

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2020/2021



Equipa de Autoavaliação:

**Ana Cristina Madeira, Carla Veríssimo dos Santos, Graça Mota, Lígia Pedrosa, Lúcia Armindo,
Lucília Pedro, Tiago Nascimento (11ªA), Pedro Cardoso (10ª A)**

julho de 2021

ÍNDICE

ÍNDICE DE SIGLAS	2
ÍNDICE DE FIGURAS	2
ÍNDICE DE TABELAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
1. INTRODUÇÃO	5
2. OBJETIVOS DA AUTOAVALIAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS	8
3. PREPARAÇÃO E CONDUÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO (AA)	8
3.1. Equipa de Autoavaliação	8
3.2. O modelo de autoavaliação	9
3.3. Cronograma do Projeto	10
3.4. Instrumentos de avaliação	11
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO	12
4.1. Análise quantitativa e qualitativa por público alvo	12
4.1.1. Níveis de participação	12
4.1.2. Resultados dos questionários pessoal docente.....	14
4.1.2.1. Resultados por critério	14
4.1.2.2. Análise qualitativa docentes.....	16
4.1.2.3. SUGESTÕES DE MELHORIA do Pessoal Docente	20
4.1.3. Resultados dos questionários pessoal não docente.....	21
4.1.3.1. Resultados por critério	21
4.1.3.2. Avaliação qualitativa pessoal não docente.....	21
4.1.3.3. SUGESTÕES DE MELHORIA PESSOAL NÃO DOCENTE (Assistentes operacionais e técnicos)	22
4.1.4. Resultados dos questionários dos Alunos	23
4.1.4.1. Resultados por critério	23
4.1.4.2. Avaliação qualitativa Alunos.....	25
4.1.4.3. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO 1º CICLO	26
4.1.4.4. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO 2º CICLO	26
4.1.4.5. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO 3º CICLO	26
4.1.4.6. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO SECUNDÁRIO.....	26
4.1.5. Resultados dos questionários dos Pais/Encarregados de Educação (EE)	27
4.1.5.1. Resultados por critério	27
4.1.5.2. Avaliação qualitativa dos pais e encarregados de educação	28
4.1.5.3. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO DA PRÉ.....	30
4.1.5.4. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO DO 1º CICLO	30
4.1.5.5. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO DO 2º, 3º CICLO E SECUNDÁRIO	31
5. ÁREAS A MELHORAR	31
6. ANÁLISE CRÍTICA DO PROCESSO	32
7. CONCLUSÃO	32

Índice de Siglas

AA – Autoavaliação

AM - Ação de Melhoria

APQ – Associação Portuguesa para a Qualidade

CAF – *Common Assessment Framework* (Estrutura Comum de Avaliação)

CEB – Ciclo do Ensino Básico

DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

EAA – Equipa de Autoavaliação

EFQM – *European Foundation for Quality Management* (Fundação Europeia para a Gestão da Qualidade)

EIPA - *European Institute of Public Administration*/Instituto Europeu de Administração Pública

IGEC – Inspeção Geral da Educação e Ciência

PAM – Plano de Ações de Melhoria

PD – Pessoal Docente

PE – Projeto Educativo

PND – Pessoal Não Docente

TQM – *Total Quality Management* (Gestão da Qualidade Total)

Índice de Figuras

Figura 1 - Qualidade nas escolas 6

Figura 3 - Tabela de conversão 12

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estrutura dos questionários.....	9
Tabela 2 - Pontos fortes (Liderança) do Pessoal Docente Pré e 1º ciclo	17
Tabela 3 - Pontos fortes (Liderança) do Pessoal Docente 2º;3º ciclos e Secundário.....	17
Tabela 4 - Pontos fortes (Gestão dos recursos Humanos) do PD Pré e 1º ciclo.....	18
Tabela 5 - Pontos fortes (Gestão dos recursos Humanos) do PD 2º, 3º ciclos e secundário.....	18
Tabela 6 - Pontos fortes (Gestão dos recursos materiais) do PD Pré, 1º, 2º, 3º ciclos e secundário	19
Tabela 7 - Pontos fortes (Prestação de serviço educativo) do PD Pré, 1º, 2º, 3º ciclos e secundário	20
Tabela 8 - Pontos fortes (Parcerias e relações com a comunidade local) do PD Pré, 1º, 2º, 3º ciclos e secundário	20
Tabela 9 - Pontos fracos PND	22
Tabela 10 - Pontos fracos dos alunos do ensino básico	25
Tabela 11 - Pontos fracos dos alunos do ensino secundário	26
Tabela 12 - Pontos fracos de pais /encarregados de educação da Pré e 1º ciclo.....	29
Tabela 13 - Pontos fracos de pais /encarregados de educação do 2º/3ºciclos e secundário.....	29
Tabela 14 - Pontos fortes de pais /encarregados de educação da Pré e 1º ciclo.....	29
Tabela 15 - Pontos fortes de pais /encarregados de educação do 2º/3º ciclos e secundário.....	30
Tabela 16 - Identificação das áreas a melhorar	31
Tabela 17 - Análise crítica do processo.....	32

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Taxa de adesão Pré-escolar	12
Gráfico 2 - Taxa de adesão do 1º CEB.....	13
Gráfico 3 - Taxa de adesão do 2º e 3º CEB e ensino secundário	13
Gráfico 4 - Taxa de adesão do Pessoal Não Docente.....	14
Gráfico 5 - Resultados do grau de satisfação do PD Pré-Escolar por critério de avaliação	14
Gráfico 6 - Resultados do grau de satisfação do PD 1º ciclo por critério de avaliação.....	15
Gráfico 7 - Resultados do grau de satisfação do PD 2º, 3ºciclos e secundário por critério de avaliação.....	15
Gráfico 8 - Resultados do grau de satisfação do Pessoal Não Docente	21
Gráfico 9 - Grau de satisfação dos Alunos do 1º ciclo (4ºano)	24
Gráfico 10 - Grau de satisfação dos Alunos do 2º ciclo.....	24
Gráfico 11 - Grau de satisfação dos Alunos do 3º ciclo.....	24
Gráfico 12 - Grau de satisfação dos Alunos do secundário.....	25
Gráfico 13 - Grau de satisfação dos pais/EE do Pré-escolar	27
Gráfico 14 - Grau de satisfação dos pais/EE do 1º ciclo	27
Gráfico 15 - Grau de satisfação dos pais/EE do 2º e 3º ciclos e secundário	28

1. Introdução

A procura da Excelência e da Qualidade nas organizações é uma preocupação que tem assumido particular relevo, tendo em conta a concorrência e a competitividade na economia global, bem como a importância do capital humano nos processos de crescimento e desenvolvimento das organizações (Clímaco, 2007).

Em Portugal, a preocupação com a autoavaliação e com a Qualidade surge nas escolas como imperativo legal, e não apenas devido à necessidade de prestação de contas e responsabilização das instituições educativas e dos seus agentes.

É com o Decreto-Lei n.º 115-A/98, de 4 de maio, ao introduzir o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação, que começa a ser evidenciada a importância da avaliação das escolas.

No entanto, é com a Lei n.º 31/2002, de 20 de dezembro, designada por “Lei do Sistema de Avaliação da Educação e do Ensino não Superior”, que lhes é colocado o desafio da avaliação e a pertinência da procura do caminho para a Excelência e melhoria contínua.

A Portaria n.º 1260/2007, de 26 de setembro, veio reforçar a necessidade de as escolas implementarem um sistema de autorregulação, referindo que a celebração de um contrato de autonomia só é possível com a adoção por parte da escola de dispositivos e práticas de autorregulação, entre outros requisitos.

Com o Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, que revogou o Decreto-Lei n.º 115-A/98, de 4 de maio surge o novo modelo de gestão das escolas portuguesas que sustenta a existência de um Diretor para as escolas públicas, numa estratégia com sentido de conferir mais visibilidade e uma melhor prestação de contas à comunidade por parte da gestão escolar. O estabelecimento de métricas, a capacidade de autorregulação e a procura da qualidade no sistema educativo e nas escolas, são objetivos importantes a que as escolas deverão estar mais atentas, refletindo-se nos documentos estruturantes da escola.

Na figura seguinte está representada a perspetiva legalista da Avaliação e Qualidade nas escolas:



Figura 1 - Qualidade nas escolas

A adesão de um número cada vez maior de escolas a experiências de autoavaliação exemplifica o reconhecimento, por parte dos atores educativos, da função que esta tem no desenvolvimento das organizações escolares e dos seus profissionais.

O Agrupamento de Escolas Vieira de Leiria é exemplo disso, pois procura a excelência com o principal objetivo de melhorar a qualidade do seu serviço enquanto instituição educativa.

O Agrupamento instituiu desde **2007**, um dispositivo de autoavaliação que permitiu aos seus responsáveis a recolha de informação sustentada das áreas menos conseguidas e o estabelecimento de prioridades de intervenção para os domínios analisados. Constituída, inicialmente, por seis docentes e pelo coordenador técnico, a equipa responsável pela avaliação adaptou o modelo EFQM (*European Foundation for Quality Management*) e recebeu formação específica nessa área. Com base nos instrumentos de recolha de informação do próprio modelo foram aplicados inquéritos de satisfação aos diversos membros da comunidade e realizado o levantamento das oportunidades de melhoria da organização.

Em **2008-2009**, num processo em tudo idêntico, foi feito um levantamento junto das estruturas pedagógicas intermédias de sugestões de melhoria para a resolução dos problemas identificados e elaborado um plano de ação. Nos anos seguintes foram constituídas comissões parciais, responsáveis por reunir informação em relação aos vários critérios, e um grupo de trabalho responsável por coligir a informação final, organizada em pontos fortes e oportunidades de melhoria para cada um dos critérios definidos: Liderança, Política e Estratégia, Gestão das pessoas, Parcerias e Recursos, Processos, Resultados dos clientes, Resultados do pessoal, Impacto na Sociedade.

No ano de **2012-2013** foi apresentado um novo relatório de autoavaliação e na sua sequência foi elaborado um plano de ação de melhoria.

Paralelamente, existe um trabalho de análise e tratamento dos resultados académicos (classificações internas, provas de aferição e exames, desvios relativos aos resultados anteriores), realizado por comissões designadas para o efeito, cujos dados são coligidos pela equipa de autoavaliação e integram o relatório final, o qual é divulgado junto dos diversos órgãos e estruturas do Agrupamento. Na

sequência da Avaliação Externa foram, igualmente, apresentados Planos de melhoria que foram monitorizados. No final do ano letivo de **2013** foi elaborado um relatório do Plano de ação de melhoria.

Dando continuidade a um processo de autoavaliação e reflexão dos resultados escolares e do impacto da implementação de medidas de promoção do sucesso escolar, a Direção criou equipas de trabalho, lideradas pelos coordenadores da Pré, do 1º ciclo e coordenadores de diretores de turma do 2º, 3º ciclos e secundário. Estas equipas coligem toda a informação e apresentam os resultados, de forma periodal, no conselho pedagógico e que, posteriormente são divulgados junto dos diversos órgãos e estruturas do Agrupamento.

No ano de **2014-2015** foi implementado pela primeira vez a *Common Assessment Framework*, designada por CAF, com vista à melhoria contínua do agrupamento, satisfazendo as necessidades do pessoal docente e do pessoal não docente (PD e PND), assim como dos alunos e pais/encarregados de educação.

Da autoavaliação constatarem-se pontos fortes e pontos fracos que foram analisados pelas estruturas do Agrupamento. No final do ano letivo de **2015** foi elaborado um relatório do Plano de ação de melhoria que esteve em vigor **2015-2016 e 2016-2017**.

Dando cumprimento à legislação em vigor, a Direção formou uma equipa de autoavaliação que integra elementos da equipa anterior e novos elementos. Esta equipa apoiando-se na formação, na experiência adquirida e apoiando-se na documentação da DGAE iniciou um novo processo de autoavaliação no ano letivo de **2017-2018**.

No seguimento do processo de autoavaliação foi formada uma comissão de trabalho, coordenada pela docente Cristina Natário que ficou responsável pela elaboração do Plano de Ação de Melhoria que esteve em vigor nos anos letivos de **2018-2019 e 2019-2020**.

No mês de **julho de 2020** a equipa de avaliação interna do Agrupamento, no desempenho da sua missão de grupo de autoavaliação do Agrupamento, fez uma primeira reunião com o objetivo de analisar o relatório final do Plano de ações de Melhoria e calendarizar um novo processo de autoavaliação a ter início no ano letivo de **2020/2021**. Pretende-se implementar um processo de consulta dos diferentes membros da comunidade escolar e educativa, a fim de conhecer a sua perceção sobre o funcionamento do Agrupamento, identificar com clareza o que o Agrupamento faz bem e no que precisa de melhorar, mas também, procurar envolvê-los cada vez mais na avaliação do Agrupamento.

O processo de avaliação do grau de satisfação dos elementos da comunidade escolar decorreu durante o ano letivo 2020-2021, conforme o cronograma discriminado neste relatório.

2. OBJETIVOS DA AUTOAVALIAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES EDUCATIVAS

A autoavaliação permite identificar com clareza o que a escola faz bem e no que precisa de melhorar. Na verdade, oferece à escola uma oportunidade para aprender a conhecer-se no sentido de atingir a Excelência através de uma efetiva melhoria continuada (Alaíz, Góis, & Gonçalves, 2003).

Os objetivos da autoavaliação são os seguintes:

- Verificar como a escola realiza o seu planeamento, o desenvolve, o avalia e o melhora no sentido de realizar com sucesso a sua missão;
- Assegurar o sucesso educativo baseado numa política de qualidade, exigência e responsabilidade;
- Incentivar ações e processos de melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados da escola;
- Garantir a credibilidade do desempenho da escola.

O processo de autoavaliação implica um planeamento adequado de toda a atividade da escola numa perspetiva de gestão escolar de excelência, através de processos de melhoria contínua ao ritmo possível de cada escola e em função dos recursos disponíveis para o desenvolvimento do respetivo processo.

Concordar com quase tudo o que os relatórios contêm não é o mais importante. O que mais interessa é fazer deste documento uma oportunidade para discutir, esclarecer, comparar, comentar ideias, projetos e ações, rever estratégias. Em síntese, para promover aprendizagem profissional e organizacional. Considerando as escolas como organizações onde a cultura de avaliação está profundamente enraizada e onde existem hábitos de utilização sistemática de feedback aos alunos para que, percebendo onde falharam, saibam onde e como superar dificuldades nas suas aprendizagens, espera-se que as escolas saibam aplicar, à organização e a todos os adultos envolvidos, as mesmas técnicas de reforço das aprendizagens e motivações profissionais para estímulo de melhores desempenhos individuais e coletivos.

3. PREPARAÇÃO E CONDUÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO (AA)

3.1. Equipa de Autoavaliação

A implementação deste modelo é da responsabilidade de uma equipa de autoavaliação constituída por elementos internos da comunidade educativa.

A EAA do Agrupamento de Escolas Vieira de Leiria é formada pelos seguintes elementos:

- **Coordenadora da equipa**
 - Graça Mota (3º ciclo e secundário)
- **Diretora do Agrupamento**
 - Lígia Pedrosa
- **Representantes do pessoal docente**

- Carla Sofia Veríssimo dos Santos (1º Ciclo)
- Ana Cristina Natário Correia Madeira (2º Ciclo)
- **Representantes do pessoal não docente**
- Lídia Maria Pereira Fragoso Armindo (Coordenadora técnica)
- Lucília Maria Gaspar Pedro Gil (Assistente operacional)
- **Representantes dos alunos**
- Tiago Nascimento 11ªA
- Pedro Cardoso 10ªA

3.2. O modelo de autoavaliação

A EAA baseou-se na CAF (metodologia simplificada do Modelo de Excelência da European Foundation for Quality Management (EFQM), ajustada à realidade da Administração Pública) e no Referencial da avaliação Externa, para a elaboração dos questionários a apresentar à comunidade educativa.

Definiram-se critérios de avaliação diferentes, consoante o público-alvo e, que foram considerados essenciais para avaliar os pontos fortes e oportunidades de melhoria do AEVL.

Na figura seguinte estão discriminados os critérios de avaliação e destinatários.

PÚBLICO ALVO	PESSOAL DOCENTE	PESSOAL NÃO DOCENTE	PAIS/ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO	ALUNOS
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	Liderança	Liderança	Documentos orientadores, órgãos de direção e gestão	Documentos orientadores, órgãos de direção e gestão
	Gestão dos Recursos Humanos	Gestão dos Recursos Humanos	Serviços e relações pessoais	Serviços e relações pessoais
	Gestão dos recursos materiais	Gestão dos recursos tecnológicos e materiais	Envolvimento dos pais e EE	Envolvimento dos alunos
	Serviço educativo (Ensino/aprendizagem/avaliação)	Comunicação interna e externa	Recursos do agrupamento	
	Planificação e acompanhamento das práticas letivas	Parcerias e Relações com a comunidade local	Desempenho dos docentes	
	Comunicação interna e externa		Relações Escola /comunidade	
	Parcerias e Relações com a comunidade local			

Tabela 1 - Estrutura dos questionários

O modelo de autoavaliação adotado tem como objetivos:

- Introduzir na escola os princípios da Gestão da Qualidade Total;

- Otimizar a gestão e o funcionamento dos serviços da escola;
- Promover e facilitar a mudança organizacional na cultura escolar;
- Fomentar o planeamento, a definição de estratégias e a orientação dos serviços públicos para resultados;
- Apostar no desenvolvimento das competências do PD e PND;
- Gerir por processos, em que cada atividade traga valor acrescentado para a Escola;
- Satisfazer os alunos e os pais/encarregados de educação (cidadão-cliente), e outras partes interessadas.

A autoavaliação permite à escola implementar uma metodologia de autorregulação, isto é:

- Identificar os seus pontos fortes;
- Identificar as áreas de melhoria;
- Implementar um Plano de Ações objetivando a melhoria contínua.
- Atingir a certificação dos padrões de qualidade da escola.

A autoavaliação também permite gerir a pressão da avaliação externa institucional, quer antecipando a identificação dos seus pontos fortes e áreas de melhoria, quer preparando a justificação/fundamentação das fragilidades identificadas pelos serviços de avaliação externa (Inspeção-geral da Educação e Ciência). A autoavaliação é ainda um excelente instrumento de “marketing” da escola, pois a divulgação dos resultados junto da comunidade contribui para o seu reconhecimento público.

3.3. Cronograma do Projeto

O processo de autoavaliação impõe um planeamento adequado de toda a atividade do agrupamento, através de processos de melhoria contínua, ao ritmo possível do agrupamento e em função dos recursos disponíveis para o seu desenvolvimento.

A metodologia utilizada no Agrupamento de Escolas Vieira de Leiria, que teve início em julho de 2020, sofreu alguns contratemplos devido aos efeitos do confinamento, em virtude da pandemia, o que justifica a conclusão de todo o processo só no mês de julho.

De seguida, especificam-se as principais etapas:

- ✓ Reunião da EAA para definir a estratégia a seguir para a definição do modelo a adotar (julho e setembro de 2020);
- ✓ Reuniões da EAA, para a análise/retificação dos indicadores dos questionários a aplicar ao PD, PND, alunos e pais/encarregados de educação (setembro e outubro)
- ✓ Realização de sessões de sensibilização ao PD e PND sobre os objetivos a alcançar, a metodologia a seguir, a importância da participação responsável de todos os intervenientes e o preenchimento dos questionários (abril de 2021)

- ✓ Preenchimento dos questionários PD, PND, alunos e pais/encarregados de educação, (abril e maio de 2021)
- ✓ Apuramento dos resultados dos questionários (junho)
- ✓ Elaboração do Diagnóstico Organizacional do Agrupamento com base nos questionários recolhidos (julho)
- ✓ Reuniões da EAA para a discussão dos resultados da avaliação interna realizada no agrupamento e, das ações de melhoria a implementar (julho).

3.4. Instrumentos de avaliação

Questionários

Quando uma organização introduz mudanças, torna-se necessário planear o modo como esta irá informar aqueles que, direta ou indiretamente, irão ser afetados pela mudança.

Os objetivos das sessões de sensibilização são os seguintes:

- Informar de forma eficiente sobre o modelo de autoavaliação;
- Explicar o processo de inquirição;
- Construir a confiança por parte da comunidade educativa relativamente às alterações e impacto decorrentes da autoavaliação;
- Minimizar a resistência à mudança, reduzindo as incertezas e aumentando a compreensão sobre os imperativos da autoavaliação.

Com efeito, o conhecimento claro e atempado, quer das razões e imperativos da autoavaliação, quer das suas implicações no agrupamento, desenvolve uma reação positiva e, por conseguinte, promove um espírito de aceitação e adesão geral junto dos indivíduos. Um dos pré-requisitos fundamentais para o sucesso da autoavaliação e da sua aceitação é o envolvimento da comunidade escolar neste processo de mudança iniciado com a autoavaliação – conseguido, em grande medida, com o preenchimento dos questionários. Os questionários dão a possibilidade de o agrupamento conhecer a opinião da comunidade educativa relativamente a determinadas questões relacionadas com o modo de funcionamento e desempenho do agrupamento e aferir o seu grau de satisfação e de motivação para as atividades que desenvolvem.

Os questionários aplicados ao pessoal docente e ao pessoal não docente, pais/EE e alunos são questionários abrangentes que permitem aferir conclusões sobre o nível de desempenho do agrupamento e evidenciar domínios que necessitam de ser melhorados (*tabela 1*).

Os inquéritos foram aplicados por via eletrónica durante o mês de maio e junho de 2021.

Os inquiridos expressaram o seu grau de satisfação numa escala de 1 (Não sei responder), 2 (Discordo totalmente), 3 (Discordo), 4 (Concordo) e 5 (concordo totalmente). Para cada uma das respostas foi calculado o valor médio de satisfação. Este valor médio foi convertido em percentagem como se pode constatar na tabela que se segue.

Tabela de conversão			
Não sei responder/ Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
0% a 19%	20% a 49%	50% a 74%	75% a 100%

Figura 2 - Tabela de conversão

Todo o processo de inquirição e tratamento de dados garantiu a confidencialidade da identidade dos respondentes.

4. Apresentação dos Resultados da autoavaliação

Recolhidos e tratados os dados, apresenta-se de seguida a análise quantitativa e qualitativa dos mesmos, de acordo com alguns critérios pré-estabelecidos. Todos os dados apurados nos questionários são apresentados por ciclo de ensino.

4.1. Análise quantitativa e qualitativa por público alvo

4.1.1. Níveis de participação

Globalmente, ao nível da participação do pessoal docente, neste processo, os dados são os seguintes:

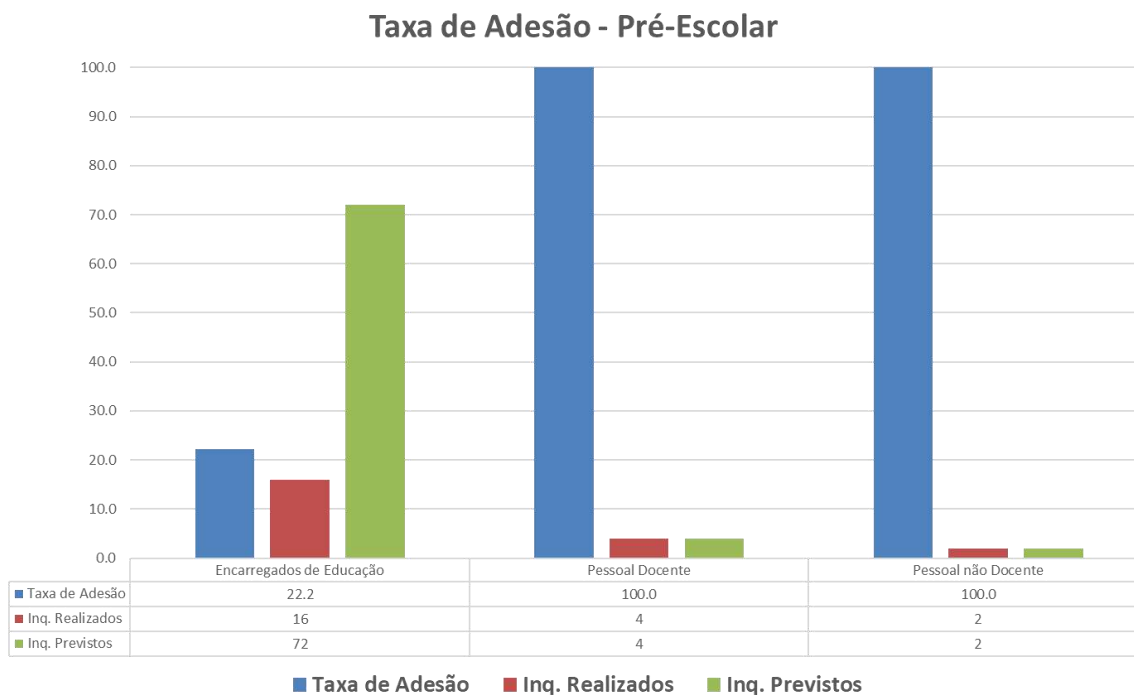


Gráfico 1 - Taxa de adesão Pré-escolar

No que diz respeito ao Pré-Escolar, as taxas de participação foram todas 100%, com a exceção dos Encarregados de Educação.

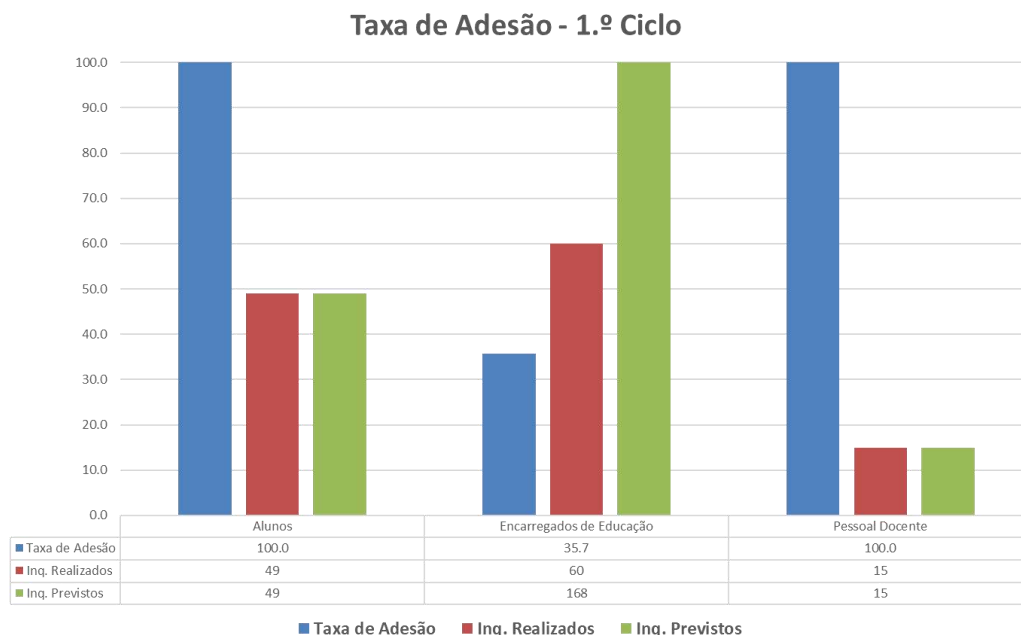


Gráfico 2 - Taxa de adesão do 1º CEB

No que diz respeito ao 1º Ciclo do Ensino Básico, as taxas de participação foram de 100% no que concerne a alunos e a docentes. Contudo, realça-se a participação reduzida dos EE.

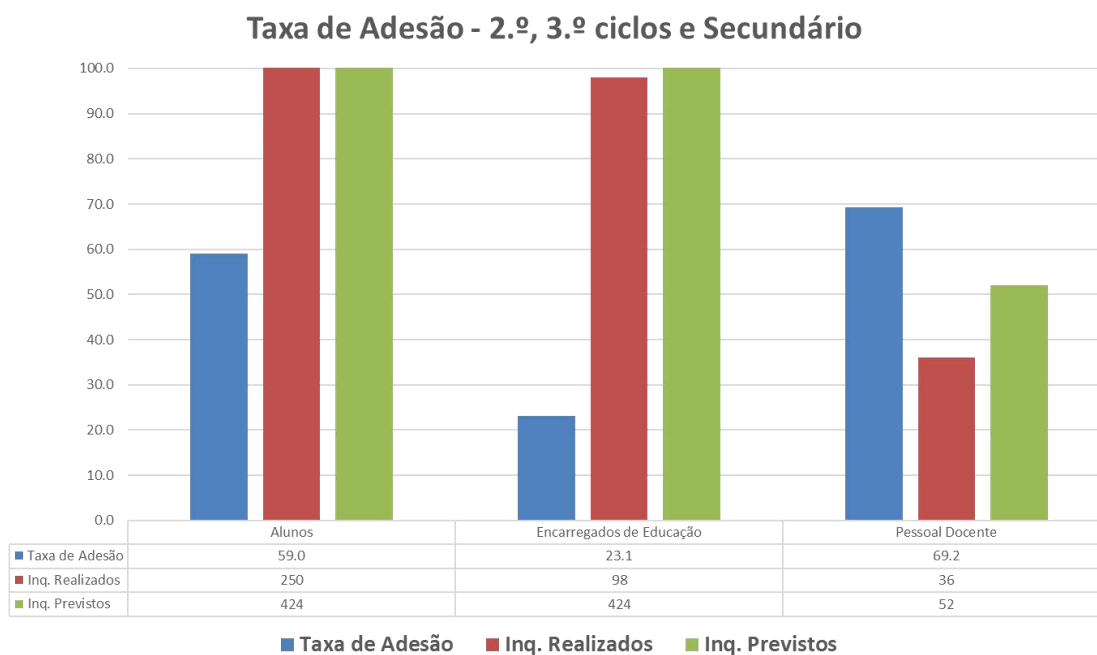


Gráfico 3 - Taxa de adesão do 2º e 3º CEB e ensino secundário

No que diz respeito ao 2º/3º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário, as taxas de participação dos alunos foram globalmente mais baixas que no 1º Ciclo. Quanto ao nível de participação do PD regista-se a percentagem de 70, sendo a dos EE relativamente baixa, cerca de 22%

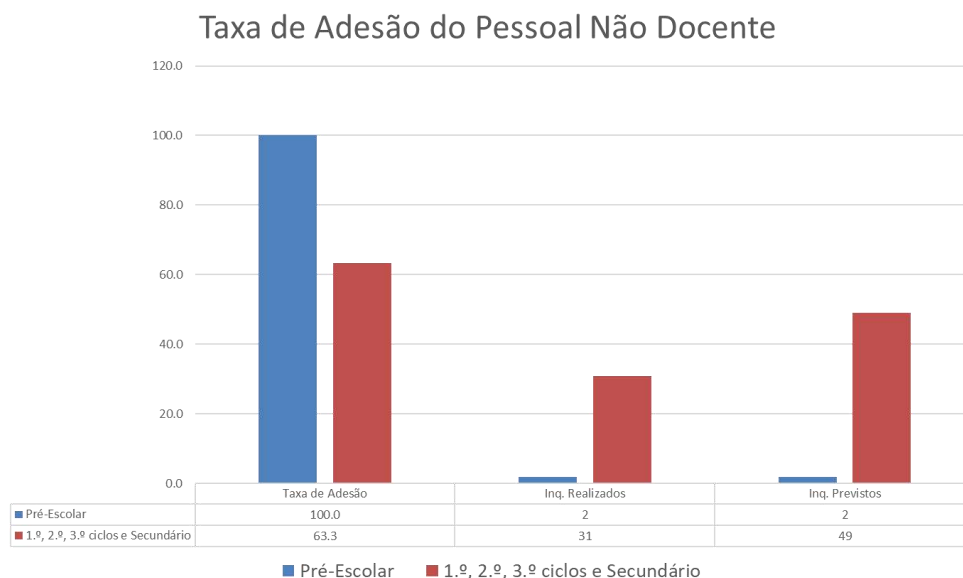


Gráfico 4 - Taxa de adesão do Pessoal Não Docente

A taxa de adesão de PND do pré-escolar foi de 100%, contudo nos outros ciclos rondou os 60%.

4.1.2. Resultados dos questionários pessoal docente

4.1.2.1. Resultados por critério

A partir dos questionários recolhidos, foi possível classificar o grau de satisfação do pessoal docente, sendo o resultado o seguinte:

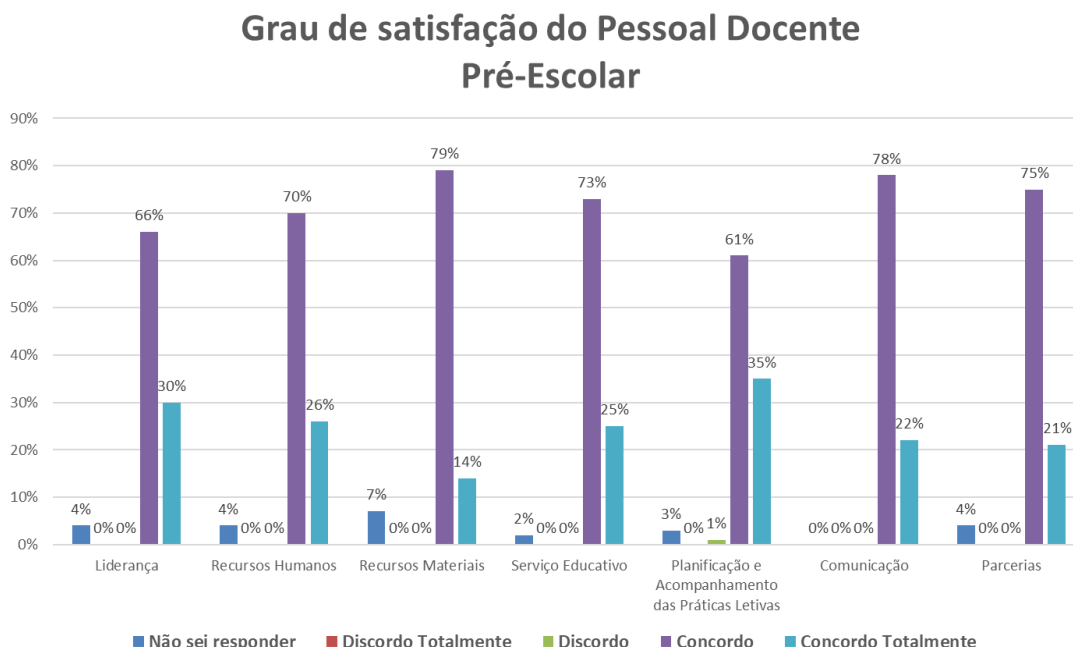


Gráfico 5 - Resultados do grau de satisfação do PD Pré-Escolar por critério de avaliação

Da análise dos dados constata-se que as percentagens de respostas de (concordo) e (concordo totalmente) se situam, na sua grande maioria acima dos oitenta e cinco por cento, em todos os domínios de avaliação. Não se verificaram pontos fracos.

Grau de satisfação do Pessoal Docente 1.º Ciclo

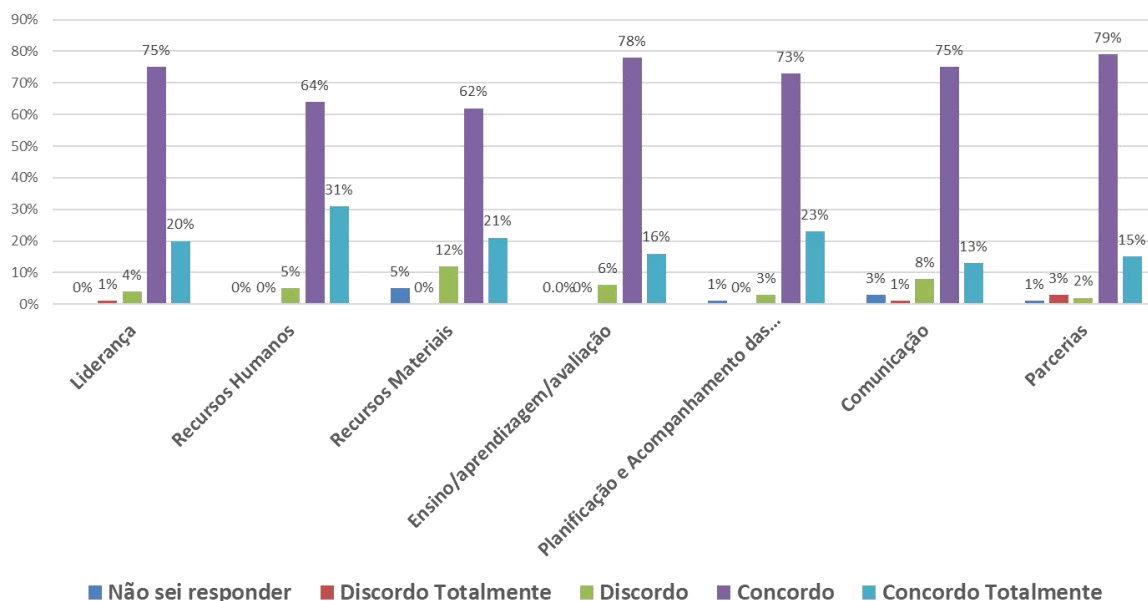


Gráfico 6 - Resultados do grau de satisfação do PD 1º ciclo por critério de avaliação

Da análise dos dados constata-se que as percentagens de respostas de (concordo) e (concordo totalmente) se situam, na sua grande maioria acima dos oitenta e cinco por cento, em todos os domínios de avaliação.

Grau de satisfação do pessoal docente 2.º, 3.º Ciclos e Secundário

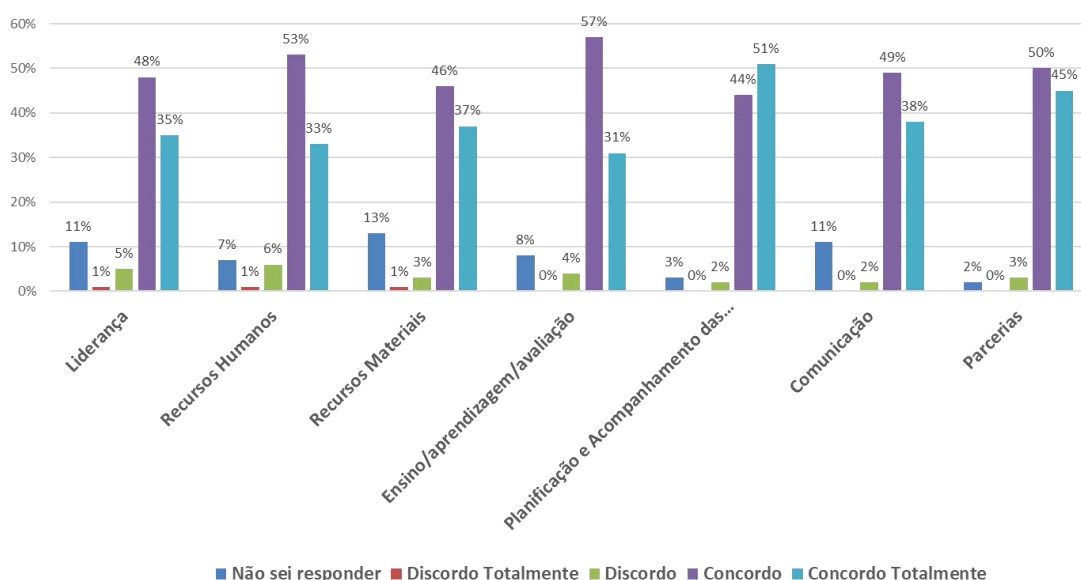


Gráfico 7 - Resultados do grau de satisfação do PD 2º, 3º ciclos e secundário por critério de avaliação

Da análise dos dados constata-se que as percentagens de respostas de (concordo) e (concordo totalmente) se situam, na sua grande maioria acima dos oitenta e cinco por cento, em todos os domínios de avaliação.

4.1.2.2. Análise qualitativa docentes

Apresentados os resultados dos questionários aplicados e da autoavaliação efetuada pela equipa (GAA), segue-se a apresentação dos aspetos mencionados nos questionários e na GAA no que se refere a “Pontos Fortes” e “Aspetos a Melhorar”, no âmbito dos critérios e subcritérios do Modelo da CAF.

A análise que se segue contempla não só a avaliação da EAA, como também a avaliação da comunidade educativa (pessoal docente, pessoal não docente, alunos e encarregados de educação) realizada através dos questionários e das sugestões de melhoria dadas pelos mesmos.

Neste diagnóstico é feita uma separação entre os Pontos Fortes e os Aspetos a Melhorar, sendo que os “Pontos Fortes” referem-se aos aspetos que o agrupamento já desempenha com qualidade e sobre os quais a satisfação da comunidade escolar é bastante positiva; por outro lado, os “Aspetos a Melhorar” são os aspetos em que o agrupamento ainda não conseguiu alcançar o nível necessário à obtenção de uma maior satisfação por parte dessa mesma comunidade. As ações de melhoria selecionadas pela EAA são baseadas nos Aspetos a Melhorar.

Este relatório tem uma característica de globalidade onde se apresentam os resultados principais, não pretendendo ser um documento exaustivo na listagem dos pontos fortes e dos aspetos a melhorar.

Analisemos de seguida os aspetos a melhorar que merecem alguma reflexão e, que devem ser considerados no planeamento de ações de melhoria.

Liderança

- Existe uma forte articulação entre os vários órgãos de gestão do Agrupamento (2.º, 3.º ciclos e secundários).
- Visibilidade do funcionamento do Conselho Geral
- No agrupamento há valorização dos diferentes níveis de liderança, nomeadamente as lideranças intermédias

Gestão de Recursos Humanos

- Considero que os cargos de gestão intermédia estão bem atribuídos

Gestão dos Recursos materiais

- O agrupamento/Câmara Municipal disponibiliza material informático ou outro consoante as necessidades

Prestação do Serviço Educativo

- Promove-se o recurso privilegiado à metodologia de projeto e a atividades experimentais

Parcerias e relações com a comunidade local

- As atividades desenvolvidas (clubes, núcleos, ateliers...) mostram-se adequados aos interesses dos alunos
- O agrupamento/escola promove atividades que envolvem as famílias.

Apresentamos de seguida os **Pontos Fortes** sendo que, estes se referem aos aspetos que o agrupamento já desempenha com qualidade e sobre os quais a satisfação da comunidade escolar é

bastante positiva. De forma a objetivar a análise são apresentados em tabelas. Neste ponto são, igualmente, apresentadas as sugestões de melhoria do PD.

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Liderança	
Pré	A Direção agenda reuniões (Ex. Conselho Pedagógico; reunião Geral...), para discussão e análise das questões da vida do agrupamento com uma frequência adequada (100%)
	A Direção cria mecanismos que permitem avaliar as necessidades e a satisfação dos alunos, pais/EE, pessoal docente e PND (100%)
	A Direção incentiva e motiva os professores a empenharem-se na melhoria contínua do agrupamento (100%)
1ºciclo	O coordenador de departamento exerce funções de supervisão, acompanhando e apoiando os colegas nas práticas pedagógicas–didáticas (100%)
	A Direção/coordenador pedagógico respeita e reconhece o meu trabalho (100%)
	O conselho Pedagógico define dispositivos de acompanhamento e monitorização permanente das crianças (100%)
	A Direção agenda reuniões (Ex. Conselho Pedagógico; reunião Geral...), para discussão e análise das questões da vida do agrupamento com uma frequência adequada (93,3%)
	A Direção cria mecanismos que permitem avaliar as necessidades e a satisfação dos alunos, pais/EE, pessoal docente e Pessoal não docente (93,3%)
	O Conselho Geral representa as opiniões e interesses da comunidade educativa (93,3%)
	O agrupamento analisa de forma sistemática os pontos fortes e pontos fracos internos (93,3%)

Tabela 2 - Pontos fortes (Liderança) do Pessoal Docente Pré e 1º ciclo

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Liderança	
2º/3º ciclos e Sec.	A Direção cria mecanismos que permitem avaliar as necessidades e a satisfação dos alunos, pais/EE, pessoal docente e Pessoal não docente (93,7%)
	A Direção agenda reuniões (Ex. Conselho Pedagógico; reunião Geral...), para discussão e análise das questões da vida do agrupamento com uma frequência adequada (91,7%)
	O coordenador de departamento exerce funções de supervisão, acompanhando e apoiando os colegas nas práticas pedagógicas – didáticas (88,9%)
	A Direção/coordenador de departamento respeita e reconhece o meu trabalho (86,1%)
	O conselho Pedagógico define dispositivos de acompanhamento e monitorização permanente dos alunos (86%)

Tabela 3 - Pontos fortes (Liderança) do Pessoal Docente 2º;3º ciclos e Secundário

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Gestão de Recursos Humanos	
Pré	O coordenador de departamento integra e orienta os novos educadores na equipa e no trabalho a desenvolver (100%)
	O coordenador analisa com os educadores da sua equipa a forma como está a decorrer o processo de ensino-aprendizagem e a melhor forma de atuar para atingir os objetivos (100%)
	O coordenador de departamento promove o trabalho de equipa e de colaboração entre os professores (100%)
1º ciclo	O coordenador de departamento integra e orienta os novos professores na equipa e no trabalho a desenvolver (100%)
	O coordenador analisa com os professores da sua equipa a forma como está a decorrer o processo de ensino-aprendizagem e a melhor forma de atuar para atingir os objetivos (100%)
	O coordenador de departamento promove o trabalho de equipa e de colaboração entre os professores (100%)
	O coordenador do departamento incentiva os professores a conhecerem os seus alunos em toda (100%)
	A Direção/coordenador incentiva ao desenvolvimento de projetos e soluções inovadoras (93,3%)

Tabela 4 - Pontos fortes (Gestão dos recursos Humanos) do PD Pré e 1º ciclo

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Gestão de Recursos Humanos	
2º /3º ciclos e secun.	O coordenador de departamento promove o trabalho de equipa e de colaboração entre os professores (94.4%)
	O coordenador analisa com os professores da sua equipa a forma como está a decorrer o processo de ensino-aprendizagem e a melhor forma de atuar para atingir os objetivos (91.7%)
	A Direção implica os professores na estratégia do agrupamento (91,6%)
	O coordenador de departamento integra e orienta os novos professores na equipa e no trabalho a desenvolver (88,9%)
	São facultadas práticas de formação contínua dos profissionais, por iniciativa da escola, adequadas às identificadas e às suas prioridades pedagógicas (88,9%)
	A Direção/coordenador incentiva ao desenvolvimento de projetos e soluções inovadoras (88,9%)
	O coordenador do departamento incentiva os professores a conhecerem os seus alunos em toda a sua dimensão (86,1%)
	O pessoal docente participa na construção das decisões sobre Projeto educativo, Plano anual de atividades, regulamento interno, Plano de Formação (86,1%)

Tabela 5 - Pontos fortes (Gestão dos recursos Humanos) do PD 2º, 3º ciclos e secundário.

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Gestão dos recursos materiais	
Pré	100% em todos os tópicos
1º ciclo	Utilizo as tecnologias de informação como recurso pedagógico e instrumento de desenvolvimento (100%)
	Promove-se a utilização de recursos educativos diversificados (TIC, biblioteca escolar, ..) (93.3%)
	A Direção atribui e utiliza os recursos financeiros de acordo com a estratégia e os planos de ação traçados (86,6%)
	O agrupamento/Câmara Municipal disponibiliza material informático ou outro consoante as necessidades (73,3%)
2º /3º ciclos e secun.	Utilizo as tecnologias de informação como recurso pedagógico e instrumento de desenvolvimento (100%)
	Promove-se a utilização de recursos educativos diversificados (TIC, biblioteca escolar, ..) (94.5%)
	Contabilizo os custos financeiros dos projetos/atividades que me proponho desenvolver com os meus alunos (88.9%)
	A Direção tem em conta as propostas e necessidades dos professores na aquisição de material didático. (80.5%)

Tabela 6 - Pontos fortes (Gestão dos recursos materiais) do PD Pré, 1º, 2º, 3º ciclos e secundário

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Prestação do Serviço Educativo (Ensino/aprendizagem/avaliação) e Planificação e Acompanhamento das Práticas Letivas	
Pré	100% em todos os tópicos
1º ciclo	A escola valoriza a dimensão lúdica no desenvolvimento das atividades de enriquecimento curricular/atividades de animação e de apoio à família (100%)
	São implementadas as Medidas universais, seletivas e adicionais de inclusão das crianças e dos alunos (100%)
	São promovidas iniciativas de inovação pedagógica (100%)
	As respostas educativas são adaptadas às necessidades de formação dos alunos com vista ao desenvolvimento do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (93.3%)
2º /3º ciclos e secun.	Desenvolvem-se práticas de trabalho colaborativo (100%)
	Introduzo metodologias diversificadas na sala de aula de forma a rentabilizar as diferentes capacidades, hábitos de estudo e motivação dos alunos (100%)
	Os docentes e os técnicos competentes analisam e definem medidas e estratégias de intervenção a aplicar aos alunos com dificuldades de aprendizagem (100%)

2º /3º ciclos e secun.	Os docentes e os técnicos competentes analisam e definem medidas e estratégias de intervenção a aplicar aos alunos com dificuldades de aprendizagem (100%)
	Efetuo registos sistemáticos sobre os progressos dos alunos da turma, quer quantitativos, quer qualitativos, sobre a aquisição de conhecimentos e competências e o desenvolvimento de capacidades, atitudes e valores (100%)
	Preocupo-me em avaliar quais as repercussões nos alunos, das alterações/ inovações introduzidas nas minhas aulas (100%)
	Adequo a minha planificação à turma em termos de conteúdos, de acordo com as características específicas dos alunos e as competências a alcançar (100%)
	Para responder às necessidades/dificuldades de aprendizagem dos alunos a EMAEI/docentes analisam os casos e definem as medidas universais, seletivas ou adicionais de que deverão beneficiar (97%)
	Os docentes preocupam-se com a qualidade e regularidade da informação, da avaliação para e das aprendizagens, devolvida às crianças, aos alunos e às famílias (97%)

Tabela 7 - Pontos fortes (Prestação de serviço educativo) do PD Pré, 1º, 2º, 3º ciclos e secundário

Pontos Fortes - Pessoal Docente	
Comunicação interna e externa	
Entre 80 a 100% dos docentes concordam/concordam totalmente que a comunicação interna e externa é um ponto forte do AEVL	
Parcerias e relações com a comunidade local	
Pré	100% em todos os tópicos
1º ciclo	A imagem da escola na comunidade em que está inserida é boa (100%)
	O agrupamento/escola contribuem para o desenvolvimento da comunidade envolvente (100%)
	O agrupamento/escola são reconhecidos pela comunidade local (100%)
	O agrupamento/escola coopera com outras instituições locais (Câmara, Junta de Freguesia, etc.) (100%)
	O agrupamento/escola promove atividades que envolvem as famílias (100%)
2º/3º ciclos e secun.	Há atividades que mostram à comunidade o que se faz na escola (88.9%)
	O Agrupamento dinamiza atividades (exposições, palestras, sessões de esclarecimento, exposições...) (88.9%)
	O Agrupamento/escola incentiva a participação dos pais/E.E. na vida escolar (86.1%)
	A comunidade é incentivada a colaborar nas atividades realizadas na escola (80.5%)

Tabela 8 - Pontos fortes (Parcerias e relações com a comunidade local) do PD Pré, 1º, 2º, 3º ciclos e secundário

4.1.2.3. SUGESTÕES DE MELHORIA do Pessoal Docente

- Os alunos devem ter mais respeito por eles, pelos colegas, pelo PD e PND.
- Atualização do sistema informático.
- Acesso mais fácil à internet.

- Maior implementação de medidas disciplinares.
- Coadjuvâncias no 1º ciclo.
- Convocatórias e documentos informativos enviados para o e-mail institucional.
- Redução do número de objetivos estratégicos no Projeto Educativo.
- Distribuição equitativa dos cargos das estruturas intermédias e das equipas de trabalho de forma a abranger o maior número de professores.
- Simplificação e reformulação dos documentos internos do Agrupamento.
- Dar continuidade aos Projetos de Articulação entre o Pré-Escolar e o 1.º Ciclo.
- Reenvio das atas do Conselho Geral para os vários departamentos.
- Implementar projetos para a descoberta pelos alunos, do meio físico, social e cultural da comunidade local.

4.1.3. Resultados dos questionários pessoal não docente

4.1.3.1. Resultados por critério

Nos quadros que se seguem aparecem os resultados do **Pessoal Não Docente** por critério e os pontos fracos que se destacam após análise.

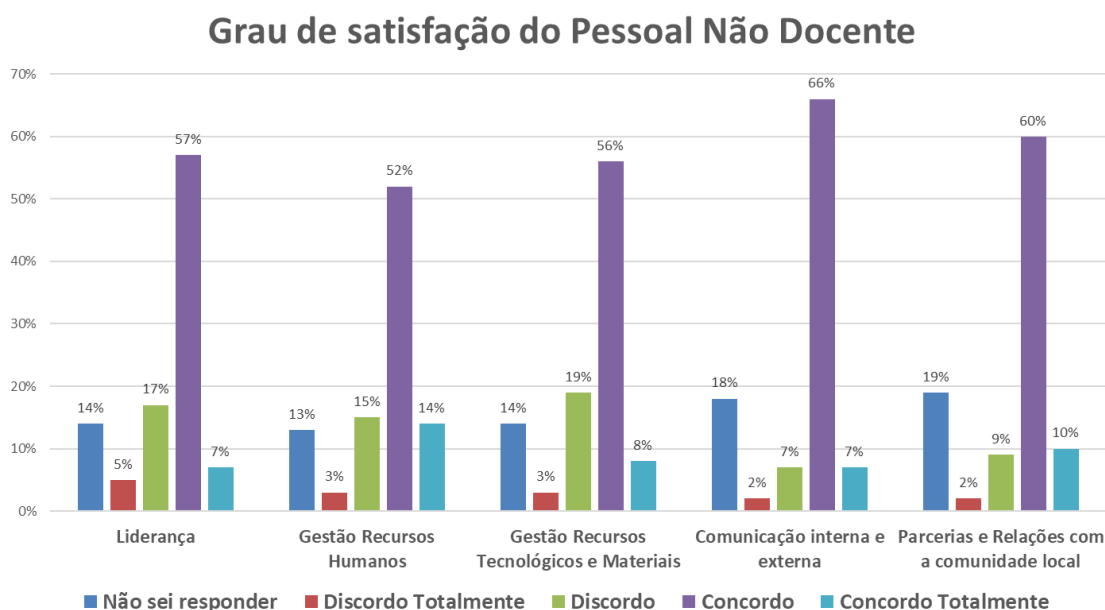


Gráfico 8 - Resultados do grau de satisfação do Pessoal Não Docente

Da análise dos dados, constata-se um grau de satisfação entre os 60 a 75% em todos os critérios de avaliação.

4.1.3.2. Avaliação qualitativa pessoal não docente

Neste ponto aparecem tabelas referentes aos pontos fracos e fortes apontados pelo pessoal não docente. No ponto seguinte estão reproduzidas as sugestões de melhoria apresentadas pelo PND e que foram alvo de reflexão pela EAA e partilhadas por toda a comunidade escolar.

Pontos Fracos - Pessoal Não Docente
Liderança
A Direção, em articulação com o encarregado de pessoal, define indicadores de desempenho interno
A Direção cria mecanismos que permitem avaliar as necessidades e a satisfação do pessoal não docente.
A comunicação entre a Direção e os funcionários é suficiente
A Direção utiliza inquéritos ao Pessoal Não Docente (além deste) de forma a conhecer a sua perceção.
Gestão dos Recursos Humanos
Quando propõem novas formas de resolver problemas que surgem no dia-a-dia, os funcionários sentem o apoio das chefias e da direção da escola
No processo de avaliação de desempenho, o agrupamento avalia o Pessoal Não Docente de forma justa.
Gestão dos recursos tecnológicos e materiais
Os espaços reservados aos funcionários são satisfatórios
O agrupamento/escola oferece boas condições de trabalho aos seus funcionários
O agrupamento tem melhorado as suas instalações e equipamentos.
Comunicação interna e externa
O encarregado de pessoal fornece a informação necessária ao funcionamento das diversas áreas de desempenho
Os meios de comunicação com a comunidade educativa, utilizados pelo agrupamento, são eficazes
Parcerias e Relações com a comunidade local
O Agrupamento/escola incentiva a participação do Pessoal Não Docente nas atividades realizadas.
A comunidade local é incentivada a colaborar nas atividades realizadas na escola.
Os funcionários veem o seu trabalho reconhecido pelos pais e EE

Tabela 9 - Pontos fracos PND

4.1.3.3. SUGESTÕES DE MELHORIA PESSOAL NÃO DOCENTE (Assistentes operacionais e técnicos)

- . Transformar a escola um local sustentável; embelezar a escola; integrar escola e a comunidade, investir em tecnologia, investir na formação profissional do pessoal não docente, extinguir as aulas de substituição que desgasta docentes e discentes inutilmente;
- . Combater os processos e as ocorrências de indisciplina que se verificam.
- . Criar um espaço de lazer fechado para os alunos, na Padre Franklin; identificar os diferentes espaços na José Loureiro Botas para as pessoas da comunidade circularem mais facilmente pela escola; fechar a portaria da Padre Franklin para facilitar o controlo dos alunos; melhorar as salas de aula de trabalhos manuais da Padre Franklin.
- . Melhorar as instalações da cozinha para poder servir os alunos de forma adequada e segura.
- . Mais profissionalismo

- . Maior articulação de ideias e vivências entre os órgãos de chefia e todo o pessoal não docente, para que as escolas dessem cobro às dificuldades que vão surgindo. Quando há uma decisão a ser tomada pela direção, primeiro deveria de existir uma auditoria às pessoas que estão envolvidas diariamente nessa função que está a ser trabalhada, pois são essas pessoas que têm uma melhor perceção das dificuldades e funcionamento de cada tarefa.
- . Fazer um levantamento das necessidades dos alunos quanto a clubes a desenvolver na escola, quer desportivos, quer culturais (Teatros, Jogos de Tabuleiro, etc.) e outros;
- . Criar um espaço próprio de convívio para alunos;
- . Ter um técnico de informática a tempo inteiro;
- . Desenvolver um website mais moderno e funcional;
- . Rentabilização dos espaços físicos e criar condições nas diferentes escolas do Agrupamento para existirem atendimentos/atividades pelos Técnicos;
- . Maior partilha de informação por parte do AEVL com técnicas especializadas sobre a atuação e/ou decisões dos diversos órgãos de gestão educativa (Conselho Geral, Direção, Conselho Pedagógico, etc).
- . Mudar o gabinete dos SPO para um local visível e mais acessível aos alunos e à comunidade e colocação dos técnicos a trabalhar próximos uns dos outros;
- . Envolvimento dos psicólogos da escola na elaboração de turmas;
- . Envolvimento em projetos de voluntariado na comunidade pelos jovens do 3º ciclo e secundário;
- . Divulgação da pré-inscrição nos cursos do secundário o quanto antes.
- . Dinamização do espaço exterior da Escola Secundária através da criação de infraestruturas apelativas para os alunos e a criação, por exemplo, de uma horta pela qual fossem responsáveis.

4.1.4. Resultados dos questionários dos Alunos

4.1.4.1. Resultados por critério

Relativamente aos resultados dos questionários aplicados aos **alunos** sobre o seu grau de satisfação no que concerne ao funcionamento do agrupamento e dos serviços prestados obteve-se:

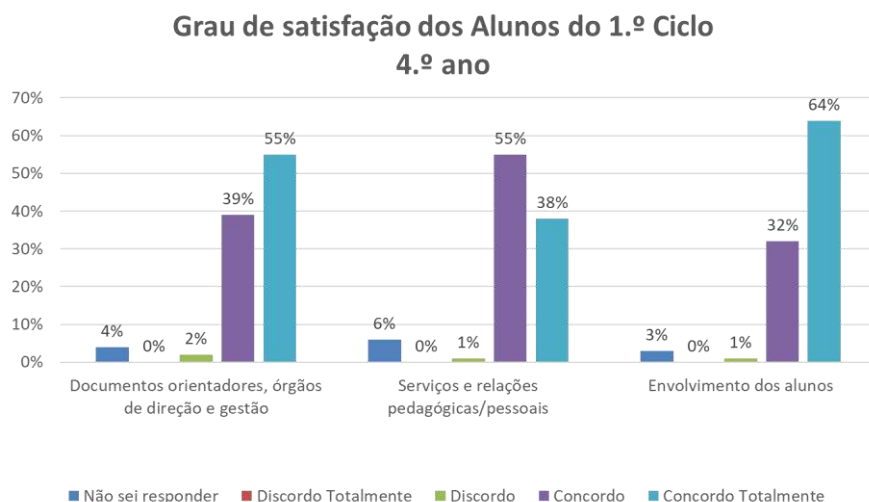


Gráfico 9 - Grau de satisfação dos Alunos do 1º ciclo (4ºano)

Da análise do gráfico 9 conclui-se que existe um elevado nível de satisfação dos alunos do agrupamento, com pontuações entre 52,40 e 93%.

Grau de satisfação dos Alunos do 2.º Ciclo

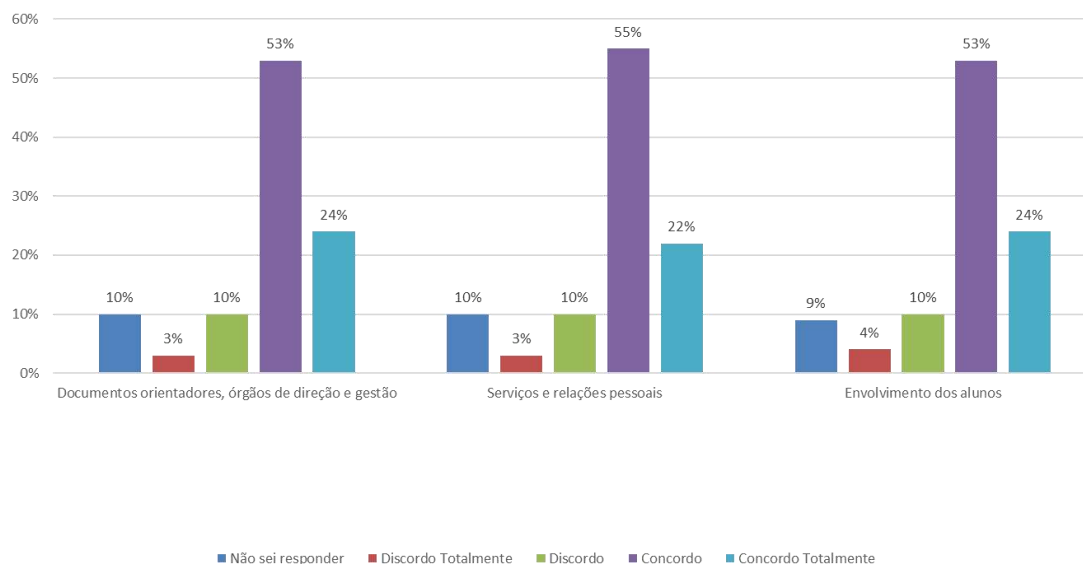


Gráfico 10 - Grau de satisfação dos Alunos do 2º ciclo

Grau de satisfação dos Alunos do 3.º Ciclo

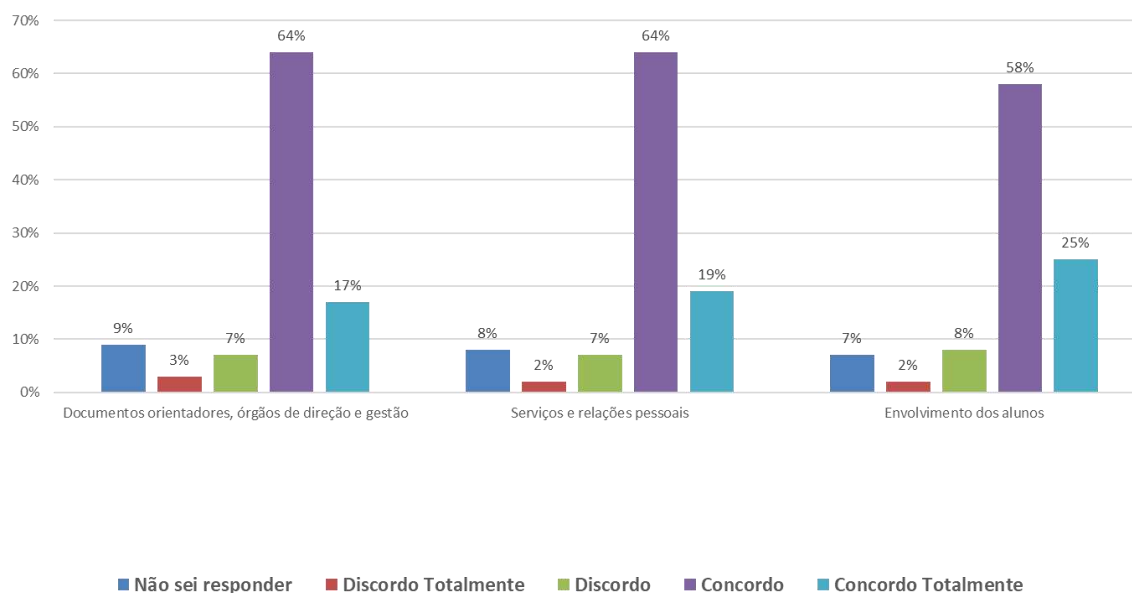


Gráfico 11 - Grau de satisfação dos Alunos do 3º ciclo

Grau de satisfação dos Alunos do Secundário

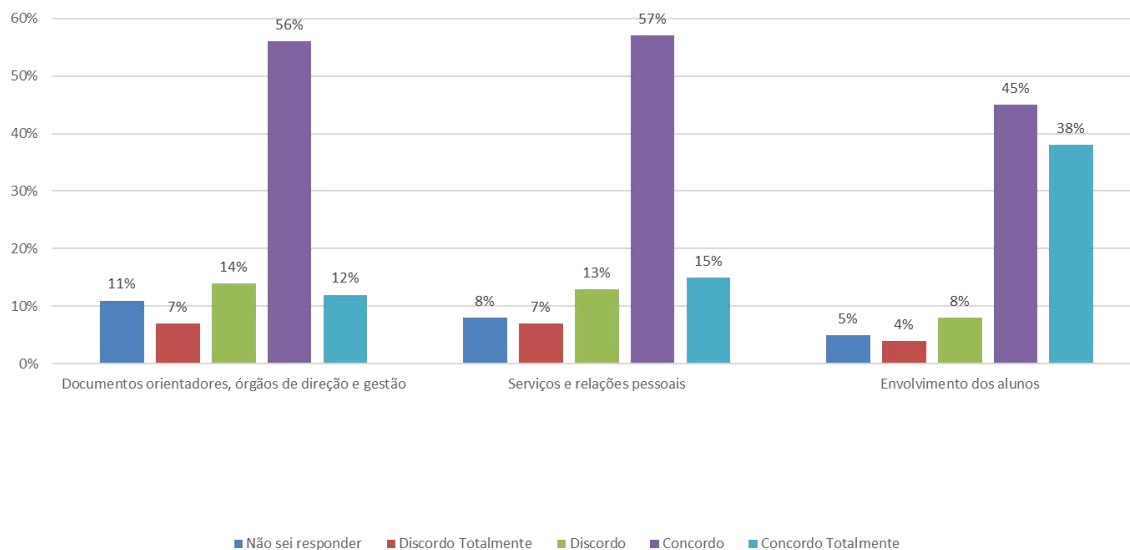


Gráfico 12 - Grau de satisfação dos Alunos do secundário

4.1.4.2. Avaliação qualitativa Alunos

Nos quadros que se seguem aparecem identificados os pontos fracos apontados pelos alunos do ensino básico e secundário.

Pontos Fracos - Alunos	
1º ciclo	O Agrupamento faz periodicamente inquéritos aos alunos para avaliar o seu grau de satisfação.
	O Agrupamento promove momentos de reunião entre alunos e professores (Direção; Assembleias de turma, etc)
2º ciclo	Tenho conhecimento do Regulamento Interno.
	A Direção está disponível para o atendimento aos alunos
	O agrupamento promove atividades de articulação entre disciplinas
	Sinto-me representado nos órgãos e processos de gestão do Agrupamento
	O Agrupamento promove momentos de reunião entre delegados/alunos e estruturas pedagógicas e de
3º ciclo	Os trabalhos de casa contribuem para melhorar as minhas aprendizagens
	Conheço o Regulamento Interno
	Sinto-me representado nos órgãos e processos de gestão do Agrupamento
	Sou auscultado relativamente às propostas para Cursos Profissionais
	As refeições do refeitório são de qualidade
Há uma boa relação entre os funcionários e os alunos	

Tabela 10 - Pontos fracos dos alunos do ensino básico

Pontos Fracos - Alunos	
Secundário	Os conflitos são resolvidos com justiça e de forma pedagógica
	O Agrupamento promove momentos de reunião entre alunos e professores (Direção; Assembleias de turma, etc)
	A divulgação do Regulamento Interno do Agrupamento é adequada.
	Considero que os trabalhos de casa são marcados em número equilibrado, tendo em conta os horários dos alunos
	Os trabalhos de casa contribuem para melhorar as minhas aprendizagens
	Sinto-me representado nos órgãos e processos de gestão do Agrupamento
	Considero que o Agrupamento proporciona uma boa preparação para prosseguimento de estudos
	Tenho o hábito de consultar a pagina Web ou as redes sociais do agrupamento
	Conheço o Regulamento Interno

Tabela 11 - Pontos fracos dos alunos do ensino secundário

4.1.4.3. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO 1º CICLO

- Pôr um relvado sintético no campo;
- Melhorar os espaços verdes;
- Haver mais auxiliares;
- Ter aulas de natação;
- Cobertura do campo para a atividade física, quando chove;
- Fechar os telheiros na escola 1ºCEB;
- Dar a conhecer mais aos alunos o trabalho feito pelo agrupamento;
- Tem de haver mais atividades ao ar livre;
- Todas as salas deviam ter tablets bons.

4.1.4.4. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO 2º CICLO

- As funcionárias podiam ser mais simpáticas e o bar podia estar aberto mais tempo, as casas de banho podiam estar limpas e podia haver mais bebedouros
- Ter internet livre, fazer uma ementa vegetariana e fazer atividades para o meio ambiente
- Mais concursos (como concursos de talentos) gosto de me desafiar com os meus colegas.

4.1.4.5. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO 3º CICLO

- Colocar computadores novos e aquecedores nas salas
- Melhorar a Internet e dispositivos informáticos
- Ter mais funcionárias no bar

4.1.4.6. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ALUNOS DO SECUNDÁRIO

- Melhoria dos equipamentos tecnológicos

- Aproveitamento de espaços não utilizados para o bem-estar dos alunos ou até a promoção de desportos nestas zonas (criação de campos de jogo e atividades). Desta forma motivar os alunos para uma melhor convivência entre os colegas e o bem-estar coletivo.
- Incentivo à cooperação entre alunos de diferentes idades.
- Dinamizar atividades que proporcionem conhecimentos para o dia a dia dos alunos.

4.1.5. Resultados dos questionários dos Pais/Encarregados de Educação (EE)

4.1.5.1. Resultados por critério

Relativamente aos resultados dos questionários aplicados aos **Encarregados de Educação** sobre o seu grau de satisfação no que concerne ao funcionamento do agrupamento e dos serviços prestados obteve-se:

Grau de satisfação dos Encarregados de Educação Pré-Escolar

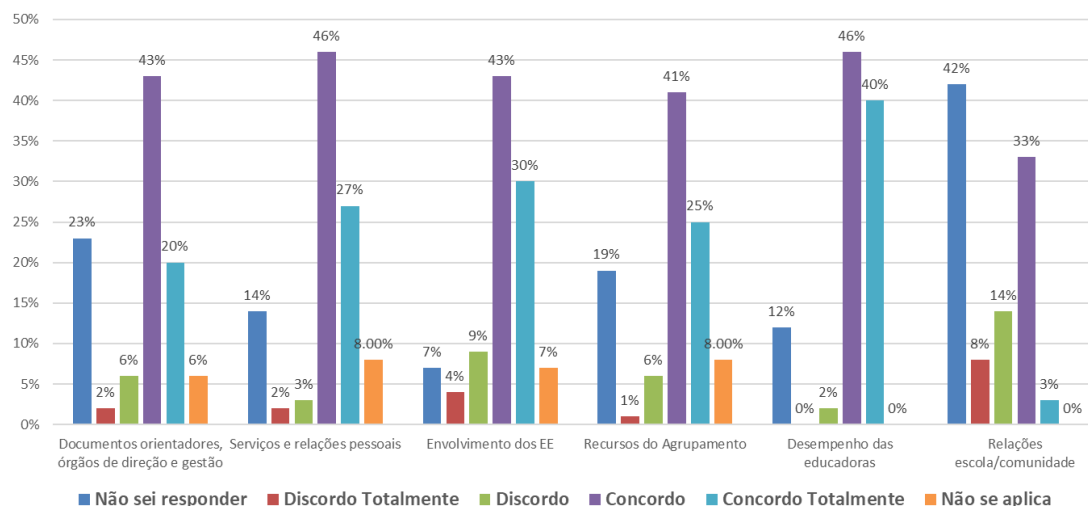


Gráfico 13 - Grau de satisfação dos pais/EE do Pré-escolar

Grau de satisfação dos Encarregados de Educação 1.º Ciclo

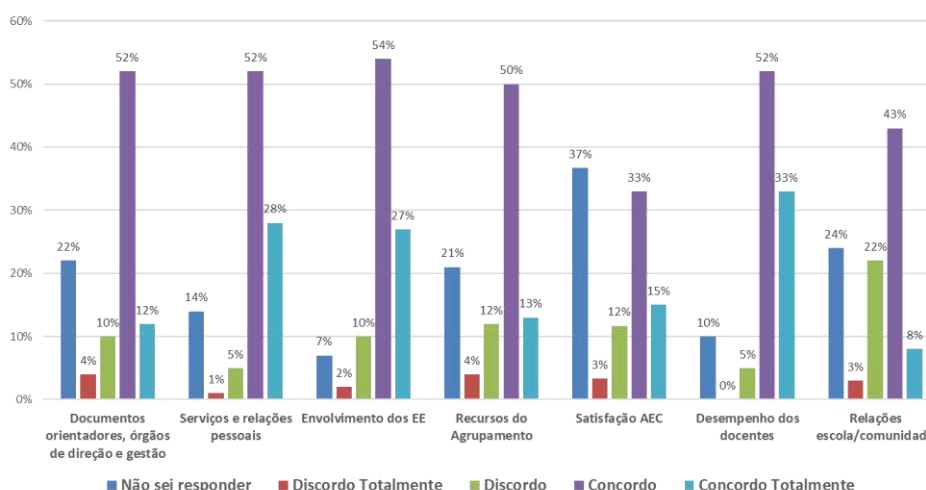


Gráfico 14 - Grau de satisfação dos pais/EE do 1º ciclo

Grau de satisfação dos Encarregados de Educação 2.º, 3.º ciclos e secundário

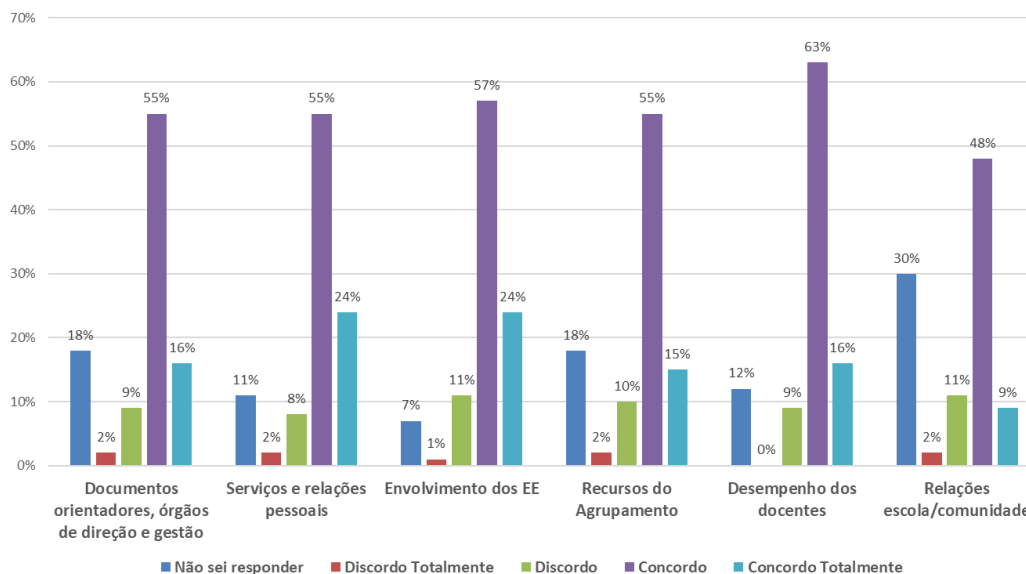


Gráfico 15 - Grau de satisfação dos pais/EE do 2º e 3º ciclos e secundário

Da análise do gráfico 15 conclui-se que existe um elevado nível de satisfação dos encarregados de educação dos alunos do agrupamento, destacando-se a satisfação com o desempenho dos docentes.

4.1.5.2. Avaliação qualitativa dos pais e encarregados de educação

Nas tabelas que se seguem constam os pontos fracos apontados pelos pais e EE, que a EAA considera áreas a melhorar, mas também os pontos fortes que revelam a elevada satisfação dos pais e EE.

Pontos Fracos - Encarregados de Educação	
Pré	O Jardim/Agrupamento promove momentos de reunião entre EE e Educadoras.
	Sou motivado pela Associação de Pais a participar na vida do Agrupamento.
1º Ciclo	O Agrupamento faz periodicamente inquéritos aos EE para avaliar o seu grau de satisfação.
	Sou motivado pela Associação de Pais a participar na vida do Agrupamento.
	Estou informado sobre os serviços de apoio existentes no Agrupamento.
	Os conflitos são resolvidos com justiça e de forma pedagógica
	Conheço os Critérios de avaliação das aprendizagens.
	O Agrupamento está organizado de forma a diminuir a indisciplina.
	O número de assistentes operacionais é o adequado para as necessidades da Escola/Agrupamento
	O agrupamento/escola promove atividades que envolvem as famílias
	Os pais/E.Educ., em geral, participam nas atividades da escola

Tabela 12 - Pontos fracos de pais /encarregados de educação da Pré e 1º ciclo

Pontos Fracos - Encarregados de Educação	
2º/3º e sec.	Sou motivado pela Associação de Pais a participar na vida do Agrupamento.
	As opiniões dos Pais/Encarregados de educação são tidas em consideração.
	Os conflitos são resolvidos com justiça e de forma pedagógica
	Os professores estão atentos ao trabalho de todos os alunos
	O Agrupamento está organizado de forma a diminuir a indisciplina.
	A escola preocupa-se em solucionar os problemas de aquecimento das salas.
	Os docentes divulgam aos alunos e EE os critérios de avaliação das respetivas disciplinas.
Os docentes divulgam as planificações.	

Tabela 13 - Pontos fracos de pais /encarregados de educação do 2º/3º ciclos e secundário

Pontos Fortes - Encarregados de Educação	
Pré	A organização e o funcionamento do Jardim são bons (100%)
	Sei que posso apresentar as minhas ideias (sugestões e críticas) às educadoras e que sou ouvido (100%)
	Há uma boa relação entre os assistentes operacionais e as crianças (100%)
	Sou bem atendido pelos assistentes operacionais (funcionários) quando os procuro para tratar de algum assunto (100%)
1º Ciclo	Estou satisfeito com os professores do meu educando (97%)
	Sou bem atendido pelos assistentes operacionais (funcionários) quando os procuro para tratar de algum assunto
	Há uma boa relação entre os professores e os alunos
	As entradas e saídas são controladas.
	O meu educando é incentivado pelos professores a utilizar novas tecnologias/plataformas digitais para realizar as tarefas
	As reuniões com o Professor titular são úteis.
	Os professores apoiam os alunos com maiores dificuldades.
	Os professores estão atentos ao trabalho de todos os alunos.
	Os professores são justos na atribuição das classificações
Os professores preparam o meu educando para uma aprendizagem autónoma.	

Tabela 14 - Pontos fortes de pais /encarregados de educação da Pré e 1º ciclo

Pontos Fortes- Encarregados de Educação	
2º/3º Ciclos e secund.	Sei que posso apresentar as minhas ideias (sugestões e críticas) ao diretor de turma e que sou ouvido (92%)
	As convocatórias aos Pais/EE são feitas com antecedência adequada, com a indicação clara do assunto a tratar
	Sou bem atendido pelos assistentes operacionais (funcionários) quando os procuro para tratar de algum assunto (96%)
	Estou satisfeito com os professores do meu educando (91%)
	Há uma boa relação entre os professores e os alunos (85%)
	Sou informado regularmente sobre os resultados escolares do meu educando (92%)
	Sei a quem me devo dirigir na escola conforme o assunto que quero tratar. (96%)
	As entradas e saídas são controladas (92%)
	Os docentes mantêm uma boa relação com os alunos (89%)
	O meu educando é incentivado pelos professores a utilizar novas tecnologias/plataformas digitais para realizar as tarefas escolares (93%)
	Os serviços administrativos funcionam bem (87%)
	Os docentes apresentam aos alunos as avaliações de forma sistemática (86%)

Tabela 15 - Pontos fortes de pais /encarregados de educação do 2º/3º ciclos e secundário

4.1.5.3. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO DA PRÉ

- Permitir uma plataforma onde os pais acompanhem o desenvolvimento escolar em tempos de pandemia.
- Ter uma professora ou funcionária com aptidões necessárias para crianças especiais.
- As refeições continuarem a ser servidas na própria escola.
- Introdução de mais funcionarias para que haja mais cuidados perante os alunos, pois por vezes há desentendimentos entre as crianças e ninguém vê.
- Informar todos os EE da dinamização de atividades.
- Parque novo no Jardim da Praia da Vieira.

4.1.5.4. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO DO 1º CICLO

- Escola mais aberta à comunidade.
- Monitorizar a qualidade das empresas na alimentação na escola que não é dos refeitórios
- Melhorar os mecanismos de envolvimento dos alunos na conservação e preservação do património escolar
- Deve haver mais comunicação (Reuniões) entre o agrupamento e os pais, ou por vídeo conferência ou presencialmente para debater todas as dúvidas.
- Integrar escola e comunidade; reaproveitar as instalações físicas do ambiente escolar; Investir em tecnologia; Pesquisar a satisfação dos alunos
- Integrar escola e comunidade; reaproveitar as instalações físicas do ambiente escolar; Investir em tecnologia; Pesquisar a satisfação dos alunos

- Melhor e mais eficaz comunicação com os Encarregados de Educação. Melhor planificação das atividades. Mais coordenação e cooperação entre os docentes
- Criar condições na EB1 António Vitorino, para que nos dias chuvosos as crianças disponham de um telheiro para brincar, o existente é insuficiente.

4.1.5.5. SUGESTÕES DE MELHORIA DOS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO DO 2º, 3º CICLO E SECUNDÁRIO

- A Escola secundária precisa de obras de requalificação de forma a resolver o desconforto de algumas salas de aula. Precise de renovar os equipamentos informáticos nas salas de aula e aumentar o acesso à rede de internet
- Aquecimento nas salas de aula/ Ar condicionado
- Tentar motivar os EE a participarem mais nas atividades, tentando fazer de modo a que os horários sejam compatíveis, por exemplo
- O agrupamento deveria selecionar e formar os funcionários (assistentes operacionais) para que a relação, entre alunos e funcionários fosse mais saudável e feliz
- A escola necessita urgentemente de substituição de equipamentos informáticos e de melhorar o serviço de internet
- Deveriam de ter mais variedade de cursos para os alunos não serem obrigados a sair deste agrupamento para outras escolas, este agrupamento tem excelentes condições para terem mais opções de escolha em termos de cursos.
- A forma de apresentação da classificação das fichas de avaliação deve ser explicitada
- Recolher a informação das avaliações dos diferentes períodos da forma mais justa e de acordo com as aprendizagens dos alunos ao longo do ano letivo. Uniformizar, entre as diferentes disciplinas, a avaliação e a forma como é partilhada.
- Tomarem medidas sérias para os alunos com mau comportamento nas salas de aulas. Não facilitar tanto os alunos em relação ao aproveitamento escolar.
- Ter apoios mais eficazes e com professores daquela disciplina aos alunos com mais dificuldades. Registrar e fazer ocorrências escritas não é solução, é preciso motivar as crianças a fim de evitar o desinteresse.

5. ÁREAS A MELHORAR

Em relação à análise dos resultados deste trabalho, apontam-se, de seguida, algumas áreas de intervenção prioritária

QUADRO SÍNTESE DE IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE MELHORIA	
IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA DE MELHORIA	IMPORTÂNCIA
Reforço da articulação entre os órgãos de coordenação educativa	Muito Relevante
Melhorar os mecanismos de envolvimento dos alunos nas atividades de complemento e extra curriculares	Muito Relevante
Melhoramento dos espaços escolares.	Muito Relevante
Incremento da participação do Pessoal Não Docente na estratégia do agrupamento.	Muito Relevante
Reforçar a importância do Projeto Educativo como documento orientador e de referência.	Muito Relevante

Tabela 16 - Identificação das áreas a melhorar

6. ANÁLISE CRÍTICA DO PROCESSO

Na análise crítica, a EAA descreve os seguintes fatores críticos de sucesso e constrangimentos decorrentes do processo de avaliação interna do agrupamento:

Fatores críticos de sucesso ^[1]	Constrangimentos ^[2]
A formação adquirida pelos elementos da equipa no processo de autoavaliação	Dificuldade em sensibilizar o pessoal docente para a importância da autoavaliação.
Disponibilidade e empenho da equipa de autoavaliação.	Conjugar horários para assegurar a participação ativa de todos os elementos da EAA.
Excelente articulação e coordenação entre toda a equipa de autoavaliação.	Calendarização para a auscultação da população escolar que decorreu num período reduzido e coincidiu com o final do ano letivo
Constituição de um grupo de trabalho com elementos representativos da comunidade educativa e com perfis adequados ao desempenho das tarefas solicitadas	As regras de distanciamento social, impostas devido à pandemia, condicionaram o contacto presencial e a consistente sensibilização de Pais/EE para a importância da autoavaliação
Maior adesão do pessoal não docente tendo como comparação o processo de autoavaliação anterior.	Dificuldade de acumular as funções distribuídas no âmbito da autoavaliação com todas as outras tarefas/funções inerentes à docência
	Taxa de participação reduzida dos encarregados de educação no 2 e 3º CEB.

Tabela 17 - Análise crítica do processo

[1] As condições necessárias e suficientes que foram indispensáveis para que o processo de autoavaliação se tenha concretizado

[2] O que influenciou negativamente a concretização do processo de autoavaliação.

7. CONCLUSÃO

O processo de autoavaliação do agrupamento, permitiu constatar que:

- A EAA teve uma visão concreta e precisa do modo de funcionamento da escola e dos seus resultados, com a identificação de evidências concretas e objetivas, conseguindo analisar e registar as práticas de gestão do agrupamento nas diferentes áreas;
- O rigor da EAA no cumprimento de prazos do projeto;
- A equipa identificou oportunidades de melhoria em todos os critérios de avaliação
- A taxa de adesão aos questionários CAF indicia o envolvimento da comunidade escolar neste processo de autoavaliação (realçando a necessidade de uma maior atenção aos encarregados de educação – que apresentou uma taxa de participação inferior às restantes);

- No que diz respeito aos critérios de resultados podemos concluir que é visível, nas evidências mobilizadas pela equipa de autoavaliação, um progresso substancial nos resultados.
- Este relatório tem uma característica de globalidade onde se apresentam os resultados principais, não pretendendo ser um documento exaustivo na listagem dos pontos fortes e dos aspetos a melhorar.

**Aprovado em Conselho Pedagógico
de julho de 2021**