



RESULTS FROM TALIS 2018

O Inquérito Internacional sobre Ensino e Aprendizagem da OCDE (TALIS) é um inquérito internacional e em larga escala sobre docentes, diretores e ambiente escolar. Este relatório apresenta os resultados baseados nos dados reportados pelos docentes do 3.º ciclo do ensino básico e pelos respetivos diretores, em escolas públicas e privadas.

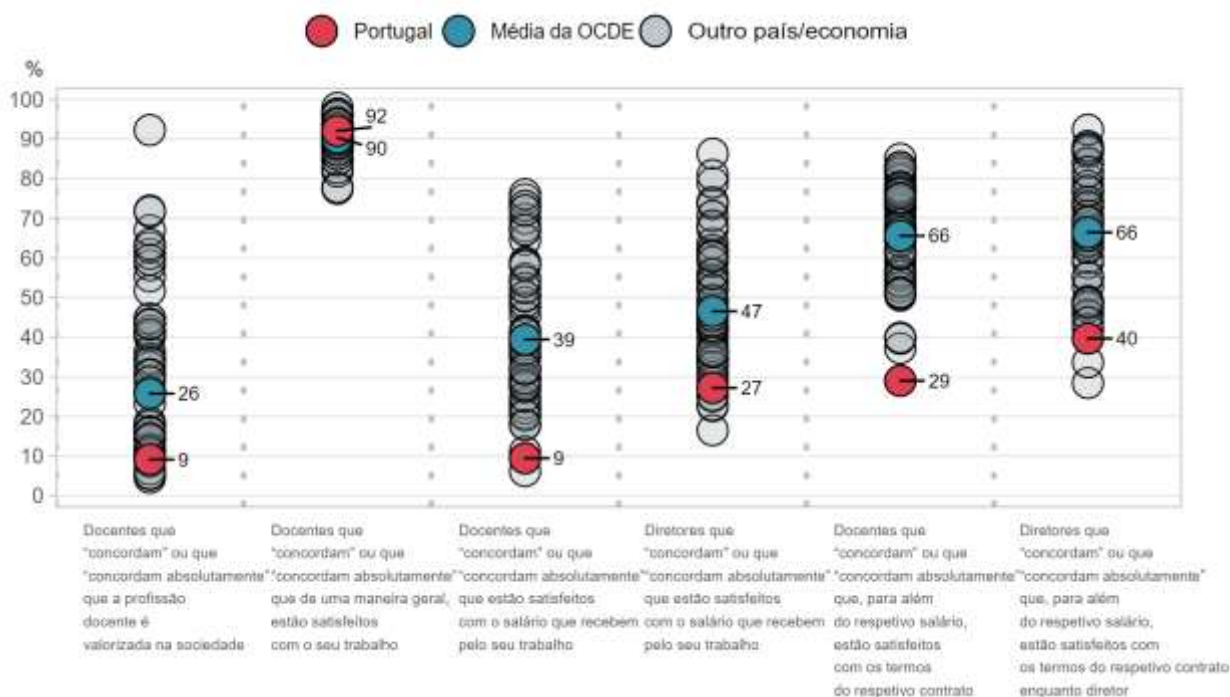
Portugal

I. O que dizem os docentes e diretores sobre os respetivos trabalhos

- O estatuto da profissão docente poderá desempenhar um papel importante no recrutamento e permanência de docentes. Para ter uma ideia da perceção do estatuto da profissão docente, o TALIS perguntou aos docentes se reconhecem que a profissão docente é valorizada na sociedade. Em Portugal, 9% dos docentes “concordam” ou “concordam absolutamente” com a afirmação de que a sua profissão é valorizada na sociedade, valor inferior à média no conjunto dos países membros da OCDE e economias que participaram no TALIS (26%).

Figura 1. Satisfação dos docentes e diretores com os respetivos trabalhos

Resultados baseados nas respostas de docentes do 3.º ciclo do ensino básico e respetivos diretores



Nota: Apenas são apresentados os países e economias com dados disponíveis.

Fonte: OCDE, Base de dados do TALIS 2018, Tabelas II.2.1, II.2.16, II.3.56, II.3.65, II.3.59 e II.3.66.

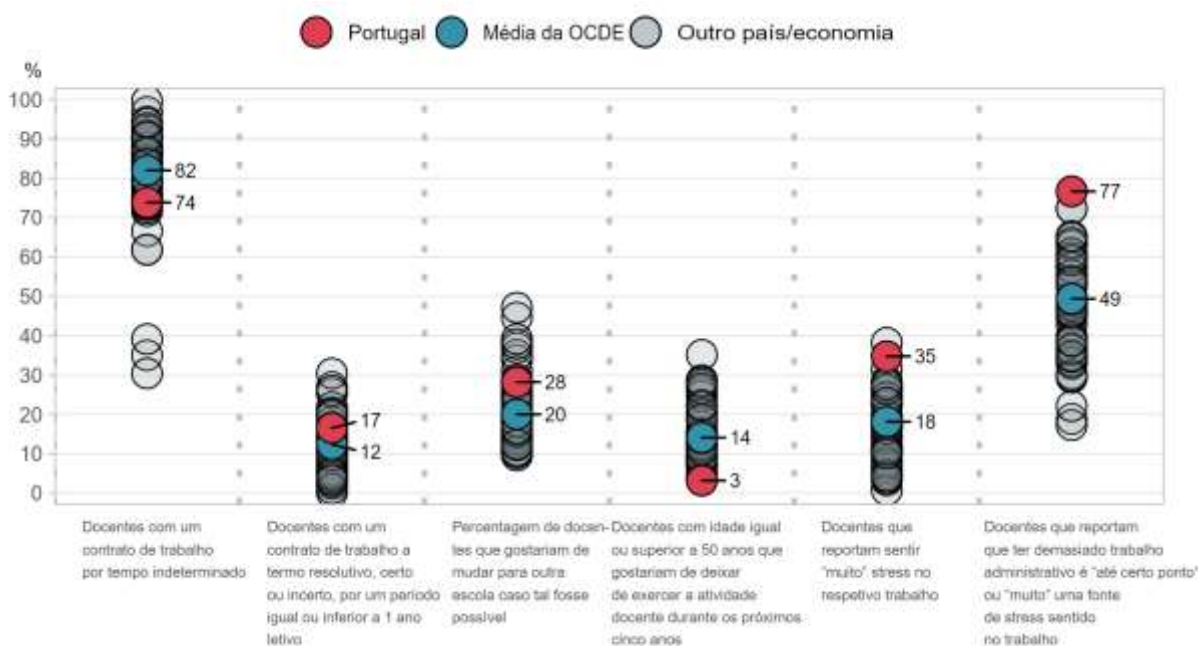
- Entre 2013 e 2018, a percentagem de docentes que reportam que a profissão docente é valorizada na sociedade aumentou em quase metade dos países e economias com dados disponíveis. Em Portugal, durante o mesmo período, a percentagem de docentes que reportam que a profissão docente é valorizada na sociedade permaneceu estável.
- O TALIS define a satisfação laboral como sendo o sentimento de realização e de gratificação que os docentes obtêm do seu trabalho. A satisfação laboral pode ter uma associação positiva com as atitudes dos docentes em relação ao seu trabalho e ao desempenho. Em Portugal, 92% dos docentes reportam que, de um modo geral, estão satisfeitos com o seu trabalho (média da OCDE: 90%). Para além disso, excluindo o salário, 29% dos docentes estão satisfeitos com os termos do respetivo contrato (média da OCDE: 66%). No que particularmente respeita a salários, em Portugal 9% dos docentes reportam estar satisfeitos com os respetivos salários, o que constitui um valor inferior ao valor médio registado na OCDE (39%).
- Em Portugal, 98% dos diretores reportam que, em geral, estão satisfeitos com o respetivo trabalho (média da OCDE: 95%). Para além disso, excluindo o salário, 40% dos diretores reportam estar satisfeitos com os termos do respetivo contrato (média da OCDE: 66%). Em Portugal, 27% dos diretores estão satisfeitos com os respetivos salários, o que constitui um valor inferior ao valor médio registado na OCDE (47%).

II. Condições de trabalho, mobilidade na carreira e risco de desgaste

- Quais os fatores que podem estar a influenciar a satisfação dos docentes? Além da estabilidade na carreira, a mobilidade e as condições de trabalho podem estar a desempenhar um papel importante nos níveis de satisfação reportados pelos docentes. Os compromissos para aumentar as remunerações de docentes e diretores, e para garantir a estabilidade na carreira docente através de contratos permanentes, podem competir com a necessidade de limitar custos e de garantir flexibilidade nas despesas do estado.

Figura 2. Condições de trabalho, mobilidade na carreira e risco de desgaste dos docentes

Resultados baseados nas respostas de docentes do 3.º ciclo do ensino básico



Nota: Apenas são apresentados os países e economias com dados disponíveis.

Fonte: OCDE, Base de dados do TALIS 2018, Tabelas II.3.1, II.2.16, II.2.63, II.2.36, e II.2.43.

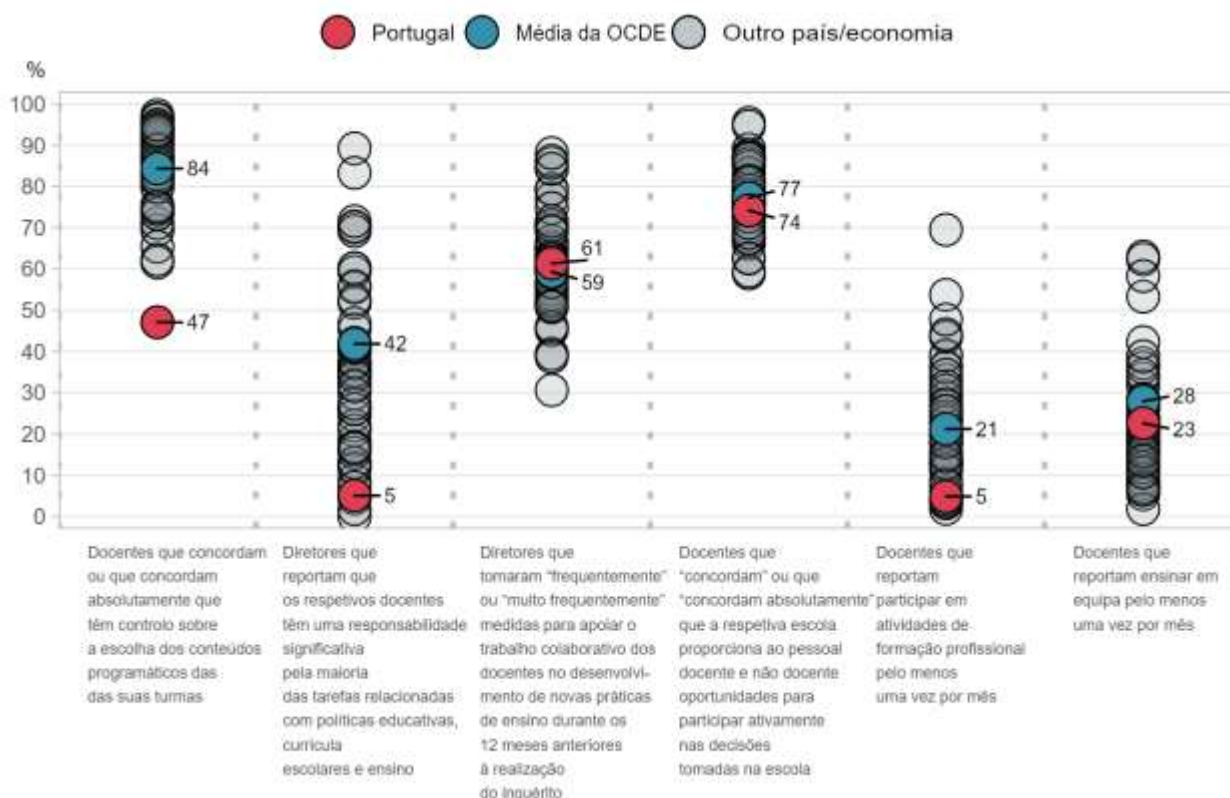
- Em Portugal, 74% dos docentes têm um contrato de trabalho por tempo indeterminado (média da OCDE: 82%). Em simultâneo, 17% dos docentes em Portugal têm um contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, por um período igual ou inferior a 1 ano letivo, valor superior à média nos países e economias que participam no TALIS (média da OCDE: 12%). Em Portugal, durante os últimos 5 anos, a proporção de docentes com um contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, por um período igual ou inferior a 1 ano letivo tem permanecido estável. Em Portugal, os docentes com este tipo de vínculo contractual tendem a reportar níveis mais elevados de autoeficácia para o ensino.
- Em relação à mobilidade de docentes, em Portugal, 28% dos docentes gostariam de mudar para outra escola, caso tal fosse possível (média da OCDE: 20%). Em média no conjunto da OCDE, os docentes que gostariam de mudar de escola estão menos satisfeitos com a profissão docente, não escolheram o ensino como primeira opção de carreira, são ligeiramente mais novos e possuem menos experiência de trabalho na escola em que lecionam atualmente. Estes docentes têm também, regra geral, horários com componente letiva máxima e reportam que a turma-alvo que lhes é atribuída para lecionar tem uma concentração ligeiramente maior de alunos provenientes de famílias socioeconomicamente desfavorecidas, alunos com fracos resultados escolares e alunos com problemas comportamentais.
- O desgaste é outro fator relacionado com a mobilidade dos docentes. O desgaste entre docentes pode afetar os resultados escolares dos alunos, ao ter um impacto negativo no clima de escola e na implementação do currículo. O desgaste pode também conduzir a custos financeiros significativos para os sistemas educativos, ao criar a necessidade de substituir docentes qualificados nas escolas afetadas. O TALIS usa a intenção dos docentes continuarem ou não a exercer a atividade docente como uma medida aproximada para medir o risco de desgaste. Em Portugal, 11% dos docentes reportam que gostariam de deixar de exercer a atividade docente durante os próximos cinco anos (média da OCDE: 25%). Para além disso, 3% dos docentes em Portugal, com idade igual ou superior a 50 anos, gostariam de deixar de exercer a atividade docente durante os próximos cinco anos, um valor inferior ao valor médio registado na OCDE (14%).
- Níveis agudos de stress no trabalho podem ser associados à satisfação laboral dos docentes e à sua intenção de continuar a exercer a atividade docente. Para além disso, ambientes e situações geradoras de stress podem afetar as práticas e motivação dos docentes e diretores, e até mesmo os resultados escolares dos alunos. Em Portugal, 35% dos docentes reportam sentir “muito” stress no respetivo trabalho, um valor superior ao valor médio registado na OCDE (18%).
- Quase metade dos docentes nos países membros da OCDE e de economias que participam no TALIS reportam que ter demasiado trabalho administrativo é “até certo ponto” ou “muito” uma fonte de stress sentido no trabalho.
 - Em Portugal, as três fontes mais prevalentes do stress sentido pelos docentes no respetivo trabalho são: a responsabilidade pelos resultados dos alunos; ter demasiados trabalhos dos alunos para avaliar; e, ter demasiado trabalho administrativo para realizar.
 - Para os diretores, em Portugal, as três fontes mais prevalentes de stress são: a responsabilidade pelos resultados dos alunos; ter demasiado trabalho administrativo para realizar; e, corresponder às exigências das autoridades educativas a nível municipal ou do Ministério da Educação.
- Em média, no conjunto dos países membros da OCDE e economias que participam no TALIS, os docentes que afirmam sentir “muito” stress no respetivo trabalho são duas vezes mais propensos a reportar que pretendem deixar de exercer a atividade docente durante os próximos cinco anos do que os colegas que reportam menores níveis de stress. No caso de Portugal, os docentes que reportam sentir “muito” stress no respetivo trabalho são 60% mais propensos a pretender deixar de exercer a atividade docente durante os próximos cinco anos.

III. Apoio à autonomia profissional, colegialidade e colaboração

- O TALIS mostra caminhos promissores a seguir para tornar o trabalho dos docentes mais gratificante e compensador. A autonomia dos docentes é um fator importante para promover a experimentação em sala de aula. Em Portugal, 47% dos docentes reportam ter controlo sobre a escolha dos conteúdos programáticos, em comparação com o valor médio de 84% registado no conjunto dos países membros da OCDE e economias que participam no TALIS. Em Portugal, os docentes que reportam maiores níveis de controlo sobre a sua turma são mais propensos a afirmar que trabalham em ambientes escolares inovadores.
- As oportunidades dos docentes terem voz no desenvolvimento da visão e dos objetivos educativos da escola são uma componente integral da liderança de docentes. Em Portugal, 5% dos diretores reportam que os respetivos docentes têm uma responsabilidade significativa pela maioria das tarefas relacionadas com a tomada de decisão no domínio das políticas educativas, designadamente curricula escolares e práticas de ensino, valor inferior ao valor médio registado na OCDE (42%).

Figura 3. Autonomia profissional, colegialidade e colaboração

Resultados baseados nas respostas de docentes do 3.º ciclo do ensino básico e respetivos diretores



Nota: Apenas são apresentados os países e economias com dados disponíveis.

Fonte: OCDE, Base de dados do TALIS 2018, Tabelas II.5.32, II.5.31, II.5.12, II.4.24 e II.4.1.

- A inovação nas escolas requer o apoio dos pares e a orientação dos diretores. Em Portugal, 75% dos docentes dizem que trabalham numa cultura colaborativa caracterizada por uma relação de mútuo apoio (média da OCDE: 81%). Para além disso, 61% dos diretores em Portugal tomaram regularmente medidas para apoiar o trabalho colaborativo dos docentes no desenvolvimento de novas práticas de ensino, durante os 12 meses anteriores à realização do inquérito, o que estatisticamente não é significativamente diferente do valor médio registado na OCDE (59%).

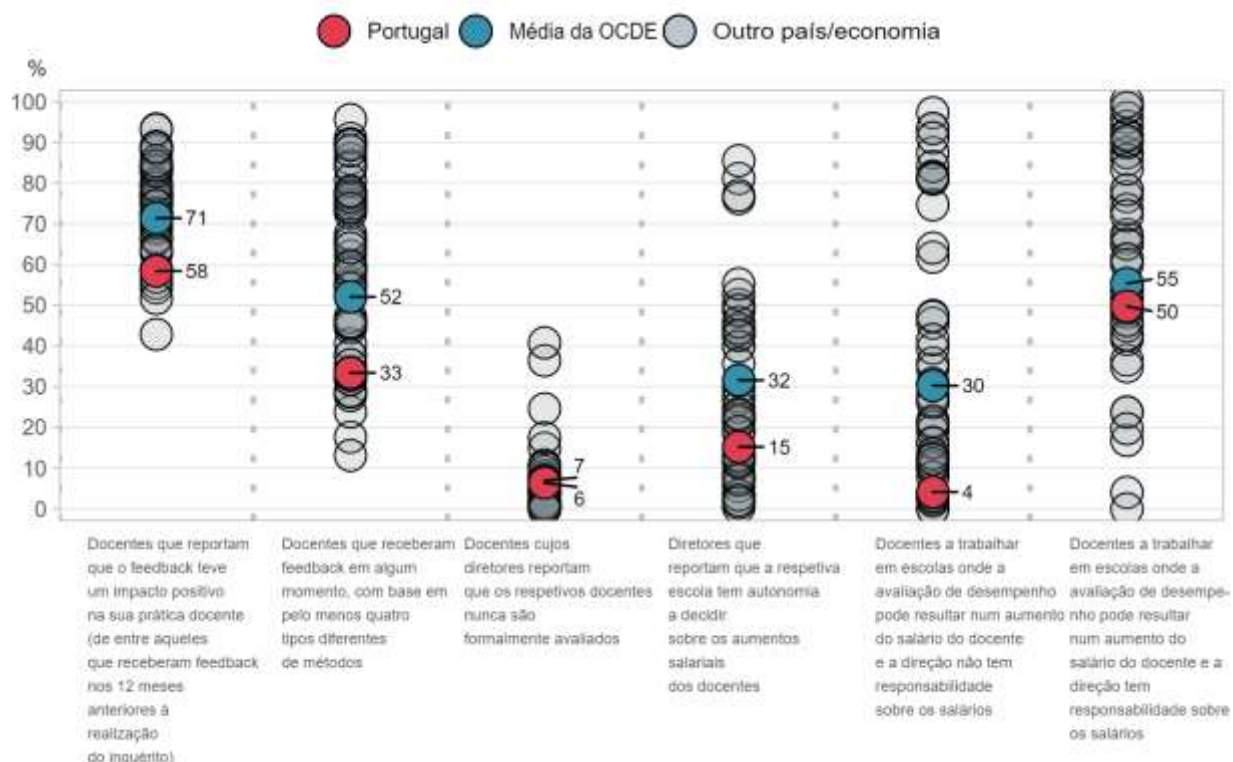
- Os diretores podem estimular ambientes de trabalho colaborativos e participativos. Em Portugal, 74% dos docentes afirmam que a respetiva escola proporciona ao pessoal docente e não docente oportunidades para participar ativamente nas decisões tomadas na escola (média da OCDE: 77%). Em média, no conjunto da OCDE, os docentes que reportam que a respetiva escola proporciona ao pessoal docente e não docente oportunidades para participar ativamente na tomada das decisões na escola, tendem a empenhar-se mais em algumas formas de trabalho colaborativo.
- A colaboração profissional pode ser uma base sólida para práticas inovadoras e efetivas. Em média, no conjunto da OCDE, os docentes que se envolvem em atividades de colaboração profissional, que envolvem um maior grau de interdependência entre docentes, tendem igualmente a reportar uma utilização mais frequente de práticas de ensino eficazes, como a ativação cognitiva. Contudo, a colaboração profissional não é uma prática frequente no conjunto dos países membros da OCDE e economias que participam no TALIS. Em Portugal, 5% dos docentes reportam participar em atividades de formação profissional pelo menos uma vez por mês (média da OCDE: 21%) e 23% ensinam em equipa com a mesma frequência (média da OCDE: 28%).

IV. Aproveitar ao máximo os sistemas de *feedback* e de avaliação de desempenho

- O *feedback* dos docentes é um instrumento importante para a melhoria da qualidade do ensino, dado que visa melhorar a compreensão, por parte dos docentes, dos respetivos métodos e práticas. O *feedback* pode melhorar a eficácia dos docentes, quer pelo reconhecimento dos respetivos pontos fortes, como pela abordagem dos pontos fracos nas suas práticas pedagógicas. Em Portugal, 24% dos docentes reportam que nunca receberam *feedback* nas respetivas escolas (média da OCDE: 10%). Em média, no conjunto da OCDE, as formas de *feedback* mais utilizadas assentam em *feedback* após observação das aulas de cada docente, e após os resultados da avaliação dos alunos nas escolas e nas turmas. Em Portugal, as formas de *feedback* mais utilizadas assentam em *feedback* após os resultados da escola e da turma, após observação das aulas de cada docente, e após a avaliação externa dos respetivos alunos.
- Em Portugal, 58% dos docentes que receberam *feedback* nos 12 meses anteriores à realização do inquérito, afirmam que este teve um impacto positivo na sua prática docente (média da OCDE: 71%). Em todos os países membros da OCDE e economias que participaram no TALIS, os docentes que reportam ter recebido *feedback* baseado em múltiplos métodos são mais propensos a considerar que esse facto teve um impacto positivo na respetiva prática docente. Para além disso, 33% dos docentes reportam ter recebido *feedback* em algum momento, com base em pelo menos quatro tipos diferentes de métodos (valor inferior ao valor médio registado na OCDE, 52%).

Figure 4. Feedback e avaliação de desempenho

Resultados baseados nas respostas de docentes do 3.º ciclo do ensino básico e respetivos diretores



Nota: Apenas são apresentados os países e economias com dados disponíveis.

Fonte: OCDE, Base de dados do TALIS 2018, Tabelas II.4.48, II.4.47, II.3.30, II.5.1 e II.3.48.

- Os sistemas de avaliação de desempenho, utilizados para avaliar formalmente os docentes, incentivam a melhoria contínua das suas práticas de ensino, uma vez que providenciam oportunidades para reconhecer e recompensar os professores pelos seus esforços. Em Portugal, 6% dos docentes estão em escolas onde os diretores reportam que os respetivos docentes nunca são formalmente avaliados (valor que, estatisticamente, não é significativamente diferente da média da OCDE, 7%).
- Para a avaliação de desempenho ser eficaz, deve conduzir às consequências certas. Por exemplo, consequências como a indigitação de um orientador/supervisor para apoiar a melhorar as práticas de ensino ou para elaborar um plano de desenvolvimento profissional estão bem alinhadas com a função formativa da avaliação de desempenho. Em Portugal, 72% dos docentes trabalham em escolas onde a elaboração de um plano de desenvolvimento profissional ou de formação contínua é uma ocorrência comum após uma avaliação (média da OCDE: 90%), e 67% dos docentes trabalham em escolas onde a indigitação de um orientador/supervisor é uma ocorrência comum após uma avaliação (média da OCDE: 71%).
- O objetivo de assegurar um bom desempenho, em conformidade com padrões que tenham sido definidos, pode estar ligado a incentivos financeiros, tais como um aumento de salário e/ou a atribuição de um prémio. Nos últimos cinco anos, em Portugal, a proporção de docentes a trabalhar em escolas onde a avaliação de desempenho por vezes resulta num aumento do salário do docente, ou na atribuição de um prémio monetário, permaneceu estável, em cinco pontos percentuais.
- Em Portugal, a proporção de docentes a trabalhar em escolas onde a direção tem responsabilidade sobre os salários, e onde a avaliação de desempenho dos docentes pode resultar num aumento do respetivo salário ou na atribuição de um prémio monetário, é de 50%, (média da OCDE: 55%). Em escolas onde a direção não tem responsabilidade sobre os salários, essa proporção é de 4% (média

da OCDE: 30%). Com base nas respostas dos diretores, em Portugal 15% das escolas têm a responsabilidade sobre os aumentos de salários ou sobre prémios monetários, valor inferior à média registada na OCDE (32%).

V. Características-chave do TALIS 2018

O TALIS utiliza questionários aplicados junto de docentes e diretores de escolas como forma de recolha de dados para o estudo. O principal objetivo do projeto é produzir informação internacionalmente comparável e relevante para o desenvolvimento e implementação de políticas educativas orientadas para diretores, docentes e ensino, com ênfase nos aspetos que afetam a aprendizagem dos alunos.

Desde logo, o TALIS possibilita que os decisores revejam e desenvolvam políticas educativas que promovam a profissão docente e a existência de ambientes de ensino e aprendizagem eficazes. Depois, possibilita que docentes, diretores e parceiros intervenientes na educação reflitam e discutam práticas de ensino, e encontrem formas de continuamente as melhorar. Finalmente, fornece uma ampla base de dados, provenientes das rondas 2008, 2013 e 2018 do Projeto, capaz de inspirar futuros trabalhos de investigadores.

- Foram selecionados nove temas principais para inclusão no questionário TALIS 2018:
 - práticas de ensino dos docentes;
 - liderança escolar;
 - práticas profissionais dos docentes;
 - formação para a docência;
 - *feedback* e desenvolvimento profissional de docentes;
 - clima de escola;
 - satisfação no trabalho;
 - gestão de recursos docentes e relações com os parceiros educativos;
 - autoeficácia dos docentes.

Dois temas transversais foram adicionados a esta lista: inovação; equidade e diversidade.

- A população-alvo internacional do TALIS é composta por docentes do 3.º ciclo do ensino básico e respetivos diretores, de escolas públicas e privadas. Existiram ainda três opções adicionais:
 - questionário dirigido a docentes dos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico, e respetivos diretores (realizado por 15 países e economias participantes);
 - questionário dirigido a docentes do ensino secundário, e respetivos diretores (11 países e economias participantes, entre os quais Portugal);
 - questionário dirigido a docentes e diretores de escolas que participaram no Programa Internacional de Avaliação de Alunos – PISA 2018 (9 países e economias participantes).
- Em cada país ou economia participante foi selecionada aleatoriamente uma amostra representativa de cerca de 4.000 docentes de 200 escolas, e respetivos diretores. No total, cerca de 260.000 docentes responderam ao inquérito, representando mais de 8 milhões de docentes em 48 países ou economias participantes. Considerando a população-alvo internacional TALIS, em Portugal participaram 3.676 docentes do 3.º ciclo do ensino básico e os 200 diretores das escolas onde esses professores exercem funções.
- O primeiro volume do TALIS 2018, *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, publicado em 19 de junho de 2019, explora as dimensões do conhecimento e das competências associadas ao exercício da profissão de docentes e diretores. O segundo volume, *Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, publicado em 23 de março de 2020, foca-se no prestígio, possibilidades de carreira, cultura colaborativa e responsabilidade e autonomia.
- Todos os dados reportados neste relatório são provenientes do segundo relatório. As fontes adicionais de dados (para além das referidas nas figuras) para a Secção I são: Tabelas II.2.5 e II.2.27; para a Secção II são: Tabelas II.3.6, II.2.22, II.2.63, II.2.43, II.2.47 e II.2.67; para a Secção III são: Tabelas II.5.37, II.4.24 e II.4.17; e para a Secção IV são: Tabelas II.4.37, II.4.44, II.4.55, II.3.42 e II.3.52.

Este trabalho é publicado sob a responsabilidade do Secretário-Geral da OCDE. As opiniões expressas e os argumentos aqui utilizados não refletem necessariamente as opiniões oficiais dos países membros da OCDE.

Este documento, assim como quaisquer dados ou mapas aqui incluídos, não afetam o estatuto ou a soberania sobre qualquer território, a delimitação de fronteiras e limites internacionais e o nome de qualquer território, cidade ou área.

Esta tradução é publicada com o acordo da OCDE. Não constitui uma tradução oficial. A qualidade da tradução e a sua coerência com o texto na língua de origem são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) da tradução. Em caso de alguma discrepância entre o trabalho original e a tradução, apenas o texto do trabalho original deve ser considerado válido.

Referências

OECD (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

Para mais informação sobre o TALIS 2018 visite <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Poderá igualmente aceder a dados seguindo os **StatLinks**  existentes após as tabelas e gráficos da publicação.

Explore, compare e visualize dados e análises adicionais utilizando: <http://gpseducation.oecd.org/>.

Questões e pedidos de informação:

TALIS team
Directorate for Education and Skills
TALIS@oecd.org

Centro Nacional TALIS:

Nuno Rodrigues
Direção de Serviços de Estatística
da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
e-mail: nuno.rodrigues@dgeec.mec.pt

Autores do Country Note :

Pablo Fraser, Gabor Fülöp, Massimo Loi and Markus Schwabe
Directorate for Education and Skills