p> <p>“A formação interna não é assim tão intensa que possa cobrir todas as necessidades.”</p> <p>“Gostaríamos que tivessem mais formação, mas por vezes esbarramos em questões do dia-a-dia.”</p>
Perfil de Competências	Pertinência	Pertinência do PC	<p>Perfeitamente pertinente. Difícil definir quais as competências. Quais as funções.</p> <p>Pertinência a que níveis</p>	<p>“Perfeitamente pertinente, seja em relação ao AE seja em que área for. Parece um bocadinho difícil definir quais as competências, quais as funções.”</p> <p>“É muito importante quer para quem faz a seleção, quer para quem está na perspetiva de eventualmente seguir um percurso profissional nesta área.”</p>



	<p>Competências</p>	<p>Competências pertinentes para os AE</p> <p>Competências que não constam no quadro base</p>	<p>Trabalho em equipa. Comunicação. Planificação. Atividades de animação. Observar. Higiene e primeiros socorros.</p> <p>Comunicação. Gestão de conflitos. Abertura Harmonia. Relacionamento. Capacidade de gestão.</p>	<p>“O trabalho em equipa por exemplo, às vezes existe a dificuldade em partilhar.” “A questão da comunicação, o saber ouvir, passar determinadas informações.” “Depois temos as questões mais específicas que dizem respeito à sala, ser capaz de acompanhar o educador na planificação.” “O que é importante observar.” “As questões da formação que hoje em dia se vão aprimorando, questões ligadas à higiene, primeiros socorros, são saberes que cada um deles deve deter.” “A gestão de conflitos, trabalho em equipa,</p>
--	---------------------	---	---	--

				<p>parte tudo muito dos nossos princípios de comunicação.” “Se formos capazes de ouvir, de ter abertura.” “Deve haver uma harmonia entre aquilo que Diz o educador e o que diz a auxiliar.” “Hoje em dia pede-se às auxiliares que tenham alguma capacidade de gestão no apoio à equipa de trabalho, alguma capacidade de autonomia, de realização de determinadas tarefas, serem flexíveis.” “O relacionamento, estamos a falar de mulheres, e quer queiramos quer não, isso é um fator diferenciador.”</p>
--	--	--	--	--

*Auxiliares de Ação Educativa nas IPSS,  
Competências e Desempenho*

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/unidades de registo	Unidades de contexto
C S F	Finalidade	Em que consiste a sua ação	Creche, Jardim-de-Infância e ATL RSI, NIS	“A C F tem 3 valências específicas, Creche, Jardim e ATL, trabalha também com o RSI e o NIS.”
Auxiliar Educativo	Tipo de funcionário	Número de AE  Nível de habilitações  Características dos AE	10 AAE  6 com 9º ano 4 com 12º  Muitos anos de casa	“Temos 10 auxiliares de ação educativa, temos 6 com 9º ano e 4 com o 12º, apenas 2 têm uma formação específica em técnicas aplicadas à comunidade.”  “a maioria das auxiliares têm muitos anos de casa”
Formação específica	Formação AE	Possuem formação específica  Formação proporcionada	2 Têm formação específica  Não proporcionam	“apenas 2 têm uma formação específica em técnicas aplicadas à comunidade.”  “no que diz respeito à formação sabemos que somos obrigados por lei,

CARLOS RIBEIRO - 155

*Auxiliares de Ação Educativa nas IPSS,  
Competências e Desempenho*

				mas não temos dado praticamente formação às auxiliares.”
Perfil de Competências	Pertinência	Pertinência a que níveis	Contratação de pessoal  Orientação das auxiliares	“Seria pertinente a dois níveis, primeiro para a contratação de pessoal, para termos uma orientação”  “depois é uma orientação para a própria auxiliar.”
	Competências	Competências pertinentes para os AE	Todas	“Todas as competências são importantes, depois salientei 3 mais importantes que terão mais impacto no trabalho.” “Adaptabilidade e melhoria contínua” “Relacionamento”

CARLOS RIBEIRO - 156

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/unidades de registo	Unidades de contexto
APDL	Finalidade	Em que consiste a sua ação	Creche, Jardim-de-Infância e ATL. Centro de Dia e Apoio Domiciliário. CLDS e RSI.	<p>“Na parte da infância temos as valências de creche, jardim e atl.</p> <p>Nos idosos temos centro de dia e apoio domiciliário.</p> <p>Temos também CLDS e RSI.”</p>
Auxiliar Educativo	Tipo de funcionário	Nível de habilitações	Todas têm o 12º ano	<p>“Neste momento estão todas com 12º ano”</p> <p>“Algumas das auxiliares já estão</p>

		AAE	Muitos anos de casa	aqui comigo há 12 anos.”
Formação específica	Formação AE	Possuem formação específica  Formação proporcionada	Quase todas  Formação interna	“de uma maneira geral todas têm”  “Sim, formação interna, e incentiva quem quiser ir ter formação”
Perfil de Competências	Pertinência	Pertinência a que níveis	Todos os níveis	“Sim, tem de estar definido a todos os níveis, é de louvar esta iniciativa, porque neste meio não existe nada, depois confunde-se e vai-se facilitando na função

			<p>Melhoria no serviço proporcionado</p>	<p>de AAE.”</p> <p>“Sim, falo nas dificuldades que tenho, depois de trabalhar-mos tanto tempo no mesmo sítio, cria-se raízes e vícios, e se isto (quadro) estivesse bem definido por vezes não teríamos alguma chatices.”</p>
	<p>Competências</p>	<p>Competências pertinentes para os AE</p>	<p>Todas</p>	<p>“De uma maneira são todas, o que é pena é que as pessoas não as apliquem muitas</p>

				vezes.”
			Relacionamento Relações interpessoais	“O relacionamento, as relações interpessoais são mais de salientar para um bom ambiente de trabalho, um bom ambiente de trabalho é muito bom.”
		Competências que não constam no quadro	Higiene da instituição Conservação do equipamento	“O zelar pela higiene da instituição, pela conservação do equipamento, já não falo dos espaços exteriores.”
			Sigilo	“Outra das coisas que considero importante



			Confidencialidade	é o sigilo profissional, é outra coisa que falta aqui, é fundamental, há muitos problemas muitas vezes”
--	--	--	-------------------	---

## **ANEXO 2 - INQUÉRITOS**

## ANEXO 2.1- BASE INQUÉRITO AAE

Tendo em vista a realização de um trabalho de investigação solicitamos a vossa colaboração para responder a este questionário, acerca do Perfil de Competências do AAE (Auxiliar de Ação Educativa)

O questionário é anónimo e os dados recolhidos destinam-se a uma análise estatística.

### 1. Características pessoais:

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Habilitações literárias: \_\_\_\_\_

Local de

trabalho: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

### 2. Possui formação específica para o desempenho da sua função? (assinale com X)

Sim

Não

### 3. Considera pertinente a existência de um quadro de competências para o pessoal auxiliar? (assinale com X)

Sim

Não

#### 3.1. Se respondeu afirmativamente, indique a que níveis é importante a existência desse quadro de Competências: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

- 4. Que lacunas de formação detecta em si, no desempenho da sua função?**

---

---

---

---

---

---

---

---

- 5. Indique quais as competências (que constam no quadro seguinte) que considera serem mais relevantes para o bom desempenho dos AAE (Auxiliares de Acção Educativa) da sua instituição: (assinale com X)**

Competências chave		Competências técnicas	
Adaptabilidade		Aplicar técnicas e metodologias de animação	
Relacionamento		Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças	
Auto motivação		Apoiar o educador na planificação de atividades com base nas áreas de conteúdo	
Planeamento		Aplicar técnicas de expressão plástica e musical	
Organização		Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal	
		Preparar espaços, materiais e equipamentos	
		Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas do quotidiano das crianças	
		Aplicar técnicas de primeiros socorros	

**6. No seu entender, em que áreas julga ser mais importante, para si, ter formação:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Obrigado pela sua colaboração.**

## ANEXO 2.2 – BASE INQUÉRITO EDUCADORES

Tendo em vista a realização de um trabalho de investigação solicitamos a vossa colaboração para responder a este questionário, acerca do Perfil de Competências do TAE (Técnico auxiliar educativo)

O questionário é anónimo e os dados recolhidos destinam-se a uma análise estatística.

### 1. Características pessoais:

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Habilitações literárias: \_\_\_\_\_

Local de trabalho: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

### 2. Considera pertinente a existência de um quadro de competências para o pessoal auxiliar? (assinale com X)

Sim

Não

#### 2.1. Se respondeu afirmativamente, indique a que níveis considera ser importante a existência desse quadro de competências:

---

---

---

---

---

---

---

---

- 3. Indique quais as competências (que constam no quadro seguinte) que considera serem mais relevantes para o bom desempenho dos TAE (técnicos auxiliares educativos) da sua instituição: (assinale com X)**

Competências chave		Competências técnicas	
Adaptabilidade		Aplicar técnicas e metodologias de animação	
Relacionamento		Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças	
Auto motivação		Apoiar o educador na planificação de atividades com base nas áreas de conteúdo	
Planeamento		Aplicar técnicas de expressão plástica e musical	
Organização		Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal	
		Preparar espaços, materiais e equipamentos	
		Planificar, desenvolver e acompanhar atividades pedagógicas do quotidiano das crianças	
		Aplicar técnicas de primeiros socorros	

- 4. No seu entender quais são as competências, não constantes do quadro, que considera serem importantes:**

---

---

---

---

---

**Obrigado pela sua colaboração.**



## **ANEXO 3 - NOTAS DE CAMPO**

## **ANEXO 3.1- NOTAS CAMPO 1**

3 De Janeiro de 2012

Carlos Ribeiro

15horas

Associação para o Desenvolvimento de Lagares

Cheguei à Associação para o Desenvolvimento de Lagares perto das 14 horas com o intuito de solicitar perto da Direção a sua colaboração no estudo que estava a realizar.

Ao chegar tive de aguardar um pouco na entrada da instituição à espera da Diretora pois não estava presente, enquanto esperava iam chegando pessoas que iam buscar as suas crianças, de forma muito descontraída e familiar eram recebidas, quase num ambiente familiar em que todos se conheciam.

**C. Sentia-se este ambiente no contacto das pessoas, a forma como falavam umas com as outras, com respeito, mas sem aquela parte extremamente formal e rígida que se podem sentir em certos locais.**

Enquanto esperava chegou um senhor com uma viola, algumas auxiliares do centro de dia que estavam ao longe disseram que estava a chegar o “homem das cantorias”.

**C. Inicialmente não percebi a razão desta alcunha mas no fim da entrevista consegui perceber o porquê.**

Entretanto chegou a Diretora da instituição que se prontificou imediatamente para me receber, algo que foi muito importante para mim, para realizar este trabalho necessito que as pessoas despendam algum do seu tempo e por vezes isto não é bem aceite.

Aliás este trabalho assenta muito da disponibilidade de terceiros, o que pode trazer algumas complicações.

Tal como já disse, houve uma prontificação imediata para realizar esta primeira entrevista, fui dirigido a uma pequena sala, aqui pude explicar em que consistia este trabalho, quando disse que esta investigação se dirigia às Competências

dos AAE, a Diretora referiu que nesse caso seria melhor falar diretamente com a Coordenadora da parte de Jardim-de-Infância e Creche, pois era quem estava mais por dentro desse assunto.

**C. Prontificou-se imediatamente para a ir chamar para falar comigo, enquanto esperava ia ouvindo música que era tocada pelo “homem das Cantorias” numa sala anexa.**

Passaram alguns minutos até que chegou a coordenadora, foi-me apresentada, sem formalismos, numa base pessoal, sentamo-nos e expliquei-lhe em que consistia o meu trabalho.

Foi gratificante este pequeno momento pois quando expliquei qual o objetivo do meu trabalho, a coordenadora referiu que era um trabalho muito importante pois não conhecia qualquer estudo virado para esta vertente.

Entretanto após alguns minutos de diálogo marcámos uma pequena entrevista para 2 dias depois, de referir que para poder realizar esta entrevista a pessoa em questão iria abdicar da sua hora de descanso, sem colocar qualquer tipo de objeção, algo que não é muito comum hoje em dia.

Entreguei também os inquéritos para educadores e auxiliares, a coordenadora explicaria às suas funcionárias qual o objetivo deste.

**C. Teria de ser feito desta forma, pois neste tipo de instituições torna-se muito complicado conseguir juntar todas as pessoas ao mesmo tempo, sem ser em horário pós-laboral, algo que se constitui como um grande obstáculo.**

Após isto despedi-me da coordenadora e agradei a sua colaboração e fui ter com a diretora para agradecer a sua colaboração e da instituição, novamente se colocaram à disposição para colaborar no que fosse necessário.

**C. Ao ir embora fiquei a perceber a razão da presença do “Homem das cantorias”, numa sala de atividades com um grupo de idosos, cantava e tocava e alegremente estes acompanhavam-no, aqui percebi ainda melhor qual a verdadeira função deste tipo de locais.**

6 De Janeiro de 2012

Carlos Ribeiro

14 horas

### Associação para o Desenvolvimento de Lagares

Cheguei à Associação para o Desenvolvimento de Lagares na hora marcada para realizar a entrevista, fui prontamente recebido pela coordenadora e dirigimo-nos para uma sala de atividades.

Foi realizada a entrevista, foi decorrendo de forma normal.

Em primeiro lugar referiu que todas as AAE eram daquela zona, daquela freguesia, aliás, a direção deu preferência à contratação de pessoas locais.

Numa das primeiras questões houve um dado que me espantou, pois era algo que não estava à espera, o fato de todas as AAE terem o 12º ano, algo que segundo as minhas investigações anteriores não era muito normal em instituições deste tipo.

*D.I." Neste momento estão todas com 12º ano, a algumas falta apenas o certificado.*

*As AAE têm todas o 12º ano."*

A certa altura quando a entrevistada estava a falar acerca das competências que considerava serem necessárias, esta pediu, de forma muito clara, que tinha de inserir no quadro de competências a confidencialidade e a ética, porque para ela estas eram muito importantes.

*D.I. "Coloque lá no seu quadro a ética, a confidencialidade, é muito importante e muitas pessoas não cumprem".*

De seguida fiquei a perceber o porquê deste pedido, a entrevistada explicou que como todas as AAE daquela instituição eram oriundas daquela freguesia,

isto levava a que muitas das vezes o que acontecia dentro da instituição, no dia seguinte já era do conhecimento de muita gente da zona, ou seja, as auxiliares não tinham a noção que uma coisa era o trabalho que desempenhavam e outra era a sua vida pessoal, e o que acontecia no trabalho era para ficar no trabalho, no entender da entrevistada esta era uma questão muito importante e que por vezes minava o trabalho que era realizado.

Após isto deu-se seguimento à entrevista, quando foi respondida a última questão a entrevistada pediu para desligar o gravador, de seguida demos inicio a uma conversa informal que fez com que eu me pudesse aperceber de certas questões que ainda não tinha pensado.

A coordenadora referiu que no entender dela apesar dos cursos de formação de auxiliares serem muito importantes, estavam a produzir alguns resultados menos positivos, por exemplo, as AAE achavam agora que tarefas básicas como a limpeza e a higiene da instituição já não era uma das suas funções, essa era uma função das auxiliares de serviços gerais.

*D.I. “O zelar pela higiene da instituição, pela conservação do equipamento, já não falo dos espaços exteriores.*

*Acho que neste momento se está a virar tudo por causa dos cursos.*

*Acho que neste momento esta é uma competência que elas acham que não devem ter.*

*As pessoas que estão a tirar cursos agora acham que isso é função dos serviços gerais.”*

Ou seja apesar de todos os aspetos positivos que rodeiam os Cursos de Formação, estes estão também a gerar uma mudança de mentalidade menos positiva.

No fundo, aquilo que eu achava que devia ser um pressuposto básico para uma AAE, possuir uma formação específica, pode levar a uma mudança na forma como as pessoas encaram o seu trabalho.

De seguida referiu certos problemas que tinha vivido com as AAE, e como a convivência ano após ano por vezes pode levar a pequenos conflitos, próprios de situações de trabalho em que existem posições que devem ser respeitadas. Foi uma Entrevista/Conversa muito produtiva que me permitiu aceder a uma visão muito mais interior daquilo que são as IPSS, o seu contexto, que é muito diferente, por exemplo de contextos públicos ou de iniciativa totalmente particular.

## **ANEXO 3.2- NOTAS CAMPO 2**

3 De Janeiro de 2012

Carlos Ribeiro

10 Horas

Casa Sagrada Família

No dia 3 de Janeiro dirigi-me à Casa Sagrada Família, uma IPSS da Cidade de Penafiel, que possui as valências de Jardim-de-Infância e Creche.

Após ter andado perdido durante algum tempo, pois não sabia exatamente onde ficava esta instituição, acabei por encontra-la, era um edifício antigo, muito parecido com a minha anterior experiência profissional.

Ao entrar fui recebido por uma funcionária, pedi para falar com a Diretora da instituição, esta chegou pouco tempo depois, fui muito bem recebido, fomos para uma sala onde poderíamos falar mais calmamente.

Expliquei o porquê da minha visita, o objetivo da minha investigação, houve uma disponibilidade imediata.

Falamos um pouco acerca do tema desta investigação, e em que consistiria a participação da instituição neste estudo, a entrevista e a entrega dos inquéritos. Marcamos a entrevista para dois dias depois.

A diretora disse ainda que me mostraria toda a instituição, algo que achei muito importante e de salutar, pois conhecer outras realidades e outras formas de organização é muito importante para mim.

Entretanto iam chegando crianças que eram recebidas de forma calorosa pelas funcionárias.

5 De Janeiro de 2012

Carlos Ribeiro

10 horas

Casa Sagrada Família

Cheguei à instituição na hora marcada para realizar a entrevista, fui recebido pela Diretora e em seguida fui conhecer toda a instituição, durante a visita conheci toda a estrutura física, alterações que tinham sido feitas ao longo do ano, fiquei também a saber que esta instituição dava apoio a cerca de 90 crianças, todas oriundas da zona de Penafiel.

De seguida fomos para o escritório onde se realizaria a entrevista.

A entrevista decorreu de forma normal, todas as questões foram respondidas.

A noção de que este tipo de instituições, IPSS, têm por base o apoio aos mais desfavorecidos foi confirmada na resposta dada a uma das perguntas, em que consistia o apoio social dado por esta casa, ao que a entrevistada respondeu:

*D.C. “Nas três valências específicas de Creche, Jardim e ATL nós temos a preocupação, não só mas também, de dar resposta a agregados familiares com carências económicas.”*

Esta é uma das vertentes mais importantes das IPSS, além da sua função educativa, têm uma função social, de prestar o mesmo serviço educativo a crianças provenientes de contextos sociais desfavorecidos que não têm qualquer hipótese de ingressar numa instituição totalmente privada.

Outra das questões, que se pode considerar caracterizadora deste tipo de instituições passa pelas AAE, o facto de muitas delas terem muitos anos de casa.



D.C. *“Podemos dizer que a maioria das auxiliares têm muitos anos de casa, duas ou três mais recentes, as restantes estão cá há muitos anos...”*

Este é outro dos aspetos que caracteriza muitas das IPSS que conheço, as auxiliares geralmente têm muitos anos de casa, principalmente as instituições que já existem há muitos anos, este fator pode ter resultados divergentes, ou seja, por um lado o fato de as AAE estarem nas instituições há muitos anos é positivo pois permite que estas tenham um conhecimento profundo do funcionamento da sua instituição, mas por outro lado leva a que possa haver uma maior resistência à mudança, e só quem trabalha nestas instituições sabe os problemas que este aspeto pode trazer.

A entrevista continuou, cada vez mais fui ficando por dentro da forma como esta instituição trabalhava, o seu tipo de trabalho depende muito de quem a dirige, e enquanto ia falando com a minha entrevistada percebia que esta instituição trabalhava à sua imagem, principalmente ao nível do trabalho entre educadoras e auxiliares, fiquei a saber que todos os anos as educadoras acompanhavam o grupo de crianças, mas as auxiliares não, e posso até dizer que percebo perfeitamente o porquê desta metodologia de trabalho, pois a explicação dada pela entrevistada foi esclarecedora.

D.C.” *A adaptabilidade e melhoria contínua, porque uma das condições fundamentais é adaptar-se, o ser flexível, o sentirem ser capazes de trabalhar em qualquer contexto, em qualquer faixa etária, até porque no nosso caso, da nossa instituição, as auxiliares não acompanham as educadoras.*

*É uma filosofia minha, antigamente as educadoras e as auxiliares acompanhavam o grupo até ao final, quando eu cheguei desfiz um bocadinho isto, porque não acho muito saudável as pessoas trabalharem 5 anos juntas.”*

Isto denota da parte de quem dirige um conhecimento profundo do funcionamento da sua instituição, e a adoção de uma metodologia de trabalho que não é muito usada.

Ao ouvir a explicação percebi perfeitamente o porquê desta metodologia, e questionei-me se esta forma de trabalho não seria a ideal.

Por fim terminámos a entrevista mas a conversa continuou, e foi muito proveitosa, principalmente por perceber que este tipo de instituições tem problemas muito específicos, que advêm do seu próprio contexto específico, o facto de darem apoio a contextos sociais e familiares complicados, o tipo de funcionários que ali exercem funções, e a forma como este tipo de instituições são encaradas.

**ANEXO 4 - CATÁLOGO ANQ**

## REFERENCIAL DE RVCC PROFISSIONAL

### Código e Designação da Qualificação

#### 761175 - Técnico/a de Acção Educativa

Nível de qualificação do QNQ: 4

### Unidades de Competência (UC)

#### Designação

- 1 Aplicar técnicas e metodologias de animação
- 2 Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças
- 3 Planificar actividades com base nas áreas de conteúdo
- 4 Aplicar técnicas de expressão plástica e musical
- 5 Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal
- 6 Preparar espaços, materiais e equipamentos
- 7 Planificar, desenvolver e acompanhar actividades pedagógicas do quotidiano da criança
- 8 Planear e desenvolver actividades de tempos livres
- 9 Planificar e orientar as refeições das crianças
- 10 Aplicar técnicas de promoção da saúde mental infantil
- 11 Planificar, desenvolver e acompanhar actividades pedagógicas com crianças com necessidades educativas especiais
- 12 Planificar e desenvolver acções de prevenção de doenças e acidentes na infância
- 13 Aplicar técnicas de primeiros socorros

### Tarefas

Tarefa	Conhecimentos e Saberes
<b>233 - Aplicar técnicas e metodologias de animação</b>	
<b>3244 - Acompanhamento de crianças - técnicas de animação</b>	
1.1	Aplica as técnicas de animação individual e em grupo
	Objectivos e meios para promover o desenvolvimento da criança; Perfil do animador; Papel do animador; Animação individual e em grupo; Definição, estratégias e actividades de animação individual; Definição, estratégias e actividades de animação em grupo; Animação artística; Animação lúdica; Animador e cultura.
1.2	Dinamiza a animação através do brinquedo
	Objectivos e meios para promover o desenvolvimento da criança; Importância do brincar no desenvolvimento infantil.
1.3	Organiza o equipamento, o espaço e o material para a realização da animação
	Organização do equipamento, do espaço e do material.
1.4	Planifica actividades de expressão plástica
	Capacidade de definir objectivos; Capacidade de desenvolver conteúdos; Capacidade de identificar o potencial dos recursos humanos e materiais; Flexibilidade da planificação.
1.5	Planifica actividades de expressão musical
	Capacidade para definir objectivos; Capacidade para desenvolver conteúdos; Capacidade para identificar o potencial dos recursos humanos; Flexibilidade da planificação.
1.6	Planifica actividades de expressão dramática
	Capacidade para definir objectivos; Capacidade para definir conteúdos; Capacidade para identificar o potencial dos recursos humanos; Flexibilidade da planificação.
<b>234 - Aplicar técnicas pedagógicas no acompanhamento de crianças</b>	
<b>3275 - Acompanhamento em creche e jardim de infância - técnicas pedagógicas</b>	
2.1	Desenvolve práticas pedagógicas em creche
	Objectivos da creche; Organização do espaço físico e do material; Actividades e rotinas na creche; Capacidade para fomentar boas relações entre educador, agente de acção educativa, as crianças e os pais; Funcionamento e aspectos organizativos; Objectivos do jardim de infância; A importância da afectividade na creche; A importância das rotinas na vida do bebé; Adaptação da criança e da família à creche; Recepção.
2.2	Desenvolve práticas pedagógicas em jardim de infância
	Organização do espaço físico e do material; Actividades de rotina no jardim de infância; Capacidade para fomentar boas relações entre educador, agente de acção educativa, as crianças e os pais; Funcionamento e aspectos organizativos; Processo de adaptação da criança ao jardim de infância; Técnicas de observação da criança; Observação naturalista; Observação sistemática.
2.3	Desenvolve práticas pedagógicas em creche e jardim de infância com crianças com necessidades educativas especiais
	Capacidade para reconhecer a imaturidade do desenvolvimento; Ausência de confiança e auto-estima; Deficiências sensoriais especiais; Distúrbios emocionais; Crianças com necessidades educativas especiais.
<b>235 - Planificar actividades com base nas áreas de conteúdo</b>	
<b>3277 - Acompanhamento em creche e jardim de infância - áreas de conteúdo</b>	
3.1	Planifica actividades com base na identificação das áreas de conteúdo da educação pré-escolar
	Áreas de conteúdo da educação pré-escolar; Leitura e Escrita; Matemática; Conhecimento do mundo; Desenvolvimento pessoal e social.

**236 - Aplicar técnicas de expressão plástica e musical**  
**3278 - Expressão plástica e musical**

4.1	Dinamiza actividades de expressão plástica	Perfil do animador; Papel do animador; Expressão livre; Criatividade; Princípios de expressão plástica; Organização do espaço, tempo e materiais; A importância no desenvolvimento da criança.
4.2	Dinamiza actividades de expressão plástica com base no desenho infantil	Técnicas, materiais e espaços; Desenho livre; Evolução do desenho infantil; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.
4.3	Dinamiza actividades de expressão plástica com base na pintura	Técnicas, materiais e espaços; Pintura livre Evolução da pintura na criança; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.
4.4	Dinamiza actividades de expressão plástica com base na modelagem	Técnicas, materiais e espaços; Evolução da modelagem; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.
4.5	Dinamiza actividades de expressão plástica com base na tapeçaria	Técnicas e materiais; A tapeçaria no jardim-de-infância; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.
4.6	Dinamiza actividades de expressão plástica com base na construção de fantoches	A importância do fantoche; Técnicas e materiais; Construção de fantoches; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.

4.7	Dinamiza actividades de expressão plástica com base em diferentes técnicas	Recorte, colagem, estampagem, decalque, dobraduras, cartonagem, raspagem, mobiles, trabalhos tridimensionais, carimbagens, batik; Técnicas, materiais e espaços; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.
4.8	Aplica as técnicas de animação com base na expressão musical	Percepção auditiva; Capacidade para reagir esteticamente à música; Audição de música como forma de ocupação de tempos livres; Princípios da expressão musical; Importância da expressão musical no desenvolvimento da criança; Evolução musical na criança; Elementos básicos da música; Trabalho musical em grupo; Linguagem musical.
4.9	Utiliza instrumentos musicais	Instrumentos musicais: percussão, sopro, cordas; Técnicas de utilização de instrumentos musicais.
4.10	Constrói instrumentos musicais	Construção de instrumentos musicais; Construção de instrumentos musicais a partir de materiais recicláveis.
4.11	Dinamiza actividades de canto e movimento	Registo de sons e ritmos; Sons e suas características; Canções infantis; Actividades de movimento.
4.12	Planifica actividades de expressão musical	Registo de sons e ritmos; Sons e suas características; Canções infantis; Actividades de movimento
<b>237 - Aplicar técnicas de expressão dramática, corporal, vocal e verbal</b> <b>3279 - Expressão dramática, corporal, vocal e verbal</b>		
5.1	Dinamiza actividades utilizando a expressão dramática	Expressão dramática e a sua importância no desenvolvimento da criança; Expressão corporal; Corpo como um todo e segmentação; Coordenação visual e áudio-motora; Respiração - desenvolvimento e exploração; Relaxamento - técnica e desenvolvimento; Princípios da expressão dramática; Expressão vocal e verbal; Corpo como emissor sonoro; Silêncio e som; Volume e projecção da voz; Articulação e dicção; Som e suas características; Lengalengas; Trava-línguas; Criação e realização; Sair da rotina; Pensar, sentir e agir simultaneamente; Expressão dramática na prática; Expressão dramática e desenvolvimento integral da criança; Desenvolvimento cognitivo.
5.2	Dinamiza jogos dramáticos	Liberdade de expressão; Preparação, actuação e avaliação; Expressão dramática e sua importância no desenvolvimento da criança; Função simbólica na expressão dramática; Expressão dramática e integração social; Expressão dramática e desenvolvimento social; Conceito de psicologia do desenvolvimento; Objecto da psicologia do desenvolvimento; Desenvolvimento infantil; Aspectos fisiológicos; Aspectos afectivos; Aspectos intelectuais; Aspectos sócio-morais; Construção da identidade; Moratória psicossocial; Desenvolvimento sexual infantil; Desenvolvimento e maturação da criança; Modelos psicológicos do desenvolvimento; Teoria psicanalítica (Freud); Teoria da maturação (Gressel); Teoria do ciclo vital; Teoria cognitiva (Piaget, Brunner); Teoria cognitiva-social (Vigotsky); Etapas do desenvolvimento humano; Gravidez/nascimento e suas condicionantes; Desenvolvimento intra-uterino; Desenvolvimento pós-natal; Desenvolvimento, crescimento e maturação; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da criança dos 0 aos 6 anos; Desenvolvimento e maturação da criança; Factores que condicionam o desenvolvimento infantil; Fases do desenvolvimento infantil; Desenvolvimento físico e psico-motor; Evolução da postura e da descoberta do corpo; Evolução da ideia do espaço e do tempo; Lateralidade; Percepção e a sua importância para o desenvolvimento infantil; Desenvolvimento cognitivo; Fases, idades e perfis do desenvolvimento da infância à puberdade; Teoria de Piaget; Desenvolvimento da linguagem; Linguagem como forma de comunicação; Etapas na aquisição da linguagem; Cognição e linguagem; Desenvolvimento sócio-afectivo; Interação mãe-filho; Construção do objecto; Importância da vinculação; Relações precoces mãe-filho; Processo de separação / individualização; Processo de entrada no grupo; Isolamento, começo do grupo, relações entre crianças, amizade, cooperação e autonomia; Relação criança-adulto; Da família à creche ao jardim de infância e à escola; Papel estruturante do vigilante.
5.3	Dinamiza actividades com base na elaboração de trajos, maquilhagem, acessórios e máscaras	Desenvolvimento, crescimento e maturação da criança; Expressão dramática e sua importância no desenvolvimento da criança; Criação e realização.
5.4	Dinamiza a improvisação individual e colectiva	Liberdade de expressão; Preparação, actuação e avaliação; Os trajos, a maquilhagem, os acessórios e as máscaras; Luz e som; Materiais naturais; Papel de jornal, plásticos e barro; Modalidades de representação; Teatro de sombras; Teatro infantil; Pantomima; Teatro de fantoches; Expressão dramática e desenvolvimento integral da criança; Expressão dramática e a sua importância no desenvolvimento cognitivo, psicomotor, e sócio-afectivo; Função simbólica na expressão dramática; Jogo simbólico, desenho, imagem mental e linguagem; Expressão dramática e integração social; Expressão dramática e desenvolvimento social.
5.5	Aplica técnicas de relaxamento	Técnicas de relaxamento; Pensar, sentir e agir simultaneamente; Expressão corporal; Expressão dramática e a sua importância no desenvolvimento cognitivo, psicomotor e sócio-afectivo.
5.6	Realiza pantomima e mímica corporal	Coordenação visual e motora; Pantomima e mímica.
<b>238 - Preparar espaços, materiais e equipamentos</b> <b>3280 - Espaços, materiais e equipamentos - creche e jardim de infância</b>		
6.1	Realiza a higiene e arrumação de materiais, equipamentos e espaços	Higiene dos materiais, dos equipamentos e dos espaços; Arrumação dos materiais, equipamentos e espaços.
6.2	Realiza a manutenção e preparação de materiais, equipamentos e espaços	Manutenção de materiais, equipamentos e espaços; Preparação de materiais, equipamentos e espaços.

6.3	Prepara os materiais necessários para as actividades pedagógicas	Percurso da educação pré-escolar; Principais correntes pedagógicas; Movimento educação nova; Pedagogia da educação popular; Pedagogia não directiva; Pedagogia construtivista; Modelos pedagógicos e organização dos espaços educativos; Organização e gestão da sala de actividades; Áreas de conteúdo da educação pré-escolar, leitura e escrita, matemática, conhecimento do mundo e desenvolvimento pessoal e social.
6.4	Prepara os espaços e equipamentos para as actividades pedagógicas, as refeições e as sestas	Percurso da educação pré-escolar; Principais correntes pedagógicas; Modelos pedagógicos e organização dos espaços educativos; Organização e gestão da sala de actividades; Espaço e tempo a importância da rotina; Relação afectiva e pedagógica na educação da criança.
6.5	Aplica as técnicas de observação dos comportamentos das crianças antes, durante e depois das actividades	Importância da observação; Conceito e técnicas da observação; Capacidade para realizar práticas de observação e registo; Capacidade para realizar a observação que permite o conhecimento individualizado da criança.
6.6	Realiza o registo dos comportamentos observados	Capacidade para realizar práticas de observação e registo; Capacidade para realizar a observação que permite o conhecimento individualizado da criança.
6.7	Desenvolve trabalho em equipa	Importância do comportamento na relação interpessoal; Princípios gerais do comportamento; Conflito e principais orientações no relacionamento interpessoal; Estilos de comunicação; Atitudes ineficazes; Comunicação assertiva; Capacidade para desenvolver um trabalho de equipa; Comportamento negativo no seio do grupo; Comportamento positivo no seio do grupo.
6.8	Aplica as técnicas de comunicação e relação com as crianças e com os adultos	Conceito de processo de comunicação; Elementos do processo de comunicação; Capacidade para identificar as barreiras à comunicação; Formas de superar as barreiras à comunicação; Recursos do emissor e do receptor.
<b>239 - Planificar, desenvolver e acompanhar actividades pedagógicas do quotidiano da criança</b> <b>3281 - Actividades pedagógicas do quotidiano da criança</b>		
7.1	Planifica, desenvolve e acompanha actividades pedagógicas relacionadas com o quotidiano da criança	Técnicas de observação e conhecimento individualizado das crianças; Desenvolvimento do trabalho em equipa; Desenvolvimento de atitudes e comportamentos; Responsabilidade, iniciativa pessoal, capacidade de autocritica; Capacidade para reformular as suas acções
7.2	Desenvolve actividades tendo por base a comunicação e a relação pedagógica	Conceito de processo de comunicação; Componentes psicológicos; Elementos do processo de comunicação; Barreiras à comunicação; Atitudes ineficazes nos comportamentos comunicacionais; Comunicação assertiva; Relacionamento interpessoal; Complexidade e riqueza da personalidade; Dinâmica do relacionamento humano; Importância das primeiras impressões no relacionamento interpessoal; Tensões do relacionamento humano; Comunicação e relação pedagógica; Regras como elemento estruturante da comunicação e relação pedagógica; Rotinas como elemento estruturante na organização espaço-temporal; Relacionamento e educação na infância; Relação da criança com outras crianças; Relação da criança com adultos; Impacto das relações entre adultos nas crianças; Importância do envolvimento parental; Abordagem sistémica da família; Modelo ecológico do desenvolvimento humano de Bron Feubrenner; Participação da família no projecto educativo e na vida da instituição educativa.
<b>240 - Planejar e desenvolver actividades de tempos livres</b> <b>3287 - Planeamento e desenvolvimento de actividades de tempos livres</b>		
8.1	Participa em reuniões de equipa educativa e de pais	Participação em reuniões; Importância da escola, instituição de ATL, pais e comunidade.
8.2	Planifica e desenvolve actividades pedagógicas em ATL	Organização do espaço educativo; Organização e gestão da sala de actividades; Elaboração de lista de materiais; Conhecimento de materiais lúdico-pedagógicos; Elaboração e preparação dos materiais necessários às actividades; Preparação dos espaços, equipamentos e materiais para a realização de actividades pedagógicas; Higiene dos espaços, equipamentos e materiais; Elaboração de horários; A importância do espaço e do tempo; A importância da rotina; A importância da relação afectiva e pedagógica.
8.3	Dinamiza actividades em diferentes espaços lúdicos e pedagógicos	Dinamização da biblioteca; Leitura, Conto de histórias, Dramatização; Organização de festas: Objectivos, Actividades a desenvolver, Distribuição de tarefas pelas crianças; Planejar e desenvolver o acompanhamento das crianças à praia: Viagem, Chegada à praia, Incidência solar, Actividades livres, Actividades orientadas, Idas à água, Refeições, Regresso; Organização de passeios: Viagem, Objectivos, Questões de segurança, Refeição, Regresso; Promoção de jogos: Jogos de interior, Jogos de exterior; Capacidade para desenvolver técnicas de expressão plástica: Aplicação das técnicas de animação de actividades pedagógicas (Expressão plástica, Expressão musical, Expressão dramática), Seleção de materiais de suporte, Organização de espaços.
8.4	Desenvolve actividades pedagógicas no exterior	Supervisão da brincadeira; Acompanhamento no recreio; Motivação para actividades pedagógicas em grupo.
8.5	Organiza e monta exposições de trabalhos efectuados pelas crianças	Organização e montagem de exposições; Exposição de trabalhos enquanto forma para estimular a confiança, a auto-crítica e a criatividade.
8.6	Orienta as crianças na realização dos trabalhos de casa	Sensibilização para a qualidade do trabalho; Acompanhamento individualizado das dificuldades de aprendizagem; Estimular a investigação; Estimular a discussão de diferentes temas; Actividades de linguagem; Ciências do meio físico e social; Expressão musical.
8.7	Desenvolve actividades específicas de apoio a crianças com necessidades educativas especiais	Crianças com necessidades educativas especiais; Capacidade para reconhecer a imaturidade do desenvolvimento; Capacidade para perceber a ausência de confiança e auto-estima; Deficiências sensoriais específicas; Distúrbios emocionais; Capacidade para actuar de forma adequada em situações de depressão infantil, stress e resiliência; Importância do papel do educador, auxiliar de educação, da família e dos serviços de psicologia e orientação.
<b>241 - Planificar e orientar as refeições das crianças</b> <b>3289 - Planificação de actividades de tempos livres - refeições</b>		
9.1	Acompanha a higiene antes e depois das refeições	Regras de higiene.

9.2	Promove a participação da criança na organização da refeição	Actividades antes e durante o período da refeição (pôr a mesa, servir a refeição, utilização correcta dos talheres e guardanapo).
9.3	Desenvolve actividades que permitam a assimilação de regras sociais	Evolução do comportamento pessoal e social; Relações sociais no seio de um grupo; Noção de colaboração e cooperação; Teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson; Teoria da aprendizagem social de Bandura.
9.4	Acompanha as crianças no período de refeição	Desenvolvimento, crescimento e maturação da criança; Fases do desenvolvimento infantil; Factores que condicionam o desenvolvimento da criança; Desenvolvimento sócio-afectivo; Relação criança e adulto; Regras de higiene antes e depois da refeição; Comportamento e hábitos de alimentação; Prevenção de acidentes; Promoção de comportamentos de autonomia; Comportamentos e hábitos de alimentação; Regime alimentar da criança doente; Distúrbios alimentares; Prevenção de acidentes; Comportamentos de autonomia; Capacidade para reconhecer a imaturidade do desenvolvimento; Ausência de confiança e auto-estima; Deficiências sensoriais; Distúrbios emocionais; Prevenção de acidentes; Promoção de comportamentos de autonomia.
<b>242 - Aplicar técnicas de promoção da saúde mental infantil</b> <b>3267 - Saúde mental infantil</b>		
10.1	Aplica as técnicas adequadas à promoção da saúde mental infantil	Conceitos básicos de saúde mental: O normal e o patológico; Factores de equilíbrio e de risco; Crises de desenvolvimento e crises acidentais; A importância da abordagem familiar; A perspectiva familiar e seus objectivos; Capacidade para perceber a existência de situações de risco; Capacidade para identificar as acções adequadas à promoção da saúde mental infantil.
10.2	Aplica os procedimentos adequados para cada situação específica	Carência afectiva; Criança prematura; Criança hospitalizada; Criança de família desmembrada; Criança negligenciada e batida; Criança psicossomática
<b>243 - Planificar, desenvolver e acompanhar actividades pedagógicas com crianças com necessidades educativas especiais</b> <b>3294 - Actividades pedagógicas com crianças com NEE</b>		
11.1	Participa em situações educativas com crianças com necessidades educativas especiais	Evolução histórica do conceito de necessidades específicas de educação; Modelos e práticas em necessidades específicas de educação em Portugal; Caracterização das necessidades específicas de educação; Crianças com imaturidade do desenvolvimento; Crianças hiperactivas; Crianças com deficiência: Motora, Mental, Visual, Auditiva; Crianças com doenças crónicas; Papel da família; Papel da equipa educativa; Deficiência e agressividade; Intervenção precoce em crianças com necessidades especiais de educação; Modelos de intervenção precoce; Desenvolvimento sexual da criança com deficiência; Educação sexual na deficiência; Cognição, valores e sexualidade; Direito à sexualidade; Formas educativas específicas; Métodos de ensino-aprendizagem; Apoio à socialização; Promoção da autonomia; Promoção do desenvolvimento motor; Promoção do desenvolvimento da linguagem; Observação e conhecimento individualizado das crianças - Técnicas e procedimentos.
11.2	Planifica e desenvolve actividades pedagógicas com crianças com necessidades específicas de educação	Evolução histórica do conceito de necessidades específicas de educação; Modelos e práticas em necessidades específicas de educação em Portugal; Caracterização das necessidades específicas de educação; Crianças com imaturidade do desenvolvimento; Crianças hiperactivas; Crianças com deficiência: Motora, Mental, Visual, Auditiva; Crianças com doenças crónicas; Papel da família; Papel da equipa educativa; Deficiência e agressividade; Intervenção precoce em crianças com necessidades especiais de educação; Modelos de intervenção precoce; Desenvolvimento sexual da criança com deficiência; Educação sexual na deficiência; Cognição, valores e sexualidade; Direito à sexualidade; Formas educativas específicas; Métodos de ensino-aprendizagem; Apoio à socialização; Promoção da autonomia; Promoção do desenvolvimento motor; Promoção do desenvolvimento da linguagem; Observação e conhecimento individualizado das crianças - Técnicas e procedimentos; Entrada e acolhimento das crianças e famílias; Actividades pedagógicas na sala e no exterior; Serviço e acompanhamento das refeições; Sesta, higiene e saída.
<b>244 - Planificar e desenvolver acções de prevenção de doenças e acidentes na infância</b> <b>3284 - Higiene, saúde e segurança da criança</b>		
12.1	Aplica as técnicas de prevenção de doenças e acidentes relacionadas com a higiene e alimentação da criança	Saúde na Infância - Criança dos 0 aos 6 anos; Consultas Materno-infantis; Cuidados de higiene de equipamentos e espaços; Cuidados de conforto; Higiene pessoal e repouso; Necessidades nutricionais; Alimentação equilibrada; Alimentação e exercício físico; Alimentação e crescimento saudável; Distúrbios alimentares; Higiene Oral.
12.2	Aplica os procedimentos relativos aos cuidados de saúde preventivos a prestar nas diferentes situações	Noção de saúde e de doença; Alterações gastrointestinais; Náuseas; Vômitos; Diarreia; Obstipação; Alterações respiratórias; Dificuldades respiratórias; Obstrução nasal; Tosse; Asma; Alterações visuais; Alterações cutâneas; Febre; Parasitoses; Doenças transmissíveis; Rubéola; Sarampo; Papeira; Tuberculose; Hepatite; Meningite; Plano de vacinação.
12.3	Aplica os procedimentos adequados perante os diferentes tipos de acidentes	Acidentes domésticos; Escadas, portas, gavetas, quinas e janelas altas; Tomadas eléctricas; Fogo, Forno, Frigorífico, Ferro de engomar; Quedas; Ingestão de medicamentos; Ingestão de Químicos; Acidentes na rua; Atropelamentos; Acidentes de viação; Transporte de crianças (cadeira ou cinto de segurança); Acidentes no parque infantil; Queimaduras; Quedas de baloiço e outros equipamentos; Fracturas e entorses; Principais causas de acidentes; Identificação das acções de prevenção; Realização de pequenos curativos; Recurso ao serviço de urgência; Informação à família.
<b>245 - Aplicar técnicas de primeiros socorros</b> <b>3274 - Primeiros socorros - tipos de acidentes e formas de actuação</b>		
13.1	Aplica as técnicas de primeiros socorros em caso de doença ou acidente	Técnicas de primeiros socorros; Capacidade para prevenir os perigos e limitar os riscos através de uma atitude activa e informativa; Actuação reflectida, rápida e adequada face às diferentes situações; Perceber os limites da acção; Optar pelo serviço de assistência apropriado.
13.2	Organiza uma mala de primeiros socorros	Composição da mala de primeiros socorros; Localização e organização dos medicamentos; Segurança, conservação e prescrição dos medicamentos; Emprego abusivo.



13.3	Aplica os procedimentos adequados aos diferentes tipos de acidente	Principais causas de acidentes Identificação das acções de prevenção Realização de pequenos curativos Ministrando medicamentos Recurso ao serviço de urgência Informação à família Acidentes de pele:feridas, picadas, queimaduras Acidentes do esqueleto: entorse, luxação, fractura Acidentes circulatorios: Hemorragias; Acidentes digestivos: Indigestão, Intoxicação, Envenenamento; Acidentes respiratórios: Asfixia e dificuldades respiratórias; Formas de Actuação e prevenção em outros tipos de acidentes: Acidentes por corrente eléctrica, Técnicas de imobilização, Prevenção de contaminação (Microbiana, Viral, Parasitária); Atitudes e primeiros cuidados face a situações específicas (Ética, Epiléptica, Convulsiva, Depressiva)
------	--	---

**Notas:**

1 - A numeração que antecede cada tarefa indica o número da UC a qual se refere a tarefa e após o ponto indica o número da tarefa. Caso não existam tarefas para determinada UC significa que existe obrigatoriedade de frequência de formação.

2 - As tarefas identificadas com fundo diferente são consideradas nucleares.