

RELATÓRIO de AUTOAVALIAÇÃO INTERNA 2012



Equipa de Autoavaliação



Autoavaliação Interna 2012

Índice Geral

Índice Geral	2
Âmbito e objetivos da Autoavaliação	3
Objetivos	5
Origem do projeto de organização	6
A equipa	8
Metodologia adotada – EFQM/ CAF e o caminho de estudo	9
Plano de Comunicação	12
Implementação adotada e recursos utilizados	13
Resultados por critério	Errol Marcador não definido.
Pontuação por Critério e Subcritério	47
Classificação Global	50
Resultados da autoavaliação – principais pontos fortes identificados	51
Resultados da autoavaliação – áreas de melhoria a apostar – linhas orientadoras para Melhorias	54
Benchmarking – Comparando com a anterior edição de autoavaliação interna	60
Conclusão	61
ANEXOS	63

Âmbito e objetivos da Autoavaliação

A «Autoavaliação é o processo pelo qual uma escola é capaz de olhar criticamente para si mesma com a finalidade de melhorar posteriormente os seus recursos e o seu desempenho». Na procura da excelência, a escola abraça a sua competência fundamental e inerente à sua ontogénese: a formação e preparação dos profissionais e cidadãos do futuro, numa linha de desenvolvimento de cultura, de conhecimento, de prática e técnica, com o fim essencial de construção e evolução do país.

A Autoavaliação é um exercício coletivo, assente no diálogo, na ponderação, na análise de documentação e situações e no confronto de perspetivas sobre o sentido da escola e da educação que esta ministra. «Nas escolas portuguesas começa a surgir agora uma certa cultura de autoavaliação. A escola *de per si* é uma organização complexa, um espaço onde se confrontam relações de poder, de conflito e de negociação e onde se manifestam interesses muito divergentes. Os estabelecimentos de ensino podem interrogar-se sobre o valor das suas práticas e corrigi-las recorrendo à autoavaliação, uma vez que os seus atores estão bem colocados no estabelecimento para saberem o que se passa e quais as correções a fazer. Esta reflexão, pressupõe um juízo fundamentado, leva à compreensão da natureza e do sentido das práticas educativas e permite a modificação dos modelos de comportamento, das atitudes e das conceções que sobre ela se têm. A avaliação interna permite a produção controlada de informação relevante sobre a escola, podendo, esta informação, ser um instrumento essencial no exercício do poder das relações das escolas com o exterior. A autoavaliação permite ao estabelecimento adaptar-se ao seu público, às variações que podem ocorrer no contexto, permitindo-lhe tornar-se numa “escola aprendente” tirando partido até dos seus próprios insucessos.»

«A melhoria da qualidade da escola evidenciada pela sua eficácia e eficiência, só é possível com o envolvimento coletivo, com a valorização e reconhecimento do trabalho de cada um dos intervenientes, numa cultura de participação e confiança.»¹

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.

A lei não estabelece normas relativamente aos procedimentos de avaliação, pois apenas formula a exigência de que estes se devem submeter “a padrões de qualidade devidamente certificados” (art. 7.º). Perante esta exigência, tornou-se necessário escolher de que forma se iria implementar o estipulado na Lei. Desde logo ficou claro que o processo escolhido para implementar a autoavaliação do Agrupamento deveria cumprir o estipulado no anteriormente referido art. 7.º da Lei n.º 31/ 2002. Aliás, a Lei n.º 31/ 2002 no seu art. 3.º, define quais são os objetivos do sistema de avaliação.

¹ Texto adaptado de <http://www.vivaescola.net>



Autoavaliação Interna 2012

No art. 6.º é apresentada a autoavaliação e caracterizada a sua forma de implementação e funcionamento. «A autoavaliação tem carácter obrigatório, desenvolve-se em permanência, conta com o apoio da administração educativa e assenta nos termos de análise seguintes: a) Grau de concretização do projeto educativo e modo como se prepara e concretiza a educação, o ensino e as aprendizagens das crianças e alunos, tendo em conta as suas características específicas; b) Nível de execução de atividades proporcionadoras de climas e ambientes educativos capazes de gerarem as condições afetivas e emocionais de vivência escolar propícia à interação, à integração social, às aprendizagens e ao desenvolvimento integral da personalidade das crianças e alunos; c) Desempenho dos órgãos de administração e gestão das escolas ou Agrupamentos de escolas, abrangendo o funcionamento das estruturas.»

Nesta perspetiva, o Agrupamento de Escolas da Gafanha da Encarnação decidiu pois encetar a sua procura da excelência, tendo sempre como principal meta melhorar a qualidade do seu serviço enquanto instituição educativa.

Objetivos

Os principais objetivos da autoavaliação são, entre outros, os seguintes:

- Registrar aspetos positivos da organização e funcionamento da escola
- Identificar áreas mais problemáticas e aspetos a melhorar
- Propor as soluções mais adequadas para os problemas identificados e potenciar os aspetos positivos da organização e funcionamento da escola
- Promover a melhoria da qualidade do sistema educativo, da organização da escola e dos seus níveis de eficiência e eficácia;
- 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;
- Atingir a certificação dos padrões de qualidade da escola.

Tais objetivos impõem um planeamento adequado de toda a atividade da escola numa perspetiva de gestão escolar de excelência, através de processos de melhoria contínua, em função dos recursos disponíveis para o desenvolvimento do respetivo processo. Pretende-se, por isso, fomentar nas escolas a monitorização das suas práticas e dos seus resultados e fazer uma interpelação sobre a qualidade desses resultados e dessas práticas.

Um dos papéis igualmente de relevo é a articulação da avaliação externa com a autoavaliação das escolas (ou avaliação interna), aqui realizada, para se poder reforçar a capacidade das escolas para desenvolverem a sua autonomia e contribuir para a regulação do funcionamento do sistema educativo.

No fundo, pretende-se centrar a melhoria dos resultados dos alunos, como uma das funções principais das escolas, e fazer o balanço do desempenho organizacional, com uma objetiva e democrática prestação de contas.

Origem do projeto de organização

Praticamente já desde o início da existência da então ainda denominada Escola EB 2.3 da Gafanha da Encarnação, o corpo docente, os órgãos de gestão diretivo e pedagógico, e as coordenações de direção de turma organizavam uma estatística com a consequente análise e debate dos resultados dos alunos. Tal esforço era realizado no final de cada período letivo e permitia, embora ainda de forma rudimentar, conhecer as falhas, os pontos fracos, as lacunas na gestão pedagógica, e perceber os resultados conseguidos pelos alunos nas várias disciplinas, os seus sucessos e taxas de aprovação e transição.

Esse trabalho foi sendo desenvolvido, e a cultura da escola começou a contar com os gráficos, as tabelas, os relatórios e as perguntas para se proceder à análise da situação dos resultados da avaliação.

Contudo, sentia-se que era necessário ir mais além.

Por indicação do órgão de gestão, e depois de um envolvimento e parecer do conselho pedagógico, foi constituída uma equipa para proceder à implementação da autoavaliação no Agrupamento.

Esta Equipa de Autoavaliação já existe há cinco anos, tendo sido inicialmente criada para dar resposta às perspetivas de avaliação interna que seriam necessárias e obrigatórias implementar no seio da organização escolar (tal como decorre da própria lei já enunciada anteriormente). Assim, o grupo de docentes, contendo inicialmente também funcionários, desenvolveu um conjunto de reuniões de trabalho e iniciativas de preparação para avançar com a sua missão. Solicitou também a participação de encarregados de educação, que chegaram a fazer parte da equipa inicialmente, mas que depois acabaram por abandonar devido ao ritmo e à assiduidade e horário das reuniões de trabalho. Também os alunos foram chamados a colaborar, mas em menor número.

Assim, depois de ter realizado um conjunto imenso de reuniões preparatórias, de pesquisa de informação, de participação em ações e seminários de formação, de leitura de vasta bibliografia, no ano letivo 2008/ 2009 a Equipa de Autoavaliação (então chamada de comissão de autoavaliação) desenvolveu, ao longo desse ano letivo, uma iniciativa de autoavaliação global do Agrupamento. No final desse ano surgiu o primeiro relatório de autoavaliação, bem como o primeiro plano de melhorias. No ano letivo seguinte é elaborado o segundo plano de melhorias, complementar do anterior.

A Equipa de Autoavaliação lança-se, então, num conjunto de trabalhos que conferem um acompanhamento da situação do desenvolvimento, da gestão, da organização e dos resultados de todo o Agrupamento. Elabora pareceres, constrói documentos de orientação, faz uma página web de suporte ao seu trabalho. O impacto da sua existência começa a ser visível e a dar frutos.



Autoavaliação Interna 2012

A Equipa de Autoavaliação concebe estruturas para se proceder à avaliação do plano de atividades, do projeto educativo e de outros procedimentos do funcionamento da escola (transportes, alimentação, serviço da cantina e bar, abandono escolar, funcionamento e sucesso das atividades de enriquecimento curricular, grau de satisfação dos alunos, etc.).

Os planos de trabalho da equipa são evidentes para quem quiser consultar as tarefas que são levadas a cabo em cada ano letivo.

Quando o Agrupamento de escolas foi intervencionado numa avaliação externa, a componente respeitante ao ponto 5 do relatório e da atividade inspetiva da avaliação – capacidade de autorregulação e melhoria do Agrupamento – refere o seguinte: «A organização desenvolve um modelo consistente, sistemático e abrangente de autoavaliação, direcionado para a melhoria do serviço educativo. Este processo conduz à identificação dos pontos fortes e fracos e à definição dos planos de melhoria em todas as áreas organizacionais. A implementação e a redefinição de estratégias de melhoria são aspetos que concorrem para a sustentabilidade do progresso do Agrupamento.» O trabalho da equipa da autoavaliação foi considerado um ponto forte.

Deste modo, e apesar da conjuntura no início deste ano escolar ser incerta em termos de futuro para a Agrupamento, a Direção solicitou à Equipa de Autoavaliação que iniciasse um novo evento de avaliação interna da organização.



Autoavaliação Interna 2012

A equipa

Por razões de situações de horário e serviço, não foi possível incorporar na equipa um representante docente de cada nível de ensino existente no Agrupamento. Por outro lado, e com a mesma justificação, não houve a possibilidade de existir um assistente operacional, representantes dos encarregados de educação e alunos, apesar de ter existido informalmente situações de encontro para informar e preparar.

A equipa integra os seguintes elementos docentes:

- - Luís Miguel Fidalgo Simões
- - José António Lourenço de Bastos
- - Nuno Miguel Coimbra Marques Machado

Metodologia adotada – EFQM/ CAF e o caminho de estudo

Para levar a cabo o projeto da autoavaliação, existia, logo à partida, uma multiplicidade de recursos e de modelos de que nos poderíamos socorrer. Desde modelos abertos e pouco preocupados com a estruturação, até modelos fechados e bastante normalizados, passando por formas e projetos já postos em prática e que fazem a sua inspiração no mundo empresarial e tocam bastante a linguagem comercial e institucional, decidimos optar pelo modelo EFQM/ CAF (European Foundation for Quality Management/ Common Assessment Framework) – Fundação Europeia para a Gestão da Qualidade/ Estrutura Comum de Avaliação.

Este modelo traz vantagens desde logo à partida, pois trata-se de uma ferramenta que permite responder a diversos objetivos da autoavaliação. Por um lado, cumpre de imediato o estipulado na Lei, sendo um processo devidamente certificado e que possibilita uma evolução controlada e assistida. Ao mesmo tempo, é um mecanismo que assenta fundamentalmente na identificação dos pontos fortes/ fracos, e os pontos críticos, e definir as respetivas áreas de melhoria. Outro facto importante que este modelo permite é fazer a revelação das perceções das pessoas em relação à sua própria organização, aumentando a mobilização interna da mesma para a mudança e acrescentar mais-valias ao sentido de autorresponsabilização dos gestores, sejam eles quais forem. Ao mesmo tempo, e em termos de resultados, esta forma de avaliação interna permite conhecer o nível de satisfação dos diferentes públicos que se relacionam com as organizações públicas (cidadãos, parceiros, fornecedores, sociedade, comunidade envolvente, região, empresas, meio).

Como consequências mais evidentes deste projeto de avaliação poderemos apontar a construção de projetos de mudança sustentados, com base no conhecimento do estado de saúde da organização e, por conseguinte, iniciar a melhoria contínua da organização, o que constitui um requisito essencial da qualidade nos serviços públicos.

Este modelo permite uma verdadeira comparação com outros estabelecimentos e também possibilita ter uma imagem global e/ ou parcial da instituição. É um modelo que se generalizou e que é flexível, respondendo melhor às situações que esta comissão de autoavaliação entendeu como primordiais para concretizar a avaliação na Escola.

Outra vantagem importante é a faculdade de se poder realizar benchmarking com outras instituições congéneres o que é muito importante, pois, de acordo com a essência do próprio modelo de avaliação, aponta para um tipo de caminho que não se preveja que tenha fim, uma vez que a avaliação realizada esboça, ela própria, uma outra avaliação a partir do momento em que comparam resultados e procedimentos com o passado da própria escola e com outras escolas. A avaliação com este modelo contribui para as ações de “marketing institucional”, promovendo o Agrupamento junto da Comunidade e prepara a avaliação externa institucional, que é algo que se poderá facilmente depreender e adquirir nos textos publicados pela Inspeção

Geral de Educação.²

Este modelo de avaliação tem a grande vantagem de se constituir como um instrumento de apoio à gestão, conduzindo à tomada de medidas conducentes à excelência da instituição. Por outras palavras, a exigência da EFQM/ CAF aponta para a construção de um ou vários relatórios que advêm da recolha de informação e do estudo do funcionamento e dos processos/ meios e dos resultados da instituição escolar; estes relatórios obrigam à elaboração de um plano de melhorias com as suas várias e múltiplas ações de melhoria que, na sua génese, constituem-se como indicadores relevantes para a gestão de topo da escola, bem como guias de atuação para a gestão intermédia.³

O modelo EFQM/ CAF foi desenvolvido especificamente para a análise/ autoavaliação dos organismos públicos, tratando-se de uma adaptação de modelos mais complexos e assenta em nove critérios, agrupados em dois grupos: Meios e Resultados. A figura que se segue mostra os critérios e a sua distribuição pelos respetivos grupos.



Em Portugal a DGAEP – Direcção-Geral da Administração e Emprego Públicos, é responsável pela coordenação, acompanhamento e avaliação das iniciativas de divulgação e implementação da CAF na Administração Pública. No site desta direcção geral encontra-se documentação diversa de apoio à implementação da CAF.⁴

² A este propósito, convém consultar os documentos existentes no site da IGEC, em <http://www.ige.min-edu.pt/>, e também as orientações que são dadas às Escolas. Dentro da mesma linha, é importante ler os relatórios e os procedimentos da avaliação externa dos vários ciclos já finalizados, bem como do esquema de funcionamento da avaliação externa do novo ciclo que já se iniciou.

³ No que diz respeito aos modelos de avaliação interna das escolas, concretamente modelos de autoavaliação (sinónimo de avaliação interna) importa ler o que foi publicado no periódico *Correio da Educação*, edição n.º 301, das Edições ASA. Esta literatura pode ser acedida na web em http://www.asa.pt/CE/Auto-avaliacao_escolas.pdf e assim conhecer-se melhor os fundamentos e as estruturas de cada modelo de avaliação. Por outro lado, fica-se com uma visão mais ou menos ampla dos estudos e dos trabalhos realizados em matéria de avaliação interna, em termos históricos, quer em Portugal, quer na Europa e nos Estados Unidos.

⁴ Aliás, neste campo, convém mesmo consultar e aceder à página da CAF em Portugal, e que existe em <http://www.caf.pt/>



Autoavaliação Interna 2012

Com base na documentação disponibilizada pela DGAEP foram dirigidos inquéritos a encarregados de educação, a docentes, a colaboradores, a funcionários, a alunos, ao órgão de gestão e comunidade envolvente. Foram ponderadas e analisadas as situações vividas nas escolas do Agrupamento para se encontrar as evidências essenciais para se construir respostas para os indicadores a responder.

www.caf.dgaep.gov.pt/ . Neste site, consegue-se ter acesso a muita bibliografia e a um enorme conjunto de sugestões e de documentação para quem pretende iniciar-se na aventura da avaliação interna de uma organização. Existem modelos de documentos, propostas de atuação, exemplos e várias outras ligações para outras entidades.



Plano de Comunicação

A Equipa de Autoavaliação teve o cuidado de iniciar o processo de avaliação interna do Agrupamento de Escolas da Gafanha da Encarnação preparando a sua apresentação e envolvendo os docentes e funcionários num trabalho mais íntimo e incisivo.

Para isso, anunciou antecipadamente as suas intenções junto do Conselho Pedagógico onde todos aqueles que têm assento puderam escutar o projeto que estaria a ser apresentado. Posteriormente, organizou duas reuniões gerais: uma com os docentes do Agrupamento e uma com os funcionários (assistentes operacionais e administrativos). Em ambas as reuniões, a Equipa de Autoavaliação fez a apresentação do seu projeto, englobando as razões que levaram a este ponto, o modelo que estaria na base da dinâmica, a plataforma que serviria de fundo e de suporte e a escala de classificação. Todos os docentes e não docentes puderam igualmente verificar, em exemplo simulado, a forma como teriam de responder a cada um dos questionários/inquéritos, e perceberam em termos de funcionamento e cronologia os mecanismos e a organização de todo o processo.

No final de todo o processo de autoavaliação interna, a Equipa de Autoavaliação elaborará o respetivo relatório e enviá-lo-á à Direção, ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral, de modo a que todos os órgãos principais de direção e gestão da escola possam tomar conhecimento pleno do trabalho realizado e dos resultados alcançados.

Implementação adotada e recursos utilizados

O método então a utilizar teve por base o seguinte:

- tomar como modelo de análise principal a EFQM/ CAF para a elaboração dos questionários e inquéritos a toda a comunidade escolar e comunidade envolvente
- fazer uma análise de documentação de avaliação já produzida nos últimos três anos (desde o último evento de avaliação interna)
- proceder à leitura e análise da documentação base de autonomia do Agrupamento
- realizar entrevistas, formais e informais, com elementos da gestão do Agrupamento e das estruturas de orientação e acompanhamento educativas.

De acordo com o sistema de pontuação da CAF, cada critério tem seis níveis de avaliação alternativos: de 0 a 5.

A escala é a seguinte:

Para os critérios de Meios:	Para os critérios de Resultados:
0 = nenhuma evidência ou apenas evidência de uma iniciativa sem expressão	0 = não há resultados avaliados
1 = iniciativa planeada (P – plan)	1 = os resultados estão avaliados e demonstram uma tendência estável ou negativa
2 = iniciativa planeada e implementada (D – do)	2 = os resultados demonstram um progresso modesto
3 = iniciativa planeada, implementada e avaliada (C – check)	3 = os resultados demonstram um progresso substancial
4 = iniciativa planeada, implementada, avaliada e revista com base em dados retirados de ações de benchmarking e ajustada em conformidade (A – act)	4 = são alcançados resultados excelentes e são feitas comparações com os resultados obtidos dentro da organização (benchmarking interno)
5 = iniciativa planeada, implementada, avaliada e revista com base em dados retirados de ações de benchmarking, ajustada e integrada completamente na organização	5 = são alcançados resultados excelentes e são feitas comparações com os resultados obtidos dentro da organização, e com os resultados obtidos por outras organizações (benchmarking externo)

No entanto, para não distorcer o entendimento da escala por parte dos respondentes, a Equipa de Autoavaliação procurou reformular a escala de resposta, sobretudo no que diz respeito aos critérios dos meios, tendo, contudo, explicado bem a todos o significado de cada uma das alíneas e valores. Assim, a escala de



Autoavaliação Interna 2012

classificação construída para cada um dos critérios dos Meios foi a seguinte:

- 0** – Não é prática existente na escola
- 1** – É uma prática somente planeada ou pensada
- 2** – É uma iniciativa implementada
- 3** – O procedimento é realizado e avaliado
- 4** – É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola
- 5** – Prática excelente na escola (procedimento planeado, implementado, avaliado, melhorado e comparado com o que se fez no passado e com outras escolas)
- X** – Não sei

Após a leitura de documentação variada, de entrevistas, de respostas e resultados de inquéritos e de ponderações múltiplas, segue-se o preenchimento de grelhas com as identificações das iniciativas, dos indicadores, dos pontos fortes e dos pontos fracos, e com a atribuição de pontuação a cada critério e subcritério.

A base de trabalho para a recolha de informação foi a construção de um conjunto de inquéritos dirigido aos vários intervenientes na escola (alunos, docentes, não docentes, encarregados de educação, conselho geral, instituições da região). Para proceder a este trabalho foi essencial um conjunto enorme de reuniões de trabalho.

Ao longo de todo o ano letivo, a Equipa de Autoavaliação leu exemplos de aplicação dos modelos de questionários da EFQM/ CAF e procurou adaptá-los à realidade da educação, simplificando-lhes a linguagem e as terminologias para não causar interpretações ambíguas ou difíceis, de maneira a evitar a desistência ou o erro na resposta. Além disso, enquadrou igualmente o vocabulário e a linguagem para que os questionários fossem possíveis de ser respondidos por alunos e encarregados de educação.

Foi construída e reconstruída uma quantidade enorme de questionários; posteriormente foram transformados em formato digital, estilo inquérito, recorrendo aos serviços Sharepoint instalados no servidor da página web do Agrupamento. Cada questionário foi revisto, experimentado, corrigido, preparado, dados os acessos online específicos, estabelecidas as cronologias de abertura de resposta... A possibilidade de se realizarem inquéritos online, apesar de ser mais moroso na sua construção e preparação, simplifica o posterior tratamento da informação.

Foram igualmente elaborados os modelos de documentos que permitiu recolher as evidências de resposta de



Autoavaliação Interna 2012

cada questionário/ inquérito: modelos esses em formato word, com os campos destinados a inscrever as informações recolhidas não só nos questionários, como também na vária documentação analisada. Além desses modelos, foram também construídos outros modelos de documentação que reuniria a informação contida nos modelos dos subcritérios.

A Equipa de Autoavaliação aferiu os procedimentos e estabeleceu os critérios de pontuação, de acordo com as orientações do modelo da EFQM/ CAF. A análise procurou ser perfeitamente isenta e imparcial. Os exemplos de pontos fortes e de pontos fracos retirados das respostas aos questionários foram fielmente transcritos, tendo em conta a importância, a percentagem, a pertinência e a relação com a pergunta e assunto do subcritério. Assim, o modelo EFQM/ CAF seria implementado com o maior “grau de pureza” possível, na tentativa que a sua adaptação à realidade escolar não desvirtuasse o modelo e permitisse comparar com a iniciativa de autoavaliação já realizada anteriormente (em 2008) e também tirar deste trabalho a possibilidade de permitir “benchmarking” com outras instituições similares.

O site, onde toda a informação respeitante à autoavaliação do Agrupamento foi concentrada, é <http://www.aege.pt/autoavaliacao>.

Os universos respondentes aos inquéritos foram os seguintes:

- Pessoal docente: todos responderiam aos inquéritos;
- Pessoal não docente: todos responderiam aos inquéritos;
- Encarregados de Educação: responderiam os representantes das respetivas turmas/ grupos de todo o ensino básico;
- Alunos: responderiam um número de alunos por turma, de acordo com a fórmula de cálculo apresentada pela Inspeção Geral de Educação nas suas intervenções avaliativas (em algumas turmas responderem 5 alunos, em outras foram 6 escolhidos por sorteio); os alunos respondentes foram desde o 4.º ano até ao 9.º ano;
- Conselho Geral: todos os elementos;
- Comunidade envolvente: um conjunto de 30 instituições das localidades da Gafanha da Encarnação, Gafanha do Carmo e Costa Nova do Prado, escolhidas de entre uma listagem e que procura representar as forças institucionais da região nos campos político, cultural, desportivo, comercial, empresarial, industrial e religioso.

Os inquéritos, depois de elaborados e disponibilizados na página, permitiam aos universos respondentes a possibilidade de acederem e apresentarem a sua resposta dentro de um prazo relativamente grande. Esse prazo variou entre uma semana para alguns inquéritos aos docentes, até três meses para os inquéritos aos alunos e encarregados de educação.



Autoavaliação Interna 2012

As entrevistas foram realizadas ao longo do ano letivo. No caso da entrevista ao Diretor do Agrupamento, esta foi remetida em formulário e dado um determinado prazo de resposta.

Na análise de cada questionário, a Equipa de Autoavaliação obedeceu ao estipulado inicialmente: aguardou que o tempo destinado à resposta de cada questionário/ inquérito decorresse, ou seja, duas semanas. Após esse prazo, e no fim de cada mês, a Equipa fez o ponto da situação do número de questionários respondidos, comparando esse número com o universo total possível, e enviou mensagens de correio eletrónico a alertar para a falta de preenchimento.

Após o tempo conferido para cada questionário, este era retirado da possibilidade de resposta online, era impresso na sua forma de resumo gráfico de respostas, e passava a ser destinado a análise. Cada inquérito mereceu uma análise aprofundada que culminava com o preenchimento de uma folha de pontuação para esse inquérito com o respetivo subcritério correspondente. Deste modo, cada inquérito que estaria relacionado a um subcritério do modelo EFQM/ CAF e teria uma folha de pontuação única e dedicada.

A pontuação foi dada tendo em conta as respostas conseguidas em cada inquérito/ subcritério. Foi construída uma folha de cálculo que permitisse fazer a avaliação o mais exata possível. Foi atribuída a pontuação correta de cada subcritério, consoante as percentagens de respostas e a qualidade dessas mesmas respostas. Os cálculos foram todos ponderados e relativizados por cada subcritério.

Para situações em que existiam mais do que um inquérito para o mesmo subcritério (como seria o caso de questionários do mesmo subcritério para docentes e não docentes, por exemplo), o cálculo da pontuação a atribuir ao subcritério resultou de uma média ponderada, tendo em conta o número de respostas válidas conseguidas em cada um dos questionários e as respetivas pontuações.

No cálculo da pontuação de cada critério seguimos as instruções e a norma da EFQM/ CAF que diz que se devem seguir as médias aritméticas, conforme as folhas de pontuação geral de cada critério.

A Equipa de Autoavaliação teve o cuidado de proceder a uma ponderação transparente e objetiva dos resultados dos inquéritos, de forma que o processo de autoavaliação decorresse de forma correta e o valor final fosse credível.

No que diz respeito à taxa de resposta a cada um dos inquéritos elaborados, o gráfico seguinte ilustra claramente que:

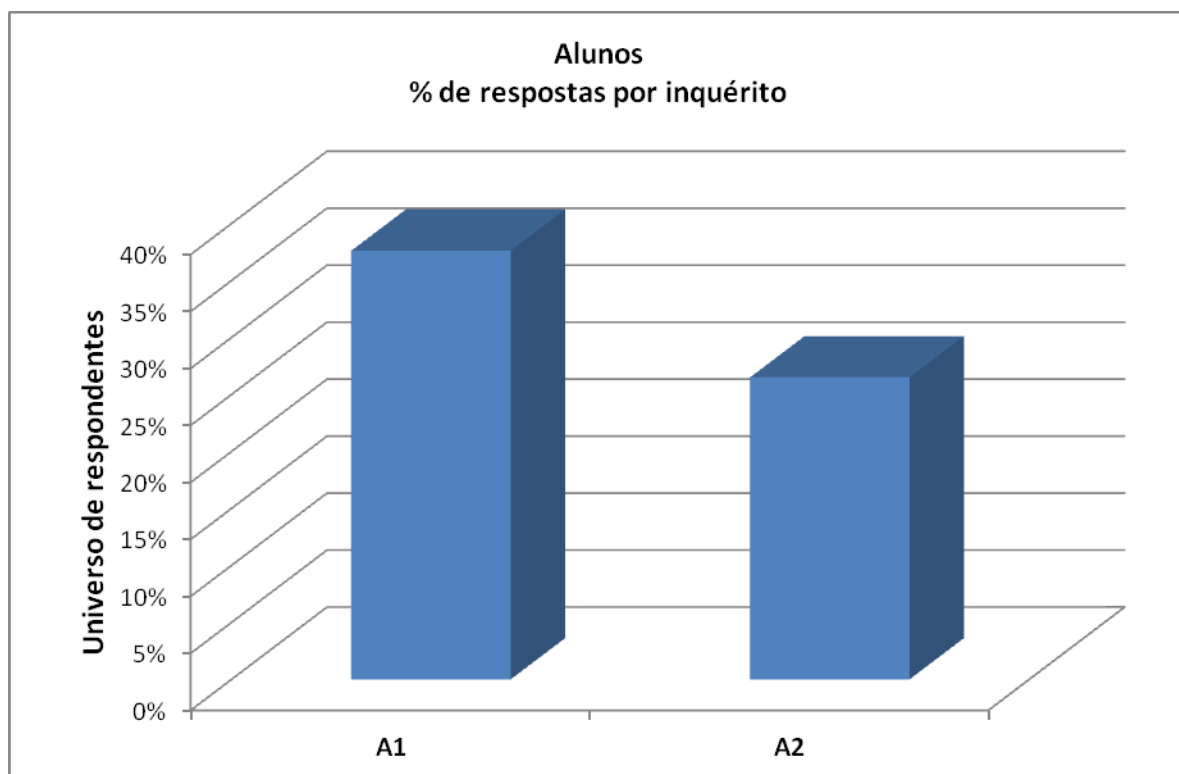
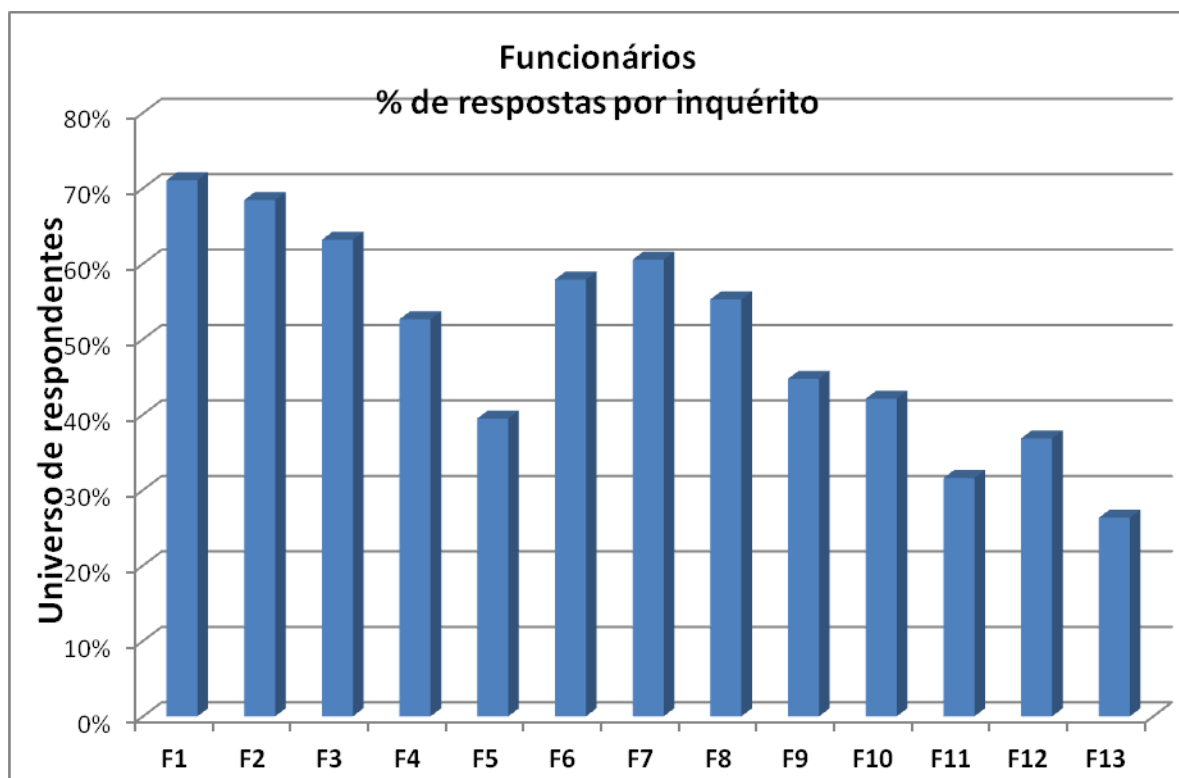
- a percentagem de respostas dos professores vai diminuindo ao longo do tempo e progressivamente à medida que os inquéritos são disponibilizados e aplicados aos docentes; a Equipa de Autoavaliação procurou lutar contra esta tendência informando e alertando os respondentes e enviando por email as hiperligações para os inquéritos, mesmo quando o seu prazo de resposta tenha eventualmente já terminado, de acordo com o plano inicialmente estabelecido. A Equipa de Autoavaliação procurou

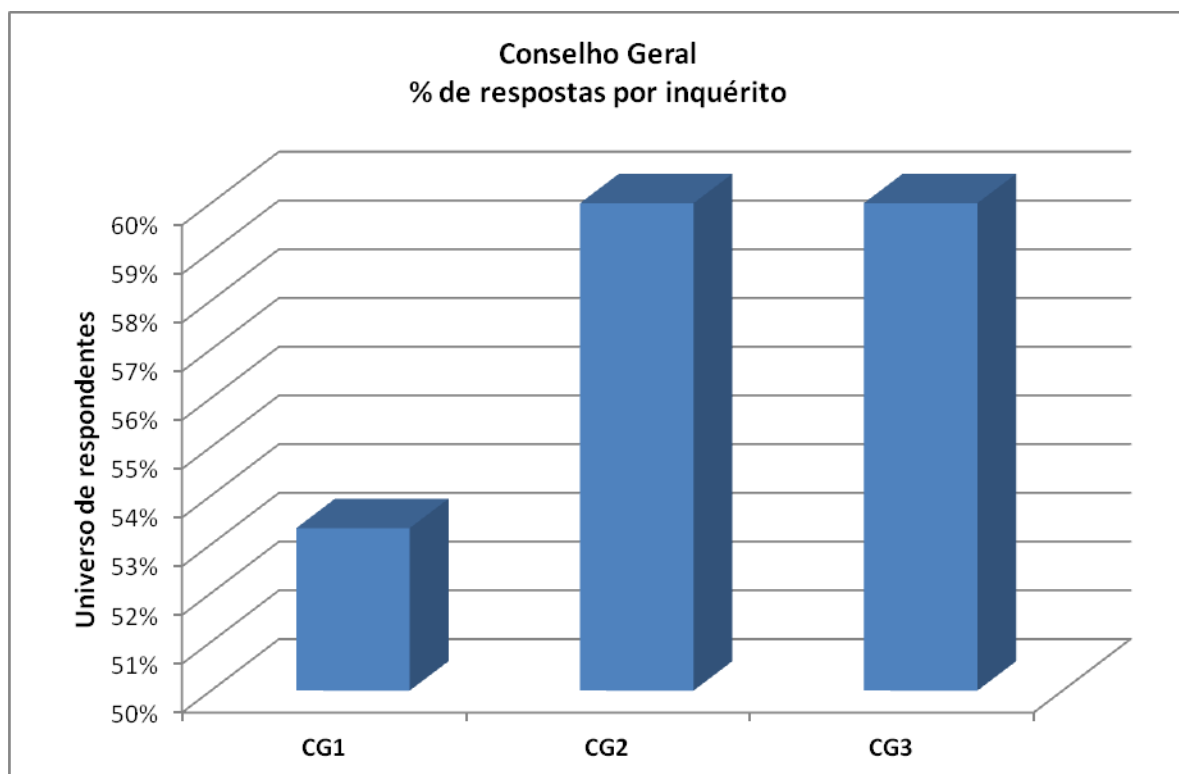
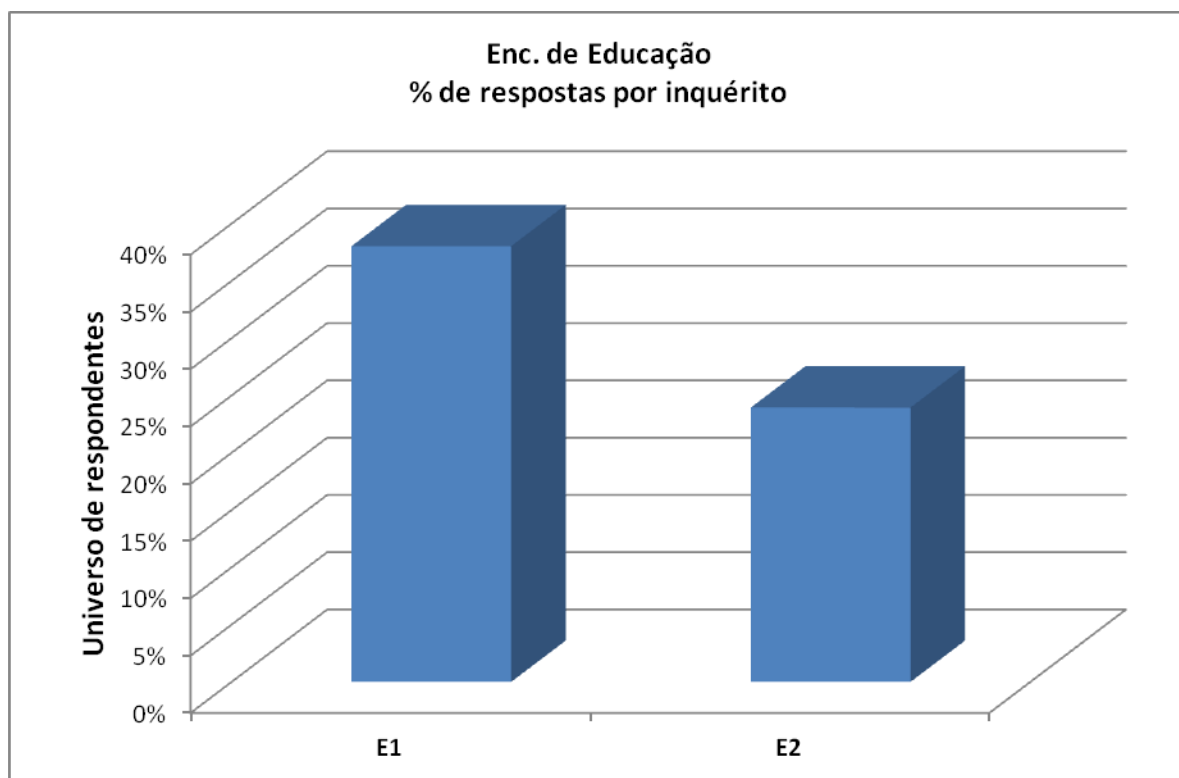
fortemente que a taxa efetiva de resposta fosse a mais elevada possível.

- a taxa de resposta dos inquéritos por parte dos funcionários diminui, à semelhança do que acontece nos docentes, ao longo do tempo e progressivamente.
- a taxa de resposta dos alunos é muito baixa, tendo em conta a sensibilização que foi feita para o envolvimento dos próprios alunos; os alunos participaram num valor muito mais diminuto do que os docentes e os funcionários.
- a percentagem de respostas dos encarregados de educação acompanha, infelizmente, o valor dos alunos; isto reflete a fraca participação dos pais e encarregados de educação na dinâmica da Escola, apesar de a Equipa de Autoavaliação ter enviado correspondência particular e direta a cada um dos encarregados de educação selecionado para responder aos inquéritos.
- as instituições selecionadas da comunidade envolvente participaram numa percentagem que ronda quase um terço.

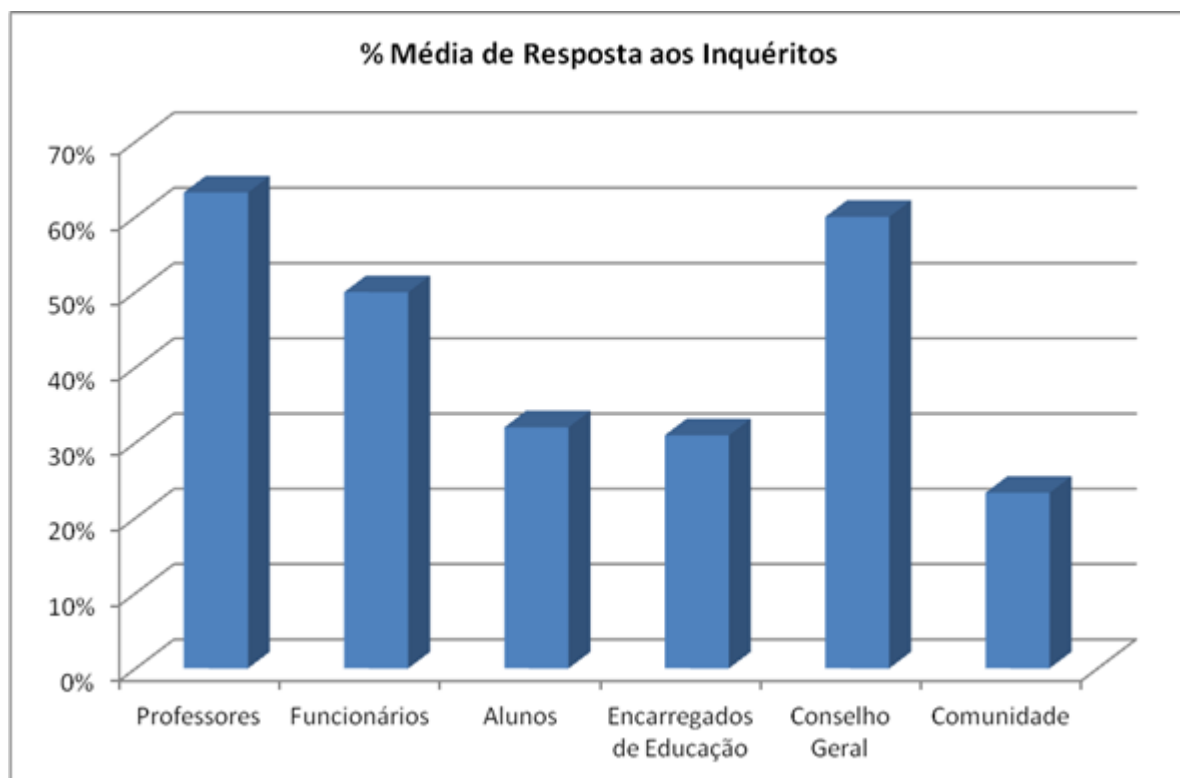
De uma maneira geral, e apesar de tudo, a taxa de participação ficou aquém das expetativas iniciais.







Autoavaliação Interna 2012





Resultados por critério

Neste ponto procede-se à apresentação sintética dos resultados mencionados nos inquéritos preenchidos pelos membros de toda a Comunidade Educativa. Este resumo apresenta, para cada um dos 9 critérios da EFQM/ CAF, os resumos dos principais pontos fortes e as áreas de melhoria indicadas nas respostas dadas ou inferidas a partir das mesmas.

Convém salientar que se entende por Pontos Fortes os aspetos que o Agrupamento já desempenha com qualidade, aceite geralmente e reconhecida por todos na organização, e sobre os quais a satisfação da comunidade escolar é bastante positiva.

Os Aspetos a Melhorar ou áreas de melhoria identificadas são aqueles em que o Agrupamento ainda não conseguiu alcançar o nível desejado para obter uma maior satisfação por parte dessa mesma Comunidade. Muitas vezes podem ser entendidos os aspetos a melhorar (áreas de melhoria) como os domínios ou circunstâncias de pontos fracos que são necessários desenvolver ou corrigir.

1. Liderança

Como os órgãos de gestão da escola desenvolvem e prosseguem a missão, a visão e os valores necessários para sustentar, a longo prazo, o sucesso da escola e os implementam através de ações e comportamentos adequados e estão pessoalmente comprometidos em assegurar o desenvolvimento e a implementação do sistema de gestão da escola.

Pontuação atribuída ao critério:

3,88

Principais PONTOS FORTES identificados

- O agrupamento encontra-se sob uma liderança forte, dinâmica e reconhecida pelo esforço no envolvimento de todos os agentes educativos na concretização do seu projeto educativo.
- Os documentos orientadores do agrupamento são elaborados de forma participada e amplamente divulgados na comunidade.
- A missão do agrupamento é publicitada e o plano de atividades é coerente com os objetivos preconizados no Projeto Educativo.
- Os valores do agrupamento são espelhados na divulgação dos quadros de valor e excelência criados como incentivo ao trabalho desenvolvido pelos alunos.
- O conselho pedagógico é reconhecido como espaço de reflexão e articulação das questões estruturantes da vida do agrupamento.
- Os grupos de trabalho criados com vista à operacionalização do sucesso revelam a cooperação existente entre os diversos elementos do agrupamento.
- A gestão e organização do agrupamento é fator de promoção de uma cultura de escola assente na envolvimento de toda a comunidade educativa.
- Definição da visão, missão e essência da Escola, com indicação das estratégias e dos objetivos a atingir.
- Existência de uma cultura de escola assente em factos operacionais evidentes: trabalho colaborativo e participativo, conhecimento dos factos, divulgação da informação.
- Decisões oportunas, solucionamento de problemas e conflitos, intervenção ativa por parte da Direção com a promoção da participação dos vários elementos da comunidade educativa.
- Divulgação e circulação da informação de maneira eficaz e ativa.
- Adequação do funcionamento e adequação da oferta educativa.
- Quantidade e qualidade dos recursos colocados à disposição e controlo da qualidade dos serviços.
- Rentabilização de recursos humanos e materiais.
- Abertura da direção com reforço dos canais de diálogo e relação próxima com a comunidade.



Autoavaliação Interna 2012

- Direção tenta melhorar os processos internos do agrupamento.
- Ambiente de corresponsabilização entre os funcionários, integração destes na cultura de escola e criação de condições para a sua participação nas várias iniciativas da Escola
- Valorização do trabalho das pessoas e melhoria dessas funções através do apoio no local de trabalho, na formação e na criação das condições mais propícias para o sucesso das tarefas e funções.
- Incentivo à interação com a comunidade, apontando várias e muitas formas de o fazer.

Áreas de melhoria identificadas

- Embora a maioria indique que o Conselho Geral promove e incentiva o relacionamento com a comunidade educativa, há ainda muitas respostas que negam essa realidade e afirmam desconhecer esses factos.
- Alguns desconhecem o reconhecimento e a procura por uma referência na qualidade, no ensino, na gestão, no acolhimento e no profissionalismo do agrupamento.
- Pontos fracos apresentados pelos professores para evidenciar o que se faz para dar uma orientação à Escola:
 - pouca divulgação da vida interna da escola para a comunidade exterior, que poderia ser uma mais-valia para atrair novos alunos, dado que a imagem que os encarregados de educação passam, nem sempre é a mais positiva;
 - maior rigor de atuação para com os alunos mais perturbadores;
 - mecanismos de auscultação da comunidade educativa poderiam ser melhorados, talvez com maior envolvimento do conselho geral;
 - dificuldade na operacionalização dos objetivos estabelecidos para elevar o sucesso dos alunos do Agrupamento.
- Funcionários não tiveram conhecimento do PE, não participaram na sua execução, não foram envolvidos na sua construção
- Alguns funcionários, não têm conhecimento da definição dos objetivos e metas da Escola; outros afirmam desconhecer se a Direção toma decisões oportunas e se escuta e negocia com a comunidade
- Uma parte significativa dos funcionários refere não saber os princípios de operacionalização e os quadros de valores e condutas dos agentes definidos pelos órgãos de gestão
- Pouca divulgação do PE, RI, PC e o PA à comunidade
- Um quinto dos funcionários não sabe o que a Direção faz em termos de divulgação dos resultados à comunidade
- Número significativo de funcionários desconhece como se processa a revisão dos documentos base da escola; outros afirmam que não é prática existente ou que é somente pensada
- Pontos fracos apresentados pelos funcionários para evidenciar o que se faz para dar uma orientação à Escola:
 - necessidade da Direção estar mais presente noutros estabelecimentos de ensino;
 - falta de alguma informação no que diz respeito a algumas atividades para se ter conhecimento do que está

previsto realizar-se

- Alguns desconhecem se os docentes e funcionários são incentivados a responsabilizar-se pelas decisões que tomam
- Pontos fracos apresentados pelos professores para referir o que não é feito ou deveria ser feito para motivar e apoiar as pessoas:
 - promoção de pouca interação interciclos;
 - subvalorização das capacidades de alguns docentes;
 - trabalho dos docentes raramente premiado e frequentemente é chamada a atenção;
 - falta de incentivo/ presença nas atividades desenvolvidas;
 - excesso de trabalho burocrático;
 - divulgação pouco abrangente dos trabalhos/ atividades realizados
- Vários funcionários desconhecem se a Direção promove a participação da comunidade escolar na elaboração dos documentos da Escola; outros não sabem se a Direção cria condições para a realização dos planos de ação e objetivos individuais e também desconhecem se a Direção tem em conta o empenhamento das pessoas na distribuição de tarefas e responsabilidades
- Muitos funcionários não sabem se a Direção cria canais de recolha de opiniões dos elementos da comunidade educativa e se a Direção encoraja as pessoas a apresentar sugestões de melhoria e a dinamizar projetos nem se a Direção reconhece e valoriza o trabalho das pessoas; na mesma linha, não sabe se a Direção se preocupa com expectativas e satisfação das necessidades
- Pontos fracos apresentados pelos funcionários para referir o que não é feito ou deveria ser feito para motivar e apoiar as pessoas:
 - deveria visitar mais vezes os espaços onde os funcionários atuam, sobretudo as escolas do agrupamento; divulgar mais fortemente o que é feito de bem (boas práticas) na escola
- Salienta-se a indicação de bastantes docentes que não sabem se os objetivos do Projeto Educativo são articulados com as metas nacionais e com a autarquia.
- A realização de atividades conjuntas com outras escolas não é prática do Agrupamento.
- Ao nível da avaliação da escola também os resultados deveriam ser melhores.
- Pontos fracos:
 - deveria haver maior comunicação entre a escola e a autarquia; falha a articulação escola/ autarquia

2. Planeamento e Estratégia

Como a escola implementa a sua missão e visão através de uma estratégia clara, orientada para todas as partes interessadas, e suportada por políticas, planos, metas, objetivos e processos adequados.

Pontuação atribuída ao critério:

4,02

Principais PONTOS FORTES identificados

- Realização de encontros com pais e alunos
- Realização de análise comparativa de resultados
- Autoavaliação e prática de auscultação realizadas aos diversos membros da comunidade
- Implementação do plano de ação e do GIA para combate à indisciplina
- Levantamento dos interesses dos alunos para implementação das opções/ percursos formativos a oferecer aos alunos
- Projeto Educativo faz diagnóstico, identifica objetivos e metas, estabelece estratégias e tem em conta os recursos
- São recolhidas informações das partes através de reuniões e inquéritos e do contacto direto
- Plano de atividades é construído com o envolvimento de todos e tendo por base, em grande parte, as linhas orientadoras do projeto educativo
- Capacidade da escola em identificar situações, diagnosticar casos e definir as estratégias a seguir tendo por base os recursos disponíveis e envolvendo todos os interessados
- Capacidade dos órgãos de gestão de rever as estratégias e planeamentos efetuados e fazer o devido ajustamento com base em avaliações e processos de discussão participada
- Direção faz o acompanhamento da concretização do projeto educativo, mede as metas, revê as medidas implementadas, analisa e avalia a aplicação do plano de atividades
- Planificações e as atividades letivas são planificadas tendo em conta aspetos de funcionamento pedagógico e com objetivos de potenciar os resultados escolares
- Atividades e funcionamento da Escola têm em conta os princípios do projeto educativo
- Método de gestão da estratégia e do planeamento escolar é feito em conjunto, procurando envolver os vários agentes educativos e tendo por base divulgação de informação e discussão dos assuntos, sendo permeáveis a propostas e sugestões
- Desenvolvimento de uma cultura aberta à inovação e à modernização, através da comparação com o exterior, com outras escolas e abrindo espaços para se debater e encontrar formas de inovar e modernizar o que existe
- Capacidade para se avaliar e fazer o ponto da situação do funcionamento da instituição, suscitando a colaboração

dos vários intervenientes e colocando à disposição destes um leque de espaços e oportunidades para contribuírem com ideias e propostas

- A escola possui metas e objetivos calendarizados no tempo, quantificados de forma a poderem ser monitorizados e avaliados.
- O Conselho Pedagógico e a Direção analisam os pontos fortes e fracos do agrupamento, usando diversas fontes: a equipa de autoavaliação, a análise dos resultados, informações vindas dos departamentos, relatórios elaborados pelos diversos detentores de cargos, incluindo auscultação direta

Áreas de melhoria identificadas

- Existem ainda docentes que não estão familiarizados com os objetivos da escola
- Uma percentagem ainda elevada considera que os objetivos poderiam estar melhor definidos
- Existe algum desconhecimento das regras de designação/ escolha das pessoas para o desempenho de cargos
- Pontos fracos: tendo em conta o que a Escola não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para obter informação relacionada com as necessidades presentes e futuras da comunidade escolar:
 - promover mais contacto com entidades que possam intervir junto das famílias;
 - necessidade de reestruturação mais frequente devido às rápidas mudanças;
 - maior interação com e entre o corpo docente; maior articulação interciclos;
 - otimizar os processos relativos à indisciplina
- Alguns funcionários referem que não conhecem o PE e outros dizem que é difícil de perceber, se o PE foi elaborado com base em diagnóstico e desconhecem se as estratégias da escola foram definidas tendo em conta os recursos
- Outros funcionários desconhecem se a Direção e o Conselho Pedagógico definem as estratégias de atuação tendo em conta as competência e experiência dos funcionários e não sabem o que a Direção faz para recolher e analisar as necessidades e expetativas dos agentes educativos
- Bastantes funcionários ainda referem que não sabem se a Direção e o Conselho Pedagógico analisam os pontos fortes e fracos da Escola e se a escola apresenta metas e objetivos quantificáveis e definidos no tempo
- Pontos fracos apontados pelos funcionários sobre o que a escola não faz ou deveria fazer para obter informação sobre as necessidades da comunidade:
 - Deveria reunir com mais assiduidade com os funcionários (por exemplo duas vezes por período); Procurar estar mais informado da parte dos vários agentes;
 - Envolver mais a comunidade a dar as informações sobre as suas necessidades e expetativas;
 - Deveria procurar conhecer melhor aqueles casos mais preocupantes (a nível, por exemplo, de carências por parte dos alunos)
- Pontos fracos identificados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para desenvolver e rever a estratégia tendo em conta as necessidades e os recursos:

- A realização de algumas atividades não trazem o proveito expectável;~
 - Algumas atividades são realizadas sem um verdadeiro intuito formativo ou pedagógico, e sem os objetivos estarem realmente de acordo com o projeto educativo, é mais para mostrar serviço.
 - Algumas destas podem ser impostas de fora (por vezes, algumas atividades de outras instituições nada têm a ver nem com as áreas curriculares nem com o plano de atividades e muito menos com o projeto educativo);
 - Levantamento dos interesses dos alunos e da região para criação de cursos de formação;
 - Ponderar de forma mais demorada e mais envolvente os recursos que estão afetos aos alunos ou que são diretamente vocacionados para atividades pedagógicas com alunos;
 - Envolver os pais na definição estratégica da escola, como por exemplo, nas atividades, no projeto educativo, na oferta pedagógica e formativa, na linha filosófica da escola;
 - Criação de um plano de financiamento das atividades mais prioritárias ou mais importantes, no contexto do plano de atividades para a concretização do projeto educativo, de maneira a evitar a falta de verba para visitas de estudo ou outras atividades com maior relevância para os alunos do que outras que esgotaram os recursos;
 - Divulgar mais os relatórios de avaliação produzidos, quer pela equipa de autoavaliação, quer por outros responsáveis, pois, em várias situações, não se tem conhecimento do que foi produzido nem das conclusões desses relatórios
- A eficácia da tomada de conhecimento do PE e do PA por parte dos alunos e dos encarregados de educação é duvidosa. Apesar dos documentos estarem acessíveis a todos através da web e nos serviços administrativos, o valor que lhe é dado e o reconhecimento por parte de alunos e encarregados de educação ficam aquém do expectável.
 - Alguns professores referiram que não sabem se a comunidade conhece o RI, os projetos existentes na Escola e o PA.
 - Algumas das pessoas que responderam, afirmaram não saber como é que a Direção recolhe informação e como a processa no que diz respeito à medição do grau de inovação da escola e não sabem se na escola há uma planificação de atividades e de processos tendo em vista a modernização e a inovação, em que se envolvam os intervenientes; outros dizem que não sabem se a Direção acompanha o que se faz no exterior e noutras escolas em matéria de inovação e modernização e procura implementar na escola
 - Pontos fracos apresentados pelos professores no que diz respeito ao que a direção, o conselho pedagógico e os departamentos deveriam fazer para implementar o planeamento e a estratégia:
 - Melhorar a utilização do plano de atividades no que diz respeito à página web e à sua leitura e navegação;
 - Faz falta a presença de uma psicóloga na escola/ agrupamento;
 - Melhorar a articulação entre os ciclos;
 - Suscitar mais a participação do meio na vida da escola;
 - Erradicar a indisciplina;
 - Articulação horizontal, sobretudo entre os vários departamentos, a nível de conteúdos e práticas educativas, definindo o que se pretende de forma mais objetiva, mesmo englobando uma definição das metas mais práticas e concisas para alcançar;
 - Melhorar os mecanismos de transmissão ou de receção da informação, no sentido de se evitarem erros

3. Gestão de Pessoas

Como a escola gere, desenvolve e promove o conhecimento e todo o potencial das pessoas que a compõe, quer ao nível individual, de equipa, ou ao nível da escola no seu conjunto, e como planeia essas atividades de forma a prosseguir a política e a estratégia definidas e a garantir a eficácia operacional do seu pessoal.

Pontuação atribuída ao critério:

3,61

Principais PONTOS FORTES identificados

- Implicação dos professores na estratégia da escola através de diálogo, participação, corresponsabilização e formação de equipas de trabalho para apresentarem sugestões; departamentos debatem amiúde vários casos de situações sugeridas por outros órgãos.
- Serviço docente é distribuído tendo em conta igualmente algumas atividades de apoio educativo.
- Escola tem formas de ajudar os docentes a ultrapassar situações de dificuldade pedagógica.
- Direção motiva os docentes a empenharem-se na escola.
- Capacidade da Escola para avaliar a necessidade de formação e procurar respostas.
- Ambiente de confiança motivado pelos órgãos de gestão e reconhecimento das competências dos docentes.
- Envolvimento e implicação dos funcionários na estratégia e na ação da Escola.
- Auxílio visível na forma de melhoria das tarefas e das funções dos colaboradores, através de sugestões, propostas, reuniões e formação.
- Corresponsabilização dos funcionários em relação à função que ocupam e às tarefas que desempenham.
- Incentivo da Direção e do Conselho Pedagógico aos docentes para desenvolverem projetos e iniciativas pedagógicas inovadoras e promotoras de sucesso escolar.
- Avaliação realizada pelo Conselho Pedagógico e pelos Departamentos do trabalho efetuado.
- Definição de metas e objetivos da escola e monitorização da concretização dos resultados tendo em conta as metas apontadas (indicadores-chave controlados).
- Resultados analisados pela Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos com vista à reflexão e introdução de melhorias através de estratégias.
- Direção fomenta a realização de formação.
- Direção seleciona e atribui as funções pedagógicas aos docentes com as características e competências mais adequadas a essas funções.
- Análise de cada aluno por parte dos conselhos de turma e dos docentes.
- Valorização da dimensão educativa dos funcionários.

- Quantidade e qualidade da informação prestada pela Direção.
- Partilha das práticas pedagógicas.
- Apoio prestado aos alunos.

Áreas de melhoria identificadas

- Alguns docentes responderam que desconhecem se a Direção distribui o serviço docente tendo em conta a situação particular de cada pessoa.
- A formação dos conselhos de turma nem sempre é realizada com recurso a perspetivas pedagógicas e tendo em conta o perfil da turma.
- Alguns docentes afirmam não saber como são definidos os diretores de turma.
- Pontos fracos apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que os órgãos de gestão deveriam fazer para planejar, gerir e melhorar os recursos humanos de acordo com a estratégia definida:
 - Inexistência de espaços nos horários dos professores e dos alunos que permitam a possibilidade de marcação de outras atividades de enriquecimento curricular ou outras;
 - Existência de sobrecarga de funções sobre determinadas pessoas, enquanto há outras que evitam exercer funções ou cargos;
 - Deveria haver uma análise mais rigorosa das turmas e dos alunos, de maneira a, se possível, se construírem as turmas sem uma elevada concentração de alunos perturbadores ou indisciplinados;
 - Ter em consideração a situação particular dos alunos/ famílias na distribuição do serviço;
 - Facilitar e incentivar o trabalho cooperativo ainda mais, procurando igualmente melhorar o desempenho daqueles funcionários que ainda não se sentem totalmente motivados para as funções;
 - Deverá haver por parte da Direção e do Pedagógico uma maior atenção às necessidades formativas dos colaboradores.
- Alguns funcionários não sabem se a Direção conhece verdadeiramente as competências do pessoal e se tem em conta essas competências para a gestão e dizem que não existe ou não sabem se o Agrupamento desenvolve para recolher informação sobre o grau de satisfação dos seus elementos.
- Pontos fracos apresentados pelos funcionários no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer ou faz mal em relação à gestão de recursos humanos:
 - Comunicação atempada da realização de atividades;
 - Reconhecer mais o trabalho de cada colaborador (funcionário)
- Alguns dos docentes afirmam não saber se há definição de indicadores-chave de desempenho que possibilitem medir o desempenho da escola e a sua evolução e também não sabem se a Direção utiliza relatórios dos docentes para rentabilizar competências e implementar melhorias.
- Muitos docentes afirmam não saber se a Direção ou outros órgãos de gestão partilham práticas pedagógicas com

outras escolas e se a Direção define critérios específicos para a distribuição do serviço docente tendo em conta um melhor desempenho.

▪ Inexistência de espaços comuns nos horários dos docentes que permita a reunião, a discussão, o debate, a partilha de ideias e de recursos, e a construção de projetos em comum.

▪ Pontos fracos apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos deveriam fazer para identificar, desenvolver e usar as competências das pessoas, articulando com os objetivos da escola:

→ No caso dos docentes incumpridores (assiduidade diminuta, projetos em falta, falhas de lecionação, não realização do pretendido) deveriam ser chamados à responsabilidade;

→ Departamentos curriculares deveriam fazer uma melhor e maior monitorização ou supervisão da aplicação das estratégias ou critérios estabelecidos no desempenho de funções;

→ Apesar de ser contraditório com o que se pretende e com a obtenção e cumprimento de objetivos, a atribuição de determinados cargos ou funções que se repetem ao longo dos tempos deveria ser de forma rotativa.

▪ Alguns funcionários desconhecem se a Direção apoia e divulga eventos formativos e culturais e muitos não conhecem se há partilha de boas práticas em articulação com outras escolas.

▪ Alguns referem que desconhecem se a Direção tem em conta as necessidades e especificidades das carreiras do pessoal.

▪ Pontos fracos apresentados pelos funcionários no sentido de responder ao que a Direção não faz e deveria fazer para desenvolver e usar as competências das pessoas com os objetivos da instituição:

→ Proceder a uma diferenciação positiva entre os funcionários no que diz respeito às suas competências e escolher e adequar melhor as competências aos objetivos;

→ Melhorar a divulgação dos resultados da avaliação à comunidade escolar e educativa.

▪ Existe um número elevado de docentes que revela desconhecer se os coordenadores promovem no conselho pedagógico a reflexão daquilo que são os resultados das suas reuniões sectoriais.

▪ Desenvolver a obtenção de ideias da comunidade educativa.

▪ Muitos não sabem se a Escola consulta alunos e encarregados de educação relativamente ao seu grau de satisfação com o funcionamento da instituição.

▪ Indique agora um PONTO FRACO (falha de procedimento, ausência de tarefa) tendo em conta o que a Direção, Conselho Pedagógico, Departamentos Curriculares não fazem, fazem erradamente, ou deveriam fazer, para envolver as pessoas através do diálogo e da delegação de responsabilidades:

→ Não são responsabilizados os Enc. de Educação pelos seus filhos;

→ Atribuição de cargos sem consulta aos interessados;

→ Não são aproveitadas as aptidões de alguns docentes;

→ Não exigência de responsabilidades a quem não cumpre.

4. Parcerias e Recursos

Como a escola planeia e gere as parcerias e os recursos internos de forma a garantir a prossecução da política e da estratégia definidas e a eficácia operacional do seu pessoal.

Pontuação atribuída ao critério:

3,43

Principais PONTOS FORTES identificados

- Capacidade da Direção para identificar e desenvolver parcerias.
- Existência de parcerias úteis para os alunos e para a escola, em termos de formação, cultura, desporto e aprendizagem, saúde e sociedade.
- Existência de protocolos de formação e desenvolvimento desses protocolos de formação com outras instituições.
- Possibilidade de os agentes educativos realizarem intercâmbios e participarem na construção de parcerias
- Possibilidade de todos expressarem as suas opiniões e sugestões.
- Desenvolvimento de parcerias com empresas e instituições para a realização de formação dos alunos em contexto de trabalho formativo.
- Realização e ações e eventos formativos, em articulação com o centro de formação e abertura à criação de parcerias com outras instituições.
- Utilização dos recursos de acordo com a definição das estratégias.
- Gestão cuidada, ponderada e seguindo princípios de prioridades.
- Informação das verbas atribuídas a departamentos curriculares.
- Informação disponível e acessível a todos os que trabalham na organização.
- Investimento e preocupação da Escola em melhorar as práticas e as metodologias ao nível da pedagogia e inovação.
- Democratização dos recursos: toda a comunidade tem acesso aos recursos.
- Manutenção dos equipamentos e apoio aos utilizadores, nomeadamente aos docentes com referência à equipa PTE.
- Uso de recursos e novas tecnologias, recorrendo à formação para o seu uso correto.
- Asseio e limpeza dos espaços e cultura de estética e bom gosto pelos espaços.

Áreas de melhoria identificadas

- Alguns docentes não sabem o que a Direção faz em termos de celebração de protocolos e acordos com outras escolas, coletividades, empresas e autarquias e se a Direção estimula ou cria condições para que os docentes possam realizar intercâmbios com outras entidades externas.

- Uma grande percentagem de docentes afirma não saber se a Direção procede a alguma monitorização ou avaliação dos processos e dos resultados das parcerias e protocolos realizados pela escola.
- Pontos fracos evidenciados pelos professores no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para desenvolver ou implementar relações de parceria relevantes:
 - Direção não tem conseguido colocar todos os professores empenhados na mesma cultura e na mesma política, pois há projetos que são dinamizados por grupos de professores, geralmente os mesmos, enquanto que outros não se envolvem e nem querem saber;
 - Existe alguma falta de informação como funcionam e quais são essas parcerias que a escola tem;
 - Criar mais laços com outras escolas (secundárias, profissionais, públicas e privadas) não só da região mas também de outras regiões a fim de se trocarem experiências, medirem resultados e compararem práticas;
 - Falta implementar mais parcerias com empresas da região.
- Muitos funcionários dizem que não sabem se a Direção estabelece condições para os funcionários realizarem intercâmbios com entidades externas e se a Direção define as responsabilidades nas parcerias e protocolos celebrados.
- Muitos funcionários também referem que desconhecem se as parcerias são avaliadas ou monitorizadas e também que não sabem ou que não é prática da Direção incentivar o envolvimento dos funcionários nos processos de tomada de decisões
- Muitos funcionários dizem que não sabem se a Direção elabora sondagens ou cria comissões para emitir pareceres e se a Direção incentiva os agentes a reunirem-se e expressarem as suas ideias
- Pontos fracos apresentados pelos funcionários sobre o que a Direção deveria fazer para desenvolver parcerias:
 - Incrementar a formação dos funcionários estabelecendo mais momentos de formação com outras instituições, nomeadamente com o centro de formação;
 - Criar mais mecanismos para recolha de opiniões e críticas
- A maioria dos professores não sabem se a Direção elabora o projeto de orçamento de acordo com linhas definidas pelo Conselho Geral e se a Direção atribui e utiliza os recursos financeiros de acordo com a estratégia e os planos de ação traçados; na mesma linha, a maior parte dos docentes referiram que não sabem se a Direção ou o Conselho Administrativo avaliam as decisões de investimento.
- Alguns docentes não sabem se a escola procura ou fomenta a criação de fontes alternativas de financiamento.
- Uma grande parte dos docentes desconhece se a Direção desenvolve parcerias com outros serviços e autoridades locais, necessárias às ações de apoio socioeducativo em matéria financeira; também não sabem se a Direção se preocupa em apresentar à autarquia sugestões de melhoramento da rede de transportes de acesso à escola.
- Pontos fracos apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para gerir os recursos financeiros:
 - Estimular a criação de iniciativas de autofinanciamento;
 - Melhorar e implicar que a autarquia se empenhasse em melhorar alguns espaços, sobretudo o exterior de algumas escolas, aumentando a qualidade e segurança dos espaços.
- A maioria dos docentes desconhecem se existe um inventário atualizado dos recursos didáticos da escola. O que é feito é muito incipiente e rudimentar, perdendo-se algumas vezes a noção dos equipamentos e dos recursos existentes e

em que estado se encontram.

- Pontos fracos identificados pelos professores no sentido de se referir o que a Direção não faz para gerir o conhecimento e a informação:
 - Estimular os departamentos e os coordenadores a usar mais os sites de departamento;
 - Criar linhas e veículos de informação entre os departamentos;
 - Estender estes veículos de informação aos funcionários (por exemplo, para terem conhecimento do que os departamentos fazem em termos de atividades);
 - Divulgar mais a imagem da escola junto da comunidade envolvente;
 - Excessivo número de documentos e modelos gerados para o funcionamento da informação.
- Alguns desconhecem se a Direção tem em conta as necessidades dos alunos na gestão dos equipamentos e espaços, principalmente a cantina e bar.

5. Gestão dos Processos

Como a escola concebe, gere e melhora os seus processos de modo a apoiar e inovar a política e a estratégia definidas, a garantir a plena satisfação e a gerar mais-valias para os seus alunos e outras partes interessadas.

Pontuação atribuída ao critério:

4,03

Principais PONTOS FORTES identificados

- Identificação dos objetivos e metas da Escola.
- Realizam-se procedimentos de avaliação dos pontos fortes e fracos, fazem-se diagnósticos da situação dos processos e faz-se alguma comparação e avaliação com o histórico.
- Há envolvimento, embora não total, dos colaboradores na avaliação dos processos e na construção de propostas de sugestões.
- Direção intervém, atuando com atitudes de melhoria.
- Esforço que o agrupamento faz para proporcionar/ implementar processos e estratégias para apoio aos alunos e melhoria dos resultados.
- Proporcionada informação clara e precisa sob diversas formas.
- Monitorização das atividades desenvolvidas.
- Recolha de informação sobre o grau de satisfação e sobre a opinião dos vários agentes.
- Envolvimento dos departamentos e dos docentes para realizarem articulação interdisciplinar.
- Equipas pedagógicas que constroem listas de conteúdos interdisciplinares por ano de escolaridade.
- Conselho Pedagógico estimula fortemente a articulação vertical e horizontal dos departamentos e dos docentes.
- Conselho Pedagógico cria cultura de identificação e diagnóstico de situações problemáticas e imprime uma política de reflexão, avaliação e resolução de problemas identificados.
- Coordenadores de departamento estimulam os docentes a trabalhar de forma articulada com outros
- Departamentos refletem sobre resultados escolares, analisam os resultados da avaliação sumativa interna e externa, analisam os índices de comportamento e ponderam sobre as razões e sobre possíveis soluções de melhoria.
- Coordenadores de departamento estimulam o uso de novos recursos, a partilha de técnicas e pedagogias.
- Direções de turma promovem a implementação de formas de adoção de estratégias de diferenciação pedagógica.
- Direção implementa processos para diminuir o insucesso escolar.
- Escola melhora com exemplos de outras escolas
- Docentes sentem-se motivados a desenvolver métodos de autoformação e melhoria das suas capacidades

profissionais.

Áreas de melhoria identificadas

- Ponto fraco apontados pelos docentes tendo em conta o que a Direção não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para identificar, gerir e melhorar os processos e o seu funcionamento:
 - Pouca responsabilização pessoal dos docentes que falham nos seus deveres;
 - Identificação de funcionários mais capazes para gerir determinado projeto e atribuir responsabilidades.
- Uma grande parte dos funcionários não sabe se Direção pondera a afetação de recursos com base no grau de importância dos objetivos a escola e se a Direção avalia a missão da escola, os pontos fortes e fracos e o grau de consecução dos objetivos e metas da escola; na mesma linha, não sabem se a Direção compara os resultados e procedimentos com o passado e com outras escolas
- Pontos fracos apontados pelos funcionários no que concerne ao que a Direção deveria fazer para identificar, gerir e melhorar o funcionamento:
 - Fazer um maior envolvimento da comunidade escolar, procurando dar mais alguma informação para se poder contribuir com mais ênfase;
 - Seguimento dos alunos após a saída escola é feito periodicamente, embora disso seja dado pouco conhecimento;
 - Existe preocupação de fornecer informação clara e precisa, sob diversas formas aos mais diversos destinatários;
 - A escola sede disponibiliza uma caixa de sugestões mas que nem sempre está operacional;
 - Só alguns serviços dispõem de sistema próprio de avaliação de qualidade do serviço prestado, caso da secretaria.
- Pontos fracos apontados pelos docentes tendo em conta o que a Direção não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para desenvolver e fornecer produtos e serviços orientados para os alunos, docentes, funcionários, encarregados de educação e público em geral:
 - A caixa de sugestões não estar devidamente operacional
- Alguns funcionários não sabem se a escola utiliza instrumentos de monitorização e se a escola faz inquéritos às empresas, autarquias e meio envolvente para determinar os seus níveis de satisfação em relação à escola ou se a escola faz o acompanhamento dos ex-alunos, procurando saber o seu grau de satisfação relativamente à formação recebida.
- Vários funcionários dizem que não conhecem ou que não há mecanismos de reclamação ou de apresentação de sugestões e opiniões e que não sabem se a escola tem em consideração as propostas e reclamações recebidas e se desenvolve mecanismos de resposta adequados.
- As Coordenações dos Departamentos não fazem o envolvimento dos docentes na criação de mecanismos de inovação pedagógica e na melhoria das boas práticas que seria de esperar.



Autoavaliação Interna 2012

- Coordenações de Departamento promovem ainda pouco a articulação com outras estruturas educativas (outros departamentos, clubes, biblioteca, conselhos, diretores de turma, etc) para desenvolver estratégias de diferenciação pedagógica com vista à melhoria de resultados.
- Alguns dos docentes que responderam afirmam que não sabem se a escola comunica ou se faz alguma ação de marketing das suas ofertas educativas
- Pontos fracos apontados pelos docentes sobre o que a Direção não faz ou deveria fazer para inovar o seu funcionamento e processos e envolvendo a comunidade escolar:
 - Envolver mais os encarregados de educação e o público em geral, procurando divulgar mais o que a escola faz, estando mais presentes no meio;
 - Publicar mais as atividades realizadas na escola; Publicitar mais os pontos fortes do Agrupamento



6. Resultados orientados para a Comunidade Educativa

Que resultados a escola atinge em relação à satisfação da sua comunidade educativa.

Pontuação atribuída ao critério: 3,81

Principais PONTOS FORTES identificados

- Conhecimento do Projeto Educativo e do Regulamento Interno por parte dos docentes
- Valorização das diferentes culturas e saberes existentes na escola
- Conhecimento do funcionamento da instituição/ organização
- Regras da escola favorecem a disciplina e a convivência
- Satisfação com as instalações e com os equipamentos
- Higiene e limpeza dos espaços escolares
- Bom ambiente de trabalho
- Projetos existentes, equipamentos de sala de aula e tecnologia existente
- Informação presente e disponível na escola
- Atendimento com garantia de privacidade e de ter em conta as sugestões e propostas do interveniente
- Valor médio muito satisfatório do grau de satisfação geral face às necessidades e expectativas dos funcionários
- Bons projetos implementados na Escola
- Preocupação da escola sobre a segurança dos alunos
- Ambiente de sala de aula para aprendizagem e capacidade dos professores para orientar os alunos para o estudo
- Competência dos funcionários na realização das suas tarefas
- Capacidade dos professores para apontarem os progressos ou as falhas dos alunos, realizando autoavaliação
- Alunos são tratados com consideração e respeito e ambiente de escola com bom equipamento e espaços disponíveis para os alunos
- Sentimento de segurança dos encarregados de educação face à confiança que depositam nos professores sobre o que estes disponibilizam aos alunos em termos de informação, disponibilidade para ouvir e para ajudar e explicar
- Capacidade, disponibilidade e atenção dos professores e funcionários em relação ao atendimento aos encarregados de educação
- Instalações da escola
- Existência de página da escola para trabalho em conjunto e partilha de ideias, debates, sugestões, opiniões, colocação de documentos, convocações, etc
- Realização de inquéritos de opinião e grau de satisfação à comunidade

- Realização de reuniões para resolução de problemas de trabalho e de funcionamento

Áreas de melhoria identificadas

- Vários docentes e funcionários dizem que não sabem se a Escola tem livro de reclamações e nem sempre as informações prestadas são exatas e claras, segundo os docentes.
- Situações apresentadas pelos funcionários e pelos professores em que a escola tem de melhorar:
 - Existência de muitos projetos que podem causar dispersão de interesses e de participação;
 - Falta de psicólogo escolar;
 - Pouca divulgação das atividades da Escola na comunicação social;
 - Horário de funcionamento da Secretaria é curto;
 - Indisciplina por parte de um pequeno grupo de alunos;
 - Insucesso escolar dos alunos, em geral;
 - Balneários escolares pouco práticos e funcionais;
 - Pouco empenho por parte de alguns professores;
 - Necessidade de se “rodar” cargos e funções nas pessoas;
 - Melhorar o conhecimento que cada um tem das atividades desenvolvidas em todo o Agrupamento, mesmo e sobretudo por outros ciclos;
 - Necessidade de haver mais trabalho colaborativo entre pares;
 - Ausência de clubes com áreas mais funcionais e práticas, relacionadas com o dia-a-dia;
 - Ausência de um espaço de tempo no final do dia para os alunos poderem realizar pesquisas, trabalhos de casa, trabalhos de grupo ou estudar;
 - Ainda pouca articulação entre os ciclos; Espaço da cantina pode ser melhorado;
 - Falta de envolvimento dos pais e encarregados de educação;
 - Melhorar o comportamento dos alunos e aumentar os castigos para os alunos mal comportados;
 - Sinalizar melhor os espaços da escola;
 - Cobertura para o transporte dos alunos (cobertura para as bicicletas)
- Mais de 70% dos funcionários não leu o Projeto Educativo e não consultou ainda o Regulamento Interno
- Mais de metade dos alunos não sabe o que é e não conhece o Projeto Educativo
- Ainda um terço dos alunos refere que não conhece o Regulamento Interno, mas uma esmagadora maioria dos alunos não sabem se lhes foi pedida a sua opinião para fazer o Regulamento Interno
- Alguns alunos referem que têm algumas dúvidas no que diz respeito a quem e onde se dirigir conforme o assunto que pretendem tratar

- Muitos alunos referem que o delegado de turma raramente ou nunca ajuda a resolver conflitos.
- Uma grande quantidade de alunos afirma que os próprios alunos não contribuem para a conservação, para a higiene e para a segurança das instalações da Escola.
- Há ainda alguma quantidade de alunos que afirma desconhecer se a Escola tem projetos que visam gerir conflitos ou se a escola tem algum projeto para ocupação dos tempos livres. Isto, nestes casos, revela que os alunos desconhecem várias dinâmicas e projetos que a escola coloca à sua disposição.
- Há uma percentagem significativa de alunos que não dizem aos pais e encarregados de educação para virem à Escola.
- Vários alunos afirmam que a Escola não os orienta na escolha da profissão.
- Situações apresentadas pelos alunos em que a escola tem de melhorar:
 - Impossibilidade de fazer barulho nos tempos livres ou de utilizar os computadores nos tempos livres;
 - Situações de bullying;
 - Casas de banho com pouca qualidade (portas partidas, sanitários velhos, falta de líquido para lavar as mãos);
 - Bebedouros da Escola inexistentes ou completamente estragados;
 - Balneários, Comunicação com a Direção;
 - Comida da cantina, poucas mesas e fila longa;
 - Escadas estreitas
- Há ainda um valor significativo de encarregados de educação que referem que há funcionários que não estão claramente identificados
- Situações apresentadas pelos encarregados de educação em que a escola tem de melhorar:
 - Comportamento dos alunos,
 - Informação sobre os documentos oficiais;
 - Maior atenção para evitar brigas e lutas entre alunos;
 - Páginas da net com pouca informação útil ou com informação indisponível durante muito tempo;
 - Fazer a promoção das atividades da Escola e de forma mais apelativa;
 - Melhor ambiente na sala de aula, essencialmente aquecimento durante o inverno (sobretudo nas salas de aula do primeiro ciclo);
 - Sugestão de construção de um jornal escolar ou melhorar a página web da Escola para transmitir informação mais útil e mais dinâmica à comunidade;
 - Não colocar lixo no chão;
 - Melhorar os balneários;
 - Melhorar o ambiente da cantina;
 - Melhorar as horas do desporto escolar
- Não há a contabilização das sugestões e propostas recebidas em cada ação ou reunião. Muitas das sugestões não ficam registadas em ata ou não seguem o procedimento formal. Muitas das sugestões surgem em situações informais de diálogo ou conversação extemporânea.



Autoavaliação Interna 2012

- Nem todos os elementos da comunidade escolar chegam a ter conhecimento dos resultados dos estudos e inquéritos de satisfação realizados
- Não há levantamento ou estudos que permitam aferir se os padrões de qualidade do serviço são atingidos ou estão dentro da norma. Apesar de existir algum esforço para melhorar a disponibilidade, o rigor e a transparência da informação, na realidade, ainda se conhecem vários elementos da comunidade educativa que afirmam desconhecer determinados pontos informativos.

7. Resultados Relativos às Pessoas

Que resultados a escola atinge em relação à satisfação das pessoas.

Pontuação atribuída ao critério:

3,56

Principais PONTOS FORTES identificados

- Conhecimento da visão, missão e valores da instituição escolar onde trabalham
- Interesse e empenho da Direção na resolução de problemas dos docentes
- Sentimento para a inovação e para o desenvolvimento de projetos
- Existência de articulação com as famílias
- Bom relacionamento entre docentes e alunos
- Confiança demonstrada na escola por parte dos docentes
- Satisfação com as condições de trabalho, existência de muita confiança na instituição para a qual trabalham e identificação do serviço que fazem e essa implicação no sucesso da instituição
- Sentido de que a Direção se preocupa com o bem-estar dos funcionários e que lhes fornece os recursos materiais e as técnicas e procedimentos que necessitam para o desempenho das suas funções
- Conhecimento das funções a exercer
- Utilização das novas tecnologias por grande parte da comunidade e com uma taxa de uso bastante elevada
- Realização de vários eventos sociais e com uma participação alargada dos funcionários e docentes, com disponibilidade do pessoal para mudanças e para atividades
- Avaliação de pessoal com resultados francamente favoráveis que indicam a qualidade de desempenho das suas funções e o grau das suas competências

Áreas de melhoria identificadas

- Vários professores e funcionários referem que não sabem se a distribuição do serviço tem em conta as capacidades profissionais de cada um
- Uma grande parte dos funcionários não sabem se é ministrada alguma formação inicial sobre o serviço aos novos funcionários ou àqueles que mudam de local de trabalho
- Existem algumas áreas de melhoria a ter em conta: o conhecimento mais amplo e mais divulgado dos horários de atendimento dos diretores de turma, professores titulares e educadoras; o desenvolvimento de uma cultura de confiança da escola, o ter em conta e consideração a opinião de cada um dos intervenientes



Autoavaliação Interna 2012

- Inexistência de estudos concretos e precisos sobre o nível de absentismo dos docentes e não docentes
- Inexistência ou notas registadas sobre os rácios ou taxas indicadoras da rotatividade do pessoal
- Não existem evidências sobre a capacidade para lidar com os cidadãos/ clientes e responder às suas necessidades. Apesar de se saber que, de uma forma geral, todos os cidadãos/ clientes são atendidos e as suas necessidades são satisfeitas, não existe uma medição sobre a capacidade ou o grau em que isso acontece
- Não existe um registo formal sobre a quantidade ou a frequência de reconhecimento individual ou das equipas

8. Impacto na Sociedade

Que resultados a Escola atinge na satisfação das necessidades e expectativas da comunidade local, nacional ou internacional (conforme apropriado). Este critério inclui a perceção em relação a questões como a qualidade de vida, a preservação do meio ambiente e dos recursos globais, e as medidas internas destinadas a avaliar a eficácia da organização face à comunidade em que se insere. Inclui também as relações com as autoridades administrativas competentes ou reguladoras da sua área de atividade.

Pontuação atribuída ao critério:

3,41

Principais PONTOS FORTES identificados

- Colaboração com instituições em programa e projetos, em atividades do concelho e incentiva comunidade a colaborar em atividades
- Estabelecimento de parcerias e protocolos com outras instituições por parte da escola para atingir determinados fins
- Existência de projetos e atividades em horário pós-laboral favorecendo a participação da comunidade envolvente
- Envolvimento da escola em atividades de solidariedade social
- Desenvolvimento de estágios para os alunos, bem como outras formas de exploração e conhecimento em outras entidades como complemento formativo
- Política de atuação para a saúde, para o ambiente e para a segurança
- Bom relacionamento da escola com instituições do concelho e da região, participando nas suas atividades e colaborando com as mesmas em projetos e iniciativas desportivas, culturais e formativas
- Escola preocupa-se em abrir os horizontes aos seus alunos, criando-lhes espaços de participação no mundo do trabalho e em visitas de estudo e a escola trabalha a preservação e preocupação pela saúde e pelo ambiente
- Conhecimento que os alunos têm da página web da Agrupamento?
- Escola estimula e sensibiliza as pessoas da comunidade a participar em atividades e iniciativas levadas a cabo e dinamizadas pelo Agrupamento?
- Site da Agrupamento.
- Trabalho da Escola em implementar o conhecimento do meio junto dos alunos
- Reconhecimento da Escola por parte de alguns dos seus projetos
- Projetos de autoavaliação levados a cabo pela Agrupamento?
- Convicção de alguns dos pais e encarregados de educação da utilidade e importância da Escola para a vida e para o futuro dos alunos
- Níveis de satisfação dos pais e encarregados de educação em relação ao funcionamento e ao trabalho desenvolvido pela Escola



Autoavaliação Interna 2012

- Preocupações com a poupança de energia e materiais
- Reutilização de materiais
- Investimento e criação de projetos para o uso de energias alternativas

Áreas de melhoria identificadas

- A Escola não promove bastante o conhecimento da cultura local e regional por parte dos alunos
- Muitos docentes, encarregados de educação e funcionários desconhecem se a Escola participa em atividades de iniciativa europeia
- O horário de funcionamento e de atendimento da Escola, de acordo com a opinião de um terço dos docentes, não responde às necessidades da população que a Escola serve
- Alguns docentes e funcionários não sabem se a escola é reconhecida pelos seus projetos
- Alguns funcionários não sabem se a comunidade é incentivada a colaborar nas atividades da escola e se a escola facilita a utilização das suas instalações à comunidade envolvente e às associações do concelho, nem se a escola estabelece parcerias ou protocolos com instituições do concelho ou da região
- Vários alunos afirmam que não sabem se a Escola colabora em projetos com outras instituições escolares e se a Escola tem boas relações com escolas e instituições do concelho
- Vários alunos dizem que os alunos não têm um comportamento fora da escola que demonstre civismo nem que esse comportamento melhore a imagem da escola
- A maior parte dos alunos não sabe se a escola tem parcerias com outras empresas da região e se a Escola participa em iniciativas de âmbito europeu; na mesma linha, não sabem se a Escola tem boas relações com a Junta de Freguesia e Câmara Municipal e se a Escola é reconhecida pelos seus projetos
- Vários encarregados de educação não sabem se a escola tem parcerias com outras empresas da região nem se a Escola se envolve em ações de solidariedade social
- Pouca participação das entidades do meio envolvente na resposta a inquéritos
- Poucos inquéritos levados a cabo para conhecer a opinião dos elementos e instituições do meio envolvente
- Outros aspetos negativos apontados nos inquéritos elaborados:
 - Disciplina e exigência no ensino;
 - Participação dos encarregados de educação na escola;
 - Participação de empresas na Escola



9. Resultados de Desempenho-Chave

Que resultados a escola atinge em relação ao desempenho planeado, quanto à sua missão ou atividade principal, quanto a objetivos específicos e quanto à satisfação das necessidades e expectativas de todos aqueles que têm interesse (financeiro ou outro) na escola.

Pontuação atribuída ao critério:

3,51

Principais PONTOS FORTES identificados

- Boa gestão dos espaços e equipamentos escolares
- Integração dos novos funcionários na organização e integração dos alunos nos seus grupos – turma
- Boa organização do serviço prestado
- Consecução de grande parte dos objetivos definidos no Projeto Educativo
- Conhecimento dos objetivos por parte da comunidade docente e comprometimento dos princípios e valores contidos no PE
- Esforço da escola por melhorar a sua imagem junto da comunidade
- Atividades desenvolvidas para os pais e encarregados de educação
- Análise e envolvimento de todos nos estudos e na avaliação dos resultados escolares
- Objetivos do Plano de Atividades cumpridos
- Desenvolvimento de um sentimento de pertença e de identificação da escola
- Aproveitamento da Escola pelos projetos e programas existentes, desenvolvendo essas oportunidades
- Diminuição dos casos de indisciplina
- Prática da autoavaliação como cultura consistente na Escola
- Boa gestão dos espaços e equipamentos escolares
- Cumprimento da gestão orçamental
- Existência de informação sobre perspetivas de orçamento para grupos e departamentos
- Resultados da avaliação inspetiva externa e resultados de participação em iniciativas externas

Áreas de melhoria identificadas

- Vários docentes e funcionários afirmam que não sabem se a Direção fez uma boa gestão do orçamento da Escola
- Alguns docentes e funcionários não sabem se os resultados dos alunos são bons ou não

Autoavaliação Interna 2012

- As situações de indisciplina continuam a ser grandes constrangimentos para um melhor funcionamento do ambiente escolar em sala de aula e para a obtenção de melhores resultados escolares. Os docentes continuam a manifestar preocupação pelas situações e pelos casos de indisciplina
- Alguns funcionários não têm conhecimento dos resultados escolares da avaliação sumativa interna e também não têm conhecimento dos resultados dos exames e provas realizados pelos alunos
- Alguns funcionários desconhecem a situação do abandono escolar, como é detetado, como tem evoluído, o que a Escola faz para ultrapassar a situação
- Uma grande parte dos funcionários desconhecem se a Escola atingiu os objetivos previstos no Projeto Educativo
- A taxa de participação das partes interessadas – docentes, funcionários, alunos e encarregados de educação – na organização não é medida. De facto, não se sabe o grau de participação de cada um no grupo do qual faz parte, a sua taxa de satisfação, a quantidade de intervenções ou de sugestões.
- Não existem dados numéricos e concretos sobre a quantidade, os objetivos e o teor de cada parceria que a Escola estabelece.
- Deverá haver uma melhor definição dos objetivos financeiros de forma clara e prática, sendo possível a cada agente escolar saber em que valências aposta a Escola, quais os valores que são alocados a determinadas rubricas, quanto se despende em algumas situações.
- Não houve incremento de iniciativas geradoras de receita
- Não existem estudos concretos e definidos para aferir a eficácia da prestação do serviço, ou seja, não se sabe exatamente qual o grau da eficácia da escola em termos do serviço ou serviços prestados, tendo em conta o menor dispêndio ou energias e recursos concedidos para esse efeito.
- Ações de benchmarking e benchlearning ainda muito rudimentares e pouco consistentes.

Pontuação por Critério e Subcritério

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
1	Liderança		
1.1	Os órgãos de gestão e administração orientam a escola desenvolvendo e comunicando a visão, missão e valores.	3,91	3,88
1.2	Os Conselhos Executivo e Pedagógico desenvolvem e implementam um sistema de gestão pedagógica e administrativa, de desempenho e de mudança da escola.	4,09	
1.3	Os órgãos de administração e gestão da escola motivam e apoiam as pessoas (docentes e não docentes) e servem de modelo.	3,95	
1.4	Os órgãos de administração e gestão da escola gerem as relações com o nível político e com as outras partes interessadas de forma a assegurar a responsabilidade partilhada.	3,60	

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
2	Planeamento e Estratégia		
2.1	Os órgãos de administração e gestão obtêm informação relacionada sobre as necessidades e expectativas presentes e futuras das partes interessadas.	3,98	4,02
2.2	Os órgãos de administração e gestão desenvolvem, reveem e atualizam o planeamento e a estratégia tendo em conta as necessidades das partes interessadas e os recursos disponíveis.	4,30	
2.3	Os órgãos de administração e gestão implementam o planeamento e a estratégia em toda a escola.	4,00	
2.4	Os órgãos de administração e gestão planeiam, implementam e reveem a modernização e a inovação.	3,80	

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
3	Gestão de Pessoas		
3.1	Os órgãos de administração e gestão da escola planeiam, gerem e melhoram os recursos humanos de forma transparente em sintonia com o planeamento e a estratégia.	3,68	3,61
3.2	A Direção, o Conselho Pedagógico e as estruturas de gestão intermédia da escola identificam, desenvolvem e usam as competências das pessoas, articulando os objetivos individuais e organizacionais.	3,26	
3.3	Os órgãos de gestão e administração da escola envolvem as pessoas através do diálogo e da delegação de responsabilidades.	3,90	



Autoavaliação Interna 2012

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
4	Gestão das Parcerias e outros Recursos		
4.1 e 4.2	A Escola promove e implementa relações de parceria relevantes e desenvolve e implementa parcerias com a comunidade educativa.	3,39	3,43
4.3	A Escola gere os recursos financeiros.	2,40	
4.4	A Escola gere a informação e o conhecimento.	3,70	
4.5 e 4.6	A Escola gere os recursos tecnológicos e gere os recursos materiais.	4,24	

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
5	Gestão dos processos e da mudança		
5.1	A Escola identifica, gere e melhora os processos de forma sistemática.	3,92	4,03
5.2	A Escola desenvolve e fornece serviços orientados para os cidadãos/ clientes (comunidade escolar).	3,78	
5.3	A Escola inova os processos envolvendo os cidadãos/ clientes (comunidade escolar).	4,40	

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
6	Resultados orientados para o cidadão/ cliente		
6.1	Os resultados que a Escola atingiu para satisfazer as necessidades e expetativas dos cidadãos/ clientes através de Resultados das avaliações da satisfação dos cidadãos/ clientes (comunidade educativa).	4,03	3,81
6.2	Os resultados que a Escola atingiu para satisfazer as necessidades e expetativas dos cidadãos/ clientes através de Indicadores das medidas orientadas para os cidadãos/ clientes (comunidade educativa).	3,60	



Autoavaliação Interna 2012

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
7	Resultados orientados para as pessoas		
7.1	Os resultados que a Escola atingiu para satisfazer as necessidades e expectativas dos seus colaboradores através de Resultados de medições da satisfação e motivação das pessoas.	4,42	3,56
7.2	Os resultados que a Escola atingiu para satisfazer as necessidades e expectativas dos seus colaboradores através de Indicadores dos resultados relativos às pessoas.	2,70	

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
8	Impacto na sociedade		
8.1	Os resultados que a Escola atingiu no que respeita ao impacto na sociedade, com referência a Perceções das partes interessadas.	3,93	3,41
8.2	Os resultados que a Escola atingiu no que respeita ao impacto na sociedade, com referência a Indicadores de desempenho social estabelecidos pela Escola.	2,90	

Nº	Critérios e Subcritérios	Pontuação	Média
9	Resultados de desempenho-chave		
9.1	Os resultados no cumprimento dos objetivos definidos pela Escola em relação a Resultados Internos.	4,13	3,51
9.2	Os resultados no cumprimento dos objetivos definidos pela Escola em relação a Resultados Externos.	2,90	
Classificação final da Organização		3,695	

Classificação Global

Depois de analisados os documentos e as respostas aos inquéritos e formulários, a Equipa de Autoavaliação propõe a seguinte classificação:

Critério	Classificação
1. Liderança	3,88
2. Planeamento e Estratégia	4,02
3. Gestão das Pessoas	3,61
4. Gestão das Parcerias e outros Recursos	3,43
5. Gestão dos Processos e da Mudança	4,03
6. Resultados orientados para os Cidadãos/ Clientes	3,81
7. Resultados relativos às pessoas	3,56
8. Impacto na Sociedade	3,41
9. Resultados de desempenho-chave	3,51
Resultado Global -	3,695

Resultados da autoavaliação – principais pontos fortes identificados

Analisando as várias grelhas e as respostas conseguidas em cada questionário, podemos constatar que os principais pontos fortes identificados são os seguintes:

- O agrupamento encontra-se sob uma liderança forte, dinâmica e reconhecida pelo esforço no envolvimento de todos os agentes educativos na concretização do seu projeto educativo.
- A missão do agrupamento é publicitada e o plano de atividades é coerente com os objetivos preconizados no Projeto Educativo.
- Os valores do agrupamento são espelhados na divulgação dos quadros de valor e excelência criados como incentivo ao trabalho desenvolvido pelos alunos.
- A gestão e organização do agrupamento é fator de promoção de uma cultura de escola assente na envolvimento de toda a comunidade educativa.
- Definição da visão, missão e essência da Escola, com indicação das estratégias e dos objetivos a atingir
- Divulgação e circulação da informação de maneira eficaz e ativa
- Adequação do funcionamento e adequação da oferta educativa
- Quantidade e qualidade dos recursos colocados à disposição e controlo da qualidade dos serviços
- Rentabilização de recursos humanos e materiais
- Abertura da Direção com reforço de canais de diálogo e relação próxima com a comunidade
- Ambiente de corresponsabilização entre os funcionários, integração destes na cultura de escola e criação de condições para a sua participação nas várias iniciativas da Escola
- Valorização do trabalho das pessoas e melhoria dessas funções através do apoio no local de trabalho, na formação e na criação das condições mais propícias para o sucesso das tarefas e funções
- Realização de encontros com pais e alunos
- Realização de análise comparativa de resultados
- Autoavaliação e prática de auscultação realizadas aos diversos membros da comunidade
- Implementação do plano de ação e do GIA para combate à indisciplina
- Levantamento dos interesses dos alunos para implementação das opções/ percursos formativos a oferecer aos alunos
- São recolhidas informações das partes através de reuniões e inquéritos e do contacto direto
- Capacidade da escola em identificar situações, diagnosticar casos, e definir as estratégias a seguir tendo por base os recursos disponíveis e envolvendo todos os interessados
- Capacidade dos órgãos de gestão de rever as estratégias e planeamentos efetuados e fazer o devido ajustamento com base em avaliações e processos de discussão participada
- Direção faz o acompanhamento da concretização do projeto educativo, mede as metas, revê as medidas implementadas, analisa e avalia a aplicação do plano de atividades

Autoavaliação Interna 2012

- Desenvolvimento de uma cultura aberta à inovação e à modernização, através da comparação com o exterior, com outras escolas e abrindo espaços para se debater e encontrar formas de inovar e modernizar o que existe
- O Conselho Pedagógico e a Direção analisam os pontos fortes e fracos do agrupamento, usando diversas fontes: a equipa de autoavaliação, a análise dos resultados, informações vindas dos departamentos, relatórios elaborados pelos diversos detentores de cargos, incluindo auscultação direta
- Capacidade da Escola para avaliar a necessidade de formação e procurar respostas
- Ambiente de confiança motivado pelos órgãos de gestão e reconhecimento das competências dos docentes
- Envolvimento e implicação dos funcionários na estratégia e na ação da Escola
- Incentivo da Direção e do Conselho Pedagógico aos docentes para desenvolverem projetos e iniciativas pedagógicas inovadoras e promotoras de sucesso escolar
- Resultados analisados pela Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos com vista à reflexão e introdução de melhorias através de estratégias
- Análise de cada aluno por parte dos conselhos de turma e dos docentes
- Valorização da dimensão educativa dos funcionários
- Existência de parcerias úteis para os alunos e para a escola, em termos de formação, cultura, desporto e aprendizagem, saúde e sociedade
- Existência de protocolos de formação e desenvolvimento desses protocolos de formação com outras instituições
- Possibilidade de todos expressarem as suas opiniões e sugestões
- Gestão cuidada, ponderada e seguindo princípios de prioridades
- Democratização dos recursos: toda a comunidade tem acesso aos recursos
- Manutenção dos equipamentos e apoio aos utilizadores, nomeadamente aos docentes com referência à equipa PTE
- Uso de recursos e novas tecnologias, recorrendo à formação para o seu uso correto
- Asseio e limpeza dos espaços e cultura de estética e bom gosto pelos espaços
- Monitorização das atividades desenvolvidas
- Departamentos refletem sobre resultados escolares, analisam os resultados da avaliação sumativa interna e externa, analisam os índices de comportamento e ponderam sobre as razões e sobre possíveis soluções de melhoria
- Satisfação com as instalações e com os equipamentos, projetos existentes, equipamentos de sala de aula e tecnologia existente
- Capacidade, disponibilidade e atenção dos professores e funcionários em relação ao atendimento aos encarregados de educação
- Existência de página da escola para trabalho em conjunto e partilha de ideias, debates, sugestões, opiniões, colocação de documentos, convocatórias, etc
- Satisfação com as condições de trabalho, existência de muita confiança na instituição para a qual trabalham e identificação do serviço que fazem e essa implicação no sucesso da instituição
- Utilização das novas tecnologias por grande parte da comunidade e com uma taxa de uso bastante elevada



Autoavaliação Interna 2012

- Realização de vários eventos sociais e com uma participação alargada dos funcionários e docentes, com disponibilidade do pessoal para mudanças e para atividades
- Colaboração com instituições em programa e projetos, em atividades do concelho e incentiva comunidade a colaborar em atividades
- Existência de projetos e atividades em horário pós-laboral favorecendo a participação da comunidade envolvente
- Bom relacionamento da escola com instituições do concelho e da região, participando nas suas atividades e colaborando com as mesmas em projetos e iniciativas desportivas, culturais e formativas
- Reconhecimento da Escola por parte de alguns dos seus projetos
- Níveis de satisfação dos pais e encarregados de educação em relação ao funcionamento e ao trabalho desenvolvido pela Escola
- Preocupações com a poupança de energia e materiais
- Esforço da escola por melhorar a sua imagem junto da comunidade
- Objetivos do Plano de Atividades cumpridos
- Aproveitamento da Escola pelos projetos e programas existentes, desenvolvendo essas oportunidades
- Diminuição dos casos de indisciplina
- Prática da autoavaliação como cultura consistente na Escola

Resultados da autoavaliação – áreas de melhoria a apostar – linhas orientadoras para Melhorias

Depois de uma análise das várias situações registadas em termos de perspetivas de melhoria, esta Equipa de Autoavaliação conseguiu reunir um pequeno conjunto de áreas de melhoria como pontos fracos identificados pelo universo dos que participaram neste processo, tendo as seguintes linhas para melhorias:

- Procurar aumentar o número de comunicações para os meios de comunicação exteriores (imprensa e rádio) dando a conhecer a dinâmica do Agrupamento
- Alargamento do conceito GIA e do Plano de Ação contra a Indisciplina a todos os estabelecimentos do Agrupamento
- Desenvolver mecanismos de auscultação ao meio envolvente
- Aumentar a forma de participação dos vários elementos da comunidade escolar nas dinâmicas de tomada de conhecimento dos documentos base da Escola
- Dar a conhecer o que se pretende na operacionalização e no funcionamento de determinados setores da Escola, de forma a que todos possam compreender facilmente a conduta que se deve ter e os valores que deve defender
- Estimular a participação de todo, de maneira individual ou representada, na revisão ou na reflexão e participação de alterações aos documentos base da Escola
- Informar e esclarecer os resultados que a Escola tem tido nos vários domínios, permitindo conhecer o que se tem alcançado com o trabalho desenvolvido
- Enquadrar a presença da Direção nos outros estabelecimentos educativos do Agrupamento, de forma a conhecer mais fortemente as suas realidades
- Divulgar melhor a informação, essencialmente ao nível das atividades previstas, no que diz respeito a calendarizações, horários, temáticas e participantes, de forma a que se tenha conhecimento pleno do que irá acontecer
- Melhoria na interação ou articulação entre ciclos de aprendizagem de escolaridade
- A Direção deve promover o reconhecimento dos que fazem um trabalho notável, valorizando as suas capacidades
- Criar canais efetivos e evidentes de recolha de opinião
- Apostar na divulgação de tudo que decorre no Agrupamento
- Aumentar o número de atividades realizadas com outras escolas/ entidades que não a autarquia
- Manter/ aprofundar as relações com a comunidade educativa
- Maior divulgação dos resultados obtidos pela escola aos mais diversos níveis
- Aumentar a visibilidade do trabalho realizado pela equipa de autoavaliação
- Apostar na divulgação dos objetivos e metas da escola
- O problema da indisciplina, e as medidas ao seu combate, deveriam ser alvo de revisão e otimização de processos
- Simplificar o Projeto Educativo e clarificá-lo a nível de objetivos e metas mensuráveis e inseridos no tempo, bem como em termos de atuações e estratégias
- Envolver os agentes educativos na análise dos pontos fortes e pontos fracos da Escola, e recolher informação sobre as sugestões



Autoavaliação Interna 2012

- *Estar mais próximo dos vários agentes de maneira a conhecer verdadeiramente as suas necessidades e expectativas em relação à escola*
- *Desenvolver o espírito e uma cultura de seriação e avaliação das atividades e projetos da escola no sentido de colocar em prática a realização daqueles que são mais prementes e contribuem fortemente para a formação dos alunos e para a concretização do projeto educativo. Na mesma linha, fazer-se uma priorização das atividades mais indispensáveis e mais importantes na economia do projeto educativo para que essas sejam alvo de maiores apoios, evitando que outras atividades menos relevantes para a formação dos alunos ou para a consecução dos objetivos do projeto educativo recebam mais apoios ou financiamentos.*
- *Envolver mais os pais e os alunos na definição da estratégia da escola, pelo menos nos aspetos em que estes podem realmente contribuir de forma mais válida, como na definição de formação, de estratégias comportamentais, de atividades.*
- *A divulgação do Projeto Educativo e do Plano de Atividades deve ser feita de um outro modo. O objetivo é que cada aluno e encarregado de educação entendam e conheçam verdadeiramente o PE e o PA*
- *Os coordenadores de departamento ou de outras estruturas de orientação e apoio educativo devem promover a articulação entre si no sentido de desenvolver estratégias e mecanismos inovadores conducentes à melhoria dos resultados escolares e das práticas*
- *Procurar constituir o conselho de turma de maneira a ter em conta o perfil da turma, ou seja, seleccionar o diretor de turma e os restantes professores do conselho de turma de forma criteriosa e sempre que possível em resposta às perspetivas pedagógicas expectáveis*
- *Tomar mais atenção ao desempenho de cargos que é feita pelos docentes, de maneira a avaliar-se o que é feito e reagir em conformidade com essa avaliação, com o objetivo de se efetuarem melhorias no trabalho desempenhado*
- *Direção deverá ter em conta as competências do pessoal, conhecer as suas características e gerir o pessoal e as funções de acordo com esse conhecimento das competências*
- *Desenvolver e aplicar mecanismos de recolha de informação para aferir e conhecer o grau de satisfação dos elementos da comunidade educativa; posteriormente, fazer uma divulgação dos resultados e envolver as pessoas na consciencialização e responsabilização das melhorias a realizar*
- *Avaliar, analisar e compreender as necessidades formativas*
- *Incidir mais na divulgação e na discussão de indicadores-chave do desempenho da escola*
- *Estimular a troca ou a partilha de práticas pedagógicas ou de intercâmbios ou articulações pedagógicas ou formativas com outras escolas*
- *Na distribuição do serviço docente é necessário haver um conjunto de critérios específicos, bem definidos e claros, que apontem para o melhor desempenho e para a melhor competência possível do exercício da função*
- *Constituir no horário dos docentes uma hora semanal, em consonância de todos, para que seja possível haver um trabalho colaborativo evidente e eficiente. Nessa hora de trabalho de estabelecimento, os docentes do departamento poderia trabalhar como verdadeira equipa pedagógica: construção de recursos, partilha de ideias, planificações, avaliação, monitorização do cumprimento dos planos, atividades, apoios educativos, etc.*
- *Promover visitas a outras escolas e instituições para contactar e aprender o que é feito no sentido de recolher formas de boas práticas – divulgar e partilhar a informação recolhida dessas boas práticas*
- *Continuar a estabelecer um quadro de referências a nível das competências e dos objetivos que se pretendem atingir*

em cada setor do Agrupamento

- A página web do Agrupamento deve ser melhorada para se conseguir rentabilizar o máximo das suas características: comunicar com o mundo exterior, guardar materiais, ser mais simples, publicitar conteúdos, etc
- É importante a Escola desenvolver mecanismos de proceder a parcerias com instituições, outras escolas, empresas e autarquias e implementar essas parcerias, procurando igualmente envolver a comunidade educativa. O valor da comunicação da parceria e a divulgação dos acordos também deve ser incrementada
- A Direção terá de proceder a mecanismos de monitorização, de acompanhamento, de relatório, de avaliação dessas parcerias e protocolos
- Direção deverá desenvolver uma política de informação mais assertiva sobre as competências de cada um, a organização da própria escola e dos setores da escola, o que se espera de cada um e de cada setor (metas e objetivos bem definidos e publicitados) e os procedimentos que são e devem ser utilizados em cada situação
- Realizar intercâmbios desportivos, culturais ou outros; criar paralelismos com outras escolas nacionais ou estrangeiras, em estilo de geminação
- Estimular os agentes educativos a reunirem-se e a contribuírem para a melhoria da escola através de ideias, sugestões e críticas
- Promover parcerias para a formação
- O Conselho Geral deve divulgar os resultados das suas deliberações e publicar essas mesmas deliberações para toda a comunidade escolar ter conhecimento
- Direção poderá apresentar o orçamento e divulga-lo à comunidade escolar. Neste campo o Conselho Administrativo também poderá ser mais aberto e divulgar, no que ache adequado, as suas decisões, avaliações, considerações sobre as contas, a aplicação das contas e as decisões de investimento.
- Os departamentos devem gerir o orçamento que lhe é atribuído com critério e para que todos os seus membros conheçam a aplicação desse mesmo orçamento.
- A escola poderá equacionar formas de obter financiamento para atividades ou para investimento nos projetos ou estratégias que decide implementar. Neste campo, deverá ser aberto debate de ideias e situações em que a comunidade educativa, por um lado, e os departamentos, por outro, possam abraçar os vários projetos disponíveis a nível nacional que trazem vantagens financeiras e de reconhecimento da própria escola. Por outro lado, a escola poderá fazer parcerias ou desenvolver eventos que tragam algum rendimento que possibilite a concretização de investimentos ou aplicação de ações
- Os docentes devem conhecer os inventários de recursos e materiais didáticos existentes na escola, designadamente os que estão associados ao seu próprio departamento
- Desenvolver mais a utilização dos bancos de recursos por parte dos docentes nos departamentos e dos próprios sites ou plataformas que os docentes possam utilizar para colocar recursos ou trabalhos para os alunos tomarem conhecimento e realizarem
- Direção deveria ser mais responsabilizadora pelo trabalho dos docentes, sendo específica nessa responsabilização e não falar para o global; transparece a ideia que nem todos os docentes são responsabilizados da mesma forma, sobrecarregando os cumpridores e “desculpabilizando” os incumpridores
- Promover a aprendizagem das novas tecnologias e do uso destas (audiovisuais, instrumentos pedagógicos tecnológicos, utilização de software, etc) por parte dos funcionários. Desta forma possibilita-se aos colaboradores



Autoavaliação Interna 2012

resolver questões básicas que possam surgir nas salas de aula (utilizar uma checklist para resolver problemas com o quadro interativo, projetor, computador, cabos) em termos de recursos; por outro lado, fornecem-se conhecimentos e capacidades aos funcionários para utilizar e operar com software

→ *Desenvolver e aplicar instrumentos de recolha de informação sobre o grau de satisfação das empresas, autarquias e meio envolvente*

→ *Proceder de maneira mais enfática ao acompanhamento dos alunos que deixam de utilizar a escola, procurando conhecer o seu grau de satisfação em relação à formação recebida e igualmente sobre a opinião formulada na escola e procurar conhecer o caminho escolar que o aluno seguiu*

→ *Coordenadores de Departamentos devem instigar e motivar os docentes dos respetivos departamentos a inovar pedagogicamente e a apostar na melhoria das boas práticas escolares*

→ *O Projeto Educativo deve ser construído de maneira a ser facilmente divulgado em vários formatos e suportes. A Escola, em jeito de cartão de visita, poderá pensar em elaborar um modelo de Projeto Educativo que resuma o principal do Agrupamento e que, qualquer pessoa, ao ler esse documento/ brochura, consiga perceber os fundamentos do próprio Agrupamento: missão, visão, valores, princípios, metas, estratégias, etc. A escola poderá inclusive pensar num documento que pode ser fornecido a qualquer pessoa que visite o Agrupamento e que sirva não só como resumo do Projeto Educativo, como também como um documento contenha a informação publicitária da Escola.*

→ *A nível de melhorias nos espaços e no funcionamento, existem algumas sugestões importantes como sejam a melhoria dos balneários dos alunos, a cantina, a construção de uma cobertura para os transportes dos alunos (bicicletas) e sobretudo uma melhoria nos comportamentos ou na forma de gerir os comportamentos dos alunos*

→ *Melhorar o horário de funcionamento de alguns setores da Escola – Sede no sentido de poder corresponder às solicitações e necessidades de outros docentes, funcionários e público em geral*

→ *Promover a rotatividade de cargos e funções das pessoas no sentido de evitar-se maus hábitos ou vícios criados nas pessoas que ocupam eternamente as mesmas posições. Além disso, dar lugar a outros para poder demonstrar as suas capacidades e para conhecer o envolvimento que é necessário dar-se a toda a Escola instituição. Cada um deve colaborar no bem geral e comum.*

→ *Escola deve pensar em formas de melhorar o comportamento e o aproveitamento dos seus alunos, ponderando em formas e projetos que possam servir para esses fins.*

→ *Dar feedback das opiniões e reclamações das pessoas, de forma a demonstrar a consideração que a Escola tem pela sugestão, pela crítica e pela proposta apresentada pelas pessoas*

→ *Deve ser colocado horário de funcionamento e procurar enquadrar igualmente uma pequena listagem dos serviços/ assuntos que são tratados nesse espaço ou setor. Outra forma de resolver esta situação é elaborar uma espécie de guião a entregar a cada aluno, essencialmente os novos, para que nesse guião se possa conter, além de outros aspetos a considerar (como o resumo do Projeto Educativo), informação sobre onde o aluno se deve dirigir em caso de pretender resolver algum assunto...*

→ *O papel do delegado de turma está subaproveitado e subvalorizado. A Escola deve procurar desenvolver um plano que tenha em linha de conta a possibilidade de dar formação, de enquadrar o papel do delegado e da assembleia de delegados numa dinâmica mais profunda da vida da escola. Além disso, a Escola poderá criar uma carta de serviços, competências e funções para o delegado de turma, dando-lhe mais protagonismo, mais responsabilidade e mais envolvimento na vida escolar da turma.*



Autoavaliação Interna 2012

- A Escola deve incentivar os alunos a terem um maior cuidado com as instalações da Escola, procurando que estes tenham maior atenção para com a higiene e para com a conservação dos materiais e equipamentos
- A Escola deve procurar encontrar formas para convencer os alunos a sensibilizar os respetivos pais e encarregados de educação a virem à escola
- A Escola deve desenvolver projetos e mecanismos de informar e formar os alunos para as profissões e para o mercado de trabalho, desde um determinado escalão etário ou ano de escolaridade, não se preocupando somente com o 9.º ano
- A Escola deve desenvolver projetos e mecanismos de informar os encarregados de educação sobre o funcionamento, documentação, atividades, resultados, etc. Esta informação pode ser divulgada através da criação de um jornal escolar ou rentabilizar muito mais a página web da Escola
- A Escola deve considerar a hipótese de se criar um grupo de alunos, selecionados criteriosamente, para executarem tarefas de verificação do funcionamento da Escola
- Sempre que um funcionário muda de posto de trabalho ou existe um funcionário novo em serviço (substituindo alguém, por exemplo), a Escola deve providenciar uma forma de prestar uma formação inicial (em jeito de treinamento de formação) para que a função seja exercida com boa qualidade
- Encontrar mecanismos de os funcionários terem conhecimento dos equipamentos existentes, bem como dos recursos produzidos e que pertencem ao inventário de cada departamento ou escola
- A Equipa de Autoavaliação deve equacionar a situação de desenvolver estudos para aferir o nível ou grau de produtividade do pessoal docente e não docente, concretamente no que diz respeito à taxa de absentismo/ participação ao serviço.
- A Escola deverá equacionar formas de participar em iniciativas e eventos de âmbito europeu, de acordo com o Projeto Educativo da Escola ou com o Plano de Atividades. Poderá a Escola encontrar formas de operacionalizar este propósito, estimulando e envolvendo na prática os departamentos a colaborar e a participar em projetos e atividades de carácter europeu.
- A Escola deve providenciar no sentido de incentivar a comunidade envolvente a participar nas suas atividades
- A Escola deve procurar formas de reduzir o lixo exposto no chão e a desorganização, incrementando o cuidado cívico e o bem estar do recinto escolar, promovendo para o efeito, a título de exemplo, grupos de alunos para intervir e ações de sensibilização para esse fim
- Toda a comunidade escolar deve procurar conhecer os resultados que a Escola alcança, bem como também deve procurar saber os resultados que os alunos conseguem: utilizar as plataformas de comunicação interna/ externa (como boletins em formato papel, informação na página da escola, divulgação nos painéis de informação televisiva, jornal de parede ou outros).
- Os resultados dos estudos e trabalhos da Equipa de Autoavaliação, bem como de outros grupos de trabalho ou comissões que a Escola crie para resolver alguma situação, devem ser divulgados de maneira a que não só o Conselho Pedagógico e a Direção tenham conhecimento
- Escola deve pensar e executar planos que prevejam a melhoria do ambiente disciplinar em sala de aula. Esses planos terão sucesso se foram envolvidos todos os agentes educativos, desde os alunos aos pais.
- Elaborar uma forma para que seja possível medir, com algum grau de certeza e correção, a taxa de participação dos vários agentes educativos e dos alunos e encarregados de educação na Escola



Autoavaliação Interna 2012

→ A Escola deve apostar num incremento de iniciativas geradoras de receita, devidamente orientadas para objetivos definidos

→ A Escola deve apostar na melhoria dos resultados escolares dos alunos, sobretudo no que diz respeito aos resultados da avaliação externa, exames e provas finais. Para esse fim, a Escola deve estar toda envolvida no processo de construção de uma mentalidade e de sistemas que favoreçam a aprendizagem dos alunos de forma a que as suas prestações nos exames e provas sejam francamente positivas, de preferência a igualar ou superiores ao nível de média nacional.

Estas linhas orientadoras para melhorias são apenas pinceladas gerais que devem promover a ponderação e a reflexão para uma ação evidente e efetiva na instituição escolar. Trata-se de pontos fracos ou áreas de melhoria em que a Escola deve apostar.

Um Plano de Melhorias mais detalhado será apresentado no próximo ano letivo (2012/ 2013), como mecanismo de arranque e de observação para um trabalho anual que se pretende seja frutuoso e efetivo.

Benchmarking – Comparando com a anterior edição de autoavaliação interna

Critério	Classificação da autoavaliação em 2008	Classificação da autoavaliação em 2012
1. Liderança	2,4	3,88
2. Planeamento e Estratégia	3,0	4,02
3. Gestão das Pessoas	2,5	3,61
4. Gestão das Parcerias e outros Recursos	2,8	3,43
5. Gestão dos Processos e da Mudança	3,2	4,03
6. Resultados orientados para os Cidadãos/ Clientes	2,5	3,81
7. Resultados relativos às pessoas	2,5	3,56
8. Impacto na Sociedade	2,3	3,41
9. Resultados de desempenho-chave	2,3	3,51
Resultado Global -	2,6	3,695

Conclusão

Uma vez que esta foi a segunda edição de uma iniciativa global de autoavaliação, a Equipa de Autoavaliação do Agrupamento de Escolas da Gafanha da Encarnação faz um balanço positivo da sua atividade, traçando os seguintes tópicos de conclusão:

- continuou-se um processo de avaliação da instituição, e incutiu-se uma cultura de autoavaliação patente na vida e nos processos da Escola;
- a comunidade escolar e envolvente foi convocada a colaborar neste processo de avaliação interna, analisando o funcionamento e as funções, ponderando sobre a instituição, sobre os processos de trabalho e sobre os resultados;
- fez-se o ponto da situação no que diz respeito ao trabalho e ao espírito de autoavaliação que existe no Agrupamento, assegurando processos de comparação, de análise, de verificação e supervisão do trabalho, dos agentes, dos recursos e dos resultados;
- constituiu-se um esquema e uma base que promove o prosseguimento desta missão de avaliação em anos posteriores, construindo novas metas e abraçando o principal fundamento que é a excelência e a qualidade;
- modificaram-se comportamentos e atitudes ao nível das relações de trabalho, promovendo uma maior troca de experiências, de partilha de dados entre vários ciclos, estabelecimentos e níveis do Agrupamento de Escolas;
- registaram-se as boas práticas, os pontos fortes das escolas e apontaram-se os aspetos a melhorar;
- construíram-se novos modelos, inquéritos, formulários, bases de trabalho, documentos e guiões que servirão de base a possíveis e futuras iniciativas de autoavaliação;
- pensou-se sobre a Escola, no seu todo e nas suas várias partes, refletindo-se sobre o seu funcionamento, mas sobretudo do que queremos para a própria Escola.

Estamos todos conscientes de que este trabalho é bastante árduo. Estamos também conscientes de que o mesmo pode ser falível, mas procurámos ser completamente transparentes e exatos nos métodos que utilizámos e na análise que realizámos de cada resposta de cada questão.

A Equipa de Autoavaliação sempre pretendeu aumentar o seu corpus. De facto, foi solicitado que outros docentes, concretamente de preferência de cada departamento curricular, fizessem parte desta Equipa, no sentido de auxiliar neste grande processo de autoavaliação interna. Sabemos que tal não foi possível por razões de serviço e de horas. Também pretendemos que algum funcionário também fizesse parte da Equipa, mas igualmente não foi possível, pelas mesmas razões. A Equipa de Autoavaliação também ponderou em convidar



Autoavaliação Interna 2012

alunos e encarregados de educação para fazer parte, ainda que de maneira temporária, deste processo de autoavaliação interna, mas, infelizmente, esse facto não foi executado por razões várias decorrentes do desenvolvimento do ano letivo. Estamos, portanto, conscientes de que seria mais rico ter dividido o trabalho com mais agentes e pessoas a participar na Equipa.

O fruto deste trabalho será tido em consideração pelos vários órgãos de gestão da Escola: a validade do mesmo sairá da importância que lhe for dada e do que nele for bebido ou inspirado para melhorar. De facto, um relatório de autoavaliação não é só um retrato de uma dinâmica mais ou menos estática da instituição; é também um documento que deve inspirar à reflexão. Por outras palavras: este relatório não deve ser visto como um conjunto de informação parada no tempo que se reporta a um período fixo da Escola, mas sim a um guião que serve de base a exercícios de reflexão e ponderação, dando ideias, apontando pistas para o futuro da Escola, no caminho da excelência.

Por isso, o melhor valor que este trabalho pode receber é ele servir de fonte de inspiração para o trabalho futuro.

Esta versão será publicada na página WEB do Agrupamento, em conjunto com os documentos estruturantes, para que toda a Comunidade Educativa possa dele tomar conhecimento. Desta forma a Comunidade Educativa é convidada a participar nesta grande tarefa que é a construção de uma Escola de qualidade.

Em arquivo fica toda a documentação utilizada, as respostas dos inquéritos pela comunidade escolar, os relatórios produzidos e os vários documentos elaborados ao longo de todo este processo.

Gafanha da Encarnação, 30 de julho de 2012



Autoavaliação Interna 2012

ANEXOS

Anexo 1 – Grelhas de classificação e avaliação de cada um dos critérios



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 1: LIDERANÇA

Âmbito da avaliação

O que a liderança da organização faz para...

Subcritérios (SC)

- 1.1 Dar uma orientação à organização desenvolvendo e comunicando a visão, missão e valores.
- 1.2 Desenvolver e implementar um sistema de gestão da organização, do desempenho e da mudança.
- 1.3 Motivar e apoiar as pessoas da organização e servir de modelo.
- 1.4 Gerir as relações com os políticos e com as outras partes interessadas de forma a assegurar uma responsabilidade partilhada.

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
1.1.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1- 99% Dos docentes respondem afirmativamente que a direção executiva envolve a comunidade educativa na elaboração e concretização do PE. Destes, a grande maioria afirma ter analisado, discutido e apresentado propostas para a elaboração do PE através de reuniões do seu departamento curricular. ■ “A Direção Executiva promoveu grupos de trabalho para a sua elaboração e posteriormente a proposta base foi facultada a todos os elementos dos diferentes departamentos para análise e possíveis alterações” ■ “O texto do PE foi apresentado e abriu-se um tempo e espaço de participação, debate e sugestões: nos departamentos houve discussão, no conselho pedagógico houve debate e na equipa que trabalhou o PE houve também debate.” ■ A direção executiva envolve a comunidade educativa e define o caminho a seguir e o que quer da escola, bem como, qual a essência do agrupamento. ■ 93% Dos docentes afirma que participou na definição do caminho da escola e dos seus objetivos gerais. <p>“No conselho pedagógico definem-se as linhas de orientação pedagógica: as turmas, os cursos, os horários, os critérios de avaliação. Do mesmo modo definiram-se as metas educativas. No departamento há debate sobre os critérios de avaliação, sobre as opções artísticas e de língua. Na equipa de autoavaliação também se sugerem pistas e planos para intervir em determinados campos.”</p> <p>“Nas reuniões de Departamento.”</p> <p>“Julgo que participando nos encontros com o diretor da escola, contribuindo com sugestões sobre os vários assuntos abordados, é uma forma de participar na definição do</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 9- embora a maioria (57%) das respostas indiquem que o Conselho Geral promove e incentiva o relacionamento com a comunidade educativa, 9% das respostas nega essa realidade e 34% afirma desconhecer esses fatos. ■ 18- O conselho pedagógico acompanha e avalia a execução das suas deliberações e recomendações através de boas práticas na opinião de 38% das respostas e em 21% das respostas é considerada uma prática excelente. No entanto, das respostas 12% consideram esta uma iniciativa implementada, 16% consideram um procedimento realizado e avaliado e 13% afirmam desconhecer essa realidade. ■ 21- O reconhecimento e a procura por ser uma referência na qualidade, no ensino, na gestão, no acolhimento e no profissionalismo do agrupamento é uma realidade na opinião de 65% das respostas. 7% das respostas considera não ser esta a situação do agrupamento. 28% das respostas indicam o desconhecimento destes fatos. Foram indicados entre outros os seguintes pontos fracos do agrupamento: <p>(4%) “A pouca divulgação da vida interna da escola para a comunidade exterior, que poderia ser uma mais valia para atrair novos alunos, dado que a imagem que os encarregados de educação passam, nem sempre é a mais positiva.”</p> <p>(6%) “Maior rigor de atuação para com os alunos mais perturbadores”</p> <p>(9%) “Os mecanismos de auscultação da comunidade educativa, leia-se pais e meio, poderiam ser melhorados, talvez com maior envolvimento do conselho geral.”</p> <p>(12%) “Dificuldade na operacionalização dos objetivos estabelecidos para</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Procurar aumentar o n.º de comunicações para os meios de comunicação exteriores (imprensa e rádio) da dinâmica do agrupamento. ■ Alargamento do conceito GIA a todos os estabelecimentos do agrupamento. ■ Desenvolver mecanismos de auscultação ao meio envolvente.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>caminho da escola.”</p> <p>Participando na elaboração dos instrumentos de autonomia da escola, ora como elemento do Conselho Pedagógico ora como elemento do departamento que integro. Através das propostas do departamento curricular e do envio de propostas para o mail criado para o efeito quando da elaboração do Projeto Educativo.</p> <p>■ 3- O conselho pedagógico assume-se como espaço de reflexão e articulação das questões estruturantes da vida do agrupamento, na opinião de 93% dos docentes.</p> <p>■ 4- 96% Dos docentes afirma que a direção executiva se preocupa com a promoção de eventos que contribuem para a criação de uma cultura de escola. Referem entre outros:</p> <p>“encontros com o diretor; melhoramento dos espaços escolares; a cultura existente é de procura constante de melhoramento de resultados, não só escolares mas de mudança de comportamentos; promoção de uma escola com preocupações ecológicas e humanitárias; identifico-me com estes aspetos, pois ajudam a melhorar o ambiente escolar e ambiental”</p> <p>“Eventos que envolvem o agrupamento e/ ou a comunidade educativa; Uma escola que se preocupa em envolver toda a sua comunidade ao mesmo tempo que se preocupa com uma oferta de ensino de qualidade e em manter motivados os seus elementos; Partilhando da mesma ideia para a escola e tentando participar em algumas atividades que promovam os objetivos definidos.”</p> <p>“Encontros formais e informais com os professores.”</p> <p>“Promovendo atividades abertas a toda a comunidade educativa; promovendo espaços de diálogo.”</p> <p>“A grande diversidade de ofertas pedagógicas para um Agrupamento não muito grande; Vai ao encontro das motivações e interesses dos alunos, sendo esta a plataforma da programação, execução e avaliação de muitos projetos; Ouve a acolhe as propostas da Associação de Pais. A cultura de escola vai ao encontro das motivações da comunidade, destacando a valorização dos alunos nos diferentes ramos do saber e munindo-os de instrumentos que lhe facilitarão a integração num curso profissional ou no ensino secundário. Identifico-me com esta cultura de escola uma vez que a minha formação base parte das Ciências Sociais e Humanas e a construção de uma sociedade mais justa, solidária e responsável passa necessariamente pelos desenvolvimento das referidas aprendizagens. A cultura que esta escola promove vai muito além da cultura escolar. Após receber as instruções exteriores, há uma análise pro-ativa e adaptação à realidade envolvente na sua operacionalização. Identifico-me com esta cultura de escola, porque também sou ouvida, embora não possamos esquecer que vivemos num regime democrático.”</p> <p>“Articulação entre ciclos, reflexão dos resultados obtidos, momentos de convívio de toda a comunidade escolar.”</p> <p>“Por exemplo, realização de várias atividades abertas à comunidade, implementação de reuniões diretores de turma/ encarregados de educação, reuniões do diretor com os alunos, encontros informais do diretor com os professores, disponibilidade da escola para realização de reuniões entre os encarregados de educação dos alunos das turmas revelam uma cultura de abertura à comunidade e preocupação com os "interesses" dos vários elementos que "frequentam" a escola.””</p>	<p>eleva o sucesso dos alunos do Agrupamento.”</p>	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>“Reuniões de professores, formais e informais, convívios envolvendo a comunidade educativa (almoços de final de período e de ano), atividades de apresentação de trabalhos dos alunos...”</p> <p>“As reuniões informais com o diretor, os almoços/ jantares trimestrais do agrupamento, a reunião geral de arranque do ano letivo e algumas atividades específicas para toda a comunidade, englobando uma larga participação do corpo docente e não docente do agrupamento.”</p> <p>“Promovendo espaços de diálogo com a comunidade escolar, criando boas condições de trabalho para alunos e professores, valorizando a cidadania e os valores, proporcionando o desenvolvimento de projetos com vista ao cumprimento dos objetivos e metas do Projeto Educativo, desenvolvendo um modelo de autoavaliação com vista à melhoria de todo o serviço educativo,...”</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 6- A direção executiva define metas e objetivos estratégicos, bem como objetivos de curto prazo a atingir pela escola, na opinião da larga maioria (65%+16%) dos docentes inquiridos. 12% das respostas afirmam ser uma prática realizada e avaliada no agrupamento. ■ 5- 71% das respostas dos docentes consideram que o conselho pedagógico define dispositivos de acompanhamento e monitorização da avaliação dos alunos e do funcionamento da escola, através de práticas pensadas, avaliadas e melhoradas. 19% das respostas consideram ainda esta atuação do conselho pedagógico como prática excelente na escola. ■ 7- 57% das respostas considerem que o planeamento das estratégias da ação educativa, acompanhado pelo envolvimento de todos os agentes educativos do agrupamento é uma boa prática e que 16% das respostas consideram esta uma prática excelente no agrupamento. ■ 8- o estabelecimento de princípios de operacionalização e definição de condutas dos diferentes agentes educativos pelos órgãos de gestão (DE, CG e CP) é considerada boa prática por 56% das respostas e como prática excelente por 21% das mesmas. ■ 10- 96% Das respostas afirmam que a direção executiva fomenta um ambiente de confiança, de respeito e de solidariedade em todo o agrupamento. ■ 11- 46% Das respostas consideram como prática excelente a realização de ações de informação sobre decisões de funcionamento da escola dinamizadas pela direção executiva. ■ 12- A divulgação dos documentos orientadores da atividade do agrupamento (PE, RI, PC e PA) junto da comunidade educativa é considerada como área de excelência por 63% das respostas obtidas. ■ 13- A divulgação dos resultados do agrupamento é considerada como área de excelência do agrupamento por 40% das respostas. ■ 14- 44% das respostas afirma que a direção executiva cria condições para uma comunicação eficaz e divulgação da informação junto de todos os 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>membros da comunidade educativa através de práticas pensadas, executadas, avaliadas e melhoradas no agrupamento. 47% das respostas afirmam ser prática excelente no agrupamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> 15- 50% das respostas apontam como boas práticas as reuniões da direção executiva para discussão e análise das questões da vida da escola, procurando rever a operacionalização das estratégias e objetivos do agrupamento. 25% das respostas consideram esta prática excelente. 16- 47% das respostas consideram que a direção executiva promove a revisão participada dos documentos orientadores (PE, RI, PA e PC) do agrupamento através de boas práticas. 35% das respostas consideram esta prática como excelente. 17- 49% das respostas consideram como boa prática o acompanhamento e monitorização pela direção executiva, acompanhando as ações necessárias à concretização do PE e do Plano de Atividades. 38% das respostas considera esta prática como excelente. 19- Embora a maioria, 43% das respostas, considera que é uma prática excelente no agrupamento a preocupação da direção executiva na gestão e resolução de eventuais conflitos entre os diferentes grupos da comunidade educativa, existe alguma divergência entre os resultados obtidos com 37% afirmando ser uma boa prática, contra 10 % que considera este aspeto um procedimento realizado e avaliado e outros 10 % a considerar apenas uma iniciativa implementada. 20- 79% das respostas afirmam que o agrupamento tem uma política de diferenciação que lhe permite ser conhecida e reconhecida. <p>Foram entre outros indicados os seguintes pontos fortes do agrupamento:</p> <p>(10%) "A gestão e organização desta escola, cuja Direção consegue chegar a toda a comunidade, procurando sempre dar uma resposta às solicitações feitas."</p> <p>(11%) "Estão claramente definidos, no PE, Regulamento Interno e Plano de Atividades o que se pretende atingir, onde se quer chegar enquanto escola. Em linguagem corrente a nossa escola não é um barco à deriva mas antes um barco com rota traçada e comandado por bons timoneiros."</p> <p>(13%) "As reuniões informais do diretor com os professores são um ponto forte uma vez que permitem aos professores participarem com as suas opiniões e darem conhecimento das suas preocupações. Outro ponto forte é também a análise estatística que se faz dos resultados escolares dos alunos, na medida em que contribui para a definição dos objetivos e das estratégias de melhoria desses mesmos resultados."</p> <p>(15%) "Definição de turmas CEF; criação de equipas de melhoria da imagem da escola e de publicitação de eventos; criação da equipa de autoavaliação; definição das metas e dos objetivos claros no PE; discussão sobre os critérios de turmas e horários e sua definição clara; criação de orientação vocacional como forma de resolver problemas de escolha dos alunos."</p>		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
1.1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funcionários participam no Plano de Atividades sempre que solicitados, dando o seu contributo eficazmente ▪ 77% refere que a Direção refere a missão, visão e essência da Escola ▪ 86% refere que a Direção promove eventos para criação de cultura de escola: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Há identificação com a cultura de escola a nível de partilha e cooperação; a nível de confraternização e convívio entre a comunidade (ex. Festival das Sopas, Ações de Solidariedade, Atividades desportivas, culturais, simbólicas e outras); ▪ Há a identificação com a cultura a nível das atividades desenvolvidas, havendo igualmente comunicação desses hábitos escolares festivos e comemorativos, dando uma boa imagem da Escola ▪ A cultura é transmitida nas reuniões específicas do pessoal, através da página web da Escola e da TV interna ▪ 45% refere que a Direção define metas e objetivos - é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 23% refere que esse procedimento é realizado e avaliado (nível 3) ▪ 45% refere que a Direção toma decisões na altura oportuna e escuta e negocia com a comunidade – prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 23% refere procedimento realizado e avaliado (nível 3) ▪ 64% refere que os órgãos de gestão estabelecem princípios de operacionalização e quadros de valores e condutas dos agentes educativos ▪ 91% refere que a Direção cria ambiente de confiança, respeito e solidariedade ▪ 50% refere que a Direção informa sobre as decisões de funcionamento da escola – prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) ▪ 27% refere que a Direção divulga o RI, o PE, o PC e o PA a toda a comunidade escolar – prática pensada, avaliada e melhorada (nível 4); outros 27% referem que é prática excelente (nível 5) ▪ 45% refere que a Direção divulga os resultados obtidos à comunidade – prática pensada, executada e melhorada (nível 4) ▪ 55% refere que a Direção cria condições para comunicar eficazmente e divulgar a informação a todos – prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); adiciona-se 9% de prática excelente ▪ 50% afirma que a Direção reúne para discutir e rever a estratégia, objetivos e operacionalização – prática pensada, executada, avaliada e melhorada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funcionários não tiveram conhecimento do PE, não participaram na sua execução, não foram envolvidos na sua construção ▪ Alguns funcionários, não têm conhecimento da definição dos objetivos e metas da Escola (estratégicos de médio e longo prazo e concretos de curto prazo) ▪ Alguns funcionários afirmam desconhecer se a Direção toma decisões oportunas e se escuta e negocia com a comunidade ▪ Ainda uma parte significativa dos funcionários refere não saber os princípios de operacionalização e os quadros de valores e condutas dos agentes definidos pelos órgãos de gestão ▪ Uma parte pouco significativa de funcionários refere que a Direção não divulga o PE, RI, PC e o PA à comunidade; neste campo, um outro valor de funcionários afirma desconhecer o procedimento neste aspeto ▪ Sobre a divulgação dos resultados por parte da Direção à comunidade, um quinto dos funcionários não sabe o que se processa ▪ Um número algo significativo de funcionários refere desconhecer a atitude da Direção no que diz respeito à reunião/ sessão para debater e analisar as questões da vida da escola (a nível de objetivos, estratégias e operacionalização dos mesmos) ▪ Número significativo de funcionários desconhece como se processa a revisão dos documentos base da escola; outros afirmam que não é prática existente ou que é somente pensada ▪ Pontos fracos apresentados pelos funcionários para evidenciar o que se faz para dar uma orientação à Escola: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Operacionalização de algumas estratégias definidas ▪ Necessidade da Direção estar mais presente noutros estabelecimentos de ensino ▪ Falta de alguma informação no que diz respeito a algumas atividades para se ter conhecimento do que está previsto realizar-se 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar a forma de participação dos vários funcionários nas dinâmicas de tomada de conhecimento dos documentos base da Escola, de maneira a que todos possam verdadeiramente conhecer o que é, o que se quer, como se quer e quando se quer ▪ A Direção deverá dar a conhecer, de forma bastante vinculada, o que se pretende na operacionalização e no funcionamento de determinados setores da Escola, de forma a que todos possam compreender facilmente a conduta que deve ter e os valores que deve defender ▪ Estimular a participação dos funcionários, de maneira livre ou representada, na revisão ou na reflexão e participação de alterações aos documentos base da Escola; no mesmo sentido, informar e esclarecer os resultados que a Escola tem tido nos vários domínios, permitindo aos funcionários conhecer o que se tem alcançado com o trabalho desenvolvido ▪ Enquadrar mecanismos ou esquemas em que a Direção possa estar presente nos outros estabelecimentos educativos do Agrupamento, de forma a conhecer mais fortemente as suas realidades ▪ Permitir divulgar melhor a informação, essencialmente ao nível das atividades previstas, no que diz respeito a calendarizações, horários, temáticas e participantes, de forma a que os funcionários tenham conhecimento pleno



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>(nível 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> 45% refere que a Direção promove a revisão dos documentos com a participação de todos – prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); acresce 14% de nível 3 (prática realizada e avaliada) 36% refere que a Direção se preocupa em resolver conflitos – prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); acresce 36% de prática excelente (nível 5) Pontos fortes apresentados pelos funcionários para evidenciar o que se faz para dar uma orientação à Escola: <ul style="list-style-type: none"> Definição das estratégias Criação de bom ambiente e resolução de problemas surgidos Diálogo entre as partes e estímulo do trabalho de equipa Realização de várias reuniões para participação de todos os intervenientes Divulgação de informação através de vários meios (ex. website) de forma célere e oportuna 		<p>do que irá acontecer e do que é suposto cada um fazer nessas situações (por exemplo, a ausência de alunos em determinado setor da escola ou a presença inesperada de elevado número de alunos noutro setor sugere que haja um reajustamento adequado de recursos humanos durante a realização dessa atividade)</p>
	SUBCRITÉRIO 1.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
1.1	<p>Pontuação 3,91</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes - 4,1</p> <ul style="list-style-type: none"> O agrupamento encontra-se sob uma liderança forte, dinâmica e reconhecida pelo esforço no envolvimento de todos os agentes educativos na concretização do seu projeto educativo. Os documentos orientadores do agrupamento são elaborados de forma participada e amplamente divulgados na comunidade. A missão do agrupamento é publicitada e o plano de atividades é coerente com os objetivos preconizados no PE. Os valores do agrupamento são espelhados na divulgação dos quadros de valor e excelência criados como incentivo ao trabalho desenvolvido pelos alunos. O conselho pedagógico é reconhecido como espaço de reflexão e articulação das questões estruturantes da vida do agrupamento. Grupos de trabalho criados com vista à operacionalização do sucesso pretendido e estabelecido como meta prioritária do agrupamento, revela a cooperação existente entre os diversos elementos do agrupamento. A gestão e organização do agrupamento é fator de promoção de uma cultura de escola assente em eventos com envolvimento de toda a comunidade educativa. <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,4</p> <ul style="list-style-type: none"> definição da visão, missão e essência da Escola, com indicação das estratégias e dos objetivos a atingir existência de uma cultura de escola assente em factos operacionais evidentes: trabalho colaborativo e participativo, conhecimento dos factos, divulgação da informação decisões oportunas, solucionamento de problemas e conflitos, intervenção ativa por parte da Direção com a promoção da participação dos vários elementos da comunidade educativa divulgação e circulação da informação de maneira eficaz e ativa revisão das estratégias, atitudes de melhoria perante os fenómenos, reunião e participação dos intervenientes nas ações de melhoria com a consequente divulgação dos resultados 	
SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
1.2.	<ul style="list-style-type: none"> 1.A Direção Executiva adequa a estrutura e o funcionamento da escola por forma a dar seguimento à sua política e estratégia. - 60% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 13% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) 2. A Direção Executiva define a oferta curricular da escola, e promove a sua discussão, tendo em conta o contexto local. - 48% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 27% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) 3. A Direção Executiva planeia e assegura a execução das atividades no domínio da ação social escolar e no apoio aos alunos carenciados.- 33% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 41% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) 4. A Direção Executiva, em articulação com o Conselho Pedagógico, na constituição de turmas e na elaboração dos horários das turmas, faz prevalecer critérios pedagógicos. - 51% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 27% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) A articulação entre direção e conselho pedagógico é considerada excelente quer ao nível de definição de critérios quer na modificação organizativa, com destaque para a implementação de práticas inovadoras. 5. A Direção Executiva, em articulação com o Conselho Pedagógico, modifica as estruturas organizativas para melhoria do funcionamento e estimula práticas educativas inovadoras. - 48% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 30% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) 6. A Direção Executiva elabora planos de substituição dos docentes, de apoio aos alunos e de ocupação dos tempos dos alunos, coerente com o desenvolvimento das ações educativas. - 51% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 35% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) 7. A Direção Executiva desenvolve objetivos e metas para as várias estruturas educativas existentes na escola. - 94% Sim 8. A Direção Executiva define o regime e as normas de funcionamento da escola de acordo com a sua essência. - 100% Sim 9. A Direção Executiva define a oferta curricular da escola tendo em conta os recursos humanos e materiais e os interesses dos alunos. - 48% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 29% apontaram 	<ul style="list-style-type: none"> Nada de significativo a considerar. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar a visibilidade das atividades desenvolvidas pelo Agrupamento; algumas falhas de comunicação e alguma burocracia são aspetos que têm margem de progressão e são apontados como aspetos negativos.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>que é uma prática excelente (nível 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 10. A Direção Executiva utiliza ferramentas tecnológicas de apoio à concretização dos objetivos da escola. - 100% Sim ■ 10.1- Que ferramentas tecnológicas são essas que permitem cumprir os objetivos da escola? Como é feito o procedimento? ■ A adequação do funcionamento e a adequação da oferta pela Direção são consideradas práticas excelentes. O mesmo é referido para os apoios prestados aos alunos mais carenciados. ■ Na organização, a direção garante os apoios aos alunos, define metas e objetivos para as diferentes estruturas, tendo em consideração os recursos humanos de que dispõe. ■ Também nos recursos tecnológicos, a direção coloca à disposição um vasto conjunto de recursos seja de apoio à gestão, seja de caráter pedagógico. Estes recursos vão desde a página web, aos computadores de quadros interativos, até aos apoios da equipa PTE. É referido também o caráter igualitário destas tecnologias, estão ao dispor de toda a comunidade educativa. ■ 11. A Direção Executiva, bem como o Conselho Pedagógico, promovem a organização da informação e a sua divulgação. - 44% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 44% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) ■ 12. A Direção Executiva monitoriza o cumprimento das planificações, do Plano de Atividades e das estratégias e medidas definidas, com a colaboração das pessoas envolvidas. - 46% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 43% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) ■ 13. A Direção implementa sistemas de gestão da qualidade do serviço prestado na escola. - 87% Sim ■ 13.1- Que sistemas de qualidade são esses? Exemplifique o que é feito e como é feito para testar a qualidade do serviço da escola. ■ É considerada excelente a monitorização feita pela direção do cumprimento de planificações, plano de atividades, ... ■ 14. A Direção Executiva utiliza os vários relatórios elaborados pelos docentes e pelos coordenadores para rentabilizar a capacidade destes e melhorar os serviços da Escola. - 51% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 16% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) ■ 15. A Direção identifica e estabelece prioridades para efetuar as mudanças necessárias tendo em conta os serviços a prestar. - 52% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 16% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> 16. A Direção comunica as mudanças e as razões para essas mudanças às partes interessadas (aos docentes, pessoal não docente, alunos e encarregados de educação). - 95% Sim 16.1- De que maneira é feita essa comunicação? Julga que é a mais correta? A direção comunica as mudanças efetuadas e as razões dessas mudanças. Essas comunicações são feitas de diversas formas, institucionalmente (reuniões de departamento, grupo, ...), mail, página web, newsletter, pessoalmente,... Globalmente é referido que a informação é fornecida de forma correta. Para tentar controlar a qualidade dos serviços, a direção utiliza várias fontes, a equipa de autoavaliação, a análise de resultados/ relatórios elaborados para o conselho pedagógico, criação de grupos de trabalho. É destacado também a existência de uma cultura de autoavaliação e a relevância da equipa de autoavaliação. 		
	SUBCRITÉRIO 1.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
1.2	<p>Pontuação 4,09</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,09</p> <ul style="list-style-type: none"> - adequação do funcionamento - adequação da oferta educativa - comunicação de alterações - circulação da informação - quantidade e qualidade dos recursos colocados à disposição - controlo da qualidade dos serviços - rentabilização de recursos humanos e materiais - abertura da direção com reforço dos canais de diálogo e relação próxima com a comunidade 	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
1.3.	<ul style="list-style-type: none"> 1. A Direção Executiva lidera através do exemplo, atuando de acordo com os objetivos e valores estabelecidos para a Escola. - 98% Sim 2. A Direção Executiva está acessível, escuta e responde às pessoas, em tempo útil. - 24% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 58% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 3. A Direção Executiva promove a participação de professores, alunos, encarregados de educação, pessoal não docente e demais elementos da comunidade educativa, na elaboração de documentos reguladores da atividade da Escola (Projeto Educativo, Regulamento Interno e Plano de Atividades). - 92% Sim; 6% Não sei 3.1- De que maneira é feita essa participação? Como colaboram os vários intervenientes na elaboração do Projeto Educativo, no Regulamento Interno e no Plano de Atividades? A Direção executiva lidera através do exemplo, com base nos valores da escola e responde em tempo útil às solicitações. Possui um horário ajustado de atendimento. Promoveu o envolvimento de toda a comunidade educativa na elaboração dos documentos estruturantes do Agrupamento. O debate para elaboração dos referidos documentos foi realizado nos departamentos, inquéritos, reuniões específicas, equipas de trabalho, representantes dos Enc. Educação. A participação dos Enc. De Educação foi mais limitada, com destaque para as participações no C. Pedagógico e C. Geral. Os documentos estruturantes são divulgados em reuniões com a comunidade escolar, assegurando também a circulação da informação entre todos os elementos da comunidade educativa. Aos elementos da comunidade educativa, a direção cria condições para a realização dos objetivos individuais. 4. A Direção Executiva faz reuniões com a comunidade escolar para divulgar a missão e objetivos da escola. - 88% Sim; 5% Não sei 5. A Direção Executiva assegura canais de circulação da informação que permitem a divulgação do Projeto Educativo aos professores, aos encarregados de educação, aos alunos, ao pessoal não docente e demais elementos da comunidade educativa. - 42% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 42% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 6. A direção Executiva estimula e cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências. - 52% - É uma prática pensada, 	<ul style="list-style-type: none"> Existe um número elevado de respostas, 21%, que não sabe se os docentes e funcionários são incentivados a responsabilizar-se pelas decisões que tomam Prática a melhorar ou a aumentar o nível de informação. Pontos fracos: <ul style="list-style-type: none"> - promoção de pouca interação interciclos; - subvalorização das capacidades de alguns docentes; - trabalho dos docentes raramente premiado e frequentemente é chamada a atenção; - falta de incentivo/ presença nas atividades desenvolvidas; - excesso de trabalho burocrático; - divulgação pouco abrangente dos trabalhos/ atividades realizados 	<ul style="list-style-type: none"> A análise deste inquérito mostra uma opinião francamente positiva da atuação da direção, mas quando chegamos aos pontos fortes e fracos deparamo-nos com opiniões contraditórias. Alguns dos aspetos contraditórios apontados nos pontos fracos merecem a ponderação. A este nível deve ser equacionada uma melhoria na interação ou articulação entre ciclos de aprendizagem de escolaridade. Por outro lado, a Direção deve promover o reconhecimento dos que fazem um trabalho notável, valorizando as suas capacidades. Fazendo uma análise global, parece importante que a direção faça um esforço de reconhecimento público do trabalho realizado pelos diversos agentes da comunidade educativa, embora se deva reconhecer que o apoio presencial em muitas das atividades que decorrem no agrupamento é impossível, dada a sua quantidade.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>executada, avaliada e melhorada (nível 4); 26% apontaram que é uma prática excelente (nível 5);</p> <ul style="list-style-type: none"> 7. A Direção Executiva, na distribuição de tarefas e responsabilidades, tem em conta o empenhamento das pessoas. - 45% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 29% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 13% Não sei 8. A Direção Executiva assegura canais de recolha de opiniões dos professores, encarregados de educação, alunos, pessoal não docente e demais elementos da comunidade educativa. - 45% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 26% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 9. A Direção Executiva promove uma cultura de inovação e melhoria dos processos da Escola. - 94% Sim, 6% Não sei 9.1- Como se operacionaliza essa melhoria dos processos da escola? O que é feito que ilustra que se desenvolve a melhoria do funcionamento? A melhoria de processos está relacionada com as novas tecnologias, página web, painéis informativos. É realizada a avaliação de processos com implementação das correções necessárias. São avaliadas as práticas educativas, são criados debates, é realizada a autoavaliação. Este conjunto de tarefas permite operacionalizar a melhoria de processos. A direção estimula, valoriza e reconhece o trabalho de pessoas e equipas, estando os coordenadores dos diversos órgãos e equipas inteirados da sua missão e estão motivados. 10. A Direção Executiva reconhece, estimula e valoriza o trabalho das pessoas e das equipas. - 77% Muito; 13% Pouco; 10% Não sei 11. Os coordenadores dos vários órgãos e estruturas conhecem a sua missão e estão motivados. - 15% Totalmente; 55% Muito; 21% Satisfatoriamente; 8% Não sei 12. Os departamentos e os restantes órgãos de gestão da Escola funcionam em articulação e segundo a mesma política de funcionamento. - 42% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 29% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 13. Os docentes e funcionários são incentivados a tomar decisões e a responsabilizarem-se pelas mesmas. - 66% Muito; 13% Pouco; 21% Não sei 13.1- De que forma é que os docentes e funcionários são motivados a tomar decisões e são-lhes atribuídas responsabilidades? Existe delegação de competências e esta é feita de acordo com as competências das pessoas. Pontos fortes: <ul style="list-style-type: none"> - valorização do trabalho dos assessores e equipa autoavaliação; 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> - reconhecimento do trabalho realizado; - apoiando o trabalho cordialidade nas relações; - apoio a propostas apresentadas desde que exequíveis; - valorização do trabalho desenvolvido; - apoio a projetos pedagógicos inovadores; 		
	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
1.3	<ul style="list-style-type: none"> 86% refere que a Direção lidera através do exemplo A Direção está acessível e responde em tempo útil: 32% prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) e 32% prática excelente (nível 5) Alguns referem que a Direção promove a participação da comunidade educativa na elaboração dos documentos da Escola (32% prática pensada, executada, avaliada e melhorada; 9% prática excelente) 91% refere que a Direção faz reuniões para divulgar a missão e objetivos da escola 62% refere que a Direção cria condições para a realização dos planos e objetivos. A concretização dos planos e objetivos individuais são articulados com os da Escola em reuniões, onde se fazem propostas, se divulgam os objetivos da escola Direção promove a delegação de poderes, competências e responsabilidades: 41% prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 32% procedimento realizado e avaliado (nível 3) Direção tem em conta o empenhamento das pessoas na distribuição de tarefas: 36% prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 27% procedimento realizado e avaliado (nível 3) 68% refere que a Direção cria canais de recolha de opinião. Exemplos e evidências: Na realização de inquéritos e nas reuniões existentes seguindo as coordenações e chefias; nos contatos dos DTs com alunos e encarregados de educação; na elaboração de relatórios geralmente no final do ano letivo; Direção promove inovação e melhoria – 55% prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 18% procedimento realizado e avaliado (nível 3) Direção apoia a apresentar sugestões e a ser protagonista de projetos: 64% sim. Exemplos e evidências desta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Participação nas atividades realizadas; motivação e estímulo conferido pela Direção para intervir e realizar bem as tarefas; Direção confere o material e os instrumentos necessários ao desempenho das funções; na descrição dos relatórios elaborados pelos funcionários onde se imprimem 	<ul style="list-style-type: none"> 32% refere que desconhecem se a Direção promove a participação da comunidade escolar na elaboração dos documentos da Escola 27% não sabe, se a Direção cria condições para a realização dos planos de ação e objetivos individuais 27% desconhece se a Direção tem em conta o empenhamento das pessoas na distribuição de tarefas e responsabilidades 32% não sabe se a Direção cria canais de recolha de opiniões dos elementos da comunidade educativa 36% desconhece se a Direção encoraja as pessoas a apresentar sugestões de melhoria e a dinamizar projetos 27% não sabe se a Direção reconhece e valoriza o trabalho das pessoas; na mesma linha, não sabe se a Direção se preocupa com expectativas e satisfação das necessidades Pontos fracos apresentados pelos funcionários para referir o que não é feito ou deveria ser feito para motivar e apoiar as pessoas: <ul style="list-style-type: none"> Deveria visitar mais vezes os espaços onde os funcionários atuam, sobretudo as escolas do agrupamento Divulgar mais fortemente o que é feito de bem (boas práticas) na escola 	<ul style="list-style-type: none"> Articular os objetivos da escola com os planos e objetivos individuais dos agentes educativos, divulgando objetivamente o que a Escola pretende para que cada um possa ajustar e construir o seu plano de trabalho e objetivos de desempenho Criar canais efetivos e evidentes de recolha de opinião dos agentes educativos: por exemplo, num ponto da ordem de trabalhos das várias reuniões, em relatórios específicos para o efeito, em caixa de sugestões online ou física. Posteriormente, estimular as pessoas a apresentar sugestões de melhoria e a aumentar a sua relação participativa com a Escola Fazer uma maior divulgação do que é feito de bem na Escola: informar sobre os sucessos alcançados



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>sugestões</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção reconhece e valoriza o trabalho das pessoas: 68% refere muito ▪ Direção preocupa-se com expetativas e satisfação das necessidades: 68% refere muito; 9% refere pouco ▪ Pontos fortes evidenciados sobre o que é feito para motivar e apoiar as pessoas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tratamento com profissionalismo, respeito e dignidade por parte da Direção e Disponibilidade da Direção para comunicar; atitudes de valorização do que é feito ▪ Exemplo da Direção na execução de algumas tarefas e atividades ▪ Criação de condições de trabalho boas e disponibilização de recursos e ferramentas para esse trabalho ▪ Preocupação da Direção em ter boa apresentação da Escola e bom ambiente e espaços 		
	SUBCRITÉRIO 1.3	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
1.3	<p>Pontuação 3,95</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes – 4,16</p> <ul style="list-style-type: none"> - direção responde às solicitações, em tempo útil - revela disponibilidade - promove o debate sobre os mais diversos assuntos, nomeadamente sobre os documentos estruturantes do agrupamento - tenta melhorar os processos internos do agrupamento - incentiva e apoia o trabalho desenvolvido, embora algumas respostas sejam contraditórias quanto a este ponto <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,4</p> <ul style="list-style-type: none"> - ambiente de corresponsabilização entre os funcionários, integração destes na cultura de escola e criação de condições para a sua participação nas várias iniciativas da Escola - valorização do trabalho das pessoas e melhoria dessas funções através do apoio no local de trabalho, na formação e na criação das condições mais propícias para o sucesso das tarefas e funções - disponibilidade e abertura para o diálogo 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
1.4.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1- A direção identifica e informa a comunidade escolar sobre as políticas públicas que afetam a escola. - 51% Sempre; 34% muitas vezes; 12% Algumas vezes; 3% Não sei ▪ 2- A Escola procura articular o Projeto Educativo da escola com a comunidade local. - 100% Sim 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe uma percentagem elevada de resposta que indicam que a direção não informa sobre as políticas públicas que afetam a escola. ▪ Salienta-se no entanto a indicação de bastantes docentes que não sabem se os objetivos do Projeto Educativo são articulados com as metas nacionais e com a autarquia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apostar na divulgação de tudo que decorre no Agrupamento. ▪ Conseguir uma maior coordenação com a autarquia ao nível das atividades. ▪ Aumentar o número de atividades realizadas



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> 2.1- De que forma é feita essa articulação do Projeto Educativo com a comunidade envolvente? Relativamente Projeto educativo, a escola tenta que este seja articulado com a comunidade local solicitando a sua colaboração na elaboração e participação nas atividades que dele resultam. São criadas atividades que têm em mente o envolvimento dessa comunidade. É solicitada a participação das associações de pais nas atividades e durante a elaboração, no Conselho Pedagógico e Conselho Geral. 3- O Conselho Pedagógico assegura que os objetivos e metas do Projeto Educativo e do Plano de Atividades estão de acordo com as políticas públicas da autarquia e nacional. - 81% Sim; 12% Não sei 4- A Direção Executiva promove e incentiva a interação da escola com a comunidade. - 100% Sim 4.1- O que é que a Escola faz para promover essa interação com a comunidade? Do que foi exposto, a escola incentiva a interação com a comunidade, envolvendo as associações de pais e criando eventos que têm a finalidade de chamar a comunidade à escola. Em algumas situações são desenvolvidas parcerias com entidades da comunidade. Em relação ao envolvimento com a autarquia, a escola tem uma relação estreita com as autarquias, quer solicitando o seu apoio e colaboração, quer a situação inversa, em que é a autarquia que solicita o envolvimento da escola para as diversas atividades que dinamiza. A escola participa em bastantes atividades realizadas por instituições exteriores. Um grande número resulta da colaboração com a Câmara Municipal. Com outras instituições são realizadas diversas atividades, embora se devesse aumentar o número e a sua divulgação. 5- A Direção Executiva promove a realização de atividades conjuntas com outras escolas do Concelho. - 19% -É uma iniciativa implementada (nível 2); 24%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 28% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 16% Não sei 6- O Conselho Pedagógico procura articular o Projeto Educativo da escola com outras escolas. - 22%- Não é prática existente na escola (nível 1); 10% -É uma iniciativa implementada (nível 2); 13%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 39%- Não sei 7- A Direção promove o envolvimento das autarquias na vida da própria escola. - 19% -É uma iniciativa implementada (nível 2); 10%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 40% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 19%- Prática excelente na escola (nível 5); 9% 	<ul style="list-style-type: none"> A realização de atividades conjuntas com outras escolas não é prática do Agrupamento. Esta situação faz sentido, se pensarmos que o projeto educativo não é articulado com o de outras escolas. A divulgação das atividades e serviços prestados pela escola ainda aparece como uma situação a melhorar. Ao nível da avaliação da escola também os resultados deveriam ser melhores. A direção e conselho pedagógico deveriam colocar mais ênfase neste aspeto. Avaliar de facto diversos aspetos da escola, funcionamento, resultados, ... e divulgar internamente, de forma ampla os resultados dessas avaliações, de forma que não existissem dúvidas do trabalho realizado. A equipa de autoavaliação terá também de fazer um esforço nesse sentido, divulgar de forma mais ampla que avaliações faz e que resultados. A divulgação via Conselho Pedagógico parece não ser suficiente, revelando as respostas ao inquérito algumas lacunas ao nível da informação que chega à comunidade docente. <p>Pontos fracos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - muitos respondentes não apontam qualquer ponto fraco em relação - deveria haver maior comunicação entre a escola e a autarquia - falha a articulação escola/ autarquia 	<p>com outras escolas/ entidades que não a autarquia.</p> <ul style="list-style-type: none"> Manter/ aprofundar as relações com a comunidade educativa. Maior divulgação dos resultados obtidos pela escola aos mais diversos níveis. Aumentar a visibilidade do trabalho realizado pela equipa de autoavaliação para que se conheça melhor a realidade do agrupamento.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>Não sei</p> <ul style="list-style-type: none"> 8- Os órgãos de gestão da Escola divulgam e publicitam publicamente os serviços e atividades que são realizados na escola. - 12% -É uma iniciativa implementada (nível 2); 19%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 34% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 24%- Prática excelente na escola (nível 5) 9- A Direção ou o Conselho Pedagógico promovem eventos de monitorização/ avaliação na escola e a divulgação dos resultados dessa monitorização/ avaliação. - 19% -É uma iniciativa implementada (nível 2); 40% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 36%- Prática excelente na escola (nível 5) 10- A Escola participa em atividades realizadas por entidades ou instituições do meio envolvente. - 18% -É uma iniciativa implementada (nível 2); 22%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 28% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 28%- Prática excelente na escola (nível 5) <p>Pontos fortes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - participação nas atividades desenvolvidas por terceiros, realizada com brio, profissionalismo, excelência - destaca-se a colaboração com a câmara municipal de Ílhavo. - destaque para as parcerias e protocolos existentes 		
	SUBCRITÉRIO 1.4	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
1.4	<p>Pontuação</p> <p>3,6</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 3,6</p> <ul style="list-style-type: none"> - falta de conhecimento de situações da vida do agrupamento como a promoção de atividades conjuntas com outras escolas, se existe ou não articulação do PE com outras escolas, ... - pela positiva a articulação do PE com a realidade local e com as políticas nacionais - o incentivo à interação com a comunidade, apontando várias e muitas formas de o fazer 	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais
Inquérito Conselho Geral



Autoavaliação Interna 2012

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

O conselho geral assume-se como o garante da autonomia do agrupamento, dentro dos limites afixados na lei, pela larga maioria das respostas, apenas na vertente administrativa existem opiniões discordantes em considerar o conselho geral o garante da autonomia do agrupamento.

De forma geral as competências do conselho geral são efetivamente cumpridas, existindo áreas que necessitam de melhorias: Pronunciar-se sobre os critérios de organização de horários; Definir os critérios para a participação da escola em atividades pedagógicas, científicas, culturais e desportivas.

78% das respostas obtidas considera que a atuação dos responsáveis do agrupamento é fundamentada em princípios de equidade e justiça e 89% considera que existe uma efetiva promoção da igualdade de oportunidades dos alunos.

88% considera existir abertura no agrupamento para a inovação e capacidade de mobilizar os apoios necessários para a tornar consistente.

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais – Análise Documental

No Projeto Educativo (2010-2013):

- existência clara da definição da **visão** (pag 4), e descrição da **missão** (pág 5)
- identificação clara e bem descrita dos **valores** (pág 6)
- explicação do sentido do documento e do Projeto Educativo da Escola
- diagnóstico e descrição da zona envolvente e da zona de influência e de trabalho das escolas do agrupamento, bem como uma breve resenha estatística a nível sociológico (pág 7-14)

No Projeto Curricular do Agrupamento:

- definição e identificação dos princípios orientadores do projeto curricular (pag 4)

No Plano de Formação do Agrupamento existe a definição dos objetivos e do que se pretende atingir na formação dos vários agentes educativos

No Regulamento Interno do Agrupamento:

- identificação do âmbito (pag 9)
- identificação e funcionamento dos órgãos de gestão (pag 75 -85)



Autoavaliação Interna 2012

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 2: PLANEAMENTO E ESTRATÉGIA

Âmbito da avaliação

O que a organização faz para...

Subcritérios (SC)

- 2.1 Obter informação relacionada com as necessidades presentes e futuras das partes interessadas.
- 2.2 Desenvolver, rever e atualizar o planeamento e a estratégia tendo em conta as necessidades das partes interessadas e os recursos disponíveis.
- 2.3 Implementar o planeamento e a estratégia em toda a organização.
- 2.4 Planear, implementar e rever a modernização e a inovação.

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
2.1.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1. O Projeto Educativo define as prioridades da Escola, identifica problemas, aponta caminhos e metas de forma clara e objetiva - 90% Sim ▪ 2. O corpo docente conhece e está familiarizado com os objetivos básicos da escola por forma a realizá-los nas suas áreas de trabalho. - 70% Totalmente; 25% Parcialmente ▪ 3. O Plano de Atividades incorpora um conjunto de objetivos básicos bem definidos e realizáveis. - 79% Totalmente; 19% Parcialmente ▪ 4- A Direção e o Conselho Pedagógico selecionam as estratégias de atuação tendo em conta as competências/ experiência dos professores. - 14%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 54% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 10% Não sei ▪ 5- A Direção recolhe e analisa as necessidades e expectativas dos diferentes setores da comunidade educativa. - 86%- Sim; 14%- Não sei 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existem ainda docentes em número elevado que não está familiarizado com os objetivos da escola. ▪ Uma percentagem ainda elevada considera que os objetivos poderiam estar melhor definidos. ▪ Existe algum desconhecimento das regras de designação/ escolha das pessoas para o desempenho de cargos. ▪ A recolha das necessidades da comunidade educativa por parte da direção é do conhecimento da generalidade do corpo docente, que explicita diversas formas de recolha dessas necessidades: departamentos, relatórios finais, atas, reuniões específicas, pessoalmente com os interessados, ... ▪ O Conselho Pedagógico e a Direção analisam os pontos fortes e fracos do agrupamento, usando diversas fontes: a equipa de autoavaliação, a análise dos resultados, informações vindas dos departamentos, relatórios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apostar na divulgação dos objetivos e metas da escola. Apesar de os docentes reconhecerem que estes são quantificáveis e podem ser monitorizados (em contradição com o referido em inquérito anterior onde foi apontado um desconhecimento e má definição dos mesmos) ainda afirmam ter algum desconhecimento dos mesmos. ▪ Melhorar o envolvimento da comunidade na elaboração dos documentos estruturantes do agrupamento, tentando assegurar a melhor participação possível.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> 5.1- Como é que a Escola faz essa recolha de necessidades e expectativas e de que forma usa a informação recolhida? O Projeto Educativo foi realizado com base em diagnóstico feito/ características da comunidade, tendo em conta os recursos existentes. 6- O Projeto Educativo foi elaborado com base num diagnóstico/ caracterização da escola e da comunidade envolvente. - 97%- Sim 7- As estratégias de atuação definidas e selecionadas pelos órgãos de gestão tiveram em conta os recursos disponíveis na escola (humanos, materiais e financeiros). - 97%- Sim 8- A Direção ou o Conselho Pedagógico analisam os pontos fortes e os pontos fracos da Escola. - 97%- Sim 8.1- Exemplifique de que maneira é feita a análise dos pontos fortes e fracos. 9- Perante problemas e dificuldades, a Escola procura debater e implementar soluções e novos caminhos de atuação. - 11%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 52% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 29%- Prática excelente na escola (nível 5) 10- A Escola apresenta metas e objetivos quantificáveis, calendarizados no tempo, e de maneira a serem monitorizados e avaliados. - 21%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 52% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 17%- Prática excelente na escola (nível 5) Indique um PONTO FORTE (evidência positiva) tendo em conta o que a Escola faz para obter informação relacionada com as necessidades presentes e futuras da comunidade escolar: <ul style="list-style-type: none"> - realização de encontros com pais e alunos; - análise comparativa de resultados; - autoavaliação; - auscultação realizadas aos diversos membros da comunidade educativa, pais, alunos; - as reuniões de departamento; - implementação do GIA, na medida em que permite conhecer a tipologia dos problemas de caráter disciplinar; - levantamento dos interesses dos alunos para implementação das opções/ percursos formativos a oferecer aos alunos 	<p>elaborados pelos diversos detentores de cargos, incluindo auscultação direta. Neste aspeto podemos dizer que se trata de uma prática excelente.</p> <ul style="list-style-type: none"> A escola possui metas e objetivos calendarizados no tempo, quantificados de forma a poderem ser monitorizados e avaliados. Pontos fracos: Indique agora um PONTO FRACO (falha de procedimento, ausência de tarefa) tendo em conta o que a Escola não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para obter informação relacionada com as necessidades presentes e futuras da comunidade escolar: <ul style="list-style-type: none"> - promover mais contacto com entidades que possam intervir junto das famílias; - necessidade de reestruturação mais frequente devido às rápidas mudanças; - maior interação com e entre o corpo docente; - maior articulação interciclos; - otimizar os processos relativos à indisciplina 	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar a articulação entre os diversos ciclos nomeadamente entre o pré-escolar, 1.º ciclo e 2.º e 3.º ciclo, numa perspetiva vertical. O problema da indisciplina, e as medidas ao seu combate, deveriam ser também alvo de revisão e otimização de processos.
2.1	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
	o PE define as prioridades da escola, identifica problemas e aponta	17% referem que não conhecem o PE e outros que é difícil de perceber	Envolver mais os funcionários na construção



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>caminhos e metas - 43% refere que sim claramente; 26% refere que sim algo</p> <ul style="list-style-type: none"> Projeto Educativo elaborado com base em diagnóstico da escola – 57% dizem que sim Conhecem os objetivos da escola – 57% totalmente; 43% parcialmente Direção e Pedagógico selecionam as estratégias tendo em conta as competências dos funcionários: 39% refere que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) Estratégias de atuação da Escola tiveram em conta os recursos – 74% afirmaram que sim Direção analisa as necessidades e expetativas da comunidade: 74% referem que sim. Evidências desta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Recolha realizada em reuniões e em resposta a formulários Recolha de sugestões e de informação junto das partes (pais, funcionários, professores) Dinamização de diálogo pleno e contínuo entre as partes Diálogo com a associação de pais Direção e Pedagógico analisam os pontos fortes e fracos – 52% dizem que sim, justificando que: <ul style="list-style-type: none"> é feito através de reuniões onde se analisam e comparam grelhas, gráficos e relatórios; também é realizado através do contacto direto e recolha de opiniões sobre a respetiva atuação; no debate e partilha de ideias nos órgãos que se reúnem tendo por base os relatos e a recolha de informação junto da comunidade Perante problemas, a escola procura debater e implementar soluções – 57% dizem que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4), adicionando 17% de prática realizada e avaliada (nível 3) A escola apresenta metas e objetivos quantificáveis no tempo: 43% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) e 17% procedimento realizado e avaliado (nível 3) PONTOS FORTES apontados pelos funcionários sobre o que a escola faz para obter informação sobre as necessidades da comunidade: <ul style="list-style-type: none"> Reúne com os agentes da comunidade, contactando no sentido de obter a informação desejada Há proximidade entre os órgãos de gestão e a restante comunidade Existência de instrumentos de recolha de informação 	<ul style="list-style-type: none"> 26% desconhecem se a Direção e o Conselho Pedagógico definem as estratégias de atuação tendo em conta as competência e experiência dos funcionários 26% não sabe o que a Direção faz para recolher e analisar as necessidades e expetativas dos agentes educativos 43% não sabem se o PE foi elaborado com base em diagnóstico 26% desconhecem se as estratégias da escola foram definidas tendo em conta os recursos 48% referem que não sabem se a Direção e o Conselho Pedagógico analisam os pontos fortes e fracos da Escola 30% não sabe se a escola apresenta metas e objetivos quantificáveis e definidos no tempo PONTOS FRACOS apontados pelos funcionários sobre o que a escola não faz ou deveria fazer para obter informação sobre as necessidades da comunidade: <ul style="list-style-type: none"> Deveria reunir com mais assiduidade (por exemplo duas vezes por período) Procurar estar mais informado da parte dos vários agentes Envolver mais a comunidade a dar as informações sobre as suas necessidades e expetativas Deveria procurar conhecer melhor aqueles casos mais preocupantes (a nível, por exemplo, de carências por parte dos alunos) 	<p>do Projeto Educativo, dando-lhes a possibilidade de contribuírem com diagnóstico e sugestões</p> <ul style="list-style-type: none"> Simplificar o Projeto Educativo e clarifica-lo a nível de objetivos e metas mensuráveis e inseridos no tempo, bem como em termos de atuações e estratégias Divulgar de forma mais acérrima o Projeto Educativo (explicá-lo) Envolver os agentes educativos na análise dos pontos fortes e pontos fracos da Escola, e recolher informação sobre as sugestões Estar mais próximo dos vários agentes de maneira a conhecer verdadeiramente as suas necessidades e expetativas em relação à escola, de maneira a permitir uma gestão de resposta
	SUBCRITÉRIO 2.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
2.1	<p>Pontuação 3,98</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes - 4,28</p> <ul style="list-style-type: none"> - realização de encontros com pais e alunos; - realização de análise comparativa de resultados; - autoavaliação; - prática de auscultação realizadas aos diversos membros da comunidade educativa, pais, alunos; - implementação do GIA para combate à indisciplina; - levantamento dos interesses dos alunos para implementação das opções/ percursos formativos a oferecer aos alunos - necessidade de maior interação com e entre o corpo docente; - necessidade de maior articulação interdisciplinar; - otimizar os processos relativos à indisciplina; <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,2</p> <ul style="list-style-type: none"> - uma grande parte reconhece que o Projeto Educativo faz diagnóstico, identifica objetivos e metas, estabelece estratégias e tem em conta os recursos - são recolhidas informações das partes através de reuniões e inquéritos e do contacto direto - os órgãos de gestão analisam os pontos fortes e fracos da instituição 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
2.2.	<p>Inquérito aos DOCENTES</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção (conjuntamente com outros órgãos de gestão de topo e intermédia) define indicadores de desempenho e formas de monitorizar o funcionamento: 40% dizem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 30% referem que é prática excelente na escola (nível 5). ▪ Direção (conjuntamente com outros órgãos de gestão de topo e intermédia) acompanha o cumprimento do Plano de Atividades: 49% dizem que é prática excelente na escola (nível 5); 36% apontam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) ▪ Direção (conjuntamente com outros órgãos de gestão de topo e intermédia) analisa os resultados com os objetivos definidos: 40% afirmam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 38% responderam que é uma prática excelente na escola ▪ Direção (conjuntamente com outros órgãos de gestão de topo e intermédia) utiliza dados comparativos de outras escolas e dados nacionais para definir objetivos e metas: 53% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 21% apontam que é prática excelente na escola ▪ Direção, com os restantes órgãos de gestão, analisa o impacto da escola na comunidade: 53% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 11% não sabem se a Escola define os seus objetivos e metas utilizando quadros e dados comparativos com outras escolas e dados nacionais ▪ Pontos fracos identificados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para desenvolver e rever a estratégia tendo em conta as necessidades e os recursos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ A realização de algumas atividades não trazem o proveito expectável. Algumas atividades são realizadas sem um verdadeiro intuito formativo ou pedagógico, e sem os objetivos estarem realmente de acordo com o projeto educativo, e mais para mostrar serviço. Algumas destas podem ser impostas de fora (por vezes, algumas atividades de outras instituições nada têm a ver nem com as áreas curriculares nem com o plano de atividades e muito menos com o projeto educativo) ▪ Levantamento dos interesses dos alunos e da região para criação de cursos de formação ▪ Ponderar de forma mais demorada e mais envolvente os recursos que estão afetos aos alunos ou que são diretamente vocacionados para atividades pedagógicas com alunos ▪ Envolver os pais na definição estratégica da escola, como por exemplo, nas atividades, no projeto educativo, na oferta pedagógica e formativa, na linha filosófica da escola ▪ Criação de um plano de financiamento das atividades mais prioritárias ou mais importantes, no contexto do plano de atividades para a concretização do projeto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Na definição dos objetivos e metas quantificados, quer a médio e a longo prazo, envolver as várias estruturas educativas (clubes, departamentos, grupos de professores, conselhos, diretores de turma, delegados de turma, representantes de encarregados de educação) no sentido de estas perceberem a definição dos objetivos e metas, em contexto de quadro comparativo com o passado da escola e com os valores nacionais e de outras escolas limítrofes ▪ Desenvolver o espírito e uma cultura de seriação e avaliação das atividades e projetos da escola no sentido de colocar em prática a realização daqueles que são mais prementes e contribuem fortemente para a formação dos alunos e para a concretização



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>e melhorada (nível 4); 17% dizem que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3); 13% apontam para uma prática excelente na escola</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção e os órgãos de gestão refletem e ajustam as estratégias, tendo em conta os resultados: 42% respondem que é prática excelente (nível 5); 36% dizem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) ▪ A escola tem capacidade para reconhecer e mudar de estratégia: 94% estão convictos que sim. Justificação: <ul style="list-style-type: none"> ▪ São pedidas opiniões em departamento curricular e em momentos de revisão ou construção de documentos (como por exemplo o Projeto Educativo e Regulamento Interno) ▪ Em outras reuniões (de conselho de diretores de turma, grupos, conselho pedagógico, etc) são pedidas opiniões e sugestões para resolver determinados assuntos ou assumir a revisão de política de atuação, resultando, por exemplo, em criação de turmas PCA ou CEF, oferta educativa, apoios educativos, atos para combater a indisciplina ▪ Decisões e envolvimento na tomada de decisão depende dos resultados dos alunos, dos recursos existentes, e dos objetivos a atingir. Elaboração de inquéritos por parte da Equipa de Autoavaliação com o intuito de conhecer o cumprimento dos processos e fazer levantamento de sugestões e opiniões de melhoria ▪ Todas as estruturas educativas contribuem na discussão de ideias, na avaliação de factos e processos e na apresentação de propostas, participando nas consultas solicitadas pela Direção ou pelo Conselho Pedagógico ▪ Análise e reflexão sobre dados em relatórios e gráficos que suportam a tomada de decisão (resultados escolares, avaliação do projeto educativo, avaliação do cumprimento das metas, avaliação do plano de atividades, aplicação de planos); observação direta das situações em questão ▪ Os projetos da escola refletem a filosofia das metas a atingir: 92% responderam que sim. Justificação para a resposta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Escola dinamiza vários projetos relacionados com diferentes áreas curriculares, como por exemplo o projeto Turma +, projeto Rumo ao Sucesso, Sala de Estudo, ▪ Exemplos de projetos transversais: plano de ação contra a indisciplina, gabinete de intervenção do aluno, clubes, projeto eco-escolas, participação no programa PAPE da CMI, plano para a saúde, plano e momentos de leitura, Escola eletrão, Rádio de Escola ▪ Parcerias com outras instituições como o centro de saúde, com empresas da região para a colocação de alunos em contexto de formação, com a Liga Portuguesa Contra o Cancro, Biblioteca Municipal ▪ Plano de Atividades é elaborado de acordo com as linhas do Projeto Educativo: 51% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 38% apontam que é prática excelente (nível 5) ▪ Pontos fortes apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção faz para desenvolver e rever o planeamento: 	<p>educativo, de maneira a evitar a falta de verba para visitas de estudo ou outras atividades com maior relevância para os alunos do que outras que esgotaram os recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Divulgar mais os relatórios de avaliação produzidos, quer pela equipa de autoavaliação, quer por outros responsáveis, pois, em várias situações, não se tem conhecimento do que foi produzido nem das conclusões desses relatórios 	<p>do projeto educativo. Evitar-se realizar atividades que encham ou que se fazem só por fazer, por mais que sejam impostas por outras instituições. Evitar-se que haja uma enorme aglomeração de atividades num determinado período de tempo que provoca uma implicação de corte de aulas. Na mesma linha, fazer-se uma prioritização das atividades mais indispensáveis e mais importantes na economia do projeto educativo para que essas sejam alvo de maiores apoios, evitando que outras atividades menos relevantes para a formação dos alunos ou para a consecução dos objetivos do projeto educativo recebam mais apoios ou financiamentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Envolver mais os pais e os alunos na definição da estratégia da escola, pelo menos nos aspetos em que estes podem realmente contribuir de forma mais válida, como na definição de formação, de estratégias comportamentais, de atividades.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> As estruturas são dinamizadas em prol de um melhor desenvolvimento das atividades aliando e dando valor à avaliação das mesmas no sentido de melhorar e implementar situações de sucesso; por outro lado, coloca-se a tónica nas atividades sob a perspetiva do projeto educativo Estímulo na articulação entre as várias estruturas com um fim coletivo; apoio e incentivo da Direção para um projeto, como por exemplo no gabinete do aluno Envolvimento dos vários agentes no sentido da participação destes nas várias dinâmicas da escola, incluindo a definição da estratégia pedagógica; realização de inquéritos e auscultação de opiniões para produção de soluções, numa perspetiva de avaliação permanente e encadeada Os recursos são ponderados tendo em conta o que é necessário fazer; os departamentos e as várias estruturas são convocadas a participar na resolução do problema e na construção do plano; exemplos deste facto de procedimento é o plano de indisciplina, a sala de estudo e os apoios educativos Os procedimentos são revistos, analisados, medidos, avaliados. Desta forma pode ser apresentadas novas estratégias (acontece com as atividades realizadas, com os clubes, com a aplicação dos recursos em sala de estudo ou em apoios, etc) 		
	SUBCRITÉRIO 2.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
2.2	Pontuação 4,3	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,3 - plano de atividades é construído com o envolvimento de todos e tendo por base, em grande parte, as linhas orientadoras do projeto educativo e realização de um conjunto de projetos que concretizam os objetivos do projeto educativo e envolvem a comunidade - capacidade da escola em identificar situações, diagnosticar casos, e definir as estratégias a seguir tendo por base os recursos disponíveis e envolvendo todos os interessados - capacidade dos órgãos de gestão de rever as estratégias e planeamentos efetuados e fazer o devido ajustamento com base em avaliações e processos de discussão participada - direção e restantes órgãos fazem o acompanhamento da concretização do projeto educativo, medem as metas, revêm as medidas implementadas, analisam e avaliam a aplicação do plano de atividades - colocação em prática de um conjunto de instrumentos e processos de monitorização da estratégia da escola	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
2.3.	<ul style="list-style-type: none"> Escola deu a conhecer os aspetos do Projeto Educativo e do Plano de Atividades: 93% responderam que sim. Justificação da resposta dada: <ul style="list-style-type: none"> Através de reuniões (a maior parte de departamento) e da página web do agrupamento. Estes documentos estão facilmente acessíveis a todos os agentes. Professores trabalham com estes documentos de modo assíduo. Todos são envolvidos no conhecimento do PE e do PA A comunidade escolar conhece o regulamento interno, os projetos e o plano de atividades: 69% responderam que sim 	<ul style="list-style-type: none"> A eficácia da tomada de conhecimento do PE e do PA por parte dos alunos e dos encarregados de educação (e do meio envolvente?) é duvidosa. Apesar dos documentos estarem acessíveis a todos através da web e nos serviços administrativos, o valor que lhe é dado e o reconhecimento por parte de alunos e encarregados de educação ficam aquém do expectável (nem todos têm acesso à net em casa, o interesse em querer saber é duvidoso) 27% referiram que não sabem se a comunidade conhece o RI, os projetos existentes na Escola e o PA 	<ul style="list-style-type: none"> A divulgação do Projeto Educativo e do Plano de Atividades deve ser feita de um outro modo. O objetivo é que cada aluno e encarregado de educação entendam e conheçam verdadeiramente o PE e o PA, indo para além do teor abstrato e genérico definido pelos DTs nas reuniões de início de



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ■ A comunidade escolar participou na elaboração do RI, do PA e de outros projetos: 89% responderam que sim. Justificação para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> ■ Formação de equipas de trabalho que apresentaram uma proposta; posteriormente, todos são convidados a emitir opinião e a debater o assunto, dando sugestões nas estruturas onde estão (exemplo, departamentos curriculares). Este método foi mais utilizado para a construção do regulamento interno. São estabelecidos protocolos e parcerias entre a Escola e outras entidades a nível de atividades e projetos ■ Todos são convidados a envolverem-se na construção do plano de atividades através da sugestão e propostas de eventos. O plano é depois construído com base nas propostas apresentadas, mas tendo por base uma linha condutora subjacente à temática e princípios do PE. No final do ano letivo os departamentos e outras estruturas recebem instruções para adiantarem propostas de atividades para o PA; no início do ano letivo seguinte o processo é concluído, analisado, discutido e aprovado. ■ A escola planifica as estratégias em conjunto: 58% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 11% referem que é prática excelente (nível 5); 16% apontam que é uma iniciativa implementada (nível 2); 13% dizem que é procedimento realizado e avaliado (nível 3) ■ Escola elabora planos de ação para responder a problemas identificados: 93% responderam que sim. Evidências: <ul style="list-style-type: none"> ■ As dificuldades e a pobreza por que passam alguns setores da escola e o que foi feito (angariação de produtos alimentares) para minorar o problema ■ Problema da indisciplina na sala de aula e o plano de ação que foi delineado, englobando todos os agentes (professores, alunos, funcionários e encarregados de educação) ■ A nível abrangente, vindo de eixos nacionais, o plano de ação para a matemática e para a leitura, projeto ecoescolas ■ A formação dos alunos de currículo específico individual que integra um plano onde intervêm a escola e instituições da região ■ As atividades e o funcionamento da escola seguem as linhas orientadores do projeto educativo e do projeto curricular: 71% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 13% referem que é prática excelente (nível 5) ■ PE, RI, PA e PC são coerentes entre si: 71% dizem que se verifica isso claramente e 27% apontam que se nota em determinados aspetos ■ Departamentos planificam, tendo por base diagnósticos assentes em recursos, objetivos e resultados: 45% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 29% apontam que é prática excelente ■ As atividades letivas são planificadas segundo princípios pedagógicos, potenciando os resultados: 55% referem que é uma prática pensada, 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pontos fracos apresentados pelos professores acerca do que a Direção deveria fazer para implementar o planeamento e a estratégia no agrupamento: <ul style="list-style-type: none"> ■ Melhorar a utilização do plano de atividades no que diz respeito à página web e à sua leitura e navegação ■ Faz falta a presença de uma psicóloga na escola/ agrupamento ■ Melhorar a articulação entre os ciclos ■ Suscitar mais a participação do meio na vida da escola 	<p>ano letivo.</p>



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 20% afirmam que é prática excelente na escola.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pontos fortes apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção faz para implementar o planeamento: <ul style="list-style-type: none"> ■ Há uma planificação e calendarização das atividades pedagógicas e isso faz-se envolvendo a comunidade (existe uma ficha de detalhe de cada atividade e posteriormente uma avaliação de cada uma igualmente) ■ Há uma minuta das reuniões do conselho pedagógico divulgadas, há reuniões gerais sempre que existe novidades na gestão e existe a página do agrupamento ■ Processo de autoavaliação existente e presente em todas as dinâmicas da escola, recolhendo informação e possibilitando posteriormente identificar os problemas e optar por melhores estratégias de atuação. Esta cultura de autoavaliação possibilita fazer uma análise de como está a ser gerido o processo ou de como está a ser implementada a estratégia e, perante a avaliação realizada, ver o cumprimento dos mesmos e a necessidade de se fazerem ajustamentos ao planeamento. ■ Existência de vários planos de melhorias apresentado pela equipa de autoavaliação, e onde a comunidade escolar igualmente participa ■ Funcionamento do conselho pedagógico como órgão de articulação, de decisão e de gestão em vários aspetos da escola. Ao mesmo tempo, existe disponibilidade, transparência e abertura ao diálogo por parte dos órgãos de gestão. Implementação de modelos de documentos internos para o funcionamento dos processos e das estruturas ■ Monitorização do funcionamento, criação de equipas de trabalho para apresentarem propostas específicas perante um problema identificado e atribuição de competências e funções a equipas ou pessoas para dinamizarem e gerirem essas atividades ou projetos. Por outro lado, é requerida a participação de todos no adiantamento de propostas de solução ou estratégias. ■ Há comunicação e articulação entre as várias estruturas educativas ao longo de todo o ano (exemplo no final do ano materializado em equipas pedagógicas) 		
	SUBCRITÉRIO 2.3	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
2.3	<p>Pontuação</p> <p>4,00</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,0</p> <ul style="list-style-type: none"> - as planificações e as atividades letivas são planificadas tendo em conta aspetos de funcionamento pedagógico e com objetivos de potenciar os resultados escolares - atividades e funcionamento da Escola têm em conta os princípios do projeto educativo - capacidade da Escola de identificar e diagnosticar os problemas e encontrar formas de construir estratégias para lidar e procurar resolver o problema - método de gestão da estratégia e do planeamento escolar é feito em conjunto, procurando envolver os vários agentes educativos e tendo por base divulgação de informação e discussão dos assuntos, sendo permeáveis a propostas e sugestões - forma de envolver a comunidade na tomada de conhecimento e na disponibilização dos documentos chave da Escola 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
----	-----------------------------	---	--------------------------------



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
2.4.	<ul style="list-style-type: none"> Escola desenvolve cultura de escola aberta à inovação: 42% referem que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4), 40% dizem que é prática excelente na escola (nível 5) Direção promove formação ou cria estruturas para melhora da prática pedagógica: 52% referem que é uma prática sempre realizada e 40% dizem que é prática realizada frequentemente. A justificação destas respostas em evidências: <ul style="list-style-type: none"> A criação e continuidade da equipa PTE como forma de formar e ajudar a resolver problemas e auxiliar em situações de dificuldade tecnológica, da Equipa de Autoavaliação e da Sala de Estudo Preocupação em que os professores tenham formação para utilizar os quadros interativos e o equipamento tecnológico das salas de aula; muita dessa formação é planificada e orientada por docentes do quadro da escola. Na mesma linha da formação, promoveram-se eventos formativos para os novos programas de Matemática e de Língua Portuguesa Bom apetrechamento de material nas salas de aula, nos gabinetes e a criação do espaço internet para os alunos Sentido de partilha de recursos e de boas práticas entre os vários docentes dos departamentos curriculares, num trabalho colaborativo Direção recolhe informação para medir grau de mudança da escola: 69% responderam que sim. A justificação desta resposta assenta em: <ul style="list-style-type: none"> A informação é recolhida nas atas, nos relatórios de final de ano, em inquéritos elaborados e que são analisados com o envolvimento dos intervenientes, havendo lugar a propostas ou identificação de situações a resolver Recolhe-se igualmente informação através de diálogos com os coordenadores Direção avalia as mudanças e compara com as exigências de inovação: 52% referem que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4), 13% dizem que é prática excelente na escola (nível 5) Na escola planificam-se atividades e processos de inovação envolvendo os intervenientes: 75% responderam que sim. Justificação desta opção de resposta: <ul style="list-style-type: none"> Formação levada a cabo pela equipa PTE Melhoramento a nível eco-ambiental protagonizado pelo Clubeco Parceria e estímulo no processo de leitura entre as bibliotecas Participação no Parlamento Jovem Projeto da Turma + do 9.º ano e a forma como, neste ano, os testes são elaborados numa estrutura idêntica aos exames ou provas finais Ações de solidariedade e humanismo para com causas específicas 	<ul style="list-style-type: none"> 29% das pessoas que responderam afirmaram não saber como é que a Direção recolhe informação e como a processa no que diz respeito à medição do grau de inovação da escola 23% não sabem se na escola há uma planificação de atividades e de processos tendo em vista a modernização e a inovação, em que se envolvam os intervenientes 27% não sabe se a Direção acompanha o que se faz no exterior e noutras escolas em matéria de inovação e modernização e procura implementar na escola Pontos fracos apresentados pelos professores no que diz respeito ao que a direção, o conselho pedagógico e os departamentos deveriam fazer para implementar o planeamento e a estratégia: <ul style="list-style-type: none"> Articulação entre os vários ciclos Erradicar a indisciplina Articulação horizontal, sobretudo entre os vários departamentos, a nível de conteúdos e práticas educativas, definindo o que se pretende de forma mais objetiva, mesmo englobando uma definição das metas mais práticas e concisas para alcançar Melhorar os mecanismos de transmissão ou de receção da informação, no sentido de se evitarem erros 	<ul style="list-style-type: none"> A informação característica de algo que não está a decorrer bem a nível de modernização ou de inovação deve circular de maneira mais conseguida. Os vários agentes educativos devem estar abertos a colaborar com a gestão da escola no sentido de identificarem aspetos onde a modernização e a inovação funcionariam como fatores de melhoria do serviço. A Direção, ou outra estrutura por si desenvolvida (por exemplo, a equipa de autoavaliação), poderia encarregar-se por recolher ou promover momentos de recolha de informação sobre vários aspetos da dinâmica da escola para se medir o grau de inovação e se modernizarem esses serviços (pedagógicos, técnicos, administrativos, gestores, etc). Por outro lado, os vários intervenientes devem colaborar na planificação para a modernização e inovação, seja em departamento, seja em outras estruturas. Procurar aumentar a participação democrática ativa dos vários agentes educativos e dos vários intervenientes da comunidade escolar nos vários espaços já existentes na escola e consagrados nos próprios regulamentos. A participação de todos fará melhorar o funcionamento da escola. Encontrar, por isso, mecanismos de motivação e de estímulo das várias pessoas (docentes, funcionários, alunos, pais e encarregados de educação, público em geral) na participação de fóruns ou em espaços onde possam apresentar sugestões



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação de informação através de monitores no espaço de alunos Melhoramento de espaços de convívio Utilização de páginas web para disciplinas e para os departamentos Direção acompanha mudanças e inovação no exterior e noutras escolas e procura implementá-las na escola: 42% responderam que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4), 15% apontaram que é prática excelente na escola (nível 5) Direção cria espaços de sugestão de ideias para a inovação e para a modernização do funcionamento da escola: 83% responderam que sim. Evidências destas respostas: <ul style="list-style-type: none"> Através de reuniões nas várias estruturas e órgãos que são espaços privilegiados para essa partilha de ideias e para o confronto de opiniões e sugestões Através da realização de inquéritos e de encontros informais com o diretor Direção e Conselho Pedagógico modificam as estruturas organizativas da escola para melhorar o seu funcionamento: 50% responderam que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4) Coordenadores de Departamento promovem articulação com outras estruturas para desenvolver estratégias no sentido de melhorar resultados: 33% responderam que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 27% apontaram que é uma iniciativa somente implementada (nível 2) Pontos fortes apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que os órgãos de gestão (direção, conselho pedagógico e departamentos) fazem para implementar a estratégia: <ul style="list-style-type: none"> Alguma articulação entre órgãos e circulação de informação (newsletter) Uniformização de procedimentos e de documentação Identificação dos problemas que afetam as metas escolares Sentido de avaliação implementado e cultivado que permite medir e fazer pontos da situação Reuniões entre ciclos, especialmente entre o 1.º ciclo e professores de LPO e MAT Utilização do correio eletrónico e da página web como formas intensivas de circular informação e produção de trabalho Existência de um clima propício ao diálogo Justificação quando o planeamento não é cumprido 		<p>e desenvolver ideias com vista à inovação e modernização</p> <ul style="list-style-type: none"> Os coordenadores de departamento ou de outras estruturas de orientação e apoio educativo devem promover a articulação entre si no sentido de desenvolver estratégias e mecanismos inovadores conducentes à melhoria dos resultados escolares e das práticas. Não se trata de realizar reuniões de conselho pedagógico informais, mas no fundo de se criar uma cultura e uma política de partilha de ideias e de debate de propostas para se perceberem os constrangimentos que existem à melhoria de resultados. Poderiam ser reuniões ou encontros rotativos entre os membros, de maneira a se identificarem os obstáculos que uns têm e que outros conseguiram ultrapassar, ou de que forma se poderá inovar para melhorar. As articulações devem ser feitas não só a nível dos conteúdos, mas também e sobretudo a nível das práticas educativas. Será fundamentalmente aqui que a escola terá a ganhar, para diminuir situações de desespero por parte de alguns docentes que sofrem em silêncio os seus problemas pedagógicos com turmas, e contribuir para a melhoria efetiva do ambiente escolar e de sala de aula.
	SUBCRITÉRIO 2.4	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
2.4	Pontuação	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 3,8 - desenvolvimento de uma cultura aberta à inovação e à modernização, através da comparação com o exterior, com outras escolas e abrindo espaços para se debater e encontrar	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	3,8	formas de inovar e modernizar o que existe - capacidade para se criarem estruturas para melhorar a formação e as práticas pedagógicas dos docentes - capacidade para se avaliar e fazer o ponto da situação do funcionamento da instituição, suscitando a colaboração dos vários intervenientes e colocando à disposição destes um leque de espaços e oportunidades para contribuírem com ideias e propostas	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

75% considera existirem critérios determinantes da oferta educativa do agrupamento.

100% indica existir metas e objetivos definidos para as atividades, funções tarefas, funcionamento da escola e para os resultados esperados na escola.

100% refere que a gestão do agrupamento estabelece planos de ação para a resolução dos problemas, de forma a ter metas claras e avaliáveis.

88% indica que o agrupamento define as ofertas educativas de acordo com o projeto educativo.

63% contra 25% considera que o agrupamento apresenta à comunidade o ponto da situação relativamente ao cumprimento de metas estabelecidas.

88% considera que perante problemas consistentes se procuram novos caminhos e soluções inovadoras.

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Análise Documental

No Projeto Educativo (2010-2013):

- identificação da oferta educativa (pág 15)
- apresentação dos princípios, das metas, das estratégias (pág 21)
- identificação clara e quantificada das metas e objetivos tendo por base os indicadores nacionais e a análise progressiva e comparativa que é feita nesta unidade orgânica (pág 22 - 23)
- identificação e descrição das áreas prioritárias: diagnóstico dos problemas e identificação de situações (pág 24-25)
- identificação do domínio, dos problemas, dos objetivos e das estratégias e utilizar (pág 27 e seguintes)

No Projeto Curricular do Agrupamento:



Autoavaliação Interna 2012

- descrição da implementação do desenho curricular e do funcionamento orgânico da unidade e do agrupamento (pag 5 – 9)
- descrição de planeamentos e estratégias de atuação (pa 9 – 10)
- identificação e descrição clara das estratégias pedagógicas, desenvolvidas em estratégias didáticas, critérios de distribuição da componente letiva (pág 13 – 14)
- identificação do mecanismo de avaliação (pág 23)
- existência e definição dos projetos (projeto curricular de turma, plano de ocupação dos tempos livres, plano de ação da matemática, projetos de ciências e de matemática, plano nacional da leitura, plano de ensino dos novos programa de português, atividades de enriquecimento curricular, rede de bibliotecas escolares, desporto escolar, projeto de educação para a saúde, orientação vocacional, rádio de escola, projeto de iniciação à natação, projeto ler para crescer, projeto eco-escolas, baú de histórias, mundarte,...) (pag 25 – 30)

No Plano de Formação do Agrupamento está definida a modalidade de formação e a temática em que deve ser envolvida a comunidade.

No Regulamento Interno do Agrupamento:

- identificação das formas de gerir as situações e regulamentação das estruturas e dos organismos setoriais que compõem o Agrupamento
- descrição das formas de acesso, publicitação e entrada nos estabelecimentos (pag 48 – 49)
- identificação e forma de gestão dos quadros de valor e excelência (pag 73)
- funcionamento dos estabelecimentos (pag 89 -90)

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 3: PESSOAS	
Âmbito da avaliação O que a organização faz para...	
Subcritérios (SC)	
3.1 Planear, gerir e melhorar os recursos humanos de forma transparente em sintonia com o planeamento e estratégia.	
3.2. Identificar, desenvolver e usar as competências das pessoas, articulando os objetivos individuais e organizacionais.	
3.3. Envolver as pessoas através do diálogo e da delegação de responsabilidades.	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
3.1.	<ul style="list-style-type: none"> Direção implica os professores na estratégia da Escola: 96% responderam que sim. Justificação desta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Os departamentos são espaços onde se discutem assuntos pedagógicos, propostas ou inquirições do Pedagógico, sobretudo no envolvimento dos docentes no compromisso para o cumprimento das metas definidas São dadas oportunidades para os docentes apresentarem sugestões e propostas, quer em espaços formais, quer em contextos informais Formação de equipas de trabalho com uma função determinada para resolver alguma questão identificada ou determinada Existência de grupos de trabalho e equipas que tomam decisões, aconselham ou que emitem a sua opinião sobre determinados aspetos da escola (assessoria, equipas de educação especial, departamentos, clubes, núcleos, coordenações, etc) Existência de uma cultura coletiva de empenho e dedicação para com um fim identificável e definido Serviço docente é distribuído possibilitando varias modalidades de apoio educativo: 51% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 18% afirmam que é uma prática excelente (nível 5) Direção tem em atenção a situação particular de cada pessoa na distribuição do serviço: 53% responderam que sim; 18% afirmaram que isso acontece sempre Na definição do horário de funcionamento da Escola, tem-se em conta as 	<ul style="list-style-type: none"> 22% dos docentes responderam que desconhecem se a Direção distribui o serviço docente tendo em conta a situação particular de cada pessoa A formação dos conselhos de turma não é realizada sempre com recurso a perspetivas pedagógicas e tendo em conta o perfil da turma: 31% responderam que isso acontece em muitos casos, mas 22% em alguns casos. O valor percentual em que isso acontece é baixo. 29% dos docentes afirma não saber como são definidos os diretores de turma e que, de acordo com 16% de respostas, isso acontece algumas vezes Pontos fracos apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que os órgãos de gestão deveriam fazer para planear, gerir e melhorar os recursos humanos de acordo com a estratégia definida: <ul style="list-style-type: none"> Não existência de espaços nos horários dos professores e dos alunos que permitam a possibilidade de marcação de outras atividades de enriquecimento curricular ou outras Existência de sobrecarga de funções sobre determinadas pessoas, enquanto há outras que evitam exercer funções ou cargos. Estas, ainda por sua vez, executam as funções com pouca competência de maneira a que lhe seja retirada essa função no futuro Deveria haver uma análise mais rigorosa das turmas e dos alunos, de maneira a, se possível, se construírem as turmas sem uma elevada concentração de alunos perturbadores ou indisciplinados que acabam por destruir a aprendizagem de outros 	<ul style="list-style-type: none"> Na distribuição do serviço aos docentes, procurar transmitir a informação da situação particular de determinado projeto ou de determinada função. Não se tratará tanto de justificar o serviço distribuído, mas sobretudo apresentar as razões porque determinado docente terá a seu cargo uma determinada função ou projeto. Desta forma, implica-se o docente de maneira mais comprometida nas funções de que é investido. Procurar constituir o conselho de turma de maneira a ter em conta o perfil da turma, ou seja, selecionar o diretor de turma e os restantes professores do conselho de turma de forma criteriosa e sempre que possível em resposta às perspetivas pedagógicas expectáveis. Para se realizar este facto, a Direção terá de conhecer, de antemão, não só o perfil da turma, mas também as características profissionais dos docentes



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>necessidades dos alunos/ famílias: 88% responderam que sim</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção promove formas de ajudar os docentes a melhorar o seu desempenho: 84% responderam que sim. Justificação e evidências das respostas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalação de uma câmara para ajudar o professor a combater o problema da indisciplina da turma ▪ Fomento do trabalho em conjunto e articulação com o centro de formação para se encontrarem medidas para ajudar os professores em termos de formação ▪ Sensibilização aos coordenadores de departamento para que estejam atentos e façam um acompanhamento dos docentes, essencialmente para fazer o despiste de dificuldades e para ajudar no campo pedagógico ▪ Promove partilha de experiências e troca de documentos e técnicas entre os docentes ▪ Reuniões da Direção com docentes, em particular, no sentido de resolver os problemas surgidos ▪ Participação e envolvimento da Direção em reuniões com encarregados de educação de turmas com problemas ▪ Direção motiva docentes a empenharem-se na melhoria contínua da escola: 43% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 31% afirmam que é uma prática excelente (nível 5) ▪ Direção articular a distribuição de serviço com a estratégia da escola: 53% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 14% afirmam que é uma prática excelente (nível 5) ▪ Direção e Conselho Pedagógico fomentam um ambiente de confiança e solidariedade: 94% responderam que sim ▪ Direção e Conselho Pedagógico analisam o corpo docente e avaliam a necessidade de formação: 29% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 43% afirmam que é uma prática excelente (nível 5) ▪ Direção conhece as competências dos docentes: 47% responderam muitas vezes e 31% afirmaram sempre ▪ Agrupamento desenvolver mecanismos de recolha de informação aos utentes para conhecer o grau de satisfação: 29% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 24% afirmam que é uma prática excelente (nível 5); 14% dizem que é um procedimento realizado e avaliado ▪ Pontos fortes apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que os órgãos de gestão fazem para planejar, gerir e melhorar os recursos humanos em sintonia com a estratégia: 		<p>como forma de poder corresponder de acordo com o que se pretende.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tomar mais atenção ao desempenho de cargos que é feita pelos docentes, de maneira a avaliar-se o que é feito e reagir em conformidade com essa avaliação, com o objetivo de se efetuarem melhorias no trabalho desempenho, mesmo quando este fica aquém do esperado. Direção e Conselho Pedagógico, envolvendo seriamente os Departamentos, devem apresentar claramente a cada docente com funções a exercer o que se pretende: definir os objetivos (de certa forma quantificáveis ou expectáveis) e as metas, bem como o objeto da sua missão (referindo as competências que têm e o espaço em que se pode movimentar). Desse modo, no final do exercício da função, deve ser feita uma avaliação não só pelo agente que exerceu o cargo, como também pelos órgãos de gestão. A avaliação negativa não deverá surgir de uma tentativa alegadamente voluntária que perspetiva uma ausência de responsabilidades no futuro. Isto é: para se evitar que haja situações em que se exerçam funções de forma propositadamente desleixada com o intuito de não ter cargos ou funções no futuro e ser ilibado dessas responsabilidades. A rotatividade poderá ajudar a resolver esta questão, mas choca com o facto de não se optar sempre pelas pessoas mais capazes e mais competentes para determinadas funções. ▪ Discutir e procurar encontrar-se uma forma para que o serviço seja distribuído não só tendo em conta uma melhor gestão do que



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> Procuram tirar partido das potencialidades de cada elemento docente Canalização dos recursos tendo em conta o solicitado pelos departamentos para os clubes e projetos e pelos conselhos de turma para a concretização de planos de recuperação e acompanhamento Cuidado na atribuição de algumas direções de turma mais complicadas (sobretudo CEFs) Procura-se que os cargos sejam distribuídos tendo em conta as competências demonstradas pelos professores, as atividades a realizar e as necessidades dos alunos Departamentos são envolvidos na definição das necessidades formativas. Direção propõe igualmente as linhas estratégias de formação que são necessárias e aponta pistas de docentes para essa formação 		<p>faz parte da planificação do programa e do plano de estudos, mas também tendo em conta a existência de atividades de complemento curricular e apoios educativos. A melhor gestão temporal das disciplinas tem a ver com a sua distribuição ao longo do dia e ao longo da semana, tendo em mente a sobrecarga mental dos alunos e o melhor rendimento possível para as várias disciplinas que, eventualmente, a escola considerar como fulcrais.</p>
	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
3.1	<ul style="list-style-type: none"> 89% refere que a Direção implica os funcionários na estratégia da escola. Evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Com perguntas e questionários colocados aos funcionários no sentido de existir corresponsabilização Envolvendo no trabalho com motivação e integrando nas atividades de toda a escola no sentido de criar espírito de pertença Criando cultura de corresponsabilidade, em que o trabalho de qualidade de uns afeta todo a organização – sempre que necessário, alarga-se o horário de trabalho, desenvolvem-se mais tarefas, faz-se para além do definido Consciencialização de cada um da importância do seu desempenho do seu trabalho para o bem coletivo e da instituição Na atribuição do trabalho não docente, a Direção tem em conta a situação particular de cada pessoa: 11% responderam sempre; 61% responderam na maior parte das vezes Na definição do horário de funcionamento, a Direção tem em conta as necessidades dos alunos e das famílias: 37% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 26% diz que é uma prática implementada (nível 2); 16% diz que é prática excelente (nível 5) O trabalho colaborativo é incentivado pela Direção: 42% refere que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 26% aponta que é um procedimento realizado e melhorado (nível 3) A Direção ajuda os funcionários a melhorar o desempenho: 37% referem 	<ul style="list-style-type: none"> Pequenos elementos que ainda necessitam de correção: <ul style="list-style-type: none"> Ter em consideração a situação particular dos alunos/ famílias na distribuição do serviço Facilitar e incentivar o trabalho cooperativo ainda mais, procurando igualmente melhorar o desempenho daqueles funcionários que ainda não se sentem totalmente motivados para as funções A Direção deverá prestar mais atenção aos factos e às necessidades de funcionários desfavorecidos ou com incapacidades: 27% refere que isso não acontece, acontece raramente ou não sabem se acontece Deverá haver por parte da Direção e do Pedagógico uma maior atenção às necessidades formativas dos colaboradores 26% não sabem se a Direção conhece verdadeiramente as competências do pessoal e se tem em conta essas competências para a gestão 31% dizem que não existe, não sabem ou é uma prática somente pensada em relação ao que o Agrupamento desenvolve para recolher informação sobre o grau de satisfação dos seus elementos Pontos fracos apresentados pelos funcionários no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer ou faz mal em relação à gestão de recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> Comunicação atempada da realização de atividades Reconhecer mais o trabalho de cada colaborador (funcionário) 	<ul style="list-style-type: none"> Direção deverá ter em conta as competências do pessoal, conhecer as suas características e gerir o pessoal e as funções de acordo com esse conhecimento das competências. Deverá igualmente dialogar com o pessoal, procurando fazer compreender a decisão tomada tendo em conta a competência detetada para o cargo ou função apontado Desenvolver e aplicar mecanismos de recolha de informação para aferir e conhecer o grau de satisfação dos elementos da comunidade educativa; posteriormente, fazer uma divulgação dos resultados e envolver as pessoas na consciencialização e corresponsabilização das melhorias a realizar Avaliar, analisar e compreender as necessidades formativas dos vários funcionários, tendo em conta as funções exercidas ou a exercer, procurando disponibilizar as melhores competências



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>sempre; 32% referem muitas vezes. Evidências desta resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Criam-se boas condições de trabalho para promover esse efeito (material, recursos, ferramentas, ambiente, conselhos e técnicas, reconhecimento do trabalho feito) ■ São realizadas reuniões e onde se fazem propostas para melhorar o desempenho, tal como na motivação para a frequência de ações de formação ■ No diálogo direto, construtivo, de maneira a promover essa melhoria de serviço prestado ■ A Direção fomenta um ambiente de confiança e solidariedade na comunidade: 79% refere que sim ■ Sobre o facto de a Direção prestar atenção às necessidades dos funcionários desfavorecidos ou com incapacidades, 53% refere que isso acontece muitas vezes, 21% diz que é sempre ■ As necessidades de formação são analisadas e avaliadas pela Direção e Pedagógico: 42% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 21% diz que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3); outros 21% disseram que é uma iniciativa somente implementada (nível 2) ■ A Direção conhece as competências do pessoal e tem em conta essas competências na gestão: 68% responderam que sim ■ Acolhimento de novos funcionários de forma a integrá-los rápida e eficazmente: 37% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 11% diz que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3); 21% referem que é prática excelente (nível 5) ■ Sobre a existência de mecanismos de recolha de informação sobre grau de satisfação: 32% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 16% diz que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3) e a mesma percentagem refere que é prática excelente ■ Pontos fortes apresentados pelos funcionários em relação ao que a Direção faz para planear e gerir os recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> ■ Concedendo condições de trabalho apropriadas às funções a desempenhar ■ Realização de reuniões e encontros para construir consensos ■ Observação das situações, análise e posterior apresentação da solução para eventual problema identificado ■ Forma de tratamento do pessoal por parte da Direção, eliminando possíveis clivagens hierárquicas e estreitando formas de comunicação e de diálogo 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	SUBCRITÉRIO 3.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
3.1	<p>Pontuação</p> <p>3,68</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes – 3,8</p> <ul style="list-style-type: none"> - implicação dos professores na estratégia da escola através de diálogo, participação, corresponsabilização e formação de equipas de trabalho para apresentarem sugestões; departamentos debatem amiúde vários casos de situações sugeridas por outros órgãos - serviço docente é distribuído tendo em conta igualmente algumas atividades de apoio educativo - Escola tem formas de ajudar os docentes a ultrapassar situações de dificuldade pedagógica e intervém nesse sentido - Direção motiva os docentes a empenharem-se na escola - capacidade de avaliar a necessidade de formação e procurar respostas para o diagnóstico elaborado - ambiente de confiança motivado pelos órgãos de gestão - reconhecimento das competências dos docentes <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,4</p> <ul style="list-style-type: none"> - envolvimento e implicação dos funcionários na estratégia e na ação da Escola - auxílio visível na forma de melhoria das tarefas e das funções dos colaboradores, através de sugestões, propostas, reuniões e formação, quer igualmente através da existência de condições para o exercício das tarefas (técnicas, ferramentas, materiais) - sentimento de corresponsabilização dos funcionários em relação à função que ocupam e às tarefas que desempenham - ambiente de confiança e de solidariedade, e forma de bom relacionamento entre a Direção e o corpo não docente (diálogo, abertura, honestidade, corresponsabilização, transparência) 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
3.2.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção e Conselho Pedagógico apoiam e incentivam os docentes a introduzirem metodologias que possam melhorar o processo de ensino e aprendizagem: 50% responderam frequentemente; 42% afirmaram que isso acontece sempre ▪ Coordenador de Departamento e docentes avaliam o trabalho realizado: 44% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 28% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) ▪ Direção e órgãos de gestão pedagógica definem indicadores-chave de desempenho que possibilitem medir o desempenho da escola: 72% responderam que sim. Evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análise das estratégias e medidas pedagógicas definidas em departamento, de acordo com as metas apresentadas – operacionalização em cada período escolar ▪ Análise dos resultados da avaliação e a sua comparação com o passado da escola e com as metas da escola e nacionais (em termos de anos de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 24% dos docentes afirmam não saber se há definição de indicadores-chave de desempenho que possibilitem medir o desempenho da escola e a sua evolução ▪ 40% dos docentes refere que não sabem se a Direção utiliza relatórios dos docentes para rentabilizar competências e implementar melhorias ▪ 30% referem que não sabem se a Direção define os diretores de turma e os professores titulares com base no seu perfil humano e de competências ▪ 56% dos docentes (acrescido de 6% de respostas negativas) afirmam não saber se a Direção ou outros órgãos de gestão partilham práticas pedagógicas com outras escolas ▪ 48% dos docentes não sabe se a Direção define critérios específicos para a distribuição do serviço docente tendo em conta um melhor desempenho (cargos atribuídos para complemento de horário, cargos atribuídos aos mesmos docentes, funções atribuídas com limitação de número de elementos e consequente constrangimento de execução) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os órgãos de gestão da escola devem incidir mais na divulgação e na discussão de indicadores-chave do desempenho da escola. Estes indicadores-chave devem ser implementados a curto, médio e longo prazo e envolver todas as estruturas. Da mesma forma, os órgãos de gestão devem definir a forma como a avaliação ou a análise desses indicadores-chave deve ser feita, com que periodicidade, com que grafismo ou fórmula de cálculo e atenção a que aspetos mais significativos (quando é que se pode considerar meta atingida, satisfeita, superada, sofrível, etc).



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>escolaridade, disciplinas, ciclos, apoios educativos, alunos com necessidades educativas especiais, indisciplina)</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicadores-chave definidos: metas da escola, metas e objetivos dos departamentos, taxas de sucesso, metas nacionais, taxas de abandono. Estabelecimento de metas a longo e a médio prazo, quantificáveis. Adesão da escola às provas intermédias como maneira de aferir a evolução e os resultados face ao universo nacional Direção e outros órgãos analisam os resultados e introduzem melhorias: 48% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 20% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) Direção define os diretores de turma e os professores titulares de acordo com o perfil humano e de competências: 38% refere que isso acontece em quase todas as situações; 16% diz que é em grande parte das situações; 12% aponta que acontece sempre Direção fomenta a frequência de ações de formação pelo pessoal docente: 58% diz que é prática excelente (nível 5); 20% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) Coordenador de departamento promove trabalho colaborativo dos docentes: 32% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 30% referem que é uma iniciativa implementada (nível 2) Turmas e alunos são analisados pelos conselhos de turma, professores e educadores: 48% dizem que é prática excelente na escola (nível 5); 38% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) Docentes usam avaliação diagnóstica e formativa para aferir estratégias e adequar processo de ensino e aprendizagem: 48% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 32% responderam que é prática excelente (nível 5) Nas respostas afirmativas (38%) de que a Direção partilha com outras escolas práticas pedagógicas, houve as seguintes evidência apresentadas: <ul style="list-style-type: none"> Colocação de alunos com necessidades educativas a frequentar outras escolas/ instituições para receber melhor formação ou formação mais adequada A escola foi visitada por outras no sentido de se conhecer como é feito o trabalho da equipa de autoavaliação A nível do plano de ação da matemática, há troca de ideias e práticas. No mesmo sentido, a implementação da Turma + decorre de partilha de ideias de outras escolas. A nível da biblioteca escolar há uma rede de partilha de processos 	<ul style="list-style-type: none"> Existência de espaços comuns nos horários dos docentes que permita a reunião, a discussão, o debate, a partilha de ideias e de recursos, e a construção de projetos em comum – lamentavelmente isso não se passa em todas as disciplinas ou em todos os departamentos, como seria o ideal 26% afirmam que não sabem se a Direção tem em conta as necessidades e especificidades das carreiras profissionais dos docentes Pontos fracos apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos deveriam fazer para identificar, desenvolver e usar as competências das pessoas, articulando com os objetivos da escola: No caso dos docentes incumpridores (assiduidade diminuta, projetos em falta, falhas de lecionação, não realização do pretendido) deveriam ser chamados à responsabilidade Direção poder proporcionar mais verbas e um horário mais flexível para desenvolver determinado projeto que lhe foi atribuído. Além disso, o dinamizador e responsável pelo projeto poderia ter a capacidade e a possibilidade de escolher possíveis colaboradores (docentes ou alunos ou até terceiros) Departamentos curriculares deveriam fazer uma melhor e maior monitorização ou supervisão da aplicação das estratégias ou critérios estabelecidos no desempenho de funções Apesar de ser contraditório com o que se pretende e com a obtenção e cumprimento de objetivos, a atribuição de determinados cargos ou funções que se repetem ao longo dos tempos deveria ser de forma rotativa. Deste modo poder-se-ia avaliar melhor cada docente, escolher os mais competentes para as funções específicas e até desenvolver nos docentes o gosto e o perfil para o exercício de algumas funções 	<ul style="list-style-type: none"> Informar claramente nas várias estruturas e órgãos que há decisões e melhorias que são implementadas na escola tendo por base a auscultação e o teor apresentado nos relatórios redigidos pelos vários docentes nas funções e cargos diversos que desempenham. Apesar de ser já uma prática mais ou menos implementada, é importante que as várias estruturas, nomeadamente os departamentos, transmitam fielmente a informação que parte da direção ou do conselho pedagógico em matéria de rentabilização de competências de um ou mais docentes e de introdução de melhorias e que esses processos decorrem declaradamente de uma análise efetuada (feedback direto) do relatório ou dos textos redigidos (atas, por exemplo) provenientes dos docentes individualmente, ou de grupos de docentes ou clubes. Estimular a troca ou a partilha de práticas pedagógicas ou de intercâmbios ou articulações pedagógicas ou formativas com outras escolas. Além das propostas para se continuar a investir na formação adequada dos alunos com necessidades educativas especiais, em contexto formativo ou de trabalho real, também a escola pode investir e apostar mais seriamente na articulação e no intercâmbio de práticas pedagógicas. Por exemplo: realização de projetos conjuntos com outras escolas; realização de atividades em conjunto; criação de concursos ou de encontros formativos com outras comunidades escolares de outras escolas; organização de sessões ou de conferências ou de círculos de estudos entre equipas de



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A formação de docentes é uma evidência forte da troca e partilha de experiências, mas esta não é necessariamente estimulada pela própria escola ▪ Direção e Conselho Pedagógico incentivam o trabalho colaborativo e a articulação: 36% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 22% responderam que é prática excelente (nível 5) ▪ A pouca percentagem de respostas positivas acerca da definição de critérios para a distribuição de serviço com vista a melhor desempenho, justificam as suas respostas com as seguintes evidências apresentadas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Horários de professores de educação física não terem aulas simultaneamente em grande número ▪ Horários dos docentes preverem horas para apoios aos alunos (em APA ou sala de estudo) ▪ Atribuição de funções aos docentes que a direção considera mais capazes para o exercício das mesmas ▪ Escolha dos professores tutores tendo em conta o relacionamento com os alunos e a apetência apropriada para a função ▪ Direção presta atenção às necessidades dos docentes com problemas: 56% responderam que isso acontece sempre e 20% afirmaram que isso é facto evidente frequentemente ▪ Direção tem em conta as necessidades das carreias profissionais dos docentes: 72% responderam que sim ▪ Pontos fortes apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos fazem para identificar, desenvolver e usar as competências das pessoas, articulando com os objetivos da escola: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atribuição de tarefas específicas a docentes com as competências mais adequadas a essas mesmas tarefas (clubes, projetos, etc) ▪ Docentes que orientam formação interna para outros professores do agrupamento ▪ Docentes, em departamento, são informados dos objetivos pretendidos e dos projetos que são necessários levar a cabo, sendo convidados pela Direção e refletem em grupo sobre a sua participação nesses projetos. O desenvolvimento e construção do plano de atividades também resulta deste facto. 		<p>docentes de escolas para desenvolver projetos ou ideias... Na mesma linha, os alunos podem igualmente fazer esse intercâmbio ou encontros com outras escolas (muito para além do que já existe em termos de desporto escolar).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Na distribuição do serviço docente é necessário haver um conjunto de critérios específicos, bem definidos e claros, que apontem para o melhor desempenho e para a melhor competência possível do exercício da função. No caso dos apoios aos alunos no 1.º ciclo, em vez de um grupo massificado de apoio ao estudo, poder-se-ia constituir grupos de alunos para apoio, consoante as suas dificuldades, para receberem esse apoio de forma mais eficiente e mais proveitosa. No caso do 2.º e 3.º ciclos, os apoios deveriam ser pensados de outro modo, essencialmente perspetivando por parte dos departamentos uma mudança do que se entende por apoio educativo. Por exemplo: em vez de os alunos serem propostos para apoio em grandes doses e massas, quase às cegas, e com resultados muito baixos de sucesso, deveria o conselho pedagógico e os próprios departamentos definir os critérios para os apoios educativos: número máximo de alunos, tempo de duração do apoio, forma de avaliação ou monitorização... ▪ Constituir no horário dos docentes uma hora semanal, em consonância de todos, para que seja possível haver um trabalho colaborativo evidente e eficiente. Nessa hora de trabalho de estabelecimento, os docentes do departamento poderia



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
			trabalhar como verdadeira equipa pedagógica: construção de recursos, partilha de ideias, planificações, avaliação, monitorização do cumprimento dos planos, atividades, apoios educativos, etc. Estes encontros semanais seriam registados em ata ou minuta de reunião.
3.2	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
	<ul style="list-style-type: none"> A Direção apoia e divulga eventos formativos e culturais – 64% referem que sim. Justificação de resposta: <ul style="list-style-type: none"> Informação sobre as atividades a realizar ou realizadas na escola Promove formações onde se integram os funcionários A Direção define indicadores de desempenho para medir a evolução da escola: 64% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 21% refere que é prática excelente (nível 5) A Direção faz reuniões com o pessoal: 64% refere com alguma frequência; 21% com muita frequência A Direção analisa e reflete os resultados e introduz melhorias: 50% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 36% dizem que é um procedimento realizado e avaliado A Direção fomenta a frequência de ações de formação ao pessoal: 79% dizem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 14% apontam que é excelente A Direção tem em conta as necessidades e especificidades das carreiras de pessoal: 71% referem que sim A Escola valoriza a dimensão educativa dos funcionários: 79% dizem que sim Pontos fortes apresentados pelos funcionários no sentido de responder ao que a Direção faz para desenvolver e usar as competências das pessoas com os objetivos da instituição: <ul style="list-style-type: none"> Há condições para os funcionários frequentarem ações de formação Existência de contactos frequentes e reuniões para conhecer situações 	<ul style="list-style-type: none"> Os funcionários desconhecem, em 36% de situações respondidas, se a Direção apoia e divulga eventos formativos e culturais Na Escola, o pessoal não docente não conhece se há partilha de boas práticas em articulação com outras escolas: 50% das respostas Ainda há 28% de respostas negativas ou que desconhecem se a Direção tem em conta as necessidades e especificidades das carreiras do pessoal Pontos fracos apresentados pelos funcionários no sentido de responder ao que a Direção não faz e deveria fazer para desenvolver e usar as competências das pessoas com os objetivos da instituição: Proceder a uma diferenciação positiva entre os funcionários no que diz respeito às suas competências e escolher e adequar melhor as competências aos objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos deverão divulgar melhor os eventos e as ações formativas e culturais que existem ou que se realizam Promover visitas a outras escolas e instituições para contactar e aprender o que é feito no sentido de recolher formas de boas práticas – divulgar e partilhar a informação recolhida dessas boas práticas Continuar a estabelecer um quadro de referências a nível das competências e dos objetivos que se pretendem atingir em cada setor do Agrupamento no que diz respeito às tarefas e funções do pessoal não docente – dizer o que se pretende que seja feito, que tipo de atitudes e competências são necessárias e acordar com as pessoas a forma de desenvolver e agir em prol dessas competências, escolhendo as pessoas certas para os locais certos
	SUBCRITÉRIO 3.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
3.2	Pontuação 3,26	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 3,2 - incentivo da Direção e do Conselho Pedagógico aos docentes para desenvolverem projetos e iniciativas pedagógicas inovadoras e promotoras de sucesso escolar	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> - avaliação realizada pelo Conselho Pedagógico e pelos Departamentos do trabalho efetuado - definição de metas e objetivos da escola e monitorização e acompanhamento da concretização dos resultados tendo em conta as metas apontadas (indicadores-chave controlados) - resultados analisados pela Direção, Conselho Pedagógico e Departamentos com vista à reflexão e introdução de melhorias através de estratégias - Direção fomenta a realização de formação - Direção seleciona e atribui as funções pedagógicas aos docentes com as características e competências mais adequadas a essas funções - análise de cada aluno por parte dos conselho de turma e dos docentes, numa preocupação por conhecer o perfil e a pessoa-aluno em causa - utilização da avaliação diagnóstica e formativa como forma de introdução de melhorias <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,5</p> <ul style="list-style-type: none"> - há formação que integra o pessoal não docente e é fomentada - definição de indicadores de desempenho para medir a evolução da escola - valorização da dimensão educativa dos funcionários 		

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
3.3.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1- A Direção informa sobre o desempenho global da escola. - 98% de Sim ■ 1.1- De que maneira é que a Direção informa os agentes educativos (docentes, alunos, funcionários, encarregados de educação) sobre o desempenho da escola/ agrupamento? Que métodos utiliza? É eficaz? ■ A informação do desempenho global do Agrupamento é veiculada maioritariamente das seguintes formas: reuniões (mais referida); Conselho pedagógico; newsletter; página web; mail; equipa autoavaliação. ■ Os principais canais usados para veicular informação são a página web, com grande destaque, e depois os coordenadores. ■ 2- A Direção, em articulação com o Conselho Pedagógico, estabelece uma comunicação entre as pessoas, entre os departamentos e entre as várias equipas, em todos os sentidos. - 64% Sempre; 29% Frequentemente ■ 3- A Direção assegura canais de circulação da informação que permitem a divulgação do Projeto Educativo, Regulamento Interno e Plano de Atividades à comunidade escolar e demais elementos da comunidade educativa. - 93% Sim ■ 3.1- Que canais de informação são esses que consegue identificar, criados pela Direção para divulgar o Projeto Educativo, o Regulamento Interno e o Plano de Atividades a toda a comunidade? A informação chegou até si por algum desses canais? ■ 4- A Direção divulga os resultados da avaliação do desempenho da escola à comunidade escolar e demais elementos da comunidade educativa. - 40% - 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A Direção e o Conselho pedagógico são referidos como realizadores de uma articulação entre departamentos, equipas em sentido lato. No entanto existe ainda um valor elevado para o frequentemente. Parâmetro com margem de progressão. ■ Na divulgação dos resultados da avaliação à comunidade escolar e educativa considera-se que os 18% de nível 2- prática implementada, é ainda um valor ainda elevado. Existe necessidade de reduzir este valor. ■ O modo como os coordenadores gerem as reuniões pode já ser considerado uma boa prática mas com margem de progressão. ■ Existe um número elevado de docentes que revela desconhecer se os coordenadores promovem no conselho pedagógico a reflexão daquilo que são os resultados das suas reuniões sectoriais. ■ A partilha dos docentes de informação relativa ao desempenho das respetivas turmas/ grupos é uma prática no Agrupamento. Apenas os 22% de nível 2 demonstram que não se faz uma avaliação dessa partilha, que benefícios existem nessa partilha? Um aspeto que pode ser melhorado. ■ Quanto ao incentivo e atitude facilitadora da Direção do trabalho em equipa com vista ao desenvolvimento e avaliação de projetos escolares, apesar da expressiva percentagem de “Muito”, estranha-se os 13% de não sei. ■ A Direção cria ferramentas de obtenção de ideias da comunidade educativa e fá-lo com inquéritos esporádicos, encontros com delegados de turma, com docentes e funcionários e ouvindo os departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A referência constante à página web como meio importante de comunicação interna e externa de informação sobre o Agrupamento faz com que se deva apostar mais no seu desenvolvimento, pois não dá resposta cabal às funções que dela se pretendem. É exemplo desta situação a divulgação dos resultados obtidos pelo Agrupamento. A página web do Agrupamento deve ser melhorada para se conseguir rentabilizar o máximo das suas características: comunicar com o mundo exterior, guardar materiais, ser mais simples, publicitar conteúdos, etc ■ Ao nível da articulação entre os diferentes órgãos, apesar de ser referido que existe articulação entre eles, as respostas demonstram algum desconhecimento da forma como funcionam e das decisões que tomam e que devem tomar. A articulação é



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 22% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 18% É uma prática implementada</p> <ul style="list-style-type: none"> 5- Os Coordenadores lideram as respetivas reuniões de modo a promover a execução das orientações do Conselho Pedagógico. - 84% Sempre; 16% Frequentemente 6- Os Coordenadores promovem e dinamizam, no Conselho Pedagógico, a reflexão sobre a dinâmica e os resultados das suas reuniões. - 49% Sempre; 24% Não sei 7- O Diretor de Turma/ Professor Titular/ Educador promove a reflexão, a partilha de experiências e articulação entre os docentes tendo em vista a circulação da informação sobre o desempenho da turma. - 36% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 22% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 22% É uma prática implementada (nível 2) 8- Os diretores de turma, os professores titulares de turma e os educadores são estimulados para trocar experiências sobre formas de articulação com os pais/ encarregados de educação. - 89% Sim 9- Os docentes informam os seus alunos sobre os seus progressos nas aprendizagens. - 40% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 36% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 16% É uma prática implementada (nível 2) 10- Os docentes utilizam a cooperação entre pares como estratégia de resolução dos problemas identificados na sala de aula. - 33% Sempre; 56% Frequentemente 11- Os diretores de turma, professores titulares da turma e educadores disponibilizam horas de atendimento para os alunos. - 64% Sim; 16% Não; 20% Não sei 11.1- Que tipo de assuntos são tratados nessas sessões com os alunos, caso se realizem? São úteis para os alunos? É bastante positiva a referência ao facto de Diretores de turma/ Professores titulares/ Educadores serem estimulados a trocar experiências com os Encarregados de Educação. Grande número de professores disponibiliza horas de atendimento aos seus alunos. Existe um número elevado de não sei mas será dos professores do 1.º ciclo educadoras de infância onde esta prática não existe e não faz sentido. Nestes tempos com os alunos são discutidas situações de esclarecimento de dúvidas, resolução de problemas comportamentais/ conflitos. Essas horas são consideradas úteis. 	<ul style="list-style-type: none"> Este inquérito indica que a comunidade é chamada a identificar possíveis casos de melhoria. A fazer fé nestes resultados a prática seria excelente. Também é uma percentagem elevada aquela que ainda não sabe se a Escola consulta alunos e encarregados de educação relativamente ao seu grau de satisfação com o funcionamento da instituição (29%). Indique agora um PONTO FRACO (falha de procedimento, ausência de tarefa) tendo em conta o que a Direção, Conselho Pedagógico, Departamentos Curriculares não fazem, fazem erradamente, ou deveriam fazer, para envolver as pessoas através do diálogo e da delegação de responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> - não são responsabilizados os Enc. De Educação pelos seus filhos; - atribuição de cargos sem consulta aos interessados; - não são aproveitadas as aptidões de alguns docentes; - não exigência de responsabilidades a quem não cumpre 	<p>e será sempre um dos problemas a quebrar ao longo do tempo, dado que é algo em que a escola deve apostar, quer a nível horizontal quer a nível vertical. A articulação irá com certeza melhorar os recursos e o funcionamento pedagógico do Agrupamento, permitindo tomar decisões e aferir critérios de maneira mais rápida e coerente. Para tal, a direção e o conselho pedagógico devem ponderar em esquemas para incentivar a articulação vertical e horizontal no Agrupamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mais uma vez se demonstra que deve existir um esforço permanente de fornecer informação a toda a comunidade educativa e em geral, para que não restem dúvidas das decisões tomadas, quem as tomou e com que finalidade. Ao nível das coordenações, refere-se que as reuniões são bem geridas mas depois parece desconhecer-se o que cada coordenador defendeu em Conselho Pedagógico. Para tal, e mais uma vez, cada departamento deve ter o seu plano de ação e utilizar os recursos de suporte (página web, plataformas online, mail, dossiers, etc) para comunicar com os restantes membros. A partilha de informação/ práticas pedagógicas entre os docentes parece generalizada, bastando apenas melhorar o conhecimento do impacto que essa partilha possa ter nos alunos e na vida escolar. Prática excelente ao nível da disponibilização de horas para apoio aos alunos e o acompanhamento que fazem do seu percurso escolar, nomeadamente os professores titulares de turma, diretores de



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ■ É prática corrente os professores titulares/ Dir. de Turma/ educadoras acompanharem o percurso dos alunos, ajudando-os. ■ Os Professores titulares/ Dir. de Turma/ Educadoras tentam empenhar os Encarregados de educação no processo de ensino aprendizagem dos alunos. No entanto o nível 2 e 3 em conjunto apresentam 29%, o que demonstra ainda algum espaço de progressão. ■ 12- O diretor de turma, o professor titular de turma e o educador acompanha o aluno na construção do seu percurso individual. - 64% Sempre; 29% Frequentemente ■ 13- O diretor de turma, professor titular de turma e educador promove a participação dos encarregados de Educação no processo de ensino e aprendizagem. - 42% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 24% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) ■ 14- A Direção incentiva e facilita o trabalho em equipa com vista ao desenvolvimento e avaliação de projetos escolares. - 87% Muito; 13% Não sei ■ 15- A Direção cria ferramentas para obter ideias e sugestões dos docentes, dos funcionários, dos alunos e dos encarregados de educação. - 80% Sim ■ 15.1 - Que ferramentas são essas que a Direção cria para recolher sugestões ou ideias da comunidade educativa? Dê exemplo de um mecanismo que contribua para essa recolha de ideias e propostas. ■ Os docentes consideram que no que concerne à informação dada aos alunos sobre os seus progressos, esta é considerada uma prática excelente. ■ A cooperação interpares para a resolução de problemas parece ser uma prática excelente. ■ 16- A comunidade educativa participa na identificação e implementação de possíveis ações de melhoria. - 16% Toda; 42% Maior parte; 33% Pequena parte ■ 17- A Escola consulta os alunos e os encarregados de educação com frequência para conhecer o seu grau de satisfação em relação ao funcionamento da instituição. - 58% Sim frequentemente; 17% Sim raramente; 29% Não sei ■ Indique um PONTO FORTE (evidência positiva) tendo em conta o que a Direção, Conselho Pedagógico, Conselho de Diretores de Turma, Departamentos Curriculares fazem para envolver as pessoas através do diálogo e da delegação de responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> ■ - reuniões para apresentação de sugestões; ■ - contactos com os Enc. De Educação ■ Nota: grande número de inquiridos não apresentou ponto forte sobre este 		<p>turma e educadoras. No entanto, este assunto deve ser divulgado e publicitado com ênfase, abrindo inclusivamente espaço para quantificar essa disponibilidade dos docentes e esta atenção que é dada a cada aluno ou alunos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ao nível da consulta da comunidade para recolha de sugestões, a direção executa essa tarefa de diversas formas, nomeadamente através de reuniões, o que é apontado como um ponto forte. Poder-se-á pensar num mecanismo periódico automático para recolher outras informações de outras fontes mais específicas (por exemplo, saber o que pensam as empresas, ou os serviços, conhecer a opinião das pessoas da Costa Nova em comparação com a Gafanha, etc) ■ Como pontos fracos são apontados três aspetos: nomeação para cargos sem consulta aos interessados; não responsabilização pelo mau trabalho e não aproveitamento das capacidades de docentes. Estes aspetos têm de ser trabalhados e melhorados. Já foi falado noutra subcritério e, de facto, a atribuição dos cargos deve equacionar simultaneamente a expectativa de eficiência da função e a rotatividade da mesma por todos. De qualquer modo, devem ser estabelecidas as competências ou as tarefas que se esperam ver cumpridas por cada cargo ou função.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	tópico.		
	SUBCRITÉRIO 3.3	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
3.3	Pontuação 3,90	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 3,9 - quantidade e qualidade da informação prestada pela Direção - nível de articulação entre os diferentes órgãos/ ciclos - grau de partilha das práticas pedagógicas - apoio prestado aos alunos	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

78% considera que a direção conhece e tem em consideração as competências pessoais e profissionais dos docentes e do pessoal não docente na gestão do agrupamento.
100% considera que existe continuidade na constituição das equipas pedagógicas.
67% considera existir critérios para a atribuição e desempenho do cargo de diretor de turma/ professor titular de turma.
75% considera que a gestão e os responsáveis das diferentes estruturas educativas conhecem bem a sua área de ação, possuindo uma estratégia e motivação no desenvolvimento de tarefas.
88% considera existir um efetivo reconhecimento e aceitação pela autoridade.
100% considera existir um ambiente de respeito mútuo entre alunos e professores, no que respeita aos deveres e direitos de cada um.
100% considera existir mobilização dos encarregados de educação e outros elementos da comunidade como recursos fundamentais na resolução de problemas dos alunos e do agrupamento.
89% afirma que o agrupamento incentiva a participação e o envolvimento dos pais e encarregados de educação na vida escolar.
88% considera que a informação disponibilizada ao conselho geral permite o cumprimento integral e atempado das suas competências.
78% refere existir uma preocupação em informar os pais no que respeita ao regulamento interno do agrupamento.
100% considera existir uma preocupação em atrair os pais à escola mantendo-os informados sobre as estratégias educativas e as iniciativas da escola.
89% considera existir uma efetiva promoção da igualdade de oportunidades dos alunos

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Análise documental



Autoavaliação Interna 2012

No Projeto Educativo (2010-2013):

- envolvimento das pessoas na análise e avaliação do projeto educativo no final de cada ano letivo e no final da implementação deste (pág 30)

No Projeto Curricular do Agrupamento:

- envolvimento das pessoas no planeamento e nas estratégias definidas (pág 9- 10)
- plano de formação de pessoal (pag 14)
- identificação do perfil dos agentes educativos e dos cargos de gestão pedagógica, como o do diretor de turma, enunciando as competências e a missão, plano de ação tutorial, educação especial (pág 14 - 15)
- orientações para atribuição de apoios educativos e para a constituição de turmas e elaboração de horários (pag 16 - 20)
- identificação das competências das pessoas (pag 21 – 23)

O Plano de Formação do Agrupamento define o envolvimento das pessoas no projeto da construção e formação.

No Regulamento Interno do Agrupamento:

- identificação do procedimento e dos aspetos respeitantes aos alunos (pag 10-33)
- identificação do procedimento e dos aspetos respeitantes aos docentes (pag 33 – 42)
- identificação do procedimento e dos aspetos respeitantes aos funcionários (pág 43)
- identificação do procedimento e dos aspetos respeitantes aos encarregados de educação (pag 45 – 46)
- identificação e forma de gestão dos quadros de valor e excelência (pag 73)
- desempenho de cargos e funções (pag 94)

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 4: PARCERIAS E RECURSOS	
Âmbito da avaliação O que a organização faz para...	
Subcritérios (SC)	
4.1 Desenvolver e implementar relações de parceria relevantes	
4.2. Desenvolver e implementar parcerias com os cidadãos/ clientes	
4.3. Gerir recursos financeiros	
4.4 Gerir o conhecimento e a informação	
4.5 Gerir os recursos tecnológicos	
4.6 Gerir os recursos materiais	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
4.1. e 4.2.	<ul style="list-style-type: none"> Direção identifica parcerias: 93% responderam que sim. Justificação e evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Parceria com a EPAV para os alunos NEE com o seu plano de transição; também com o CRI e com o CASCI Parcerias com instituições e empresas para os alunos CEF CMI para a realização de atividades diversas (desportivas, culturais, recreativas, comemorativas) CPCI, nos aspetos que estão consagrados na lei e para acompanhamento de casos de alunos e famílias Centro de Saúde – desenvolvimento de atividades que envolvem situações de saúde como prevenção de doenças, alimentação Fundação Prior Sardo no que diz respeito a assistência social para casos de famílias específicas Parcerias com várias instituições no sentido de se realizarem atividades específicas: por exemplo, para a Mostra das Sopas fez-se parceria com restaurantes; para atividades relacionadas com a segurança e a saúde fazem-se parcerias com os Bombeiros, com a GNR e com o Centro de Saúde 	<ul style="list-style-type: none"> 25% dos docentes não sabe o que a Direção faz em termos de celebração de protocolos e acordos com outras escolas, coletividades, empresas e autarquias 34% dos docentes que responderam afirmaram desconhecer se a Direção estimula ou cria condições para que os docentes possam realizar intercâmbios com outras entidades externas Uma grande percentagem de docentes, cerca de 43%, afirma não saber se a Direção procede a alguma monitorização ou avaliação dos processos e dos resultados das parcerias e protocolos realizados pela escola. 25% dos docentes responderam que não sabem se a Direção elabora sondagens de opinião ou se estimula a criação de comissões para elaborar pareceres e emitir opiniões Pontos fracos evidenciados pelos professores no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para desenvolver ou implementar relações de parceria relevantes: Direção não tem conseguido colocar todos os professores empenhados na mesma cultura e na mesma política, pois há projetos que são dinamizados por grupos de professores, geralmente os mesmos, enquanto que outros 	<ul style="list-style-type: none"> Dado hoje em dia o valor das parcerias ser um facto importante para a sobrevivência mútua das instituições e para a sua valorização no meio onde se insere, é importante a Escola desenvolver mecanismos de proceder a parcerias com instituições, outras escolas, empresas e autarquias e implementar essas parcerias de forma assídua, procurando igualmente envolver a comunidade educativa. O valor da comunicação da parceria e a divulgação dos acordos também deve ser incrementada, para que todos conheçam o que está a ser feito. Na mesma linha anteriormente definida, e dado que a cooperação é um fator fundamental de sucesso (uma vez que,



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> Escola estabelece protocolos com outras escolas, centros de formação e universidades para desenvolver formação: 77% responderam que frequentemente e 16% responderam por vezes. Justificação para esta pergunta: <ul style="list-style-type: none"> Protocolo com o Centro de Formação das Escolas do Concelho CFAECIVOB – construção do plano de formação e envio de inúmeras propostas de formação; a Escola possui igualmente um número significativo de professores formadores que são chamados a orientar formação Formação orientada pelas editoras (como por exemplo sobre a Escola Virtual, a Meta20, Aula Digital,...) A Escola promove, através da Direção e do Conselho Pedagógico e com o envolvimento dos departamentos, uma recolha das necessidades de formação e das prioridades de formação para o agrupamento Com a Universidade de Aveiro já foram realizadas igualmente iniciativas de formação no âmbito dos novos programas de Língua Portuguesa e de Matemática, e igualmente para o ensino das Ciências No que diz respeito à formação para os alunos, a escola desenvolve parceria de formação, anualmente, com o Centro de Saúde Direção estabelece acordos de cooperação com outras escolas, coletividades e autarquias: 75% refere que sim. Justificação e evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Protocolo de utilização por parte dos alunos das AECs dos caiaques da Escola Existência de parcerias de desenvolvimento de projetos dinamizados e organizados por outras entidades, como o Clubeco Protocolo com a EPAV para os alunos NEE desenvolverem o seu plano de transição; na mesma linha com o CASCI Protocolo com a CMI no que diz respeito a transportes para várias atividades (por exemplo, para os alunos frequentarem a piscina). Participação nos projetos e programas da CMI, como o PAPE, a rede de bibliotecas Os protocolos e as parcerias desenvolvem as capacidades da escola em responder às solicitações dos alunos em termos de aprendizagem e formação, às necessidades de apoio e orientação das famílias, com o objetivo último de melhorar o serviço e a qualidade Direção estabelece condições para os docentes realizarem intercâmbios: 64% responderam que sim Direção define responsabilidades de cada interveniente nas parcerias: 41% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 16% dizem que é uma iniciativa implementada (nível 2); 14% 	<p>não se envolvem e nem querem saber. É por isso, importante envolver todos, e a escola como um todo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe alguma falta de informação como funcionam e quais são essas parcerias que a escola tem Criar mais laços com outras escolas (secundárias, profissionais, públicas e privadas) não só da região mas também de outras regiões a fim de se trocarem experiências, medirem resultados e compararem práticas Falta implementar parcerias com empresas da região 	<p>mesmo em termos empresariais, as sinergias são as estratégias de futuro), a Direção deverá indicar os caminhos que pretende percorrer em termos de intercâmbios e de parcerias. Ao mesmo tempo, deve ser dado aos docentes orientações sobre as formas de estabelecer essas parcerias ou esses protocolos, enunciando em que a escola pode participar e o que a escola terá a ganhar. Não se trata de dar total autonomia ou responsabilidade aos agentes educativos para estabelecerem a parceria ou o protocolo – isso é função da Direção. Trata-se, isso sim, de se dizer o que se pretende e de como envolver o meio circundante e colaborar com ele com os recursos e as faculdades que a escola possui (por exemplo, com empresas da região a nível de formação pontual dos seus funcionários e colaboradores; por exemplo, a nível de desenvolver atividades que integrem uma dimensão significativa de participantes e relevem com impacto para a imagem e reconhecimento da escola; por exemplo, a realização de atividades ou de eventos que permitam aos alunos e restante comunidade educativa criar uma cultura de escola).</p> <ul style="list-style-type: none"> Dado que a melhoria dos protocolos e das parcerias só se poderá efetuar se houver avaliação, a Direção terá de proceder a mecanismos de monitorização, de acompanhamento, de relatório, de avaliação dessas parcerias e protocolos. E deverá divulgar, na medida que achar conveniente e acertado, os resultados dessa avaliação. Poderá e deverá envolver a comunidade educativa, principalmente aquela que terá



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>aponta que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção desenvolve monitorização e avaliação sobre os processos e resultados das parcerias: 39% referem que isso é frequente; 18% referem que isso é por vezes. Justificação e evidências destas respostas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faz-se algum acompanhamento da atividade e lê relatórios elaborados pelos participantes, ponderando se os objetivos foram alcançados, mas sobretudo a avaliação é feita tendo por base um diálogo com os intervenientes. A informação é divulgada em Conselho Pedagógico. ▪ Existem reuniões e questionários sobre as parcerias. A informação é recolhida junto dos professores ou junto também de alunos e funcionários. Os grupos diretamente envolvidos realizam uma reflexão sobre o processo levado a cabo e de acordo com os resultados alcançados ▪ Direção estimula a participação dos docentes e das escolas do agrupamento em projetos geridos por outras entidades: 36% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 20% apontaram que é uma prática excelente (nível 5) ▪ Direção incentiva o envolvimento dos docentes nos processos de tomada de decisão: 57% responderam frequentemente e 27% disseram que isso é sempre ▪ Direção elabora sondagens de opinião e estimula a criação de comissões para emitir pareceres: 70% responderam que sim. As evidências da resposta dada são as seguintes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondagens de opinião levadas a cabo pela Direção (a título de exemplo): a preferência da escola em termos de agregação de escolas; atualização do regulamento interno; elaboração do projeto educativo; sobre o ensino experimental das ciências; sobre a avaliação interna; sobre a organização das aulas de apoio e da sala de estudo ▪ Constituição de comissões para elaboração de documentos, emissão de pareceres ou opiniões: grupo de trabalho para elaboração do projeto educativo e para a construção e atualização do regulamento interno; para a construção do plano de ação contra a indisciplina; a existência e o trabalho realizado pela equipa de autoavaliação ▪ Direção é receptiva às sugestões da comunidade educativa: 52% responderam que isso acontece com frequência; 34% responderam que isso acontece sempre ▪ Direção desenvolve mecanismos para recolher sugestões e críticas da comunidade: 89% responderam que sim ▪ Direção assegura uma política de informação sobre as competências de cada um: 32% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 25% afirmaram que é uma iniciativa implementada 		<p>mais diretamente relacionada com a parceria, na tarefa de avaliar. A informação deverá ser correta e fortemente divulgada em Conselho Pedagógico, ao nível dos Departamentos e no Conselho Geral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção deverá desenvolver uma política de informação mas assertiva sobre as competências de cada um, a organização da própria escola e dos setores da escola, o que se espera de cada um e de cada setor (metas e objetivos bem definidos e publicitados) e os procedimentos que são e devem ser utilizados em cada situação. Só conhecendo as competências esperadas em cada componente, agente ou setor da escola se poderá, não só proceder a uma melhor monitorização e avaliação, como também se poderá identificar melhor as falhas e os pontos fracos e realizar ações de melhoria. Do mesmo modo, conhecendo as competências que se esperam, será mais fácil fazer a rotatividade de pessoas nas funções, pois, dessa forma, já conhecem as tarefas e o modus operandi da missão. ▪ Utilizar a página da escola como forma de divulgar, em grande medida e com boa amplitude, o que a escola faz em termos de parcerias e protocolos. Para tal, criar mecanismos de circulação de informação e ideias e organizar a pessoa ou o grupo de pessoas responsável pela gestão da informação para a página. ▪ Desenvolver laços e protocolos de articulação com outras escolas (básicas, secundárias, profissionais, públicas ou privadas) no sentido de se partilharem ideias, práticas pedagógicas, atividades,



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>(nível 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção desenvolve transparência da tomada de decisões: 48% responderam que isso é uma prática excelente na escola (nível 5); 27% afirmaram que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) ▪ Direção incentiva os agentes da comunidade educativa a se organizarem e a expressarem as suas ideias e necessidades: 91% responderam que sim ▪ Pontos fortes identificados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção faz para desenvolver e implementar relações de parceria relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abertura da Direção para recolher propostas a nível de parcerias e protocolos, apoiando e incentivando os vários agentes a participar nas várias parcerias explicando as vantagens que trazem para a escola ▪ Direção presta apoio, acompanha e delega responsabilidades ▪ Direção estimula fortemente a criação de parcerias e o aproveitamento de projetos de parceria com outras entidades, procurando otimizar e desenvolver esforços para que a parceria se concretize 		<p>projetos, etc. Dessa forma, poder-se-ia realizar intercâmbios desportivos, culturais ou outros e ganhar com a experiência de outros. Poder-se-ia até criar paralelismos com outras escolas nacionais ou estrangeiras, em estilo de geminação com o que é feito pelas cidades. Essas parcerias e protocolos funcionariam para, não só se comparar o que é feito e os resultados alcançados, mas igualmente para se ganharem ideias, projetos, procedimentos, realizar em conjunto atividades, etc.</p>
	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
4.1 e 4.2.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 76% reconhecem que a Direção identifica parcerias. Justificação da decisão: <ul style="list-style-type: none"> ▪ A existência de estágios para os CEF e outros alunos ▪ No desenvolvimento de atividades como por exemplo da “Mostra de Sopas” ▪ Com as autarquias, especialmente com a Câmara Municipal de Ílhavo ▪ 76% referem que a Direção faz protocolos de formação com outras instituições. Evidências desta resposta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formação sobre avaliação de desempenho ▪ Rastreio oral dos alunos por parte do Centro de Saúde e Ação de formação sobre socorrismo e primeiros socorros, e sobre higiene e segurança no trabalho ▪ Outras ações como o ensino da língua, o processador de texto e outros orientados pelo centro de formação ▪ 76% referem que a Direção desenvolve parcerias de apoio socio-educativo ▪ A Direção é receptiva às ideias da comunidade educativa: 52% dizem que é sempre; 14% afirmaram frequentemente ▪ 90% acham que a Direção desenvolve mecanismos para recolher sugestões da comunidade educativa ▪ Direção incentiva agentes a reunirem-se e expressarem as suas ideias: 62% acha que sim 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 67% dizem que não sabem se a Direção estabelece condições para os funcionários realizarem intercâmbios com entidades externas ▪ 71% não sabem se a Direção define as responsabilidades nas parcerias e protocolos celebrados ▪ 52% referem que desconhecem se as parcerias são avaliadas ou monitorizadas ▪ 43% dizem que não sabem, 10% referem que não é prática da Direção incentivar o envolvimento dos funcionários nos processos de tomada de decisões ▪ 48% dizem que não sabem se a Direção elabora sondagens ou cria comissões para emitir pareceres ▪ 24% afirmam não saber se a Direção é receptiva às opiniões e ideias da comunidade educativa ▪ 33% não sabe se a Direção incentiva os agentes a reunirem-se e expressarem as suas ideias ▪ Pontos fracos apresentados pelos funcionários sobre o que a Direção deveria fazer para desenvolver parcerias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incrementar a formação dos funcionários estabelecendo mais momentos de formação com outras instituições, nomeadamente com o centro de formação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer intercâmbios com outras instituições de maneira a possibilitar troca de opiniões, práticas, saberes e experiências ▪ Informar a comunidade escolar sobre as parcerias realizadas: dar a conhecer os objetivos, o impacto esperado, a formação envolvida e divulgar igualmente a avaliação ou monitorização desse acompanhamento. Igualmente, as várias estruturas intermédias (departamentos e grupos) devem fazer divulgar essa informação ▪ Estimular os agentes educativos a reunirem-se e a contribuírem para a melhoria da escola através de ideias, sugestões e críticas, de forma construtiva, organizada e transparente. Ao mesmo tempo, nos grupos onde os funcionários estão representados, favorecer o processo de reunião de maneira a que a participação de todos seja



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> Pontos fortes apresentados pelos funcionários no que diz respeito ao que a Direção faz para desenvolver relações de parceria: <ul style="list-style-type: none"> Criar parcerias para os estágios e envolver os alunos em formação em contexto de trabalho real Contactar com a associação de pais e manter com esta uma boa relação Criação de parcerias com empresas e instituições da região 	<ul style="list-style-type: none"> Criar mais mecanismos para recolha de opiniões e críticas 	<p>assegurada nos processos de tomada de decisão (que todos possam contribuir com ideias)</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover parcerias para a formação, procurando, se possível, englobar outras instituições, agrupando, de maneira a que a formação seja recebida não só pelos funcionários da escola a nível institucional, mas igualmente na troca de experiências
	SUBCRITÉRIOS 4.1 e 4.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
4.1 e 4.2	<p>Pontuação 3,39</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes – 3,8</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacidade da Direção para identificar e desenvolver parcerias - existência de parcerias úteis para os alunos e para a escola, em termos de formação, cultura, desporto e aprendizagem, saúde e sociedade - existência de protocolos de formação e desenvolvimento desses protocolos de formação com outras instituições - acordos de cooperação com outras escolas e instituições e capacidade de se realizar monitorização e acompanhamento das parcerias - possibilidade de os agentes educativos realizarem intercâmbios e participarem na construção de parcerias - ação e dinamismo da Direção em estimular os docentes a criarem parcerias, a darem ideias sobre projetos conjuntos e a envolver a comunidade - possibilidade de todos expressarem as suas opiniões e sugestões <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 2,5</p> <ul style="list-style-type: none"> - desenvolvimento de parcerias com empresas e instituições para a realização de formação dos alunos em contexto de trabalho formativo - realização e ações e eventos formativos, em articulação com o centro de formação e abertura à criação de parcerias com outras instituições 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
44.3.	<ul style="list-style-type: none"> Direção atribui e utiliza os recursos financeiros de acordo com a estratégia e os planos traçados: 41% responderem sempre e 16% responderam frequentemente Departamentos são informados do orçamento atribuído e da evolução da sua execução: 24% refere que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3); 22% apontam que é uma prática excelente (nível 5); 19% dizem que é somente uma iniciativa implementada (nível 2) Direção planeia e assegura a execução das atividades no domínio da ação social escolar: 27% responderam que é uma prática excelente na escola (nível 5); 27% afirmaram que é uma prática pensada, executada, avaliada e 	<ul style="list-style-type: none"> 56% dos professores não sabem se a Direção elabora o projeto de orçamento de acordo com linhas definidas pelo Conselho Geral 43% dos docentes não sabem se a Direção atribui e utiliza os recursos financeiros de acordo com a estratégia e os planos de ação traçados 51% dos docentes referiram que não sabem se a Direção ou o Conselho Administrativo avaliam as decisões de investimento. 22% dos docentes referem que não sabem se os departamentos são informados do orçamento atribuído e da sua evolução 43% dos docentes não sabem se a escola procura ou fomenta a criação de fontes alternativas de financiamento. 	<ul style="list-style-type: none"> O Conselho Geral deve divulgar os resultados das suas deliberações e publicar essas mesmas deliberações para toda a comunidade escolar ter conhecimento. De uma maneira geral, a comunidade escolar não sabe o que faz o Conselho Geral, a não ser os próprios membros que dele fazem parte. A informação deve existir: seja através do seu presidente que publicita num



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>melhorada na escola (nível 4); 16% apontam que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> Pontos fortes apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção faz para gerir os recursos financeiros: <ul style="list-style-type: none"> Gestão procura ser aplicada de maneira a que não falte nada para a prática pedagógica, em primeiro lugar, e são realizados investimentos de melhoramento do ambiente escolar (como por exemplo os bares de professores e alunos, o espaço internet para alunos) Procura-se aliar a qualidade ao baixo custo, e desenvolvendo igualmente uma planificação e execução nas aquisições materiais que faz A distribuição de verbas é feita tendo em conta as maiores necessidades verificadas Controlo dos recursos financeiros e inexistência de dívidas ou pagamentos a efetuar Estabelecimento de prioridades na aplicação dos fundos disponíveis, com uma gestão criteriosa e ponderada tendo em conta as estratégias e as atividades 	<ul style="list-style-type: none"> 54% dos docentes desconhece se a Direção desenvolve parcerias com outros serviços e autoridades locais, necessárias às ações de apoio socioeducativo em matéria financeira 46% dos docentes afirmam que não sabem se a Direção controla a qualidade dos fornecedores 54% dos docentes afirmam que não sabem se a Direção se preocupa em apresentar à autarquia sugestões de melhoramento da rede de transportes de acesso à escola Pontos fracos apresentados pelos docentes no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para gerir os recursos financeiros Estimular a criação de iniciativas de autofinanciamento Melhorar e implicar que a autarquia se empenhasse em melhorar alguns espaços, sobretudo o exterior de algumas escolas, aumentando a qualidade e segurança dos espaços 	<p>suporte, seja através de um secretário ou de outrem responsável por esse efeito.</p> <ul style="list-style-type: none"> A Direção poderá apresentar o orçamento, essencialmente nos seus aspetos que digam mais respeito aos departamentos curriculares e ao funcionamento pedagógico e das atividades da escola, de maneira a que a comunidade escolar possa compreender se a aplicação dos recursos financeiros está de acordo com as estratégias delineadas ou se é necessário proceder-se à redefinição destas. Neste campo, a Direção poderá informar não só o que competirá a cada departamento ou setor da escola, mas referir nas rubricas pedagógicas e das atividades o valor financeiro disponível, para que, dessa forma, os departamentos e grupos possam também estruturar as suas atividades e fabricar os seus orçamentos e planos de atividades. Neste campo o Conselho Administrativo também poderá ser mais aberto e divulgar, no que ache adequado, as suas decisões, avaliações, considerações sobre as contas, a aplicação das contas e as decisões de investimento. Os departamentos devem gerir o orçamento que lhe é atribuído com critério e de forma a que todos os seus membros conheçam a aplicação desse mesmo orçamento. A escola poderá equacionar formas de obter financiamento para atividades ou para investimento nos projetos ou estratégias que decide implementar. Neste campo, deverá ser aberto debate de ideias e situações em que a comunidade educativa, por um lado, e os departamentos, por outro, possam abraçar os vários projetos



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
			disponíveis a nível nacional que trazem vantagens financeiras e de reconhecimento da própria escola. Por outro lado, a escola poderá fazer parcerias ou desenvolver eventos que tragam algum rendimento que possibilite a concretização de investimentos ou aplicação de ações.
	SUBCRITÉRIO 4.3	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
	Pontuação 2,40	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 2,4 - utilização dos recursos de acordo com a definição das estratégias - gestão cuidada, ponderada e seguindo princípios de prioridades - informação das verbas atribuídas a departamentos curriculares	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
4.4.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pessoal docente dispõe de informação apropriada para o desempenho das suas funções: 100% responderam que sim ▪ Na Escola investe-se em investigação e inovação pedagógica: 93% disseram que sim. Evidências apresentadas pelos professores para justificar esta resposta, com exemplos de investigação e práticas pedagógicas inovadoras que a escola dá a conhecer e potencia: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formação dada aos professores sobre a utilização das novas tecnologias da informação e comunicação e da utilização de quadros interativos e de software inerente à criação de recursos, de carácter específico no sentido de desenvolver determinadas pedagógicas e técnicas ▪ Criação da Turma+ como experiência inovadora pedagógica para potenciar os resultados escolares dos alunos ▪ Forte sensibilização aos docentes em Conselho Pedagógico para colocarem em prática situações de inovação pedagógica para melhorar resultados dos alunos e potenciar as aprendizagens; na mesma linha, há uma forte promoção e desenvolvimento do trabalho colaborativo entre professores ▪ Publicitação de outras práticas pedagógicas de outras escolas no sentido de dar o exemplo do que é feito noutros estabelecimentos; potencia a 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 49% dos docentes desconhecem e 2% afirmam que não existe um inventário atualizado dos recursos didáticos da escola. O que é feito é muito incipiente e rudimentar, perdendo-se algumas vezes a noção dos equipamentos e dos recursos existentes e em que estado se encontram. ▪ 22% dos docentes afirmam que desconhecem se a escola monitoriza ou avalia os canais de informação ▪ Pontos fracos identificados pelos professores no sentido de se referir o que a Direção não faz para gerir o conhecimento e a informação: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estimular os departamentos e os coordenadores (e consequentemente os vários docentes) a usar mais os sites de departamento ▪ Criar linhas e veículos de informação entre os departamentos; estender estes veículos de informação aos funcionários (por exemplo, para terem conhecimento do que os departamentos fazem em termos de atividades) ▪ Divulgar mais a imagem da escola junto da comunidade envolvente ▪ Excessivo número de documentos e modelos gerados para o funcionamento da informação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os docentes devem conhecer os inventários de recursos e materiais didáticos existentes na escola, designadamente os que estão associados ao seu próprio departamento. Cada departamento deverá enquadrar a melhor forma de gerir os seus recursos, estabelecendo a pessoa responsável por tratar do inventário e fazer a divulgação e atualização do mesmo junto dos restantes membros do departamento. O coordenador de departamento, por seu turno, deverá, em articulação com todo o grupo, fazer a análise da documentação, dos recursos e dos materiais e equipamentos e ponderar da necessidade de investimento, renovação ou abate, dando conhecimento ao Conselho Administrativo da Escola. Na mesma linha, cada departamento deve pensar em formas



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>reflexão e a criação de processos de implementação de práticas inovadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Partilha de saberes e troca de experiências e recursos entre os docentes ▪ Utilização e promoção do uso dos serviços e dos recursos existentes na Escola Virtual e da Aula Digital; realização de formação para potenciar o uso destas plataformas ▪ Plano de Ação da Indisciplina para melhorar o ambiente de sala de aula e ambiente escolar ▪ Existência de recursos práticos de acesso à internet em vários pontos da escola para os alunos e docentes poderem aceder e utilizar ▪ A acessibilidade à informação, a segurança da informação e a exatidão da informação estão garantidas e é cumprida a legislação: 58% referem que isso acontece sempre; 24% apontam que isso se verifica frequentemente ▪ A Escola monitoriza e avalia os canais e os processos de transmissão de informação: 36% dizem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 22% afirmam que é uma prática excelente na escola (nível 5) ▪ A Escola preocupa-se em divulgar informação para a comunidade envolvente: 91% responderam que sim ▪ A Escola assegura que a informação circula de maneira eficaz, atempada e livre dentro da organização: 36% referem que é prática excelente na escola (nível 5); 29% apontam que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4) ▪ Pontos fortes apontados pelos professores no sentido de identificar evidências para referir o que a Direção faz para gerir o conhecimento e a informação: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existência de um página web que serve como transmissão de informação e como plataforma para documentação ▪ Incentivo ao uso do correio eletrónico para se transmitir a informação; uso de folhetos informativos e documentos com informação e como modelos para elaboração de trabalho; envio de documentação online. A integração de um docente ou funcionário novo é rápida e eficiente. ▪ Lista de distribuição e newsletter do Diretor aos vários agentes educativos ▪ A informação é distribuída de forma rápida e eficaz a um grupo através de listas de distribuição e através dos coordenadores ▪ Criação de grupo de trabalho para informar e lidar com a comunicação social ▪ Circulares e mensagens aos encarregados de educação através dos respetivos educandos 		<p>de fazer a atualização dos inventários (pense-se em bancos de recursos, por exemplo, ou arquivo de documentação e equipamentos) e divulga-los, em jeito de formação e informação a todos os elementos do departamento. Deste modo também se poderá entender se há necessidade de haver formação para o uso dos equipamentos e recursos ou para a construção e melhoramento de outros.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A Escola deve melhorar a forma de transmissão de informação. Por vezes, os relatórios e os assuntos tratados em órgãos de gestão ou outros, que merecem ser divulgados a toda a comunidade escolar, não chega a ser do conhecimento da comunidade escolar. Inúmeras vezes os relatórios não passam do Conselho Pedagógico, nem chegando a ser debatidos ou apresentados em Departamento. Há que melhorar neste aspeto. Os docentes, os não docentes e os alunos (bem como os encarregados de educação) não podem afirmar que não tiveram conhecimento de algo ou que desconhecem o que a escola está a fazer ou irá fazer, se o assunto ou o teor do documento não for divulgado pelos responsáveis e coordenadores. Uma vez que nem sempre os Departamentos reúnem ou nem sempre englobam nas suas ordens de trabalho os assuntos que ocorrem na escola, seria importante pensar numa alternativa para que todos pudessem, pelo menos, ter acesso a essa documentação: por exemplo, criar um arquivo reportório documental a que todos pudessem aceder para consultar, fazendo ao mesmo tempo uma divulgação



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
			<p>sumária do conteúdo desse relatório ou do teor principal de algum documento mais importante; outro exemplo, alargar ou criar uma nova newsletter dirigida à comunidade escolar e também a todos aqueles do meio envolvente que a pretendessem subscrever, recorrendo para isso às novas tecnologias,...</p> <ul style="list-style-type: none"> A Escola deve trabalhar mais a sua imagem dando-se a conhecer na comunidade envolvente. O trabalho deve ser feito de forma progressiva, envolvendo primeiro a comunidade mais próxima e indo depois alargando para a região. A Escola deve criar um sistema para que circule informação publicitária do que o agrupamento produz; uma equipa organizada para o efeito trabalha essa informação e divulga ou chama a comunicação social. Por outro lado, deve pensar-se em envolver mais o meio nas várias e possíveis atividades que se desenvolvam nas escolas do agrupamento.
	SUBCRITÉRIO 4.4	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
4.4	<p>Pontuação 3,70</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 3,7</p> <ul style="list-style-type: none"> - informação disponível e acessível a todos os que trabalham na organização - investimento e preocupação da Escola em melhorar as práticas e as metodologias ao nível da pedagogia e inovação - preocupação em que a informação circule e chegue a todos os agentes educativos 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
4.5. e 4.6.	<ul style="list-style-type: none"> 1- A Direção/ órgãos de gestão pedagógica Identificam e avaliam as novas tecnologias emergentes.- 23% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 44% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 18% Não sei 	<ul style="list-style-type: none"> Ao nível dos espaços, as respostas mostram que a direção tem cuidado na conservação das instalações e equipamentos. Além disso as instalações, espaços e equipamentos são considerados adequados às necessidades. Além disso salienta-se que os professores têm à sua disposição os recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade e qualidade de recursos colocada ao dispor da comunidade educativa, a gestão que é feita desses recursos e incluindo a sua manutenção,



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> 2- A escola dispõe de sistemas de informação integrados em rede (ex. página web, intranet, terminais de informação, etc). - 100% Sim 3- A escola possui uma plataforma tecnológica de contacto com os seus agentes educativos e com a comunidade. - 97% Sim 4- Os professores utilizam as tecnologias de informação e comunicação como recurso pedagógico de desenvolvimento pessoal e profissional. - 100% Sim 4.1 - Dê exemplos de uso das novas tecnologias no seu trabalho como docente? Estas plataformas de comunicação permitem o acesso à comunidade e servem como recurso para os docentes. Os principais recursos referidos passam pela utilização das TIC disponíveis nas escolas, os quadros interativos, os portáteis, recursos web,... Face ao grau de equipamento das escolas do agrupamento as tecnologias são muito usadas como recursos pedagógico. Prática excelente. A boa utilização dos recursos tecnológicos deve-se à aposta na formação externa, centro de formação, e interna, nomeadamente através da equipa PTE. A direção incentiva e tenta criar condições para a formação. As aquisições são coordenadas com os departamentos, sempre que tal situação se justifica. A direção mantém a escola a par das novas tecnologias, integrando diversos sistemas de informação. Prática considerada excelente. 5- A escola promove divulgação e formação sobre novas tecnologias no sentido de as colocar ao serviço dos seus objetivos e missão. - 28% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 54% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 6- A escola promove a utilização de recursos tecnológicos por parte dos docentes. - 100% Sim 7- A Direção, na aquisição de material didático, tem em conta as propostas e necessidades dos professores e dos departamentos. - 62% Sempre; 33% Frequentemente 8- Os espaços e instalações são conservados e mantidos em estado de higiene e segurança. - 87% Sempre; 13% Frequentemente 9- A Direção otimiza e rentabiliza a utilização dos espaços da escola, equipamentos e outros recursos. - 31% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 44% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); 10- A gestão das instalações, espaços e equipamentos é adequada às necessidades dos alunos e funcionalidade dos serviços. - 90% Sim; 8% Não 	<p>didáticos necessários à sua atividade. A exceção é ao nível dos laboratórios é a existência de muitas respostas não sei.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe preocupação nos acessos de pessoas com deficiência aos diversos espaços. Merece destaque a preocupação do agrupamento na redução de gastos e reutilização/ reciclagem de materiais e equipamentos. Prática excelente. Indique agora um PONTO FRACO (falha de procedimento, ausência de tarefa) tendo em conta o que a Direção não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para gerir os recursos tecnológicos e os recursos materiais:- pouco foi apontado; - destaque para alguma dificuldade para pessoas incapacidade motora em aceder a alguns espaços (pavilhão e algumas salas de aula) - alerta para o saber a efetiva utilização dos recursos; 	<p>estão bem cotados por todos os que respondem ao inquérito. No entanto, seria necessário implementar e desenvolver mais a utilização dos bancos de recursos por parte dos docentes nos departamentos e dos próprios sites ou plataformas que os docentes possam utilizar para colocar recursos ou trabalhos para os alunos tomarem conhecimento e realizarem. A plataforma deve ser mais desenvolvida sobretudo a nível do apoio à pedagogia.</p> <ul style="list-style-type: none"> É dado ênfase ao facto de aos alunos ser dado acesso aos computadores, elogiando a criação do espaço internet. De qualquer modo, a utilização concreta e material que fazem dos recursos para a sua aprendizagem ainda é escassa ou fica aquém do que seria de esperar. A escola deve, portanto, desenvolver formas de incrementar o uso das novas tecnologias por parte dos alunos na realização dos seus trabalhos e pesquisas e na forma como rentabilizam as novas tecnologias para a aprendizagem. O recurso a banco de dados, a comunicação com o docente ou trabalho online colaborativo deve ser pensado e investido. É prática comum o uso de diversos recursos digitais na sala de aula. Os professores devem contudo partilhar esses saberes, técnicas e recursos, colocando à disposição de outros dos departamentos, procurando criar bancos de recursos.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>sei</p> <ul style="list-style-type: none"> 11- Os professores têm à sua disposição os recursos didáticos necessários à sua atividade. - 36% Sempre; 59% Frequentemente 12- Os laboratórios da escola estão adequadamente apetrechados para as finalidades de ensino e aprendizagem e utilizados de forma racional e otimizada. - 44% Sim; 54% Não sei 13- O espaço destinado à Biblioteca é adequado às suas finalidades e está suficientemente apetrechada. - 95% Sim; 5% Não sei 14- O acesso aos espaços da Escola está facilitado e pensado nos utentes com dificuldades de locomoção. - 18%- Sim, em toda a escola; 67%- Sim, na maior parte da escola 15- A escola preocupa-se com a redução de gastos, com a reutilização de equipamentos e com a reciclagem. - 26% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 56% apontaram que é uma prática excelente (nível 5); Indique um PONTO FORTE (evidência positiva) tendo em conta o que a Direção faz para gerir os recursos tecnológicos e os recursos materiais: - disponibilização de recursos a toda a comunidade educativa, rentabilizando o seu uso (apetrechamento de salas de aula, serviços, alunos); - cuidado co a manutenção dos equipamentos; - apoio aos docentes através da equipa PTE; - material informático existente nos departamentos; - apoio à reciclagem de materiais e equipamentos; 		
4.5. e 4.6.	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
	<ul style="list-style-type: none"> Órgãos de gestão identificam e avaliam novas tecnologias: 86% referem que isso é feito com frequência 95% referem que a Escola tem sistema de informação em rede Escola dispõe de plataforma tecnológica de contacto com a comunidade: 36% diz que é uma prática excelente (nível 5), 36% diz que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) Serviços administrativos usam novas tecnologias para a melhoria dos processos: 41% diz que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) e 32% diz que é uma prática excelente (nível 5) A escola promove divulgação e formação sobre novas tecnologias: 32% diz que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) e 27% diz que é uma prática excelente (nível 5) Espaços e instalações são mantidos e conservados em higiene e segurança: 	<ul style="list-style-type: none"> 27% desconhece se a Direção tem em conta as necessidades dos alunos na gestão dos equipamentos e espaços, principalmente a cantina e bar Pontos fracos apontados pelos funcionários no que diz respeito ao que a Direção deveria fazer para a gestão das tecnologias e dos equipamentos e materiais: <ul style="list-style-type: none"> Nada apontado de relevante 	<ul style="list-style-type: none"> Nada a assinalar de relevante



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>95% dizem que isso acontece sempre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção rentabiliza espaços e equipamentos: 32% diz que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) e 27% diz que é uma prática excelente (nível 5) ▪ A gestão das instalações e equipamentos é adequada às necessidades: 82% refere que sim, totalmente ▪ As instalações são adequadas em higiene e segurança: 50% refere totalmente e 50% refere na grande maioria. As instalações dos serviços administrativos são adequadas: 45% referem que totalmente; 41% referem que muito ▪ A Direção tem em vista as necessidades dos alunos na gestão da cantina e bar: 73% referem que sim ▪ O acesso aos espaços está pensado para os utentes com dificuldades de locomoção: 59% acha que está em parte e 32% acha que está completamente ▪ O horário de funcionamento dos serviços é adequado: 59% julga que é na sua grande maioria; 41% diz que todos. ▪ A escola preocupa-se com a redução de gastos e com a reciclagem: 41% diz que é prática excelente (nível 5); 23% refere que é prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) ▪ Pontos fortes apontados pelos funcionários no que diz respeito ao que a Direção faz para gerir os recursos tecnológicos e materiais: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criação de espaço internet para os alunos ▪ Existência de uma grande panóplia de recursos à disposição da comunidade e do ensino e aprendizagem ▪ Reuniões para alertar para a gestão racional e cuidada dos materiais ▪ Cuidado com a utilização dos recursos existentes e contínua manutenção para aumentar a longevidade dos equipamentos ▪ Poupança de energia elétrica 		
	SUBCRITÉRIOS 4.5 e 4.6	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
	<p>Pontuação</p> <p>4,24</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,33</p> <ul style="list-style-type: none"> - quantidade e qualidade dos recursos disponibilizados à comunidade educativa; - democratização desses recursos: toda a comunidade tem acesso aos recursos; - manutenção dos equipamentos; - apoio aos utilizadores, nomeadamente aos docentes com referência à equipa PTE; <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 4,1</p> <ul style="list-style-type: none"> - uso intensivo de recursos e novas tecnologias, recorrendo igualmente à formação para o seu uso correto 	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
		<ul style="list-style-type: none">- manutenção dos materiais e equipamentos, procurando sempre o seu bom uso e estado- asseio e limpeza dos espaços e cultura de estética e bom gosto pelos espaços- gestão dos espaços e equipamentos cuidada e racional, tendo em vista os utilizadores principais	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

75% considera que existem parcerias ativas ou outras formas de associação em áreas que favorecem ou mobilizam os alunos.

100% considera que as instalações, espaços e equipamentos dos estabelecimentos de ensino são adequadas às necessidades do agrupamento.

No entanto, no que se refere às especificidades de espaços específicos para as atividades de educação artística, educação física e atividades experimentais de ciências a opinião baixa significativamente para valores de 44%, 56% e 56%, respetivamente.

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5 ☐

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Análise Documental

No Projeto Educativo (2010-2013):

- identificação das parcerias (pág 16) e desenvolvimento e descrição das parcerias e dos parceiros (pág 17-19)

No Projeto Curricular do Agrupamento:

- existência de parceria com outras associações e instituições

- existência e definição dos protocolos (plano de ação da matemática, projetos de ciências e de matemática, plano nacional da leitura, plano de ensino dos novos programa de português, atividades de enriquecimento curricular, rede de bibliotecas escolares, desporto escolar, projeto de educação para a saúde, orientação vocacional, projeto de iniciação à natação, projeto ler para crescer, projeto eco-escolas, baú de histórias, mundarte,...) (pag 25 – 30)

O Plano de Formação do Agrupamento apresenta as parcerias de formação e os projetos que são levados a cabo.

No Regulamento Interno do Agrupamento:

- identificação da relação escola - meio (pag 50) e identificação da interlocução com a CPCJ (pag 67)



Autoavaliação Interna 2012

- identificação da equipa PTE e seu funcionamento (pag 63) e gestão dos equipamentos e espaços (pag 85 - 87)

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 5: PROCESSOS	
Âmbito da avaliação O que a organização faz para...	
Subcritérios (SC)	
5.1 Identificar, desenhar, gerir e melhorar os processos de forma sistemática	
5.2 Desenvolver e fornecer produtos e serviços orientados para os cidadãos/ clientes	
5.3 Inovar os processos envolvendo os cidadãos/ clientes	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
5.1.	<ul style="list-style-type: none"> 1- A Direção, em articulação com os órgãos de gestão pedagógica, identifica os processos e o funcionamento da Escola que são determinantes para a concretização dos objetivos educativos. - 100% Sim 2- A Direção, em articulação com Conselho Pedagógico, realiza uma avaliação das necessidades educativas dos alunos como forma de ajustar o processo educativo da escola. - 98% Sim 3- A Direção, em articulação com os órgãos de gestão pedagógica, avalia as características e potencialidades dos docentes e não docentes, de forma a atribuir responsabilidades ajustadas ao processo educativo. - 78% Sim; 22% Não sei 4- A Direção, em articulação com os órgãos competentes, faz a gestão e avaliação dos apoios educativos. - 10%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 51% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 24%- Prática excelente na escola (nível 5) 5- O Conselho Pedagógico preocupa-se em potenciar a monitorização e a aplicação de boas práticas pedagógicas. - 98% Sim; 2% Não sei 5.1 - De que forma é que o conselho pedagógico faz essa monitorização? Como é que potencia a aplicação de boas práticas? A direção e o conselho pedagógico identificam os processos, realizam uma avaliação das necessidades educativas e escolhem os docentes de forma a dar resposta às necessidades e tentando melhorar esses processos de acordo com critérios de eficiência, eficácia e resultados alcançados. São exemplos da gestão eficiente a rápida difusão da informação, a boa 	<ul style="list-style-type: none"> Indique agora um PONTO FRACO (falha de procedimento, ausência de tarefa) tendo em conta o que a Direção não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para identificar, gerir e melhorar os processos e o seu funcionamento: - pouca responsabilização pessoal dos docentes que falham nos seus deveres; 	<ul style="list-style-type: none"> Neste subcritério é difícil encontrar muitas sugestões de melhoria, ressaltando apenas o seguinte: - é feita, diversas vezes, a referência a que direção deveria ser mais responsabilizadora pelo trabalho dos docentes. Deveria ser específica nessa responsabilização e não falar para o global; - transparece a ideia que nem todos os docentes são responsabilizados da mesma forma, sobrecarregando os cumpridores e “desculpabilizando” os incumpridores. Deveria ser feito um esforço de responsabilizar a todos



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>gestão do pessoal não docente, a atribuição de verbas aos departamentos de forma equilibrada, a forma como gere os apoios, a criação do GIA, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 6- O Coordenador de Departamento assegura a prática da articulação curricular e o cumprimento dos programas. - 66% Sim, com muita frequência; 34% Sim, com alguma frequência 7- O Coordenador de Departamento promove e acompanha os projetos a desenvolver pelos professores do departamento. - 90% Sim 8- Os órgãos de gestão do Agrupamento identificam os agentes educativos mais capazes para gerir determinado projeto e atribui-lhes responsabilidades. - 20%- É uma iniciativa implementada (nível2); 7%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 29% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 24%- Prática excelente na escola (nível 5); 20% Não sei 9- Todos os docentes sentem-se envolvidos na construção e no desenvolvimento das várias tarefas e trabalhos existentes na Escola. - 12% Sim, totalmente; 73% Sim, em grande parte; 10% Não sei 10- A Direção e outras estruturas educativas analisam a documentação legislativa transmitindo à comunidade educativa as suas conclusões, de modo a agilizar processos. - 98% Sim; 2% Não 11- A Direção, bem como outros órgãos de gestão, coordenam e gerem os processos e as tarefas da Escola de maneira organizada. - 12%- É uma iniciativa implementada (nível2); 5%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 41% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 41%- Prática excelente na escola (nível 5) 12- A Direção procura melhorar os processos da Escola (funcionamento, gestão, tarefas, procedimentos, atividades) de acordo com critérios de eficiência, eficácia e resultados alcançados. - 90% Sim; 10% Não sei 12.1 - Dê exemplos que ilustrem a forma como a Direção gere o funcionamento da Escola de maneira eficiente. Que casos evidentes existem? Os apoios educativos são avaliados pela direção e pelos órgãos competentes, conselho pedagógico, fazendo assim uma gestão adequada destes recursos. 13- A Direção analisa e avalia a missão da escola, identifica os pontos fortes e os pontos fracos, e avalia o grau de consecução dos objetivos/ metas. - 88% Sim; 12% Não sei 13.1 - De que forma é que a Direção faz a avaliação dos pontos forte e dos pontos fracos? Como é que procede à análise das metas e objetivos da Escola? Quem envolve nessa tarefa? A direção cria condições para implementar/ potenciar boas práticas 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>pedagógicas. É assegurada a monitorização destas práticas através dos relatórios e da análise realizada pelos departamentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A coordenação curricular e o cumprimento dos programas é assegurada pelos coordenadores de departamento, que o fazem com alguma frequência. São também os coordenadores os responsáveis pelo acompanhamento dos projetos desenvolvidos pelos professores. Apesar disso a nomeação para os responsáveis pelos projetos está a cargo da direção. ▪ A direção e outros órgãos dão a conhecer a legislação, informando das suas conclusões e fomentando o debate em torno da mesma, sempre que tal se justifica. ▪ A direção avalia a missão do agrupamento inscrita no projeto educativo, identifica os pontos fortes e fracos e avalia as metas e objetivos definidos. Fá-lo analisando relatórios, realizando inquéritos, analisando resultados dos alunos, internos e externos, mantendo ativo o processo de autoavaliação, analisando o impacto dos diferentes projetos. ▪ A direção tenta envolver a comunidade nas decisões de mudança. ▪ 14- A Direção procura envolver a comunidade educativa na identificação e na implementação de mudanças para melhorar. - 41% Sim, sempre; 44% Sim, frequentemente; 15% Não sei ▪ 15- A Direção compara os resultados e os procedimentos com o passado da escola e com outras escolas, procurando avaliar o sucesso das medidas e dos processos aplicados. - 39% Sim, sempre; 51% Sim, frequentemente; 10% Não sei ▪ Indique um PONTO FORTE (evidência positiva) tendo em conta o que a Direção faz para identificar, gerir e melhorar os processos e o seu funcionamento: ▪ Pontos fortes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ - a direção está sempre pronta alterar algo que não esteja a funcionar de modo satisfatório; ▪ - a direção está atenta as novas práticas que possam ser implementadas no agrupamento e que conduzam à melhoria de resultados; ▪ - a direção implica a comunidade educativa na análise dos processos existentes de forma a obter sugestões de mudança; ▪ - apoio dado às práticas de autoavaliação; 		
5.1.	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção identifica o necessário para objetivos da escola: 50% dizem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 20% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A identificação de funcionários mais capazes para gerir determinado projeto e atribuir responsabilidades é ainda somente uma prática pensada, ou só 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecer o corpo de pessoal devidamente



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>referem que é uma prática implementada (nível 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção avalia o grau de satisfação como fator de sucesso: 40% responderam sempre e outros 40% responderam frequentemente ▪ Escola identifica os funcionários mais capazes para atribuir responsabilidades num projeto: 35% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4) ▪ Envolvimento dos funcionários na construção e desenvolvimento das tarefas e trabalhos: 75% referem que sim. ▪ Direção promove o conhecimento da legislação por parte da comunidade: 75% referem que sim ▪ Direção procura melhorar os processos de escola de acordo com critérios de eficiência, eficácia e resultados: 55% responderam que sempre e 40% responderam que frequentemente ▪ Direção analisa e avalia a missão da escola, pontos fortes e fracos, e objetivos: 35% referem que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 25% dizem que é prática implementada (nível 2) ▪ Direção procura envolver comunidade na identificação e implementação de mudanças para melhorar: 70% dizem que sim. Justificação e evidências das respostas dadas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Com a participação dos colaboradores em questionários e respostas ▪ Nas reuniões com a exposição de situações com vista a melhorar, pedindo sugestões ▪ Solicitando opiniões e questionando sobre a funcionamento da escola. Grande parte dos colaboradores sente-se envolvida neste processo e reconhece que a escola manifesta preocupação pela recolha de opinião e por melhorar o que é feito. ▪ Direção compara os resultados e procedimentos com o passado e com outras escolas: 35% referem frequentemente e 25% dizem sempre ▪ Pontos fortes apresentados pelos funcionários no que diz respeito ao que a Direção faz para identificar, gerir e melhorar o funcionamento da escola: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicitação de informação na página do agrupamento ▪ Identifica as metas e o ponto da situação em que a escola se encontra ▪ Procura diagnosticar os aspetos menos bons ou que falham e encontrar as soluções ou estratégias mais adequadas, com algum envolvimento dos colaboradores ▪ Intervenção e melhoramento de espaços com o sentido de melhorar igualmente os resultados e os procedimentos 	<p>meramente implementada. Uns referem que não é existente e outros desconhecem.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 20% dos funcionários que responderam dizem que não sabem se estes são envolvidos na construção e desenvolvimento de tarefas e trabalhos na escola. ▪ 50% dos funcionários não sabe se Direção pondera a afetação de recursos com base no grau de importância dos objetivos a escola ▪ 20% não sabem se a Direção avalia a missão da escola, os pontos fortes e fracos e o grau de consecução dos objetivos e metas da escola ▪ 40% dos funcionários dizem que não sabem se a Direção compara os resultados e procedimentos com o passado e com outras escolas ▪ Pontos fracos apontados pelos funcionários no que concerne ao que a Direção deveria fazer para identificar, gerir e melhorar o funcionamento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fazer um maior envolvimento da comunidade escolar, procurando dar mais alguma informação para se poder contribuir com mais ênfase 	<p>(recolher informação sobre a sua capacidade e competência profissional e afetiva) de maneira a, sempre que seja necessário, atribuir a gestão ou a responsabilidade de levar a cabo determinada tarefa ou função que vai para além das funções habituais, com a expectativa de alcance de bons resultados. Este facto pode ser desenvolvido, por exemplo, em algumas atividades do plano, na preparação de espaços para conferências, na gestão de informação sobre acontecimentos na Escola, na entrega de documentação a docentes, alunos ou encarregados de educação.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar o pessoal, os colaboradores da Escola, do tipo de gestão de recursos que é feita no sentido de todos perceberem que essa gestão é feita, tendo em conta o grau de importância dos processos e das tarefas que são implementados na escola e de acordo com os objetivos que se pretendem atingir. Isso passa, por exemplo, por fazer uma listagem de grau de importância dos processos e das tarefas e, tendo em vista os objetivos mais prementes, aferir e gerir os recursos de acordo com essas decisões. ▪ Implementar mecanismos em que haja uma preocupação pela avaliação da missão da escola, com a identificação dos pontos fortes e pontos fracos, com a avaliação dos objetivos e metas da escola. Esses procedimentos podem ser aplicados em reuniões que se realizem com os colaboradores, mas também numa cultura que se pode institucionalizar. Além disto, e no intuito de avaliação da gestão, dever-se-á realizar uma comparação com o que a escola



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
			fez no passado em termos de resultados e procedimentos, e, se possível, comparar igualmente esses resultados com outras escolas.
	SUBCRITÉRIO 5.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
5.1	<p>Pontuação 3,92</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes – 4,2 - os diversos pontos inquiridos são respondidos de forma muito favorável; - são apontadas “falhas”, segundo alguns, na distribuição de responsabilidades. Todos deveriam ser responsabilizados e os não cumpridores penalizados pessoalmente pelo não cumprimento;</p> <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,3 - há a identificação dos objetivos e metas da Escola - realizam-se procedimentos de avaliação dos pontos fortes e fracos, fazem-se diagnósticos da situação dos processos e faz-se alguma comparação e avaliação com o histórico - há envolvimento, embora não total, dos colaboradores no avaliação dos processos e na construção de propostas de sugestões - Direção intervém, atuando com atitudes de melhoria</p>	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
5.2.	<ul style="list-style-type: none"> 1- A escola estuda e implementa mecanismos de gestão curricular que favorecem o desenvolvimento das aprendizagens nos alunos. - 94% Sim; 6% Não sei 1.1- Que mecanismos de gestão curricular que favorecem o desenvolvimento das aprendizagens nos alunos são esses que a escola desenvolve? Que exemplo pode adiantar em relação ao que a escola faz a nível de currículo ou gestão do currículo que possa favorecer as aprendizagens dos alunos? É opinião generalizada que o agrupamento implementa mecanismos de gestão curricular que favorecem o desenvolvimento da aprendizagem, sendo apontados os seguintes exemplos: implementação de um projeto semelhante à turma + a língua portuguesa e matemática; desdobramento nas disciplinas de ciências naturais e físico-químicas; apoios aos alunos sob a formas de apa´s e sala de estudo; implementação de cursos CEF; apoio aos alunos com necessidades educativas especiais, criando um vasto número de disciplinas adequadas a estes alunos; atribuição de tutorias 2- A escola identifica e utiliza instrumentos de monitorização das suas 	<ul style="list-style-type: none"> O seguimento dos alunos após a saída escola é feito periodicamente, embora disso seja dado pouco conhecimento, daí o elevado número de respostas não sei. Existe preocupação, já manifestada em outras respostas, de fornecer informação clara e precisa, sob diversas formas aos mais diversos destinatários. A escola sede disponibiliza uma caixa de sugestões mas que nem sempre está operacional. Alguns serviços dispõem de sistema próprio de avaliação de qualidade do serviço prestado, caso da secretaria. A secretaria dispõe de livro de reclamações, mas que poucos conhecem a sua existência. Desta forma é natural que surja um elevado número de respostas não sei, acerca do tratamento dado às sugestões/ reclamações. Indique agora um PONTO FRACO (falha de procedimento, ausência de tarefa) tendo em conta o que a Direção não faz, faz erradamente, ou deveria fazer, para desenvolver e fornecer produtos e serviços orientados para os alunos, docentes, funcionários, encarregados de educação e público em geral: 	<ul style="list-style-type: none"> Deve ser feito um esforço de obtenção de sugestões, nomeadamente é referida diversas vezes a caixa de sugestões. Deverá ser uma prática a implementar até pela sua facilidade de implementação. É também reforçada a ideia de que deveria ser mais consistente a prática de monitoria do percurso dos alunos após a saída escola.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>atividades e funções. - 87% Sim; 13% Não sei</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2.1 - Apresente um exemplo de instrumentos de monitorização das suas atividades e funções que a escola possa usar. ■ As atividades e funções desempenhadas são monitorizadas usando inquéritos, analisando relatórios e as fichas de avaliação das atividades desenvolvidas. ■ O uso de novas tecnologias é incentivado no agrupamento, podendo ser considerada uma prática excelente. ■ 3- A escola reconhece o impacto das novas tecnologias e promove a sua aprendizagem por parte dos docentes, funcionários e alunos. - 6%- O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 16% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 71%- Prática excelente na escola (nível 5) ■ 4- A escola desenvolve ofertas educativas e novos serviços dirigidos aos alunos. - 97% Sim; 3% Não sei ■ 4.1 - Dê um exemplo de oferta educativa ou de novos serviços que a Escola providencia para os alunos. <ul style="list-style-type: none"> ■ Reforçando questões anteriores, a escola desenvolve diversos serviços destinados aos alunos ou novas ofertas educativas. São exemplo as diversas opções oferecidas como sejam a Oficina de teatro, Oficina de animação, o clube de ciência, clube de xadrez, ... São também o exemplo de serviços as modificações realizadas no bar de alunos e a criação do espaço internet. ■ A oferta educativa e sobretudo a auscultação de necessidades e expectativas é realizada através das reuniões periódicas realizadas pelo diretor com os delegados de turma. ■ 5- A escola utiliza estudos ou inquéritos para identificar as necessidades e expectativas relativamente à oferta educativa. - 68% Sim; 32% Não sei ■ 6- A escola utiliza inquéritos e faz estudos para conhecer a perceção das pessoas relativamente ao desempenho da escola e dos serviços que presta à comunidade. - 77% Sim, frequentemente; 10% Sim, raramente; 13% Não sei ■ 7- A escola faz o seguimento dos seus alunos, de modo a determinar os seus níveis de satisfação relativamente à formação adquirida. - 45% Sim; 10% Não; 45% Não sei ■ 8- A escola elabora notas de serviço ou orientações de procedimento utilizando uma linguagem simples e clara, procurando que toda a comunidade tenha acesso e compreenda. - 87% Sim; 13% Não sei ■ 9- A escola preocupa-se em divulgar a sua informação em vários suportes e em vários formatos de maneira a que toda a sua informação esteja acessível a todos os potenciais utilizadores. - 16%- É uma iniciativa implementada; 6%- 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - a caixa de sugestões não estar devidamente operacional; 	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>O procedimento é realizado e avaliado (nível 3); 35% - É uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4); 39%- Prática excelente na escola (nível 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> 10- A escola dispõe de mecanismos de reclamação, caixas de sugestões ou outros para os seus utentes (alunos, docentes, funcionários, encarregados de educação) e cidadãos em geral poderem apresentar as suas opiniões. - 6%- Sim, conheço e uso; 52%- Sim, conheço mas não uso; 16%- Sim, sei que a escola tem, mas não os conheço; 19%- Não, acho que a escola não tem 11- A escola tem em consideração as propostas e as reclamações apresentadas e desenvolve mecanismos de resposta. - 55% Sim; 45% Não sei Indique um PONTO FORTE (evidência positiva) tendo em conta o que a Direção faz para desenvolver e fornecer produtos e serviços orientados para os alunos, docentes, funcionários, encarregados de educação e público em geral: <ul style="list-style-type: none"> - criação/ modificação de espaços para que sejam atrativos para o utentes; - clubes e núcleos de desporto escolar; - as ofertas formativas 		
5.2.	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
	<ul style="list-style-type: none"> A escola utiliza instrumentos de monitorização das suas atividades: 44% referem que é frequentemente e 19% dizem que é por vezes. Justificação desta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Através de vigilância local e observação direta das situações Através da recolha de informação dos comportamentos e diálogo e contacto direto com as pessoas Através de inquéritos online e fichas de avaliação Através dos relatórios de desempenho elaborados no final de cada ano Direção reconhece e promove a aprendizagem dos funcionários em TIC: 44% referem que sempre, 6% frequentemente e 31% por vezes Escola faz inquéritos e estudos para conhecer a opinião relativamente ao desempenho e serviços da escola: 75% responderam com regularidade A Escola faz o seguimento dos seus alunos, determinando o nível de satisfação relativamente à formação adquirida: 63% referem que sim, frequentemente A Escola utiliza o conhecimento adquirido nos estudos e inquéritos para introdução de melhorias: 38% dizem que é uma prática pensada, executada, 	<ul style="list-style-type: none"> 38% não sabe se a escola utiliza instrumentos de monitorização 44% não sabe se a escola faz inquéritos às empresas, autarquias e meio envolvente para determinar os seus níveis de satisfação em relação à escola 31% diz que não sabe se a escola faz o acompanhamento dos ex-alunos, procurando saber o seu grau de satisfação relativamente à formação recebida 26% dizem que não conhecem ou que não há mecanismos de reclamação ou de apresentação de sugestões e opiniões 44% não sabe se a escola tem em consideração as propostas e reclamações recebidas e se desenvolve mecanismos de resposta adequados. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover a aprendizagem das novas tecnologias e do uso destas (audiovisuais, instrumentos pedagógicos tecnológicos, utilização de software, etc) por parte dos funcionários. Desta forma possibilita-se aos colaboradores resolver questões básicas que possam surgir nas salas de aula (utilizar uma checklist para resolver problemas com o quadro interativo, projetor, computador, cabos) em termos de recursos; por outro lado, fornecem-se conhecimentos e capacidades aos funcionários para utilizar e operar com software Desenvolver e aplicar instrumentos de recolha de informação sobre o grau de satisfação das empresas, autarquias e meio



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>avaliada e melhorada (nível 4); 19% referem que é um procedimento realizado e avaliado (nível 3); 13% falam em prática excelente na escola (nível 5).</p> <ul style="list-style-type: none"> Escola elabora notas de serviço com linguagem simples e clara para que todos tenham acesso: 81% responderam que sim Escola divulga a sua informação em vários suportes para que todos tenham acesso: 38% dizem que é prática excelente (nível 5); 25% afirmam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada (nível 4). Escola dispõe de mecanismos de reclamação e sugestões para se possa apresentar opinião: 63% reconhecem que existe mas que não utilizam; 13% dizem que há e que utilizam Pontos fortes apresentados pelos funcionários sobre o que a Direção faz para desenvolver e fornecer serviços e produtos para as pessoas: <ul style="list-style-type: none"> Informação sobre o que a escola faz com a divulgação do que os alunos devem fazer para melhorar os seus resultados escolares (criando igualmente espaços de estudo e de lazer) Disponibilização de equipamentos para os alunos e para os docentes (carrinho de portáteis, equipamentos de sala de aula) Campanhas e atividades e participação em iniciativas que envolvem a comunidade Preocupação em ter espaços acolhedores Monitores para divulgação de informação (AegeTV) 		<p>envolvente. A escola deverá procurar conhecer a opinião do exterior sobre as suas funções, procedimentos, funcionamento e expectativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Proceder de maneira mais enfática ao acompanhamento dos alunos que deixam de utilizar a escola, procurando conhecer o seu grau de satisfação em relação à formação recebida e igualmente sobre a sua satisfação sobre a opinião formulada na escola. Da mesma forma, procurar conhecer o caminho escolar que o aluno seguiu. Organizar a rede de mecanismos de recolha de reclamações, críticas, sugestões e propostas (caixas de sugestões, por exemplo) e imprimir uma forma de considerar essa contribuição exterior de maneira a responder a essas solicitações. Dar conhecimento estatístico e de teor das reclamações e propostas como forma de informar igualmente os agentes educativos do que é feito e do que é respondido.
	SUBCRITÉRIO 5.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
5.2	<p>Pontuação 3,78</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 3,82</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontuações elevadas no esforço que o agrupamento faz para proporcionar/ implementar processos e estratégias para apoio aos alunos e melhoria dos resultados; - é proporcionada informação clara e precisa sob as mais diversas formas; - monitorização das atividades desenvolvidas; - existência pouco consistente de meios autónomos de recolha de sugestões/ reclamações <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 3,7</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilização de instrumentos de monitorização da atividade realizada pela escola e pelo seu funcionamento - desenvolvimento de estudos e inquéritos para recolher informação sobre o grau de satisfação e sobre a opinião dos vários agentes - disponibilização em vários formatos e com uma linguagem simples e acessível a todos - existência de mecanismos de recolha de informação, de reclamação e de sugestão 	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
Inquérito aos DOCENTES			
5.3.	<ul style="list-style-type: none"> Escola promove a articulação entre os vários departamentos para desenvolver melhores práticas educativas: 67% responderam bastante; 18% responderam totalmente; 15% disseram mais ou menos Conselho Pedagógico define princípios gerais da articulação curricular: 88% responderam que sim Conselho Pedagógico estimula departamentos a identificarem problemas pedagógicos e procurarem soluções: 85% responderam que sim. Na justificação desta questão foram apresentadas as seguintes evidências: <ul style="list-style-type: none"> Para o levantamento de possíveis formas de resolução das situações de indisciplina, os departamentos são envolvidos na criação de soluções e propostas. Depois de criado o Plano de Ação da Indisciplina, Conselho Pedagógico solicita a todos os departamentos para fazerem o ponto da situação e identificarem situações para construir soluções. A avaliação no final de cada período dos resultados da avaliação dos alunos, é requerida uma análise por parte de cada departamento, com a consequente justificação do estado e edificação de estratégias Departamentos analisam as avaliações que resultam de relatórios ou de planos e atividades que ocorrem na escola Conselho Pedagógico instiga os departamentos a articularem-se entre si, no sentido de melhorar procedimentos, aprender uns com os outros, trocar experiências, aferir estratégias e envolverem-se na melhoria global do serviço pedagógico da escola Ao nível do insucesso escolar, o Conselho Pedagógico solicita aos departamentos para analisarem e ponderarem nas situações que motivam esses resultados, sobretudo em algumas disciplinas, e apresentar propostas de resolução Conselho Pedagógico envolve fortemente os departamentos na construção dos seus objetivos e metas e na responsabilização desses resultados; comparar os resultados conseguidos com as metas definidas Coordenadores de Departamento envolvem os docentes na criação de mecanismos de inovação pedagógica e melhoria de boas práticas: 52% responderam muitas vezes; 24% afirmaram algumas vezes; 21% disseram que sempre Coordenador de Departamento promove a articulação com outras estruturas educativas para desenvolver estratégias de diferenciação pedagógica e melhoria de resultados: 52% referiram que isso acontece frequentemente; 24% disseram que é algumas vezes que se verifica. Como 	<ul style="list-style-type: none"> Coordenações dos Departamentos não fazem o envolvimento dos docentes na criação de mecanismos de inovação pedagógica e na melhoria das boas práticas que seria de esperar Coordenações de Departamento promovem ainda pouco a articulação com outras estruturas educativas (outros departamentos, clubes, biblioteca, conselhos, diretores de turma, etc) para desenvolver estratégias de diferenciação pedagógica com vista à melhoria de resultados 21% dos docentes que responderam afirmam que não sabem se a escola comunica ou se faz alguma marketing das suas ofertas educativas Pontos fracos apontados pelos docentes sobre o que a Direção não faz ou deveria fazer para inovar o seu funcionamento e processos e envolvendo a comunidade escolar: <ul style="list-style-type: none"> Envolver mais os encarregados de educação e o público em geral, procurando divulgar mais o que a escola faz, estando mais presentes no meio Publicar mais as atividades realizadas na escola Publicitar mais os pontos fortes do Agrupamento 	<ul style="list-style-type: none"> Coordenadores de Departamentos devem instigar e motivar os docentes dos respetivos departamentos a inovar pedagogicamente e a apostar na melhoria das boas práticas escolares. Sugere-se que os departamentos, nas suas várias formas de trabalhar, encontrem mecanismos em que o seu coordenador possa sensibilizar e apresentar pistas para que os docentes criem mecanismos de inovação pedagógica: seja através de novas ferramentas e recursos de aprendizagem, seja através de novas abordagens e técnicas pedagógicas, seja através de uma maneira diferente de encarar a avaliação formativa. A integração de cada docente no departamento deve prever a sua participação e a sua capacidade de contribuir para a melhoria das boas práticas. Para isso, caberá ao próprio departamento identificar espaços e tempos, no seu plano de trabalho ou de intervenção, que permitam colocar em prática esse trabalho colaborativo dos docentes com vista à melhoria das práticas pedagógicas. Na mesma linha, os Coordenadores deverão desenvolver articulação ou promover essa articulação entre os



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>justificações a esta resposta, encontram-se as seguintes evidências:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análise de possíveis articulações no que diz respeito à aplicação de atividades e realiza-se a avaliação dessas atividades bem como da eventual articulação ocorrida ▪ Articulação interdisciplinar em sala de aula, advinda de reuniões formais das equipas pedagógicas, no final de cada ano letivo, e advindas de encontros informais entre os docentes. Isto implica uma melhor concretização das aprendizagens por parte dos alunos. ▪ Articulação com o primeiro ciclo por parte de alguns departamentos (essencialmente Língua Portuguesa e Matemática) com vista ao conhecimento das avaliações e do diagnóstico dos alunos ▪ Nem sempre é feita a avaliação das articulações realizadas com clubes ou com outras disciplinas sobre desenvolvimento de competências ou conteúdos específicos ▪ Muitas vezes as articulações interdisciplinares só existem entre as disciplinas que compõem o próprio departamento. O mesmo se aplica a algumas disciplinas, principalmente Língua Portuguesa, no uso e na articulação que faz da Biblioteca ▪ Coordenador de Departamento promove o uso de diversos instrumentos, recursos, técnicas e avaliação: 67% referiram muito; 30% apresentaram pouco ▪ Diretor de Turma promove com o conselho de turma a adoção de estratégias que favoreçam as aprendizagens dos alunos: 52% apontaram que isso acontece frequentemente; 27% disseram que se verificam sempre ▪ Direção implementa processos para diminuir o insucesso escolar: 100% responderam que sim. Justificação de evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestão mais adequada dos apoios educativos, depois de uma análise da sua anterior ineficácia ▪ Motivação para o uso das TIC na sala de aula como forma de potenciar o interesse dos alunos e melhorar eventualmente os resultados ▪ Promove-se uma séria e profunda reflexão, ao longo de todo o ano letivo, sobre as dificuldades sentidas pelos alunos e as razões do seu insucesso, procurando encontrar possíveis formas de resolver ▪ Estimula a aplicação e uma implementação mais cuidada dos planos de recuperação e acompanhamento ▪ Monitorização realizada à aplicação dos apoios educativos, do processo do plano da indisciplina, na análise dos dados dos resultados sobre o aproveitamento e comportamento escolares ▪ Apoia os conselhos de turma na tomada de decisão sobre questões relacionadas com a melhoria do sucesso dos alunos e a sua integração na 		<p>docentes de outros departamentos e estruturas educativas, como clubes, diretores de turma, grupos, biblioteca, etc. Estas articulações devem ter em vista a melhoria dos resultados escolares e o desenvolvimento de estratégias de diferenciação pedagógica. Podem incluir, a título de exemplo, enquadramento de práticas em biblioteca, desenvolvimento de atividades específicas para a melhoria de resultados e potenciação das aprendizagens dos alunos, aferição de procedimentos de avaliação ou de atitudes pedagógicas para melhoria de comportamentos,...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Escola deverá desenvolver uma comunicação mais eficiente e com um tónico de marketing mais amplo e de maior impacto junto da comunidade envolvente e junto das restantes escolas da região. Habitualmente a escola comunica internamente aos alunos as suas ofertas educativas. A escola deverá ir mais longe nesta atitude de comunicação da sua área formativa e das suas ofertas e qualidades que tem para apresentar ao público. Isto pode ser feito através de um folheto que sirva, simultaneamente, como apresentação da escola e do seu projeto educativo, e que funcione também como fator apelativo a quem



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>escola, mesmo a nível de apoios socioeconómicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procura implementar projetos que promovam o sucesso escolar, como no 1.º ciclo o projeto “Rumo ao Sucesso” ▪ Direção solicita a todos os departamentos que se pronuncie sobre a eficácia e a gestão dos apoios e da sala de estudo ▪ Docentes definem recursos pedagógicos e avaliam a sua qualidade com vista à sua utilização nas situações de ensino e aprendizagem: 52% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 27% referiram que é uma prática excelente na escola (nível 5) ▪ Docentes desenvolvem um método de trabalho que facilita a autoavaliação dos alunos: 52% responderam que é uma prática pensada, executada, avaliada e melhorada na escola (nível 4); 27% referiram que é uma prática excelente na escola (nível 5) ▪ Escola comunica e faz o marketing das suas ofertas educativas: 79% referem que sim. Justificação para a resposta dada, enunciando como é que a escola faz essa comunicação: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Através da divulgação do projeto educativo ▪ Através da receção aos alunos do 4.º ano quando visitam a escola sede para a conhecerem e para saberem qual a sua oferta formativa (em termos pedagógicos e de plano de estudos, mas também em termos de espaços de trabalho e de lazer) ▪ Divulgação em sala de aula ou através do diretor de turma sobre as ofertas educativas da escola ▪ Através da página de internet da escola ▪ Através de folhetos e folhas informativas ▪ A escola aprende com as inovações de outras escolas e de outras organizações: 45% responderam que isso acontece muito; 30% apontaram que é alguma coisa ▪ Docentes desenvolvem estratégias de autoformação: 97% responderam que sim. Os docentes apresentaram evidências das estratégias de autoformação que desenvolvem e se as mesmas são úteis para a atividade profissional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atualização ao nível das TIC para conhecer novas tecnologias, novas ferramentas, novas técnicas pedagógicas ▪ Leitura de sites específicos de matérias, das disciplinas, de recursos pedagógicos ou para professores ▪ Pesquisa pessoal na internet e bibliográfica sobre conteúdos relacionados com as matérias da disciplina e do programa ▪ Leitura e pesquisa sobre metodologias pedagógicas para analisar se há utilidade de prática 		<p>queira receber formação e aprendizagem.</p>



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recolha e troca de informação com outros docentes ▪ Reflexão sobre o trabalho desenvolvido ao longo do ano letivo ou do período, de forma a ponderar e a analisar sobre as estratégias e metodologias implementadas, comparando e dialogando com outros e aferindo processos de melhoria ▪ Nos departamentos os docentes discutem as carências formativas ou os interesses formativos que apresentam. Geralmente, um docente do próprio departamento é formador e desenvolve iniciativas de formação de cariz prático com evidentes consequências na atividade profissional ▪ Trabalho em parceria e colaborativo com outros docentes no sentido de, em conjunto, se construir aprendizagem formativa ▪ Pontos fortes identificados pelos docentes sobre o que a Direção faz para inovar o seu funcionamento e os processos envolvendo a comunidade educativa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forte aposta nas TIC, apetrechando a escola com bons recursos e promovendo a sua utilização em contexto pedagógico ▪ Criação de espaços inovadores e atrativos para o funcionamento de zonas de escola mais funcionais (sala de professores, secretaria, bar de alunos, espaço de convívio dos alunos, zona de internet para os alunos) e criação de equipamentos para informação e divulgação (informação pela TV interna com conselhos, fotos de atividades, anúncios, etc) ▪ Realização de atividades que procura envolver toda a comunidade educativa para o seu sucesso ▪ Realização de atividades em que se procura que os alunos participem na dinamização e acompanhamento (exemplo, alunos que participaram na receção aos alunos do 4.º ano, alunos que ajudaram nas festas e feiras realizadas, etc) ▪ Sentimento disseminado de corresponsabilização de todos, procurando recolher sugestões e sensibilizar todos para a dinâmica de uma escola unida e com qualidade ▪ Contacto com outras escolas que tenham projetos inovadores e visita a essas mesmas escolas ▪ Realização de inquéritos como forma de inquirir o público sobre a qualidade do serviço escolar e saber o grau de satisfação ▪ Reuniões informais com os docentes para discutir assuntos de interesse geral da escola ▪ Reuniões periódicas com os delegados das turmas a fim de envolver na preservação do processo educativo e do espaço escolar ▪ Estímulo que é dado a todos para impulsionarem projetos inovadores 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	para a Escola		
	SUBCRITÉRIO 5.3	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
5.3	Pontuação 4,40	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,4 <ul style="list-style-type: none"> - promoção do envolvimento dos departamentos e dos docentes para realizarem articulação interdisciplinar - equipas pedagógicas que constroem listas de conteúdos interdisciplinares por ano de escolaridade - conselho pedagógico estimula fortemente a articulação vertical e horizontal dos departamentos e dos docentes em geral - conselho pedagógico criar cultura de identificação e diagnóstico de situações problemáticas, a nível pedagógico e funcional, e imprime uma política de reflexão, avaliação e criação de soluções ou resolução de problemas identificados - coordenadores de departamento estimulam os docentes a trabalhar de forma articulada com outros - existe articulação nas atividades realizadas e nas matérias lecionadas - departamentos refletem sobre resultados escolares de forma assídua, analisam os resultados da avaliação sumativa interna e externa, analisam os índices de comportamento e ponderam sobre as razões e sobre possíveis soluções de melhoria - coordenadores de departamento estimulam o uso de novos recursos, a partilha de técnicas e pedagogias - direções de turma promovem a implementação de formas de potenciação e adoção de estratégias de diferenciação pedagógica - direção implementa processos para diminuir o insucesso escolar - escola informa sobre as suas atividades e oferta e trabalho educativo - escola melhora com exemplos de outras escolas - docentes sentem-se motivados a desenvolver métodos de autoformação e melhoria das suas capacidades profissionais 	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

100% considera que o conselho geral é um espaço de debate e análise da vida do agrupamento.

88% é de opinião que é garantida a sequencialidade entre os diferentes ciclos de aprendizagem e que existe articulação entre os diferentes estabelecimentos do agrupamento.

88% considera, igualmente, que são avaliadas as respostas educativas personalizadas (apoios educativos, tutorias, sala de estudo, educação especial, pedagogia diferenciada) no que respeita à sua eficácia.

75% afirma existir no agrupamento áreas de excelência reconhecidas internamente e externamente.

Considera que o agrupamento conhece os seus pontos fracos e elabora planos de melhoria para a sua superação, identifica oportunidades que poderão ajudar a alcançar ou a redefinir os seus objetivos.



Autoavaliação Interna 2012

88% indica que o agrupamento identifica constrangimentos que poderão prejudicar o cumprimento dos seus objetivos.
75% considera que são desenvolvidos projetos de âmbito local e nacional, com divulgação das ações e dos resultados obtidos pelo agrupamento.
100% afirma que o agrupamento conhece os seus pontos fortes, procurando a sua consolidação e apoia-se neles para o seu desenvolvimento.

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Análise Documental

No Projeto Educativo (2010-2013):

- identificação dos projetos existentes na escola (pág 16)
- identificação do plano de estudos e dos projetos em desenvolvimento (pág 17-19)
- identificação das temáticas a seguir durante a vigência do documento (pág 24) com a explicação detalhada de cada uma dessas temáticas nas páginas seguintes do documento

No Projeto Curricular do Agrupamento:

- descrição de cursos, de áreas e de ofertas do agrupamento (pag 11 – 12)
- identificação dos desdobramentos e formas de gestão (pag 12)
- orientações para atribuição de apoios educativos e para a constituição de turmas e elaboração de horários (pag 16 - 20)
- identificação do mecanismo de avaliação (pág 23)
- existência e definição dos projetos (projeto curricular de turma, plano de ocupação dos tempos livres, plano de ação da matemática, projetos de ciências e de matemática, plano nacional da leitura, plano de ensino dos novos programa de português, atividades de enriquecimento curricular, rede de bibliotecas escolares, desporto escolar, projeto de educação para a saúde, orientação vocacional, rádio de escola, projeto de iniciação à natação, projeto ler para crescer, projeto eco-escolas, baú de histórias, mundarte,...) (pag 25 – 30)

O Plano de Formação do Agrupamento identifica as modalidades e os processos de formação, bem como as possibilidades de se realizar formação com recursos internos.

No Regulamento Interno do Agrupamento:

- identificação da pedagogia (pag 49)
- funcionamento e identificação das estruturas de coordenação (pág 51 – 60)
- identificação e organização das ofertas formativas (pag 61-64)
- identificação de setores, estruturas, grupos, comissões e organismos das escolas do agrupamento, bem como a sua missão, objeto e forma de funcionamento (pag 64 -72)
- identificação e forma de gestão dos quadros de valor e excelência (pag 73)
- serviços de matrículas, constituição de turmas e elaboração de horários (pag 90 - 94)

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS PARA OS CIDADÃOS/ CLIENTES

Âmbito da avaliação

Os resultados que a organização atingiu para satisfazer as necessidades e expectativas dos cidadãos/ clientes através de...

Subcritérios (SC)

6.1 Resultados de avaliações da satisfação dos cidadãos/ clientes

6.2 Indicadores das medidas orientadas para os cidadãos/ clientes

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
6.1.	<ul style="list-style-type: none"> Conhece o Projeto Educativo: 97% refere que sabe o que é e já o leu Conhece o Regulamento Interno: 95% refere que sabe o que é e já o consultou Nesta Escola valorizam-se as diferentes culturas e saberes: 97% de respostas afirmativas Todas as pessoas sabem a quem se dirigir conforme o assunto que pretendem tratar. Os serviços estão bem sinalizados e orientam bem as pessoas: 71% referem que sim, em completo; 26% indicam que sim, em modo parcial Na escola há garantia de privacidade no atendimento: 53% responderam sempre; 45% frequentemente As opiniões das pessoas são tidas em consideração: 21% sempre, 61% frequentemente Regras de disciplina da Escola favorecem a convivência democrática e cívica: 97% responderam que sim Os docentes afirmam que estão informados das atividades que se realizam na escola: 55% completamente; 34% na sua grande maioria; 11% em parte Satisfação com as instalações da Escola: 79% muito satisfeitos; 21% razoavelmente satisfeitos As instalações são mantidas num estado de conservação, higiene e segurança: 92% dizem que sempre; 8% frequentemente 76% dos docentes estão muito satisfeitos com o ambiente da escola; 24% afirmam que estão mais ou menos satisfeitos 	<ul style="list-style-type: none"> 45% dos docentes dizem que não sabem se a Escola tem livro de reclamações Nem sempre as informações prestadas são exatas e claras, segundo os docentes. Situações apresentadas pelos funcionários em que a escola tem de melhorar: <ul style="list-style-type: none"> Existência de muitos e demasiados projetos que podem causar dispersão de interesses e de participação Falta de psicólogo escolar Pouca divulgação das atividades da Escola na comunicação social Horário de funcionamento da Secretaria é curto Indisciplina por parte de um pequeno grupo de alunos Insucesso escolar dos alunos, em geral Balneários escolares pouco práticos e funcionais Pouco empenho por parte de alguns professores Necessidade de se “rodar” cargos e funções nas pessoas Melhorar o conhecimento que cada um tem das atividades desenvolvidas em todo o Agrupamento, mesmo e sobretudo por outros ciclos Necessidade de haver mais trabalho colaborativo entre pares Ausência de clubes com áreas mais funcionais e práticas, relacionadas com o dia-a-dia 	<ul style="list-style-type: none"> O Projeto Educativo deve ser construído de maneira a ser facilmente divulgado em vários formatos e suportes. A Escola, em jeito de cartão de visita, poderá pensar em elaborar um modelo de Projeto Educativo que resuma o principal do Agrupamento e que, qualquer pessoa, ao ler esse documento/ brochura, consiga perceber os fundamentos do próprio Agrupamento: missão, visão, valores, princípios, metas, estratégias, etc. A escola poderá inclusive pensar num documento que pode ser fornecido a qualquer pessoa que visite o Agrupamento e que sirva não só como resumo do Projeto Educativo, como também como um documento contenha a informação publicitária da Escola. A Escola deve ter mais cuidado na forma como os seus agentes educativos transmitem a informação. Há docentes que afirmam que nem sempre a informação transmitida é exata e clara o que sugere



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> As informações prestadas são exatas e claras: 45% sempre e 55% frequentemente 84% dizem que são atendidos corretamente por qualquer docente ou funcionário Situações apresentadas pelos funcionários em que a escola é excelente: <ul style="list-style-type: none"> Boa organização e gestão da Escola Utilização de novas tecnologias em sala de aula e em toda a organização Existência de muitos projetos Equipamento informático disponível nas salas de aula e para as aulas Cuidado na informação e circulação da informação Preocupação em promover espaços de convívio agradável Atendimento e consideração nas opiniões das pessoas Espírito de equipa e de entreajuda nas pessoas Acesso a computadores por parte dos alunos Apelo à participação de todos em atividades culturais, desportivas e formativas Limpeza dos espaços Resultados da avaliação externa Boas condições de trabalho Equipa de autoavaliação e trabalho desenvolvido na deteção de problemas e corrigir os mesmos Serviços da Biblioteca escolar 	<ul style="list-style-type: none"> Ausência de um espaço de tempo no final do dia para os alunos poderem realizar pesquisas, trabalhos de casa, trabalhos de grupo ou estudar Ainda pouca articulação entre os ciclos Espaço da cantina pode ser melhorado Falta de envolvimento dos pais e encarregados de educação 	<p>que, por um lado, a informação perca valor no percurso que faz, por outro, o circuito informativo ainda não é o mais correto e o mais fiável. Neste sentido, é importante a Escola ponderar, refletir e envolver todas as estruturas e o pessoal no sentido de ver a melhor forma de criar um sistema de informação que evite ambiguidades, atrasos ou deturpações nos factos que são transmitidos informativamente. Poderá passar por se apostar mais nos boletins informativos ou por se organizar um conjunto de critérios e assuntos que se procuram abordar de forma antecipada.</p> <ul style="list-style-type: none"> A nível de melhorias nos espaços e no funcionamento, existem algumas sugestões importantes como sejam a melhoria dos balneários dos alunos, a construção de uma cobertura para os transportes dos alunos (bicicletas) e sobretudo uma melhoria nos comportamentos ou na forma de gerir os comportamentos (sobretudo os maus comportamentos) dos alunos Melhorar o horário de funcionamento de alguns setores da Escola – Sede no sentido de poder corresponder às solicitações e necessidades de outros docentes, funcionários e público em geral (por vezes, ou se trabalha até tarde ou há pais a vir à escola e nessas alturas a Secretaria ou outros serviços encontram-se encerrados) Promover a rotatividade de cargos e funções das pessoas no sentido de evitar-se maus hábitos ou vícios criados nas pessoas que ocupam eternamente as mesmas posições. Além disso, dar lugar a outros para poder demonstrar as suas capacidades e para



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria																																																				
			<p>conhecer o envolvimento que é necessário dar-se a toda a Escola instituição. Cada um deve colaborar no bem geral e comum.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Há espaços na escola que ainda precisam de ser melhorados: a cantina e os balneários são dois exemplos flagrantes. A cantina é um lugar frio, algo desumanizado, promove o barulho e a desorganização, não educa para o bom comportamento e para uma boa refeição. Os balneários são já antiquados, pouco funcionais e não se enquadram em todos os tipos de alunos que pretendem fazer uso deles no seu pleno direito.▪ Escola deve pensar em formas de melhorar o comportamento e o aproveitamento dos seus alunos, ponderando em formas e projetos que possam servir para esses fins.▪ Deve ser cultivada uma maior articulação entre os ciclos e entre os professores, procurando desenvolver eficazmente uma política e uma conduta de trabalho em conjunto, colaborativo. Não se trata somente na habitual forma de se criarem planificações ou instrumentos e recursos; trata-se essencialmente também em trabalhar-se os conteúdos e as estratégias, ponderando formas de melhorar o ambiente de sala de aula e potenciar os resultados dos alunos.																																																				
	<p>▪ Grau de satisfação:</p> <table><tr><th>Situações</th><th>Muito insatisfeito</th><th>Insatisfeito</th><th>Pouco satisfeito</th><th>Satisfeito</th><th>Muito satisfeito</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr><tr><td>▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas</td><td>3</td><td></td><td></td><td>11</td><td>87</td><td></td><td>4,8</td></tr><tr><td>▪ Horário de atendimento dos serviços</td><td>3</td><td></td><td>11</td><td>55</td><td>32</td><td></td><td>4,1</td></tr><tr><td>▪ Informação disponível no local de atendimento</td><td>3</td><td></td><td></td><td>39</td><td>55</td><td>3</td><td>4,3</td></tr><tr><td>▪ Informação disponível online</td><td>3</td><td></td><td></td><td>26</td><td>71</td><td></td><td>4,6</td></tr><tr><td>▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola</td><td></td><td>3</td><td>3</td><td>34</td><td>45</td><td>16</td><td>3,7</td></tr></table>							Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor	▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas	3			11	87		4,8	▪ Horário de atendimento dos serviços	3		11	55	32		4,1	▪ Informação disponível no local de atendimento	3			39	55	3	4,3	▪ Informação disponível online	3			26	71		4,6	▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola		3	3	34	45	16	3,7
Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor																																																
▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas	3			11	87		4,8																																																
▪ Horário de atendimento dos serviços	3		11	55	32		4,1																																																
▪ Informação disponível no local de atendimento	3			39	55	3	4,3																																																
▪ Informação disponível online	3			26	71		4,6																																																
▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola		3	3	34	45	16	3,7																																																



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas			Tópicos/ sugestões de melhoria			
	▪ Facilidade de estacionamento automóvel	3		3	32	61	3	4,45
	▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés	3		21	39	24	13	3,42
	▪ Esclarecimento de dúvidas	3			45	47	5	4,18
	▪ Instalações da Secretaria	3			13	84		4,75
	▪ Qualidade das salas de aula			3	34	53	11	4,1
	▪ Equipamento disponível para o ensino e aprendizagem			3	24	63	11	4,2
	▪ Meios de estudo e de ajuda ao estudo para os alunos			3	29	58	11	4,15
	▪ Serviço de bar e cantina				24	66	11	4,26
	▪ Espaços de lazer, divertimento e confraternização			3	18	71	8	4,36
	▪ Laboratórios				29	21	50	2,21
	▪ Projetos existentes na Escola			3	29	50	18	3,75
	▪ Comportamento dos alunos	5		39	39	5	11	3,03
	▪ Biblioteca		3		11	84	3	4,7
	▪ Balneários escolares			11	16	21	53	2,02
	▪ Organização e funcionamento da escola				34	63	3	4,51
Média final do grau de satisfação = 3,99								
6.1.	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS							
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhece o Projeto Educativo: somente 25% refere que sabe o que é e já o leu; 50% sabe o que é, mas ainda não o leu ▪ Conhece o Regulamento Interno: 31% refere que sabe o que é e já o consultou; 50% diz que sabe o que é, mas ainda não o consultou ▪ Nesta Escola valorizam-se as diferentes culturas e saberes: 100% de respostas afirmativas ▪ Todas as pessoas sabem a quem se dirigir conforme o assunto que pretendem tratar. ▪ Os serviços estão bem sinalizados e orientam bem as pessoas: 56% referem que sim, em completo; e 38% indicam que sim, em modo parcial ▪ Na escola há garantia de privacidade no atendimento: 62% responderam sempre; 38% frequentemente ▪ As opiniões das pessoas são tidas em consideração: 19% sempre, 44% frequentemente ▪ Regras de disciplina da Escola favorecem a convivência democrática e cívica: 100% responderam que sim ▪ Os funcionários afirmam que estão informados das atividades que se realizam na escola: 63% na sua grande maioria; 31% em parte; 6% sempre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mais de 70% dos funcionários não leu o Projeto Educativo ▪ Quase 70% dos funcionários não consultou ainda o Regulamento Interno ▪ 56% dos funcionários dizem que não sabem se a Escola tem livro de reclamações ▪ 31% referem que não sabem se as opiniões das pessoas são tidas em consideração ▪ Situações apresentadas pelos funcionários em que a escola tem de melhorar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Espaço físico da cantina deverá ser melhorado ▪ Melhorar o comportamento dos alunos e aumentar os castigos para os alunos mal comportados ▪ Sinalizar melhor os espaços da escola ▪ Melhoria nos balneários com atualização e modernização dos equipamentos ▪ Cobertura para o transporte dos alunos (cobertura para as bicicletas) 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encontrar formas e estímulos para divulgar e fazer conhecer o Projeto Educativo. Isto pode passar, por exemplo, por se criar uma versão mais curta e mais simples do Projeto Educativo, em estilo de folheto ou brochura, com os aspetos principais e mais importantes (princípios, visão, missão, valores, metas, política e estratégia). Este documento “rápido” do Projeto Educativo poderia igualmente funcionar como cartão de visita e de identidade do Agrupamento ▪ Dar feedback das opiniões e reclamações das pessoas, de forma a demonstrar a consideração que a Escola tem pela sugestão, pela crítica e pela proposta apresentada pelas pessoas. O feedback pode ser dado diretamente à pessoa, ou ao seu 			



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria																																																																																																																												
	<ul style="list-style-type: none">▪ Satisfação com as instalações da Escola: 75% muito satisfeitos; 25% razoavelmente satisfeitos▪ As instalações são mantidas num estado de conservação, higiene e segurança: 94% dizem que sempre; 6% frequentemente▪ 81% dos funcionários estão muito satisfeitos com o ambiente da escola▪ As informações prestadas são exatas e claras: 44% sempre e 56% frequentemente▪ 88% dizem que são atendidos corretamente por qualquer docente ou funcionário▪ Situações apresentadas pelos funcionários em que a escola é excelente:<ul style="list-style-type: none">▪ Os espaços dos alunos e a rentabilização dos recursos e a poupança de energia▪ Bom atendimento e simpatia dos vários agentes educativos que trabalham, na integração e no esclarecimento de dúvidas e informação▪ Ambiente acolhedor e boas relações interpessoais▪ Higiene, limpeza, manutenção dos espaços, recursos e materiais disponíveis		<p>coordenador ou representante. Se a crítica ou proposta for anónima, o órgão de gestão poderá fazer uma súmula genérica das propostas ou críticas recebidas durante um determinado período de tempo e divulgá-las, bem como a solução ou resposta considerada (por exemplo, em cada trimestre fazer o apanhado das reclamações, críticas e sugestões e divulga-las, bem como a resposta do órgão gestor).</p> <ul style="list-style-type: none">▪ A nível de melhorias nos espaços e no funcionamento, existem algumas sugestões importantes como sejam a melhoria dos balneários dos alunos, a construção de uma cobertura para os transportes dos alunos (bicicletas) e sobretudo uma melhoria nos comportamentos ou na forma de gerir os comportamentos (sobretudo os maus comportamentos) dos alunos																																																																																																																												
	<ul style="list-style-type: none">▪ Grau de satisfação: <table><tr><th>Situações</th><th>Muito insatisfeito</th><th>Insatisfeito</th><th>Pouco satisfeito</th><th>Satisfeito</th><th>Muito satisfeito</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr><tr><td>▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas</td><td></td><td></td><td></td><td>56</td><td>44</td><td></td><td>4,44</td></tr><tr><td>▪ Horário de atendimento dos serviços</td><td></td><td></td><td></td><td>44</td><td>56</td><td></td><td>4,56</td></tr><tr><td>▪ Informação disponível no local de atendimento</td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td>69</td><td></td><td>4,69</td></tr><tr><td>▪ Informação disponível online</td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td>69</td><td></td><td>4,69</td></tr><tr><td>▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola</td><td></td><td></td><td></td><td>56</td><td>44</td><td></td><td>4,44</td></tr><tr><td>▪ Facilidade de estacionamento automóvel</td><td></td><td></td><td></td><td>31</td><td>69</td><td></td><td>4,69</td></tr><tr><td>▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés</td><td></td><td></td><td>12</td><td>44</td><td>38</td><td></td><td>4,02</td></tr><tr><td>▪ Esclarecimento de dúvidas</td><td></td><td></td><td></td><td>50</td><td>38</td><td>6</td><td>3,9</td></tr><tr><td>▪ Instalações e qualidade das salas e espaços</td><td></td><td></td><td></td><td>38</td><td>56</td><td></td><td>4,32</td></tr><tr><td>▪ Espaços para alunos</td><td></td><td></td><td></td><td>25</td><td>69</td><td>6</td><td>4,45</td></tr><tr><td>▪ Serviço de cantina e bar</td><td></td><td></td><td></td><td>25</td><td>62</td><td>12</td><td>4,1</td></tr><tr><td>▪ Espaços de lazer, divertimento e confraternização</td><td></td><td></td><td></td><td>25</td><td>75</td><td></td><td>4,75</td></tr><tr><td>▪ Equipamento</td><td></td><td></td><td></td><td>25</td><td>62</td><td>12</td><td>4,1</td></tr><tr><td>▪ Projetos existentes na escola</td><td></td><td></td><td>6</td><td>56</td><td>31</td><td>6</td><td>3,97</td></tr></table>							Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor	▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas				56	44		4,44	▪ Horário de atendimento dos serviços				44	56		4,56	▪ Informação disponível no local de atendimento				31	69		4,69	▪ Informação disponível online				31	69		4,69	▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola				56	44		4,44	▪ Facilidade de estacionamento automóvel				31	69		4,69	▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés			12	44	38		4,02	▪ Esclarecimento de dúvidas				50	38	6	3,9	▪ Instalações e qualidade das salas e espaços				38	56		4,32	▪ Espaços para alunos				25	69	6	4,45	▪ Serviço de cantina e bar				25	62	12	4,1	▪ Espaços de lazer, divertimento e confraternização				25	75		4,75	▪ Equipamento				25	62	12	4,1	▪ Projetos existentes na escola			6	56	31	6	3,97
Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor																																																																																																																								
▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas				56	44		4,44																																																																																																																								
▪ Horário de atendimento dos serviços				44	56		4,56																																																																																																																								
▪ Informação disponível no local de atendimento				31	69		4,69																																																																																																																								
▪ Informação disponível online				31	69		4,69																																																																																																																								
▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola				56	44		4,44																																																																																																																								
▪ Facilidade de estacionamento automóvel				31	69		4,69																																																																																																																								
▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés			12	44	38		4,02																																																																																																																								
▪ Esclarecimento de dúvidas				50	38	6	3,9																																																																																																																								
▪ Instalações e qualidade das salas e espaços				38	56		4,32																																																																																																																								
▪ Espaços para alunos				25	69	6	4,45																																																																																																																								
▪ Serviço de cantina e bar				25	62	12	4,1																																																																																																																								
▪ Espaços de lazer, divertimento e confraternização				25	75		4,75																																																																																																																								
▪ Equipamento				25	62	12	4,1																																																																																																																								
▪ Projetos existentes na escola			6	56	31	6	3,97																																																																																																																								



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas				Tópicos/ sugestões de melhoria		
	<ul style="list-style-type: none">Comportamento dos alunosBibliotecaBalneários escolaresOrganização e funcionamento da escola <p>Média final do grau de satisfação = 4,17</p>			38	31	6	25	2,68
					19	62	19	3,86
			6	19	25	19	31	2,64
					25	75		4,75
	Inquérito aos ALUNOS							
6.1.	<ul style="list-style-type: none">Conhece o Projeto Educativo: 32% refere que sabe o que é e já o leu; 45% diz que sabe o que é mas não o conheceConhece o Regulamento Interno: 61% refere que sabe o que é e conhece-oOs projetos implementados na escola são bons: 97% responderam que simA Escola preocupa-se com a segurança dos alunos controlando entradas e saídas: 87% responderam que sim e muito76% dos alunos sabem claramente a quem se dirigir conforme o assunto que pretendem tratarOs alunos afirmam que estão informados das atividades que se realizam na escola: 97% responderam que sim87% dos alunos refere que está informado sobre os serviços de apoio existentes para os alunosOs professores são exigentes no cumprimento dos deveres e são justos e competentes: 45% respondeu que sim e todos os professores; 37% refere que quase todos os professoresOs professores estão disponíveis para ouvir problemas/ sugestões dos alunos e para os apoiar: 53% responderam que isto acontece sempre; 39% disseram que é frequente95% dos alunos disseram que no início do aluno letivo os professores definem os critérios de avaliaçãoOs professores desenvolvem atividades para além do horário das aulas: 21% disseram que sempre; 24% afirmaram que foi frequentemente; 26% referem algumas vezes87% dos alunos dizem que os professores da turma criam um bom ambiente de aprendizagem e têm uma boa relação com os alunosOs professores dão orientações sobre como estudar e motivam os alunos para estudar ao longo da vida: 61% dos alunos disseram que isso acontece sempre e 29% frequentementeOs funcionários atendem bem os alunos: 50% responderam que sim e sempre e 24% afirmaram que isso era frequente	<ul style="list-style-type: none">24% dos alunos não sabe o que é o Projeto Educativo e 45% refere que não o conhece34% dos alunos refere que não conhece o Regulamento Interno74% dos alunos não sabem se lhes foi pedida a sua opinião para fazer o Regulamento Interno24% dos alunos referem que têm algumas dúvidas no que diz respeito a quem e onde se dirigir conforme o assunto que pretendem tratarMuitos alunos referem que o delegado de turma raramente (29%), nunca (11%) ou não sabem (8%) se o delegado de turma ajuda a resolver conflitos.Uma grande quantidade de alunos afirma que os próprios alunos não contribuem para a conservação, para a higiene e para a segurança das instalações da Escola.Há ainda alguma quantidade de alunos que afirma desconhecer se a Escola tem projetos que visam gerir conflitos ou se a escola tem algum projeto para ocupação dos tempos livres. Isto, nestes casos, revela que os alunos desconhecem várias dinâmicas e projetos que a escola coloca à sua disposição.Há uma percentagem significativa de alunos que não dizem aos pais e encarregados de educação para virem à Escola.Vários alunos afirmam que a Escola não os orienta na escolha da profissão.Situações apresentadas pelos alunos em que a escola tem de melhorar:<ul style="list-style-type: none">Impossibilidade de fazer barulho nos tempos livres ou de utilizar os computadores nos tempos livresSituações de bullyingCasas de banho com pouca qualidade (portas partida, sanitários velhos, falta de líquido para lavar as mãos)Bebedouros da Escola inexistentes ou completamente estragadosBalneáriosComunicação com a DireçãoComida da cantina, poucas mesas e fila longa	<ul style="list-style-type: none">É grave a comunidade discente não conhecer nem saber o que é um Projeto Educativo. O Projeto Educativo deve ser construído de maneira a ser facilmente divulgado em vários formatos e suportes. A Escola deve informar e explicar aos alunos (e aos respetivos encarregados de educação) qual o Projeto Educativo (e provavelmente o que é um projeto educativo) que a Escola tem. Na mesma linha, e apesar de se tratar do Regulamento Interno em Formação Cívica, muitos alunos ainda afirmam que não conhecem o documento. A Escola (todo o Agrupamento) tem de ser capaz de informar os alunos sobre os seus documentos estruturantes.Muitos (demasiados) alunos disseram que não foram envolvidos na construção e realização do Regulamento Interno. Julgamos ser necessário, sempre que um documento deste género que regulamenta o funcionamento da Escola, seja elaborado com recurso à participação dos alunos. A forma de participação dos alunos pode ser equacionada: ou envolvimento direto, ou envolvimento representativo. A equipa que estiver a cargo da revisão do Regulamento Interno deve pensar em formas de envolver os alunos dos vários níveis de ensino.					



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> 95% dos alunos diz que os funcionários executam as suas tarefas com eficácia e têm um bom relacionamento com os alunos 71% dos alunos julgam que os professores e funcionários se mostram satisfeitos por trabalhar na Escola 87% dos alunos afirmam que os professores raramente faltam Os professores apontam os progressos e dificuldades dos alunos e estes têm confiança nos professores: 87% responderam que sim 95% dos alunos referem que o respetivo diretor de turma ou professor titular promove a participação dos pais e encarregados de educação O delegado de turma ajuda a resolver conflitos: 16% responderam sempre; 18% apontaram frequentemente; 18% disseram algumas vezes São dadas respostas às dúvidas dos alunos e os alunos são livres de apresentar sugestões e reclamações: 45% responderam que isso se verifica sempre; 21% disseram que é frequentemente ou algumas vezes. Os alunos são tratados com consideração e respeito e a Escola procura conhecer as suas necessidades e interesses: 82% responderam que sim Os alunos visitam a página de internet da escola: 34% responderam frequentemente; 26% afirmaram algumas vezes; 21% disseram que o fazem sempre 95% dos alunos estão satisfeitos com as instalações que as escolas têm. As instalações são mantidas num estado de conservação, higiene e segurança: 50% dizem que sempre; 32% frequentemente Os alunos contribuem para a conservação, higiene e segurança das instalações da Escola: 55% responderam que sim 82% dos alunos disseram que a Escola tem projetos de intervenção na gestão dos conflitos dos alunos. 82% dos alunos apontaram que a Escola desenvolve projetos para a ocupação dos tempos livres. Na Escola os alunos sentem-se respeitados e valorizados: 47% responderam razoavelmente; 39% apontaram que é totalmente A Escola mede a opinião dos alunos sobre os vários aspetos do seu funcionamento através de inquéritos ou sondagens de opinião: 39% dos alunos responderam que isso é frequentemente; 29% disseram sempre e 21% algumas vezes. As atividades e os resultados de desempenho da Escola são divulgados: 42% disseram que é sempre, 21% afirmaram frequentemente e 13% apontaram algumas vezes 87% dos alunos afirmaram que gostariam de permanecer nesta Escola Em relação à forma se os conflitos são resolvidos com justiça e de forma 	<ul style="list-style-type: none"> Escadas estreitas Melhor gestão do uso dos computadores 	<ul style="list-style-type: none"> Na identificação dos espaços da Escola, deve ser colocado horário de funcionamento e procurar enquadrar igualmente uma pequena listagem dos serviços/ assuntos que são tratados nesse espaço ou setor. Outra forma de resolver esta situação é elaborar uma espécie de guião a entregar a cada aluno, essencialmente os novos, para que nesse guião se possa conter, além de outros aspetos a considerar (como o resumo do Projeto Educativo), informação sobre onde o aluno se deve dirigir em caso de pretender resolver algum assunto... O papel do delegado de turma está subaproveitado e subvalorizado. A Escola deve procurar desenvolver um plano que tenha em linha de conta a possibilidade de dar formação, de enquadrar o papel do delegado e da assembleia de delegados numa dinâmica mais profunda da vida da escola. Além disso, a Escola poderá criar uma carta de serviços, competências e funções para o delegado de turma, dando-lhe mais protagonismo, mais responsabilidade e mais envolvimento na vida escolar da turma. A Escola deve incentivar os alunos a terem um maior cuidado com as instalações da Escola, procurando que estes tenham maior atenção para com a higiene e para com a conservação dos materiais e equipamentos. A Escola deve abordar formas de campanhas ou de grupos de alunos que tenham a seu cargo funções específicas de controlo dos espaços em termos de limpeza e manutenção. A Escola deve procurar encontrar formas



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria																				
	<p>pedagógica, 34% responderam que isso acontece sempre, 26% frequentemente e 26% algumas vezes</p> <ul style="list-style-type: none">66% dos alunos afirmam que dizem aos respetivos pais e encarregados de educação para virem à Escola53% dos alunos disseram que na Escola os orientam na escolha de uma profissãoOs programas das disciplinas são cumpridos: 58% responderam que sempre, 34% disseram que é frequentemente76% dos alunos disseram que são avaliados com justiçaRegras de disciplina da Escola favorecem a convivência democrática e cívica: 87% responderam que sim84% dos alunos dizem que se sentem acompanhados e seguros na Escola.Na escola há garantia de privacidade no atendimento: 87% responderam que simSituações apresentadas pelos alunos em que a escola é excelente:<ul style="list-style-type: none">Bons espaços e equipamentos escolares, quer de sala de aula, quer no exteriorJogos e computadores disponíveis para os alunos durante os intervalos e tempos livresBons professores e boa direçãoForma como a escola gere a situação dos alunos que se magoam nas aulasCapacidade de auxílio e apoio dos professores para resolver qualquer problemaBoa apresentação e acolhimento da EscolaBoa biblioteca escolarBons funcionários, simpatia no atendimentoBom ambiente escolar que proporciona amizades e bem-estarDuas tardes livresQuadros interativos nas salas de aulaSegurança da EscolaRádio da EscolaEspaços para convívio, bar de alunosExistência de câmaras de vigilância		<p>para convencer os alunos a sensibilizar os respetivos pais e encarregados de educação a virem à escola. O problema ainda é mais grave quando os próprios alunos desincentivam os pais a vir à Escola. Deve, portanto, ser pensada uma forma para ultrapassar este problema, seja através de ações de sensibilização e formação, seja através de encontros entre pais e educandos, seja através da realização de atividade desenvolvidas pelos alunos em que os pais sejam também convidados a participar ou a assistir.</p> <ul style="list-style-type: none">A Escola deve desenvolver projetos e mecanismos de informar e formar os alunos para as profissões e para o mercado de trabalho, desde um determinado escalão etário ou ano de escolaridade, não se preocupando somente com o 9.º ano. Isto pode ser feito através da concretização de atividades que prevejam a mostra ou exemplificação de profissões por pessoas que as desempenhem na realidade ou por fazer trabalhos de visita de estudo ou de pesquisa sobre áreas de trabalho profissional, dando aos alunos perspetivas de opção de carreira ou de estudo.																				
	<ul style="list-style-type: none">Grau de satisfação: <table><tr><th>Situações</th><th>Muito insatisfeito</th><th>Insatisfeito</th><th>Pouco satisfeito</th><th>Satisfeito</th><th>Muito satisfeito</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr><tr><td><ul style="list-style-type: none">Desempenho da Escola</td><td>3</td><td></td><td>5</td><td>50</td><td>42</td><td></td><td>4,28</td></tr></table>							Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor	<ul style="list-style-type: none">Desempenho da Escola	3		5	50	42		4,28
Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor																
<ul style="list-style-type: none">Desempenho da Escola	3		5	50	42		4,28																



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas				Tópicos/ sugestões de melhoria		
	▪ Cortesia dos funcionários que lidam com as pessoas		5	13	45	32	5	3,89
	▪ Melhorias implementadas na Escola			5	34	55	5	4,26
	▪ Impacto da Escola na qualidade de vida dos alunos		3	8	50	34	5	4
	▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola		3	18	42	34	3	3,98
	▪ Horário de atendimento dos serviços	5	5	5	39	45		4,11
	▪ Informação disponível no local de atendimento		5	3	37	45	11	3,92
	▪ Informação disponível online	5	3	8	42	39	3	3,98
	▪ Qualidade da Escola	3		8	24	66		4,53
	▪ Organização da Escola		8	3	37	53		4,38
	▪ Clima de confiança e ambiente na Escola	3	3	11	42	42		4,2
	▪ Facilidade de comunicar com a Direção	3		21	45	26	5	3,76
	▪ Utilização da Internet	3	3	16	26	53		4,26
	▪ Utilização das tecnologias nas aulas		5	11	32	53		4,36
	▪ Média final do grau de satisfação = 4,14							
6.1.	Inquérito aos ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO							
	<div> <div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhece o Projeto Educativo: 68% refere que sabe o que é e já o leu; 24% diz que sabe o que é mas não o conhece ▪ Conhece o Regulamento Interno: 88% refere que sabe o que é e conhece-o ▪ 84% dos encarregados de educação referem que os professores informam os seus alunos sobre as finalidades e objetivos das disciplinas ▪ 88% dos encarregados de educação apontam que os alunos se sentem à vontade para apresentar as suas dúvidas ▪ Os professores atendem os encarregados de educação sempre que estes procuram aqueles para qualquer assunto: 92% apontam que isto acontece sempre ▪ Os funcionários atendem os encarregados de educação sempre que estes procuram aqueles para tratar qualquer assunto: 88% referem que isto acontece sempre ▪ 80% dos encarregados de educação referem que os funcionários estão sempre e claramente identificados ▪ 88% dos encarregados de educação apontam que os diretores de turma/ professores titulares/ educadores têm afixado o horário de atendimento ▪ Há a garantia de atendimento e privacidade nos diálogos na Escola: 88% dos encarregados de educação referem que este facto se verifica sempre ▪ Na escola são aceites e dadas respostas a pedidos feitos oralmente, por fax, </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 48% dos alunos não sabem se lhes foi pedida a sua opinião para fazer o Regulamento Interno e 32% referem que não lhes foi pedida qualquer opinião ou contributo ▪ Há ainda um valor significativo de encarregados de educação que referem que há funcionários que não estão claramente identificados ▪ Situações apresentadas pelos encarregados de educação em que a escola tem de melhorar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamento dos alunos ▪ Informação sobre os documentos oficiais ▪ Maior atenção para evitar brigas e lutas entre alunos ▪ Páginas da net com pouca informação útil ou com informação indisponível durante muito tempo ▪ Fazer a promoção das atividades da Escola e de forma mais apelativa ▪ Melhor ambiente na sala de aula, essencialmente aquecimento durante o inverno (sobretudo nas salas de aula do primeiro ciclo) ▪ Sugestão de construção de um jornal escolar ou melhorar a página web da Escola para transmitir informação mais útil e mais dinâmica à comunidade ▪ Não colocar lixo no chão ▪ Melhorar os balneários </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muitos encarregados de educação disseram que não foram envolvidos na construção e realização do Regulamento Interno. Julgamos ser necessário, sempre que um documento deste género que regulamenta o funcionamento da Escola, seja elaborado com recurso à participação de toda a comunidade, envolvendo também os encarregados de educação. A forma de participação pode ser equacionada: ou envolvimento direto, ou envolvimento representativo. A equipa que estiver a cargo da revisão do Regulamento Interno deve pensar em formas de envolver esses agentes educativos. ▪ A Escola deve desenvolver projetos e mecanismos de informar os encarregados de educação sobre o funcionamento, documentação, atividades, resultados, etc. </div> </div>							



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>telefone ou outros meios: 76% responderam que isto é sempre e 12% disseram que é frequentemente</p> <ul style="list-style-type: none"> 88% dos pais e encarregados de educação estão informados dos meios através dos quais podem pedir esclarecimentos As pessoas convocadas são atendidas à hora marcada: 72% dos encarregados de educação referem que é sempre e 24% dizem que é frequentemente 92% dos encarregados de educação dizem que as convocatórias destinadas a eles são feitas com a antecedência adequada e com os dados e referências apropriadas Os encarregados de educação afirmam que estão informados das atividades que se realizam na escola: 100% responderam que sim 84% dos encarregados de educação refere que está informado sobre os serviços de apoio existentes para os alunos 88% dos encarregados de educação referem que a Escola se preocupa com a segurança na circulação dos alunos à entrada e saída da escola As instalações são mantidas num estado de conservação, higiene e segurança: 80% dizem que sempre; 20% frequentemente Participa nas atividades da Escola: 52% dos encarregados de educação responderam frequentemente, 28% dizem que o fazem sempre Regras de disciplina da Escola favorecem a convivência democrática e cívica: 92% responderam que sim Os encarregados de educação recebem orientação sobre como os educandos devem estudar: 64% responderam que sempre e 24% afirmaram que é frequentemente 60% dos encarregados de educação disseram que na Escola orienta os alunos sobre os cursos e saídas vocacionais Em relação à forma se os conflitos são resolvidos com justiça e de forma pedagógica, 48% responderam que isso acontece sempre, 36% frequentemente As famílias são motivadas a participar na construção da Escola: 52% responderam que isso acontece sempre, 36% frequentemente 88% dos encarregados de educação responderam que a Escola colabora com as famílias para que os alunos falem às aulas Situações apresentadas pelos encarregados de educação em que a escola é excelente: <ul style="list-style-type: none"> Possuir bons equipamentos pedagógicos e tecnológicos na sala de aula Os espaços existentes na escola para os alunos A qualidade dos Diretores de Turma 	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar o ambiente da cantina Melhorar as horas do desporto escolar 	<p>Esta informação pode ser divulgada através da criação de um jornal escolar ou rentabilizar muito mais a página web da Escola, procurando dar a conhecer, de forma organizada e simplificada, as atividades realizadas pelas escolas do Agrupamento, a documentação, a legislação, informações e avisos, etc</p> <ul style="list-style-type: none"> Prestar atenção ao que os encarregados de educação sugerem para melhorar nas escolas



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas				Tópicos/ sugestões de melhoria																																																																																																																																																																										
	<ul style="list-style-type: none">▪ Disponibilidade dos professores para atender os pais▪ Ambiente favorável existente na Escola▪ Empenho e disponibilidade dos professores▪ Serviço e atenção prestado pelos funcionários▪ Atividades e intervenção da Escola no meio: Mostra de Sopas, Eletrão, Sarau no CCI,▪ Esquema de ocupação dos tempos livres▪ Preocupação da Escola com o ambiente (reciclagem, por exemplo)▪ Qualidade de ensino prestado▪ Tratamento aos pais e alunos																																																																																																																																																																															
	<ul style="list-style-type: none">▪ Grau de satisfação: <table><thead><tr><th>Situações</th><th>Muito insatisfeito</th><th>Insatisfeito</th><th>Pouco satisfeito</th><th>Satisfeito</th><th>Muito satisfeito</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola</td><td></td><td></td><td>4</td><td>56</td><td>36</td><td>4</td><td>4,16</td></tr><tr><td>▪ Facilidade de estacionamento automóvel</td><td></td><td>4</td><td>8</td><td>44</td><td>44</td><td></td><td>4,28</td></tr><tr><td>▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés</td><td></td><td></td><td>16</td><td>52</td><td>28</td><td>4</td><td>3,96</td></tr><tr><td>▪ Horário de atendimento dos serviços</td><td></td><td></td><td>12</td><td>24</td><td>64</td><td></td><td>4,52</td></tr><tr><td>▪ Informação disponível no local de atendimento</td><td></td><td></td><td>4</td><td>48</td><td>48</td><td></td><td>4,44</td></tr><tr><td>▪ Esclarecimento de dúvidas</td><td></td><td></td><td>4</td><td>24</td><td>72</td><td></td><td>4,68</td></tr><tr><td>▪ Qualidade da informação disponível online</td><td></td><td>4</td><td>8</td><td>40</td><td>44</td><td>4</td><td>4,12</td></tr><tr><td>▪ Instalações da Secretaria</td><td></td><td></td><td>4</td><td>36</td><td>48</td><td>12</td><td>3,96</td></tr><tr><td>▪ Qualidade das salas de aula</td><td></td><td></td><td>12</td><td>48</td><td>40</td><td></td><td>4,28</td></tr><tr><td>▪ Equipamento disponível para o ensino e aprendizagem</td><td></td><td></td><td>8</td><td>44</td><td>48</td><td></td><td>4,4</td></tr><tr><td>▪ Espaços para os alunos</td><td>4</td><td></td><td>4</td><td>28</td><td>64</td><td></td><td>4,48</td></tr><tr><td>▪ Meios de estudo e ajuda ao estudo para os alunos</td><td></td><td>4</td><td>4</td><td>40</td><td>48</td><td>4</td><td>4,2</td></tr><tr><td>▪ Serviço de bar e cantina</td><td>4</td><td></td><td>4</td><td>32</td><td>44</td><td>16</td><td>3,64</td></tr><tr><td>▪ Equipamento informático</td><td></td><td>4</td><td>8</td><td>44</td><td>40</td><td>4</td><td>4,08</td></tr><tr><td>▪ Projetos e atividades existentes e desenvolvidos na escola</td><td></td><td></td><td>4</td><td>44</td><td>44</td><td>8</td><td>4,08</td></tr><tr><td>▪ Qualidade do serviço prestado</td><td></td><td></td><td></td><td>48</td><td>52</td><td></td><td>4,52</td></tr><tr><td>▪ Comportamento dos alunos</td><td></td><td></td><td>12</td><td>64</td><td>24</td><td></td><td>4,12</td></tr><tr><td>▪ Transportes escolares</td><td>4</td><td></td><td>4</td><td>40</td><td>32</td><td>20</td><td>3,36</td></tr><tr><td>▪ Biblioteca</td><td></td><td></td><td>4</td><td>28</td><td>48</td><td>20</td><td>3,64</td></tr><tr><td>▪ Balneários escolar</td><td>4</td><td></td><td>12</td><td>44</td><td>20</td><td>20</td><td>3,16</td></tr></tbody></table> <p>Média final do grau de satisfação = 4,10</p>								Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor	▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola			4	56	36	4	4,16	▪ Facilidade de estacionamento automóvel		4	8	44	44		4,28	▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés			16	52	28	4	3,96	▪ Horário de atendimento dos serviços			12	24	64		4,52	▪ Informação disponível no local de atendimento			4	48	48		4,44	▪ Esclarecimento de dúvidas			4	24	72		4,68	▪ Qualidade da informação disponível online		4	8	40	44	4	4,12	▪ Instalações da Secretaria			4	36	48	12	3,96	▪ Qualidade das salas de aula			12	48	40		4,28	▪ Equipamento disponível para o ensino e aprendizagem			8	44	48		4,4	▪ Espaços para os alunos	4		4	28	64		4,48	▪ Meios de estudo e ajuda ao estudo para os alunos		4	4	40	48	4	4,2	▪ Serviço de bar e cantina	4		4	32	44	16	3,64	▪ Equipamento informático		4	8	44	40	4	4,08	▪ Projetos e atividades existentes e desenvolvidos na escola			4	44	44	8	4,08	▪ Qualidade do serviço prestado				48	52		4,52	▪ Comportamento dos alunos			12	64	24		4,12	▪ Transportes escolares	4		4	40	32	20	3,36	▪ Biblioteca			4	28	48	20	3,64	▪ Balneários escolar	4		12	44	20	20	3,16
Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor																																																																																																																																																																									
▪ Possibilidade de sugerir melhorias aos serviços da escola			4	56	36	4	4,16																																																																																																																																																																									
▪ Facilidade de estacionamento automóvel		4	8	44	44		4,28																																																																																																																																																																									
▪ Nível de acessibilidade para deficientes e carros de bebés			16	52	28	4	3,96																																																																																																																																																																									
▪ Horário de atendimento dos serviços			12	24	64		4,52																																																																																																																																																																									
▪ Informação disponível no local de atendimento			4	48	48		4,44																																																																																																																																																																									
▪ Esclarecimento de dúvidas			4	24	72		4,68																																																																																																																																																																									
▪ Qualidade da informação disponível online		4	8	40	44	4	4,12																																																																																																																																																																									
▪ Instalações da Secretaria			4	36	48	12	3,96																																																																																																																																																																									
▪ Qualidade das salas de aula			12	48	40		4,28																																																																																																																																																																									
▪ Equipamento disponível para o ensino e aprendizagem			8	44	48		4,4																																																																																																																																																																									
▪ Espaços para os alunos	4		4	28	64		4,48																																																																																																																																																																									
▪ Meios de estudo e ajuda ao estudo para os alunos		4	4	40	48	4	4,2																																																																																																																																																																									
▪ Serviço de bar e cantina	4		4	32	44	16	3,64																																																																																																																																																																									
▪ Equipamento informático		4	8	44	40	4	4,08																																																																																																																																																																									
▪ Projetos e atividades existentes e desenvolvidos na escola			4	44	44	8	4,08																																																																																																																																																																									
▪ Qualidade do serviço prestado				48	52		4,52																																																																																																																																																																									
▪ Comportamento dos alunos			12	64	24		4,12																																																																																																																																																																									
▪ Transportes escolares	4		4	40	32	20	3,36																																																																																																																																																																									
▪ Biblioteca			4	28	48	20	3,64																																																																																																																																																																									
▪ Balneários escolar	4		12	44	20	20	3,16																																																																																																																																																																									



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	SUBCRITÉRIO 6.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
6.1	<p>Pontuação</p> <p>4,03</p>	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,4</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecimento do Projeto Educativo e do Regulamento Interno por parte dos docentes - valorização das diferentes culturas e saberes - conhecimento do funcionamento da instituição/ organização - regras da escola favorecem a disciplina e a convivência - satisfação com as instalações e com os equipamentos - higiene e limpeza dos espaços escolares - bom ambiente de trabalho - projetos existentes, equipamentos de sala de aula e tecnologia existente <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 4,4</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorização das culturas e saberes existentes na escola - Informação presente e disponível na escola - atendimento com garantia de privacidade e de ter em conta as sugestões e propostas do interveniente - regras de funcionamento da escola criam ambiente democrático e de bom relacionamento entre as pessoas - satisfação das pessoas face às instalações, equipamentos e aos recursos existentes - valor médio muito satisfatório do grau de satisfação geral face às necessidades e expetativas dos funcionários <p>Pontuação dos inquéritos dos alunos – 3,8</p> <ul style="list-style-type: none"> - bons projetos implementados na Escola - preocupação da escola sobre a segurança dos alunos - conhecimento que os alunos têm sobre as atividades realizadas e do funcionamento da escola - professores exigentes no cumprimento dos deveres e disponíveis para ouvir os alunos - bom ambiente de sala de aula para aprendizagem e capacidade dos professores para orientar os alunos para o estudo - competência dos funcionários na realização das suas tarefas - compromisso dos professores para com a escola (faltam pouco) e capacidade dos professores para apontarem os progressos ou as falhas dos alunos, realizando autoavaliação - capacidade da escola em promover a participação dos pais - alunos são tratados com consideração e respeito e ambiente de escola com bom equipamento e espaços disponíveis para os alunos - regras de disciplina e convivência na escola <p>Pontuação dos inquéritos dos Encarregados de Educação – 3,93</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecimento que os encarregados de educação têm dos documentos fundamentais do Agrupamento - sentimento de segurança dos encarregados de educação face à confiança que depositam nos professores sobre o que estes disponibilizam aos alunos em termos de informação, disponibilidade para ouvir e para ajudar e explicar - capacidade, disponibilidade e atenção dos professores e funcionários em relação ao atendimento aos encarregados de educação - garantia de privacidade de atendimento - conhecimento das atividades da Escola por parte dos encarregados de educação - instalações da escola - regras de funcionamento e de cidadania da Escola 	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
6.2.	Professores, Funcionários, Alunos, Encarregados de Educação, Público Análise das situações decorridas		
6.2.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Não houve reclamações formais. Algumas reclamações informais são realizadas de forma extemporânea ou em diálogos casuísticos defronte dos diretores de turma ou dos funcionários e motivados por assuntos estritamente pessoais. As pessoas com sentido de reclamação são geralmente atendidas formalmente por algum representante da Escola ou da Direção no sentido de entender os motivos da insatisfação e ser-lhe dada resposta. ■ Geralmente as reclamações existentes ou as insatisfações recebem respostas imediatas, não havendo lugar a tempos de espera. ■ Os assistentes operacionais frequentam ações de formação sobre o relacionamento e o atendimento ao público de maneira a preparar-se para essa função. ■ Docentes e não docentes recebem instruções e orientações por parte da Direção no sentido de proceder a uma imagem correta da Escola e a agir de forma consentânea com o Projeto Educativo e com a política de funcionamento e gestão da Escola. ■ Cada departamento curricular tem, em média, nove reuniões; cada conselho de turma reúne, em média, cinco vezes por ano letivo; o conselho pedagógico reuniu catorze vezes no ano letivo; reuniões gerais de professores e funcionários são de acordo com as necessidades, havendo sempre um mínimo de quatro por ano; há reuniões do pessoal não docente de acordo com a regularidade imprimida pela lei; as reuniões de conselho de diretores de turma são sete por ano letivo. ■ Serviços escolares (bar, cantina, papelaria, reprografia, secretaria, biblioteca) funcionam de maneira a não existirem tempos de espera que impossibilitem o tratamento ou processamento do produto ou serviço. ■ Realização de inquéritos de satisfação: aos alunos, implementação do ensino das ciências, cantina, secretaria. ■ Ações realizadas para melhorar os serviços: expositores mais completos e com o tempo, gestão de informação na página da escola, monitores com informação, rádio de escola, envolvimento dos alunos nas atividades e na dinamização, atividades de impacto social e geral (como por exemplo a Mostra das Sopas), biblioteca,... ■ Realização de reuniões de assembleia de delegados de turma com alguma regularidade para serem apresentadas sugestões, serem dadas informações e preparar-se um melhor ambiente escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Não há a contabilização das sugestões e propostas recebidas em cada ação ou reunião. Muitas das sugestões não ficam registadas em ata ou não seguem o procedimento formal. Muitas das sugestões surgem em situações informais de diálogo ou conversação extemporânea. ■ Nem todos os elementos da comunidade escolar chegam a ter conhecimento dos resultados dos estudos e inquéritos de satisfação realizados ■ Não há levantamento ou estudos que permitam aferir se os padrões de qualidade do serviço são atingidos ou estão dentro da norma. Apesar de existir algum esforço para melhorar a disponibilidade, o rigor e a transparência da informação, na realidade, ainda se conhecem vários elementos da comunidade educativa que afirmam desconhecer determinados pontos informativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A Escola deverá equacionar seriamente a existência de uma caixa de sugestões junto a cada um dos seus serviços principais ou, pelo menos, junto àqueles serviços mais prementes (bar, papelaria/ reprografia, secretaria,...). Além disso, as sugestões apresentadas devem ser analisadas, publicitadas, levadas a discussão nos órgãos próprios e dada resposta. ■ A Escola deve considerar a hipótese de se criar um grupo de alunos, selecionados criteriosamente, para executarem tarefas de verificação do funcionamento da Escola. Por outras palavras, poderiam ser alunos, orientados por um ou dois professores, com ligação à Equipa de Autoavaliação, para identificarem situações de mau ou incorreto funcionamento na escola e reportarem-no. Deste modo, possibilita-se a melhoria de espaços da escola (recreios, materiais, etc), bem como do funcionamento (filas, procedimentos, etc). ■ A Escola deve insistir na existência de reuniões com os encarregados de educação com o conselho de turma, essencialmente nos casos em que se justifica tal situação, para resolução de eventuais problemas.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	SUBCRITÉRIO 6.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
6.2	Pontuação 3,60	Pontuação : 3,6 - existência de página da escola para trabalho em conjunto e partilha de ideias, debates, sugestões, opiniões, colocação de documentos, convocatórias, etc - realização de inquéritos de opinião e grau de satisfação à comunidade - realização de reuniões para resolução de problemas de trabalho e de funcionamento	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

88% afirma que o agrupamento pretende ser conhecido e procurado por alunos, docentes e outros trabalhadores por ser uma referência pela sua qualidade, gestão, acolhimento e profissionalismo.

No desempenho das várias vertentes e dinâmicas do agrupamento foram apurados os seguintes resultados (com maior prevalência) de satisfação:

O **funcionamento** foi considerado **Muito Bom** 50% contra Excelente 38%,

Os **resultados** foram considerados **Bom** 62% contra Muito Bom 38%,

As **atividades** foram consideradas **Muito Bom** 50% contra os 25% atribuídos às classificações de Bom e de Excelente,

O **atendimento** foi considerado **Muito Bom** 50% contra Excelente 38%,

As **infraestruturas** foram consideradas em **38% como Muito Bom ou Excelente**,

Os **recursos humanos** do agrupamento foram considerados como **Muito Bom** 75% contra os 12% atribuídos às classificações de Bom e de Excelente,

A **qualidade dos serviços** foi considerada **Excelente** 50% contra Muito Bom 38%

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 7: RESULTADOS RELATIVOS ÀS PESSOAS

Âmbito da avaliação

Os resultados que a organização atingiu para satisfazer as necessidades e expectativas dos seus colaboradores através de...

Subcritérios (SC)

7.1 Resultados das medições da satisfação e motivação das pessoas.

7.2 Indicadores de resultados relativos às pessoas.

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
7.1.	Inquérito aos DOCENTES		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfação com as condições de trabalho: 76% responderam muito; 24% mais ou menos ▪ Conhecem a Visão, Missão e Valores da Escola: 98% responderam que sim ▪ Direção reconhece e valoriza o trabalho dos docentes: 57% responderam que isso se verifica muito; 33% apontaram mais ou menos ▪ 93% responderam que a Direção se interessa na resolução dos problemas que os docentes manifestam em sala de aula ▪ Docentes conhecem os vários projetos, clubes e atividades da Escola: 62% responderam que acontece mais ou menos; 29% apontaram que é muito ▪ 67% dos docentes sentem-se muito respeitados e valorizados; 26% disseram que isso acontece num grau mediano ▪ 93% dos docentes afirmam que se sentem encorajados a serem inovadores e a desenvolver melhores práticas educativas ▪ 83% dos docentes afirmam que gostam muito do trabalho que desenvolvem na Escola ▪ 95% dos docentes responderam que a escola está a corresponder muito às suas expetativas e que gosta de permanecer nesta escola ▪ Boa articulação com as famílias e comunidade: 95% dos docentes dizem que isso existe ▪ 98% dos docentes apontam que há uma boa relação entre os docentes e os alunos ▪ Todos os docentes dizem que publicitam a Escola junto de outros colegas docentes e junto de amigos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existem algumas áreas de melhoria a ter em conta: o conhecimento mais amplo e mais divulgado dos horários de atendimento dos diretores de turma, professores titulares e educadoras 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divulgar, afixando em locais visíveis e práticos, o horário de atendimento ao público e aos encarregados de educação, por parte da Direção, dos diretores de turma, dos professores titulares e das educadoras



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas				Tópicos/ sugestões de melhoria		
	<ul style="list-style-type: none">Conhecimento dos horários de atendimento dos diretores de turma, professores titulares e educadoras: 55% afirmaram conhecer bem esses horários de atendimento93% dos docentes afirmaram que têm muita confiança nesta escola							
	<ul style="list-style-type: none">Grau de satisfação:							
	Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor
	Forma de comunicação da direção	5		5	33	57		4,37
	Existência de regulamentos e manuais de procedimentos	2	2	2	36	52	5	4,16
	Forma de avaliação das atividades e funcionamento	2	2	2	29	62	2	4,38
	Postura da Escola face à mudança e modernização	5			14	81		4,66
	Preocupação com as questões humanas, sociais e ambientais	5			17	79		4,68
	Justiça na gestão e no tratamento	5		5	24	62	5	4,26
	Forma de gerir os problemas pessoais dos docentes	5		2	26	52	14	3,75
	Oportunidade para desenvolver novas competências	5			29	64	2	4,41
	Envolvimento no processo de tomada de decisão	2	5	5	29	57	2	4,28
	Diálogo existente entre coordenações e docentes	2	2		36	57	2	4,35
	Motivação dada pela escola para o desempenho da função	2	2	2	33	57	2	4,29
	Conhecimento de inventários e recursos didáticos	2	2	5	55	21	14	3,46
	<ul style="list-style-type: none">Média final do grau de satisfação = 4,25							
7.1.	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS							
	<ul style="list-style-type: none">Satisfação com as condições de trabalho: 67% responderam muito; 33% mais ou menosConhecem a Visão, Missão e Valores da Escola: 83% responderam que simDireção preocupa-se em facilitar aos funcionários recursos necessários ao seu desempenho: 92% responderam que simTodos responderam que a Direção reconhece e valoriza o trabalho dos funcionários92% responderam que a Direção se interessa na resolução dos problemasNa distribuição do trabalho, tem-se em conta as capacidades de cada um: 42% responderam que isso acontece sempre e 25% responderam que isso acontece muitas vezesTodos os funcionários conhecem a sua função e as respetivas tarefasExistem potenciação da polivalência e das capacidades dos funcionários, aplicando rotatividade nos postos de trabalho: 42% reponderam que isso	<ul style="list-style-type: none">33% referem que não sabem se a distribuição do serviço tem em conta as capacidades profissionais de cada um42% dos funcionários não sabem se é ministrada alguma formação inicial sobre o serviço aos novos funcionários ou àqueles que mudam de local de trabalho. Poucos afirmam que há essa formação ou treino inicial das funções.Existem algumas áreas de melhoria a ter em conta: o conhecimento mais amplo e mais divulgado dos horários de atendimento dos diretores de turma, professores titulares e educadoras; o desenvolvimento de uma cultura de confiança da escola, o ter em conta e consideração a opinião de cada um dos intervenientes				<ul style="list-style-type: none">Na distribuição do serviço, a Direção ou a coordenação do serviço deve evidenciar que a função a desempenhar por determinada pessoa tem em conta as suas capacidades profissionais e que, portanto, a Escola pretende atingir uma boa imagem, um bom sucesso e um bom resultado, partindo da colaboração do funcionário mais capaz e com o perfil mais adequado a essa função distribuída.Sempre que um funcionário muda de posto de trabalho ou existe um funcionário novo em serviço (substituindo alguém, por		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria																												
	<p>acontece frequentemente; 25% afirmaram que isso acontece por vezes; 17% disseram que isso acontece sempre</p> <ul style="list-style-type: none">Os funcionários afirmaram que participam ativamente na organização e na vida da Escola: 67% muito; 17% mais ou menos58% dos funcionários sentem-se muito respeitados; 42% disseram que isso acontece num grau medianoTodos os funcionários afirmaram que gostam muito do trabalho que desenvolvem na escola e estão muito satisfeitos por isso75% dos funcionários afirmaram que estão muito satisfeitos com os alunos da escola; 25% disseram que essa satisfação é mais ou menos92% dos funcionários responderam que a escola está a corresponder muito às suas expetativas; os restantes 8% dizem que isso corresponde em parteBoa articulação com as famílias e comunidade: 83% dos funcionários que isso existeNo que diz respeito a saber se as opiniões pessoais de cada um são tidas em consideração, 50% responderam que isso acontece frequentemente e 33% somente algumas vezes92% dos funcionários afirmaram que têm muita confiança nesta escolaConhecimento dos horários de atendimento dos diretores de turma, professores titulares e educadoras: 92% afirmaram conhecer bem esses horários de atendimento		<p>exemplo), a Escola deve providenciar uma forma de prestar uma formação inicial (em jeito de treinamento de formação) para que a função seja exercida com tarefas desempenhadas com boa qualidade. Essa formação deverá ser enquadrada pela Direção, seja dada pela coordenação, seja dada por alguém que tenha eventualmente desempenhado funções semelhantes com reconhecida qualidade.</p> <ul style="list-style-type: none">Divulgar, afixando em locais visíveis e práticos, o horário de atendimento ao público e aos encarregados de educação, por parte da Direção, dos diretores de turma, dos professores titulares e das educadorasEncontrar mecanismos de os funcionários terem conhecimento dos equipamentos existentes, bem como dos recursos produzidos e que pertencem ao inventário de cada departamento ou escola. Isso implica que no final de cada ano, ou no início de ano letivo seguinte, os funcionários tenham conhecimento dos inventários e dos recursos materiais existentes. Ao mesmo tempo, seria importante que os funcionários soubessem ou que recebessem alguma formação sobre a utilização ou preparação de alguns equipamentos (computadores, vídeos, projetores,...) de maneira a não só preparar esses materiais convenientemente, como também a solucionar ou identificar algum problema.																												
	<ul style="list-style-type: none">Grau de satisfação: <table><tr><th>Situações</th><th>Muito insatisfeito</th><th>Insatisfeito</th><th>Pouco satisfeito</th><th>Satisfeito</th><th>Muito satisfeito</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr><tr><td><ul style="list-style-type: none">Forma de comunicação da direção</td><td></td><td></td><td></td><td>42</td><td>58</td><td></td><td>4,58</td></tr><tr><td><ul style="list-style-type: none">Existência de regulamentos e manuais de procedimentos</td><td></td><td></td><td>17</td><td>42</td><td>42</td><td></td><td>4,29</td></tr></table>							Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor	<ul style="list-style-type: none">Forma de comunicação da direção				42	58		4,58	<ul style="list-style-type: none">Existência de regulamentos e manuais de procedimentos			17	42	42		4,29
Situações	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	NS/ NR	Valor																								
<ul style="list-style-type: none">Forma de comunicação da direção				42	58		4,58																								
<ul style="list-style-type: none">Existência de regulamentos e manuais de procedimentos			17	42	42		4,29																								



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	▪ Funcionamento da Escola		42 58 4,58
	▪ Postura da Escola face à mudança e modernização		17 83 4,83
	▪ Justiça na gestão e no tratamento		50 50 4,5
	▪ Forma de gerir os problemas pessoais dos funcionários		33 50 17 3,82
	▪ Oportunidade para desenvolver novas competências	17	67 17 4,04
	▪ Motivação dada pela escola para o desempenho da função		42 58 4,58
	▪ Conhecimento de inventários e recursos didáticos	25	25 25 25 3
	▪ Informação disponibilizada para as funções		25 75 4,75
	▪ Condições de trabalho		33 67 4,67
	▪ Relacionamento com os outros		17 83 4,83
▪ Média final do grau de satisfação = 4,37			
	SUBCRITÉRIO 7.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
7.1	Pontuação 4,42	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,4</p> <ul style="list-style-type: none"> - satisfação com as condições de trabalho e conhecimento da visão, missão e valores da instituição escolar onde trabalham - interesse e empenho da Direção na resolução de problemas dos docentes - sentimento para a inovação e para o desenvolvimento de projetos - existência de articulação com as famílias - bom relacionamento entre docentes e alunos - confiança demonstrada na escola por parte dos docentes <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 4,5</p> <ul style="list-style-type: none"> - muita satisfação com as condições de trabalho, existência de muita confiança na instituição para a qual trabalham e identificação do serviço que fazem e essa implicação no sucesso da instituição - sentido de que a Direção se preocupa com o bem-estar dos funcionários e que lhes fornece os recursos materiais e as técnicas e procedimentos que necessitam para o desempenho das suas funções - afirmação de que se sentem reconhecidos nas funções e nas tarefas que executam - conhecimento pleno das funções a exercer e que essas funções, em parte, são distribuídas tendo em conta a maximização da eficiência e da qualidade - apreciação total pelo desempenho do trabalho, com correspondência às expectativas formuladas anteriormente - sentimento de integração e de articulação com o meio e com as famílias - grau de satisfação muito elevado 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
7.2.	Professores, Funcionários, Alunos, Encarregados de Educação, Público		
	Análise das situações decorridas		
	▪ No que diz respeito aos indicadores relativos à satisfação, e especificamente ao nível de absentismo, não foram feitos estudos concretos e precisos neste	▪ Inexistência de estudos concretos e precisos sobre o nível de absentismo dos docentes e não docentes.	▪ A Equipa de Autoavaliação deve equacionar a situação de desenvolver estudos para



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>sentido. Conhece-se contudo, que o valor de faltas por indivíduo/ pessoa por ano letivo tem decrescido nos últimos tempos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O pessoal docente foi avaliado no ano letivo 2010-2011, tendo havido bons resultados de desempenho do pessoal docente (excelentes, muito bons e bons; não houve regulares nem insuficientes). O pessoal não docente tem sido avaliado de acordo com os requisitos do SIADAP e não se verificam situações de não cumprimento. ▪ Os níveis de utilização das tecnologias de informação e comunicação são elevados. A percentagem de utilização ronda os 95% a nível do agrupamento para os colaboradores (docentes e funcionários). As requisições de portáteis e de computadores na sala 5 (até ao final do ano letivo transato) e na sala TIC foram elevadas. A título de exemplo, a sala TIC é requisitada numa média de 3 ocorrências por dia, ao longo do ano letivo. No caso do uso dos portáteis, a média é superior. ▪ Nas atividades de formação realizadas pelo agrupamento, os custos aplicados não são contabilizados formalmente, pois enquadram-se em custos de energia, fotocópias, e equipamentos próprios da escola (desgaste somente na amortização normal). De qualquer modo, pode-se aferir empiricamente e de forma subjetiva que os indicadores relativos ao desenvolvimento de competências por participação em atividades de formação é significativo: os docentes e funcionários colocam em prática as aprendizagens que fazem nas formações, são transmitidas informações aos colegas que não participaram, são partilhadas técnicas e recursos. ▪ Ao nível de funcionários há rotatividade dentro do serviço, e procede-se também a ajustamentos pontuais (ausência de outros funcionários, por exemplo e necessidade de suprir falhas temporárias). A rotatividade ou mobilidade dentro do Agrupamento existe, de certa forma, tendo em mente também as competências dos funcionários para o desempenho das suas funções. Há, contudo, situações em que tal não se verifica por razões de exclusividade de funções. ▪ No que diz respeito à motivação e envolvimento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ a taxa de resposta a inquéritos, por exemplo, ao nível do pessoal docente, em média, ronda os 60% e nos funcionários, em média, ronda os 50%. Nos inquérito das atividades da escola, a taxa de resposta é de 100%. ▪ Participação em eventos sociais. pedalada, almoços e jantares da comunidade; atividades gerais da Escola (Feira de Outono, etc), passeio de final de ano, mostra das sopas, atividades do 1.º ciclo e do pré-escolar,... ▪ Reuniões gerais de pessoal – reunião no início do ano letivo e reuniões gerais por motivos de processo eleitoral, de informações relativas à carreira, de informações relativas ao funcionamento da organização. O 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistência ou notas registadas sobre os rácios ou taxas indicadoras da rotatividade do pessoal. ▪ Não existem evidências sobre a capacidade para lidar com os cidadãos/ clientes e responder às suas necessidades. Apesar de se saber que, de uma forma geral, todos os cidadãos/ clientes são atendidos e as suas necessidades são satisfeitas, não existe uma medição sobre a capacidade ou o grau em que isso acontece. ▪ Não existe um registo formal sobre a quantidade ou a frequência de reconhecimento individual ou das equipas. Por vezes, em reuniões de órgãos de gestão, como o Conselho Pedagógico, e geralmente no final do ano ou em situações de avaliação de atividades, há lugar a reconhecimento do trabalho realizado por um indivíduo ou um grupo de pessoas que se tenha destacado. No entanto, esse facto não é relevante, dado que o mais importante para a organização é o aspeto global e geral, ou seja, a dinâmica de toda a atividade ou evento e o sucesso da mesma em termos de consecução de objetivos. 	<p>aferir o nível ou grau de produtividade do pessoal docente e não docente, concretamente no que diz respeito à taxa de absentismo/ participação ao serviço.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No sentido de se apurar os registos, poderá a Escola fazer o levantamento do número de casos de reconhecimento individual ou de grupo que são apontados formalmente. Na mesma linha, pelo contrário, também se poderá registar o número de casos de conflito de interesses. ▪ Não há um levantamento formal e concreto sobre o número de eventos de sugestões e propostas por parte dos cidadãos ou clientes. Seria importante construir um mecanismo que pudesse recolher essa informação e registá-la por data, tipo, proveniência, grau de importância e resposta dada. Este trabalho deve ser englobado numa leitura não só das atas das reuniões dos vários departamento, clubes e grupos, como também através de um sistema de recolha de sugestões, avulso ou controlado, advindas dos alunos, do público e dos encarregados de educação.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>grau de participação não é medido, dado que as reuniões são de carácter obrigatório.</p> <ul style="list-style-type: none"> De uma maneira global, quer em termos de funcionários, quer por parte dos docentes, há sempre uma disponibilidade muito significativa e positiva para fazer esforços em circunstâncias especiais. Não existem situações visíveis de casos de conflito de interesse. 		
	SUBCRITÉRIO 7.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
7.2	<p>Pontuação 2,70</p>	<p>Pontuação: 2,7</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilização das novas tecnologias por grande parte da comunidade e com uma taxa de uso bastante elevada - realização de vários eventos sociais e com uma participação alargada dos funcionários e docentes, com disponibilidade do pessoal para mudanças e para atividades - avaliação de pessoal com resultados francamente favoráveis que indiciam a qualidade de desempenho das suas funções e o grau das suas competências 	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

100% considera que o agrupamento estimula e valoriza os sucessos individuais dos alunos e que estes, de forma geral, apresentam um comportamento disciplinado.

75% afirma que os alunos têm uma forte identificação com a escola.

88% considera que a autoavaliação do agrupamento é participada com o envolvimento da comunidade educativa nas suas diferentes fases e que existe no agrupamento uma cultura de recolha, tratamento e divulgação de informação.

75% afirma existir no agrupamento impacto do trabalho de autoavaliação como ferramenta de melhoria na gestão, organização e práticas profissionais.

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 8: IMPACTO NA SOCIEDADE	
Âmbito da avaliação Os resultados que a organização atingiu no que respeita ao impacto na sociedade, com referência a...	
Subcritérios (SC)	
8.1 Perceções das partes interessadas	
8.2 Indicadores de desempenho social estabelecidos pela organização.	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
8.1.	<ul style="list-style-type: none"> Escola colabora com instituições da educação em programas e projetos: 100% respondeu que sim Escola tem boas relações com escolas e instituições do concelho: 93% respondeu que sim Escola colabora em atividades culturais e desportivas do concelho: 100% respondeu que sim. Exemplos e evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Participação em atividades desportivas e culturais organizadas pela Câmara Municipal de Ílhavo: futsal, xadrez, dança, inter-escolas, Desportilhavo, A minha sinfonia, EcoEscolas, PAPE, Corta-mato municipal, Ílhavo a ler+, Encontros com escritores, Olimpilhavo, projeto de iniciação à natação, semana do teatro, semana do ambiente, visitas de estudo, Assembleia Municipal Jovem, Jornadas da Juventude, Dia Mundial da Dança, Dia aberto Participação em saraus de outras instituições Participação em torneios do GD Gafanha Comportamento dos alunos fora da escola demonstra civismo e ajuda a melhorar a imagem da escola: 43% responderam que acham razoável; 33% julgam que é muito A comunidade é incentivada a colaborar nas atividades realizadas na escola: 100% responderam que sim. Evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Atividades realizadas pela Escola em que a comunidade participou: Mostra de Sopas; Liga Portuguesa contra o Cancro, Pedalada final de ano, Mesas de Natal, Atividades de Voluntariado Atividades realizadas e promovidas especificamente para os encarregados 	<ul style="list-style-type: none"> A Escola não promove bastante o conhecimento da cultura local e regional por parte dos alunos 70% dos docentes desconhecem se a Escola participa em atividades de iniciativa europeia O horário de funcionamento e de atendimento da Escola, de acordo com a opinião de 30% dos docentes, não responde às necessidades da população que a Escola serve Alguns docentes não sabem se a escola é reconhecida pelos seus projetos 	<ul style="list-style-type: none"> A Escola deve, além de estabelecer parcerias e protocolos com empresas e instituições da região e locais, consoante os vários objetivos e situações que pretende atingir, deve informar e divulgar essas parcerias e protocolos junta da comunidade educativa e junto da comunidade envolvente. Sugere-se, por exemplo, a divulgação em folheto, jornal da escola, página web da escola, a nível formal nas reuniões dos órgãos de gestão para que a informação circule hierarquicamente e chegue a todos. A Escola deverá equacionar formas de participar em iniciativas e eventos de âmbito europeu. Estas iniciativas devem ser selecionadas de forma a que estejam de acordo com o Projeto Educativo da Escola ou com o Plano de Atividades. Poderá a Escola encontrar formas de operacionalizar este propósito, estimulando e envolvendo na prática os departamentos a colaborar e a participar em projetos e atividades de



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>de educação: sessão explicativa sobre alimentação saudável</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A Escola promove a divulgação destas iniciativas através de vários meios internos (circulares, informação exposta, painéis) e externos (jornais, rádio regional, banner) ▪ Escola promove nos alunos o conhecimento da cultura local e regional: 90% responderam frequentemente ▪ Escola facilita a utilização das suas instalações às associações do concelho: 80% responderam que sim ▪ Escola estabelece protocolos e parcerias com empresas e instituições locais: 90% responderam que sim. Para justificar as respostas dadas a esta questão, foram solicitadas evidências, e estas foram algumas das respostas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parceria com empresa Graça Motor ▪ Muitas parcerias institucionais com a Câmara Municipal de Ílhavo (por exemplo, para natação) ▪ Parceria com a Associação Bandeira Azul ▪ Parceria com o Centro de Saúde, para vários fins, por exemplo no apoio e divulgação de informação relacionada com a saúde e higiene ▪ Parceria com a Universidade de Aveiro na colaboração a projetos de desenvolvimento ▪ Parcerias com empresas e hotéis no caso dos cursos CEF, e para outras empresas para formação em contexto real para os alunos NEE com PIT (neste caso com o centro hípico da EPAV) ▪ Protocolo com as bibliotecas na rede de bibliotecas escolares ▪ Com o CASCI, no caso de articulação para a formação de alunos NEE ▪ Parceria para a disponibilização dos caiaques da Escola para a AEC's ou outros ▪ Protocolo com a Fundação Prior Sardo ▪ Escola desenvolve projetos fora do horário letivo e promove iniciativas que proporcionem à comunidade experiências e conhecimentos: 90% responderam que sim ▪ Escola proporciona estágios e outras experiências de contacto aos alunos: 100% responderam que sim ▪ Escola envolve-se em ações de solidariedade social: 90% responderam que sim. Evidências apontadas para esta questão: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angariação de géneros para a construção de cabazes para dar a alunos de famílias com dificuldades económicas ▪ Recolha de bens de material escolar para dar a quem necessita ▪ Participação na campanha da Liga Portuguesa contra o Cancro, com a publicitação e recolha de fundos. Participação na atividade de "Um dia 		<p>caráter europeu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A Escola deve procurar conhecer os horários mais favoráveis ao seu funcionamento global e ao funcionamento dos seus setores junto da comunidade escolar que serve. Este trabalho pode ser feito pela Equipa de Autoavaliação, através de sondagem, inquérito, entrevista ou sugestões de opiniões.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>pela Vida”</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campanha de angariação de latas de bens alimentares para famílias desfavorecidas ▪ Suplementos alimentares e campanha de livros para alunos carenciados ▪ Recolha de produtos para ajudar outras instituições ▪ Atividade “Semana um sorriso uma esperança” ▪ Realização de um sarau cuja receita das vendas se destinava à Obra da Criança ▪ Autarquias reconhecem o mérito da Escola e apoiam as suas atividades: 27% responderam que muito; 53% responderam razoavelmente ▪ Escola proporciona visitas de estudo e contactos com o exterior aos alunos: 100% responderam que sim ▪ Escola preocupa-se com segurança na circulação dos alunos à entrada e saída da escola: 100% responderam que sim ▪ Escola preocupa-se com a preservação do meio ambiente: 80% responderam que se preocupa muito e 17% afirmaram que se preocupa de forma razoável ▪ Escola tem uma política de atuação de educação para a saúde e para a prevenção de riscos: 93% responderam que sim. Para justificar a resposta dada, apresentaram as seguintes evidências como argumentos e exemplos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe um forte apelo à alimentação saudável nas aulas de formação cívica, ciências naturais e outras ▪ No pré-escolar existem os lanches saudáveis ▪ Atividade da Mostra das Sopas ▪ Intercâmbio com o Centro de Saúde e dinamização de ações de sensibilização para alunos e encarregados de educação ▪ Ações de formação no âmbito da promoção da saúde e hábitos saudáveis, na aplicação do Programa PES ▪ Desenvolvimento de rastreios orais, visuais e auditivos; ação sobre comportamentos aditivos e de risco; palestras sobre toxicodependências; palestras sobre obesidade com o programa Fitnessgram ▪ Exercícios de evacuação periódicos na escola ▪ Vinda de técnicos especializados para informar, formar e debater com os alunos situações, temas e episódios relacionados com a saúde ▪ Ações sobre educação para a sexualidade ▪ Ação sobre os perigos da internet ▪ Palestra sobre a violência no namoro, em articulação com a Cáritas ▪ Escola tem horário de funcionamento e de atendimento que corresponde às 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria																																																																																																																
	<div>necessidades da população que a Escola serve: 70% responderam que sim</div> <div><div>▪ Escola tem boas relações com autarquias: 83% responderam que sim</div><div>▪ Escola é reconhecida pelos seus projetos: 33% responderam que é muito; 47% responderam que é razoavelmente</div></div>																																																																																																																		
	<div>▪ Grau de satisfação:</div> <table><tr><th>Situações</th><th>Discordo totalmente</th><th>Discordo</th><th>Nem concordo nem discordo</th><th>Concordo</th><th>Concordo Totalmente</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr><tr><td>▪ A imagem da escola junto do meio é francamente positiva</td><td>3</td><td></td><td>10</td><td>57</td><td>27</td><td></td><td>3,96</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível educativo no meio onde se insere.</td><td>3</td><td></td><td>3</td><td>63</td><td>30</td><td></td><td>4,14</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível económico no meio onde se insere.</td><td></td><td>3</td><td>10</td><td>57</td><td>20</td><td>10</td><td>3,64</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível social no meio onde se insere.</td><td>3</td><td></td><td>7</td><td>50</td><td>40</td><td></td><td>4,24</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível formativo no meio onde se insere.</td><td>3</td><td></td><td></td><td>53</td><td>43</td><td></td><td>4,3</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível ambiental no meio onde se insere.</td><td>3</td><td></td><td></td><td>53</td><td>40</td><td>3</td><td>4,15</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem uma imagem de transparência e do comportamento ético</td><td>3</td><td></td><td></td><td>40</td><td>53</td><td>3</td><td>4,28</td></tr><tr><td>▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados das suas atividades</td><td>3</td><td>7</td><td>3</td><td>47</td><td>30</td><td>10</td><td>3,64</td></tr><tr><td>▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública.</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>57</td><td>23</td><td>10</td><td>3,61</td></tr><tr><td>▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa.</td><td>3</td><td></td><td>7</td><td>43</td><td>43</td><td>3</td><td>4,11</td></tr><tr><td>▪ O trabalho da Escola é valorizado pelas famílias.</td><td>7</td><td>10</td><td>23</td><td>43</td><td>7</td><td>10</td><td>3,03</td></tr><tr><td>▪ A opinião pública em relação à escola é favorável.</td><td>3</td><td></td><td>10</td><td>50</td><td>23</td><td>13</td><td>3,48</td></tr><tr><td>▪ A comunicação social faz comentários positivos em relação à escola.</td><td>3</td><td>3</td><td>7</td><td>50</td><td>13</td><td>23</td><td>2,95</td></tr></table> <div>▪ Média final do grau de satisfação = 3,81</div>			Situações	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente	NS/ NR	Valor	▪ A imagem da escola junto do meio é francamente positiva	3		10	57	27		3,96	▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível educativo no meio onde se insere.	3		3	63	30		4,14	▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível económico no meio onde se insere.		3	10	57	20	10	3,64	▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível social no meio onde se insere.	3		7	50	40		4,24	▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível formativo no meio onde se insere.	3			53	43		4,3	▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível ambiental no meio onde se insere.	3			53	40	3	4,15	▪ A Escola tem uma imagem de transparência e do comportamento ético	3			40	53	3	4,28	▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados das suas atividades	3	7	3	47	30	10	3,64	▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública.	3	3	3	57	23	10	3,61	▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa.	3		7	43	43	3	4,11	▪ O trabalho da Escola é valorizado pelas famílias.	7	10	23	43	7	10	3,03	▪ A opinião pública em relação à escola é favorável.	3		10	50	23	13	3,48	▪ A comunicação social faz comentários positivos em relação à escola.	3	3	7	50	13	23	2,95
Situações	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente	NS/ NR	Valor																																																																																																												
▪ A imagem da escola junto do meio é francamente positiva	3		10	57	27		3,96																																																																																																												
▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível educativo no meio onde se insere.	3		3	63	30		4,14																																																																																																												
▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível económico no meio onde se insere.		3	10	57	20	10	3,64																																																																																																												
▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível social no meio onde se insere.	3		7	50	40		4,24																																																																																																												
▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível formativo no meio onde se insere.	3			53	43		4,3																																																																																																												
▪ A Escola tem um impacto sensível ao nível ambiental no meio onde se insere.	3			53	40	3	4,15																																																																																																												
▪ A Escola tem uma imagem de transparência e do comportamento ético	3			40	53	3	4,28																																																																																																												
▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados das suas atividades	3	7	3	47	30	10	3,64																																																																																																												
▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública.	3	3	3	57	23	10	3,61																																																																																																												
▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa.	3		7	43	43	3	4,11																																																																																																												
▪ O trabalho da Escola é valorizado pelas famílias.	7	10	23	43	7	10	3,03																																																																																																												
▪ A opinião pública em relação à escola é favorável.	3		10	50	23	13	3,48																																																																																																												
▪ A comunicação social faz comentários positivos em relação à escola.	3	3	7	50	13	23	2,95																																																																																																												
	<div>Inquérito aos FUNCIONÁRIOS</div> <table><tr><td><div>▪ Escola tem boas relações com escolas e instituições do concelho: 100% respondeu que sim</div><div>▪ Escola colabora em atividades culturais e desportivas do concelho: 85% respondeu que sim. Exemplos e evidências para esta resposta:<div><div>▪ Existência e participação nos saraus entre escolas</div><div>▪ Participação em atividades de outras escolas e instituições: torneio de xadrez, torneio de futebol, teatro, desportilhavo, concurso literário jovem, Ilhavo a ler mais, corta-mato escolar, festa de Natal, semana do teatro a nível concelhio</div></div></div><div>▪ Comportamento dos alunos fora da escola demonstra civismo e ajuda a melhorar a imagem da escola: 62% responderam que acham razoável</div></td><td><div>▪ 23% dos funcionários não sabe se a comunidade é incentivada a colaborar nas atividades da escola</div><div>▪ 23% dos funcionários não sabem se a escola facilita a utilização das suas instalações à comunidade envolvente e às associações do concelho</div><div>▪ 46% dos funcionários não sabem se a escola estabelece parcerias ou protocolos com instituições do concelho ou da região</div><div>▪ 89% dos funcionários desconhecem se a Escola participa em atividades de iniciativa europeia</div><div>▪ 23% dos funcionários responderam que não sabem se a escola é reconhecida pelos seus projetos</div></td><td><div>▪ A Escola deve providenciar no sentido de incentivar a comunidade envolvente a participar nas suas atividades. De uma maneira geral, sabemos que os encarregados de educação raramente participam em atividades de caráter pedagógico ou que tenham muito a ver com iniciativas relacionadas com direção de turma. A Escola deve portanto pensar em alternativas para se empenhar na cativação</div></td></tr></table>			<div>▪ Escola tem boas relações com escolas e instituições do concelho: 100% respondeu que sim</div> <div>▪ Escola colabora em atividades culturais e desportivas do concelho: 85% respondeu que sim. Exemplos e evidências para esta resposta:<div><div>▪ Existência e participação nos saraus entre escolas</div><div>▪ Participação em atividades de outras escolas e instituições: torneio de xadrez, torneio de futebol, teatro, desportilhavo, concurso literário jovem, Ilhavo a ler mais, corta-mato escolar, festa de Natal, semana do teatro a nível concelhio</div></div></div> <div>▪ Comportamento dos alunos fora da escola demonstra civismo e ajuda a melhorar a imagem da escola: 62% responderam que acham razoável</div>	<div>▪ 23% dos funcionários não sabe se a comunidade é incentivada a colaborar nas atividades da escola</div> <div>▪ 23% dos funcionários não sabem se a escola facilita a utilização das suas instalações à comunidade envolvente e às associações do concelho</div> <div>▪ 46% dos funcionários não sabem se a escola estabelece parcerias ou protocolos com instituições do concelho ou da região</div> <div>▪ 89% dos funcionários desconhecem se a Escola participa em atividades de iniciativa europeia</div> <div>▪ 23% dos funcionários responderam que não sabem se a escola é reconhecida pelos seus projetos</div>	<div>▪ A Escola deve providenciar no sentido de incentivar a comunidade envolvente a participar nas suas atividades. De uma maneira geral, sabemos que os encarregados de educação raramente participam em atividades de caráter pedagógico ou que tenham muito a ver com iniciativas relacionadas com direção de turma. A Escola deve portanto pensar em alternativas para se empenhar na cativação</div>																																																																																																													
<div>▪ Escola tem boas relações com escolas e instituições do concelho: 100% respondeu que sim</div> <div>▪ Escola colabora em atividades culturais e desportivas do concelho: 85% respondeu que sim. Exemplos e evidências para esta resposta:<div><div>▪ Existência e participação nos saraus entre escolas</div><div>▪ Participação em atividades de outras escolas e instituições: torneio de xadrez, torneio de futebol, teatro, desportilhavo, concurso literário jovem, Ilhavo a ler mais, corta-mato escolar, festa de Natal, semana do teatro a nível concelhio</div></div></div> <div>▪ Comportamento dos alunos fora da escola demonstra civismo e ajuda a melhorar a imagem da escola: 62% responderam que acham razoável</div>	<div>▪ 23% dos funcionários não sabe se a comunidade é incentivada a colaborar nas atividades da escola</div> <div>▪ 23% dos funcionários não sabem se a escola facilita a utilização das suas instalações à comunidade envolvente e às associações do concelho</div> <div>▪ 46% dos funcionários não sabem se a escola estabelece parcerias ou protocolos com instituições do concelho ou da região</div> <div>▪ 89% dos funcionários desconhecem se a Escola participa em atividades de iniciativa europeia</div> <div>▪ 23% dos funcionários responderam que não sabem se a escola é reconhecida pelos seus projetos</div>	<div>▪ A Escola deve providenciar no sentido de incentivar a comunidade envolvente a participar nas suas atividades. De uma maneira geral, sabemos que os encarregados de educação raramente participam em atividades de caráter pedagógico ou que tenham muito a ver com iniciativas relacionadas com direção de turma. A Escola deve portanto pensar em alternativas para se empenhar na cativação</div>																																																																																																																	



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> A comunidade é incentivada a colaborar nas atividades realizadas na escola: 77% responderam que sim. Evidências para esta resposta: <ul style="list-style-type: none"> Realização de atividades: Feira de Outono, Mostra de Sopas, Pedalada de fim de ano, desfile de carnaval Escola promove as atividades com recurso a publicidade interna, através da página web da Escola, convites diretos à comunidade e cartazes publicitários, informações através das cadernetas dos alunos, informações através de circulares aos encarregados de educação Escola promove nos alunos o conhecimento da cultura local e regional: 54% responderam frequentemente; 46% responderam sempre Escola facilita a utilização das suas instalações às associações do concelho: 77% responderam que sim Escola estabelece protocolos e parcerias com empresas e instituições locais: 54% responderam que sim Escola desenvolve projetos fora do horário letivo e promove iniciativas que proporcionem à comunidade experiências e conhecimentos: 77% responderam que sim Escola proporciona estágios e outras experiências de contacto aos alunos: 100% responderam que sim Escola envolve-se em ações de solidariedade social: 77% responderam que sim. Evidências para esta questão: <ul style="list-style-type: none"> Angariação de fundos e campanhas como por exemplo colaborando com a Liga Portuguesa contra o Cancro; contributos para a Obra da Criança Recolha de alimentos para pessoas e famílias carenciadas Autarquias reconhecem o mérito da Escola e apoiam as suas atividades: 46% responderam que muito; 38% responderam razoavelmente Escola proporciona visitas de estudo e contactos com o exterior aos alunos: 100% responderam que sim Escola preocupa-se com segurança na circulação dos alunos à entrada e saída da escola: 100% responderam que sim Escola preocupa-se com a preservação do meio ambiente: 100% responderam que sim Escola tem uma política de atuação de educação para a saúde e para a prevenção de riscos: 100% responderam que sim Escola tem horário de funcionamento e de atendimento que corresponde às necessidades da população que a Escola serve: 100% responderam que sim Escola tem boas relações com autarquias: 85% responderam que sim Escola é reconhecida pelos seus projetos: 38% responderam que é muito; 38% responderam que é razoavelmente 		<p>da comunidade envolvente (encarregados de educação, pais, público em geral, empresas e instituições da região) em atividades que realmente tenham impacto evidente: festas temáticas, encontros que tragam entidades de notoriedade relevante, jogos que envolvam os alunos e os encarregados de educação, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> A Escola deve, além de estabelecer parcerias e protocolos com empresas e instituições da região e locais, consoante os vários objetivos e situações que pretende atingir, deve informar e divulgar essas parcerias e protocolos junta da comunidade educativa e junto da comunidade envolvente. Sugere-se, por exemplo, a divulgação em folheto, jornal da escola, página web da escola, a nível formal nas reuniões dos órgãos de gestão para que a informação circule hierarquicamente e chegue a todos. A Escola deverá equacionar formas de participar em iniciativas e eventos de âmbito europeu. Estas iniciativas devem ser selecionadas de forma a que estejam de acordo com o Projeto Educativo da Escola ou com o Plano de Atividades. Poderá a Escola encontrar formas de operacionalizar este propósito, estimulando e envolvendo na prática os departamentos a colaborar e a participar em projetos e atividades de carácter europeu.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas				Tópicos/ sugestões de melhoria		
	▪ Grau de satisfação:							
	Situações	Discordo totalment e	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalment e	NS/ NR	Valor
	▪ A imagem da escola junto do meio é francamente positiva				38	62		4,62
	▪ A Escola tem uma imagem de transparência e do comportamento ético			8	54	38	15	4,3
	▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados das suas atividades			8	38	38	15	3,66
	▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública.			8	23	54		3,86
	▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa.				23	77		4,77
	▪ O trabalho da Escola é valorizado pelas famílias.				62	38		4,38
	▪ A opinião pública em relação à escola é favorável.				31	69		4,69
	▪ A comunicação social faz comentários positivos em relação à escola.				15	69	15	4,05
▪ Média final do grau de satisfação = 4,29								
8.1.	Inquérito aos ALUNOS							
	<ul style="list-style-type: none">▪ Escola colabora em projetos com instituições da educação: 55% diz que sim▪ A Escola colabora em atividades culturais e desportivas do concelho: 94% dizem que sim▪ 74% dos alunos referiram que as pessoas da comunidade são estimuladas e convidadas a participar em atividades da Escola▪ A Escola promove nos alunos o conhecimento da cultura local: 94% responderam que sim▪ Todos os alunos sabem que a Escola tem um site de internet▪ 58% dos alunos que responderam sabem e afirmam que a Escola facilita e disponibiliza a utilização das suas instalações às instituições e coletividades da região▪ 74% dizem que a Escola desenvolve projetos fora do horário de funcionamento para proporcionar à comunidade experiências e conhecimento.▪ 65% dos alunos reconhecem que a Escola proporciona estágios e outras experiências em contato com o mundo do trabalho.▪ 71% dos alunos referem que a Escola envolve-se em atividades de solidariedade social▪ 97% dos alunos refere que a Escola proporciona visitas de estudo e outras experiências com o mundo exterior.	<ul style="list-style-type: none">▪ 39% dos alunos afirmam que não sabem se a Escola colabora em projetos com outras instituições escolares▪ 52% dos alunos dizem que não sabem se a Escola tem boas relações com escolas e instituições do concelho▪ 35% dos alunos dizem que os alunos não têm um comportamento fora da escola que demonstre civismo nem que esse comportamento melhore a imagem da escola; além disso, 39% dos alunos, em relação a esta pergunta, referem que não sabem como é o comportamento dos alunos fora da escola▪ 65% dos alunos não sabem se a escola tem parcerias com outras empresas da região▪ 55% dos alunos referem que não sabem se a Escola participa em iniciativas de âmbito europeu▪ 65% dos alunos não sabem se a Escola tem boas relações com a Junta de Freguesia e Câmara Municipal▪ 45% dos alunos que responderam não sabem se a Escola é reconhecida pelos seus projetos	<ul style="list-style-type: none">▪ Aumentar o conhecimento que os alunos têm do relacionamento da escola com outras instituições e escolas do concelho e da região. Os alunos devem ter uma cultura de estabelecimento e essa cultura ser incentivada através também da comparação com outras escolas e outras instituições. No entanto, a Escola deve divulgar os relacionamentos que tem com outras escolas e estabelecimentos em termos de projetos e programas. Esta informação pode ser divulgada através de vários suportes que a escola tenha à sua disposição: TV interna, jornal de parede, página de internet, folheto, newsletter, etc, mas com a preocupação de que a informação seja divulgada em todos os estabelecimentos do Agrupamento. Na mesma linha, e para valorizar o trabalho e a amplitude da					



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria																																																																																								
	<ul style="list-style-type: none">▪ A Escola preocupa-se com a segurança e circulação dos alunos à entrada e saída da escola: 94% responderam que sim▪ 97% estão convictos de que a Escola se preocupa com o meio ambiente▪ 77% apontaram que sabem que a Escola tem uma política de atuação para a educação para a saúde e preservação de riscos▪ Escola tem horário de funcionamento e de atendimento que responde às necessidades dos alunos: 71% dizem que sim▪ Somente 52% dos alunos afirma que a Escola é reconhecida pelos seus projetos▪ A Escola pratica a autoavaliação dos seus projetos, atividades e funcionamento: 77% respondeu que sim▪ O que os alunos aprendem na Escola vai ser útil para eles próprios: 71% dos alunos responderam que isso vai ser muito		<p>imagem e do funcionamento da Escola, é importante que os alunos (de certa forma, toda a comunidade escolar interna e externa) tenham conhecimento das parcerias e das relações de trabalho que a Escola estabelece.</p>																																																																																								
	<div><div>▪ Grau de satisfação:</div><table><thead><tr><th>Situações</th><th>Discordo totalmente</th><th>Discordo</th><th>Nem concordo nem discordo</th><th>Concordo</th><th>Concordo Totalmente</th><th>NS/ NR</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>▪ A imagem da Escola junto do meio é francamente positiva</td><td>3</td><td></td><td>26</td><td>29</td><td>39</td><td>3</td><td>3,92</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem um bom impacto no meio onde se insere</td><td></td><td></td><td>23</td><td>29</td><td>45</td><td>3</td><td>4,1</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem uma imagem de transparência e de comportamento ético</td><td></td><td>3</td><td>26</td><td>35</td><td>29</td><td>6</td><td>3,69</td></tr><tr><td>▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados da sua atividade</td><td></td><td>3</td><td>29</td><td>26</td><td>32</td><td>10</td><td>3,57</td></tr><tr><td>▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública</td><td></td><td>6</td><td>26</td><td>35</td><td>23</td><td>10</td><td>3,45</td></tr><tr><td>▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa</td><td></td><td>3</td><td>19</td><td>32</td><td>39</td><td>6</td><td>3,86</td></tr><tr><td>▪ A Escola contribui para melhorar a qualidade da vida dos cidadãos</td><td></td><td>3</td><td>16</td><td>32</td><td>45</td><td>3</td><td>4,07</td></tr><tr><td>▪ A Escola tem uma imagem de boa qualidade</td><td></td><td>6</td><td>16</td><td>26</td><td>48</td><td>3</td><td>4,04</td></tr><tr><td>▪ As pessoas falam bem da Escola</td><td>3</td><td>3</td><td>16</td><td>45</td><td>26</td><td>6</td><td>3,67</td></tr><tr><td>▪ A Escola educa com boas regras e prepara bem para a sociedade</td><td>3</td><td>3</td><td>16</td><td>29</td><td>45</td><td>3</td><td>3,98</td></tr></tbody></table><div>▪ Média final do grau de satisfação = 3,84</div></div>			Situações	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente	NS/ NR	Valor	▪ A imagem da Escola junto do meio é francamente positiva	3		26	29	39	3	3,92	▪ A Escola tem um bom impacto no meio onde se insere			23	29	45	3	4,1	▪ A Escola tem uma imagem de transparência e de comportamento ético		3	26	35	29	6	3,69	▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados da sua atividade		3	29	26	32	10	3,57	▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública		6	26	35	23	10	3,45	▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa		3	19	32	39	6	3,86	▪ A Escola contribui para melhorar a qualidade da vida dos cidadãos		3	16	32	45	3	4,07	▪ A Escola tem uma imagem de boa qualidade		6	16	26	48	3	4,04	▪ As pessoas falam bem da Escola	3	3	16	45	26	6	3,67	▪ A Escola educa com boas regras e prepara bem para a sociedade	3	3	16	29	45	3	3,98
Situações	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente	NS/ NR	Valor																																																																																				
▪ A imagem da Escola junto do meio é francamente positiva	3		26	29	39	3	3,92																																																																																				
▪ A Escola tem um bom impacto no meio onde se insere			23	29	45	3	4,1																																																																																				
▪ A Escola tem uma imagem de transparência e de comportamento ético		3	26	35	29	6	3,69																																																																																				
▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados da sua atividade		3	29	26	32	10	3,57																																																																																				
▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública		6	26	35	23	10	3,45																																																																																				
▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa		3	19	32	39	6	3,86																																																																																				
▪ A Escola contribui para melhorar a qualidade da vida dos cidadãos		3	16	32	45	3	4,07																																																																																				
▪ A Escola tem uma imagem de boa qualidade		6	16	26	48	3	4,04																																																																																				
▪ As pessoas falam bem da Escola	3	3	16	45	26	6	3,67																																																																																				
▪ A Escola educa com boas regras e prepara bem para a sociedade	3	3	16	29	45	3	3,98																																																																																				
8.1.	<div><div>Inquérito aos ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO</div><div><div><div>▪ Escola colabora em projetos com instituições da educação: 82% diz que sim</div><div>▪ A Escola tem boas relações com as escolas e instituições do concelho: 94% dos encarregados de educação dizem que sim</div></div><div><div>▪ 12% dos encarregados de educação dizem que os alunos não têm um comportamento fora da escola que demonstre civismo nem que esse comportamento melhore a imagem da escola; além disso, 35%, em relação a</div></div><div><div>▪ Aumentar o conhecimento que os encarregados de educação têm do relacionamento da escola com outras</div></div></div></div>																																																																																										



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A Escola colabora em atividades culturais e desportivas do concelho: 94% dizem que sim ▪ Todos os encarregados de educação que participaram neste inquérito referiram que as pessoas da comunidade são estimuladas e convidadas a participar em atividades da Escola ▪ A Escola promove nos alunos o conhecimento da cultura local: 100% responderam que sim ▪ 88% dos encarregados de educação sabem que a Escola tem um site de internet ▪ 94% dos encarregados de educação que responderam sabem e afirmam que a Escola facilita e disponibiliza a utilização das suas instalações às instituições e coletividades da região ▪ 82% dizem que a Escola desenvolve projetos fora do horário de funcionamento para proporcionar à comunidade experiências e conhecimento. ▪ 76% dos encarregados de educação reconhecem que a Escola proporciona estágios e outras experiências em contato com o mundo do trabalho. ▪ 59% dos alunos referem que a Escola envolve-se em atividades de solidariedade social ▪ 94% dos encarregados de educação dizem que as autarquias reconhecem o mérito da Escola e apoiam as suas atividades ▪ 94% dos encarregados de educação refere que a Escola proporciona visitas de estudo e outras experiências com o mundo exterior. ▪ A Escola preocupa-se com a segurança e circulação dos alunos à entrada e saída da escola: 82% responderam que sim ▪ Todos os encarregados de educação que responderam estão convictos de que a Escola se preocupa com o meio ambiente ▪ Todos os encarregados de educação apontaram que sabem que a Escola tem uma política de atuação para a educação para a saúde e preservação de riscos ▪ Escola tem horário de funcionamento e de atendimento que responde às necessidades dos alunos: 88% dizem que sim ▪ 71% dos encarregados de educação referem que a Escola tem boas relações com a Junta de Freguesia e com a Câmara Municipal ▪ 94% dos encarregados de educação afirma que a Escola é reconhecida pelos seus projetos ▪ A Escola pratica a autoavaliação dos seus projetos, atividades e funcionamento: 88% respondeu que sim ▪ O que os alunos aprendem na Escola vai ser útil para eles próprios: todos os 	<p>esta pergunta, referem que não sabem como é o comportamento dos alunos fora da escola</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35% dos encarregados de educação não sabem se a escola tem parcerias com outras empresas da região ▪ 35% dos encarregados de educação não sabem se a Escola se envolve em ações de solidariedade social ▪ 59% dos encarregados de educação referem que não sabem se a Escola participa em iniciativas de âmbito europeu 	<p>instituições e escolas do concelho e da região. Os pais e encarregados de educação devem ter uma cultura de estabelecimento e essa cultura ser incentivada através também da comparação com outras escolas e outras instituições. No entanto, a Escola deve divulgar os relacionamentos que tem com outras escolas e estabelecimentos em termos de projetos e programas. Esta informação pode ser divulgada através de vários suportes que a escola tenha à sua disposição:</p> <p>TV interna, jornal de parede, página de internet, folheto, newsletter, etc, mas com a preocupação de que a informação seja divulgada em todos os estabelecimentos do Agrupamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A Escola deve investir em programas e projetos de âmbito europeu, procurando que a sua participação nesses projetos traga vantagens para os alunos, para a Escola e para o meio. De qualquer forma, a Escola deve ter em mente a divulgação das suas iniciativas.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria					
	encarregados de educação estão convictos desta situação							
	▪ Grau de satisfação:							
	Situações	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente	NS/ NR	Valor
	▪ A imagem da Escola junto do meio é francamente positiva			12	47	41		4,29
	▪ A Escola tem um bom impacto no meio onde se insere			6	41	53		4,47
	▪ A Escola tem uma imagem de transparência e de comportamento ético			12	41	47		4,35
	▪ A Escola divulga na comunicação social os resultados da sua atividade			18	24	41	18	3,55
	▪ A Escola publicita a sua ação e a sua atividade junto da opinião pública			18	29	47	6	4,05
	▪ O desempenho da Escola tem um impacto positivo na vida dos alunos e dos demais elementos da comunidade educativa			6	41	53		4,47
	▪ A Escola contribui para melhorar a qualidade da vida dos cidadãos			6	35	59		4,53
	▪ A Escola tem uma imagem de boa qualidade			6	53	41		4,35
	▪ As pessoas falam bem da Escola			12	41	47		4,35
	▪ A Escola educa com boas regras e prepara bem para a sociedade			6	41	53		4,47
	▪ Média final do grau de satisfação = 4,29							
8.1.	Resultados Inquéritos ao meio							
	▪ Imagem global do Agrupamento – média da opinião = 62% ▪ Envolvimento e participação na vida do Agrupamento – média da opinião = 53% ▪ Resultados e serviços – média da opinião = 54% ▪ Aspetos positivos identificados nos inquéritos: Pelos bons resultados dos alunos quando mudam de escola Empenho do pessoal docente e não docente Organização da Escola		▪ Pouca participação das entidades do meio envolvente na resposta a inquéritos ▪ Pouco ou escassos inquéritos levados a cabo para conhecer a opinião dos elementos e instituições do meio envolvente ▪ Outros aspetos negativos apontados nos inquéritos elaborados: Disciplina e exigência no ensino Participação dos encarregados de educação na escola Participação de empresas na Escola		▪ Aumentar a realização de inquéritos a instituições e elementos da comunidade envolvente de modo a conhecer a sua opinião ▪ Divulgar o que a Escola faz junto das instituições da região através de newsletters ou de revistas ou periódicos			
	SUBCRITÉRIO 8.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO						
8.1	Pontuação 3,93	Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,1 - escola colabora com instituições em programa e projetos, em atividades do concelho e incentiva comunidade a colaborar em atividades - estabelecimento de parcerias e protocolos com outras instituições por parte da escola para atingir determinados fins - existência de projetos e atividades em horário pós-laboral favorecendo a participação da comunidade envolvente - envolvimento da escola em atividades de solidariedade social						



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> - escola promove e desenvolve estágios para os alunos, bem como outras formas de exploração e conhecimento em outras entidades como complemento formativo - política de atuação para a saúde e para a segurança <p>Pontuação dos inquéritos dos funcionários – 4,2</p> <ul style="list-style-type: none"> - bom relacionamento da escola com instituições do concelho e da região, participando nas suas atividades e colaborando com as mesmas em projetos e iniciativas desportivas, culturais e formativas - escola incentiva a comunidade a participar nas atividades organizadas pela escola e disponibiliza eventos para além do seu horário normal de funcionamento - escola favorece a utilização dos seus espaços a entidades da comunidade envolvente - escola envolve-se em ações de solidariedade social com impacto visível na sociedade e no meio envolvente - escola preocupa-se em abrir os horizontes aos seus alunos, criando-lhes espaços de participação no mundo do trabalho e em visitas de estudo e a escola trabalha a preservação e preocupação pela saúde e pelo ambiente <p>Pontuação dos inquéritos dos Alunos: 3,69</p> <ul style="list-style-type: none"> - colaboração da Escola em atividades do concelho - conhecimento que os alunos têm da página web da Escola - desenvolvimento de projetos pela Escola, fora do horário, com envolvimento da comunidade e com o estímulo a participar ativamente - visitas de estudo e atividades de contacto com o exterior que a Escola proporciona aos seus alunos - preocupação da Escola com a segurança, a saúde, o ambiente - reconhecimento de que o que a Escola faz é útil para o futuro <p>Pontuação dos inquéritos dos Encarregados Educação: 4,25</p> <ul style="list-style-type: none"> - colaboração e relacionamento da Escola com outras escolas do concelho e com outras instituições - escola estimula e sensibiliza as pessoas da comunidade a participar em atividades e iniciativas levadas a cabo e dinamizadas pela Escola - site da Escola - trabalho da Escola em implementar o conhecimento do meio junto dos alunos - desenvolvimento de projetos por parte da Escola fora do horário de funcionamento - divulgação e organização de estágios e saídas, com contacto com o exterior e o mundo do trabalho, por parte da Escola para os seus alunos - preocupação da Escola com a segurança dos alunos e com o ambiente em geral - ações de solidariedade social em que a Escola participa e desenvolve - reconhecimento da Escola por parte de alguns dos seus projetos - projetos de autoavaliação levados a cabo pela Escola - convicção dos pais e encarregados de educação da utilidade e importância da Escola para a vida e para o futuro dos alunos - níveis de satisfação dos pais e encarregados de educação em relação ao funcionamento e ao trabalho desenvolvido pela Escola <p>Pontuação do inquérito aplicado a instituições ao meio: 2,83</p> <ul style="list-style-type: none"> - pouco conhecimento do que as instituições do meio envolvente têm da Escola - pouco trabalho de divulgação da Escola e de conhecimento do que as instituições têm da Escola 		
8.2.	<p>Professores, Funcionários, Alunos, Encarregados de Educação, Público</p> <p>Análise das situações decorridas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ As relações com entidades relevantes, grupos e associações são positivas, com ausência de conflitualidade e com parceria mútua. Existem essas relações com empresas onde os alunos fazem formação em contexto de trabalho; existem boas relações com as Juntas de Freguesia. ■ Inexistência de estudos concretos e precisos sobre o grau de satisfação das entidades que estabelecem parcerias com a Escola bem como do grau de relacionamento ■ A Escola não participa em projetos internacionais para desenvolvimento. ■ Imprimir uma maior atitude de medição do grau de relacionamento com as associações e entidades da comunidade envolvente. Simultaneamente deve-se estudar o grau de 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ao longo dos anos letivos tem havido uma maior preocupação em fazer a divulgação das atividades da Escola junto dos órgãos de comunicação social. A Escola tem divulgado junto do Diário de Aveiro, da Rádio TerraNova e do jornal Ilhavoense. Tem havido algumas notícias referentes a atividades desenvolvidas pelo Agrupamento: Mostra das Sopas, Pedalada, Feira de Outono, Corta-Mato,... ■ Escola desenvolveu atividades para dar apoio a alunos desfavorecidos ou com as suas famílias em dificuldades: caso da atividade “é preciso ter lata”, bem como na recolha de alimentos e de papel para ajudar instituições de solidariedade social. ■ Não se verificam situações de minorias étnicas na Escola. ■ A Escola desenvolveu atividades e iniciativas, bem como políticas de intervenção, para a participação cívica da comunidade escolar: recolha de alimentos, recolha de resíduos REEE, participação e voluntariado de alunos. ■ No intercâmbio de conhecimentos e informação, a Escola desenvolve a sua participação em iniciativas municipais de formação para alunos (natação, biblioteca, educação rodoviária, ecocentro, etc), bem como a dinamização de informação para haver maior cuidado dos alunos em evitar colocar lixos para o chão e incrementar uma atitude de participação cívica em defesa de uma maior limpeza no recinto escolar. Na mesma linha, na cantina foi implementado um sistema para redução do ruído durante as refeições e para uma melhor organização. ■ Na gestão do material didático, há a distribuição de plafonds de gastos de fotocópias por aluno/ disciplina/ período escolar. No mesmo sentido, há a referência a poupança de energia calorífica e elétrica, bem como ao cuidado a ter com as luzes acesas e os aquecimentos ligados, e janelas abertas. Por outro lado, há uma preocupação com a redução dos desperdícios e utilização de materiais reciclados Re-utilização de folhas para rascunho na sala de Diretores de Turma, assessores, por exemplo, bem como outros locais da escola. Separação de lixos no bar de professores e alunos (ecoponto interno). Re-utilização de painéis madeira nas aulas de oficinas. Aposta em energias alternativas em projetos existentes na Escola. ■ Na limpeza dos pavimentos há o cuidado e avisos para acautelar situações de risco ou acidente. ■ Realização de ações e atividades de sensibilização para a proteção do ambiente, proteção civil e cuidados com o ambiente (bombeiros, centro de saúde, cruz vermelha,...). Criação e funcionamento do Clube de Ambiente e atividades a ele associadas (limpezas, coastwatch, celebrações, etc). Realização de atividades de informação e formação para alunos (proteção civil, bombeiros, centro de saúde, etc) no sentido de prevenção e 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A Escola deve ponderar numa maior implementação de atitudes de correção na cantina, sobretudo na melhoria do ruído, do ambiente de refeição, no facto dos alunos realizarem uma alimentação completa, e existir organização. ■ Inexistência de ecoponto exterior e maiores cuidados com o ambiente – criação de ecopontos, gestão de materiais e ações de sensibilização para o cuidado com o ambiente ■ Não há documentação sobre as atividades, medidas de gestão, ações e iniciativas levadas a cabo sobre o ambiente/ ecologia e a gestão da escola nesta matéria, bem como o seu impacto no seio da escola e em redor dela 	<p>satisfação das entidades em relação às parcerias ou tipo de relacionamento que estabelecem com a Escola.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ A Escola deve intervir mais nas questões da alimentação. Por um lado, incentivar fortemente os alunos e as famílias a terem uma alimentação completa e correta. Por outro lado, na cantina, colocar os alunos a cumprirem seriamente as regras de organização e manterem um ambiente correto, silencioso e de boa conduta durante a refeição. Um melhoramento do ambiente geral da cantina, como decorações apropriadas e mais cuidadas, disposição das mesas, alunos a terem funções de controlo ou de limpeza, etc, podem melhorar as situações e atingirem-se objetivos de boa alimentação em local de ambiente correto. ■ A Escola deve procurar formas de reduzir o lixo exposto no chão e a desorganização, incrementando o cuidado cívico e o bem estar do recinto escolar, promovendo para o efeito, a título de exemplo, grupos de alunos para intervir e ações de sensibilização para esse fim.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>informação para a saúde.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realização de simulacros ao longo do ano letivo com a educação de alunos e comunidade para esse fim. 		
	SUBCRITÉRIO 8.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
8.2	<p>Pontuação 2,90</p>	<p>Pontuação: 2,9</p> <ul style="list-style-type: none"> - realização de ações de sensibilização sobre o ambiente e sobre os cuidados a ter com a saúde - preocupações com a poupança de energia e materiais - reutilização de materiais - investimento e criação de projetos para o uso de energias alternativas - relacionamento com a comunicação social divulgando informação pertinente 	



Autoavaliação Interna 2012

Grelha resumo da autoavaliação por critério

CRITÉRIO 9: RESULTADOS DE DESEMPENHO-CHAVE

Âmbito da avaliação

Os resultados no cumprimento dos objetivos definidos pela organização em relação a...

Subcritérios (SC)

9.1 Resultados internos

9.2 Resultados externos

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	Inquérito aos DOCENTES		
9.1.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direção fez boa gestão do orçamento da Escola: 41% responderam que foi muito bom; 17% responderam que foi bom ▪ Direção fez uma boa gestão dos espaços da escola: 62% responderam que foi muito bom; 34% afirmaram que foi bom ▪ Escola integrou bem os novos docentes e funcionários: 66% responderam que foi muito bom; 24% disseram que isso aconteceu de forma boa ▪ Escola atingiu os objetivos previstos do Projeto Educativo: 72% responderam em grande parte e 21% afirmaram que foi totalmente ▪ Escola teve em conta os princípios e valores do Projeto Educativo no seu funcionamento: 69% responderam totalmente e 28% afirmaram em grande parte ▪ Práticas educativas desenvolvidas na Escola foram adequadas e melhoraram o rendimento escolar dos alunos: 72% responderam que foi em grande parte. ▪ Os programas previstos nos currículos foram cumpridos: 79% responderam que sim ▪ Direção organizou bem os horários da escola tendo em vista o acesso a modalidades de apoio e a estudo: 83% responderam que sim ▪ Distribuição e organização do serviço: 41% afirmaram que foi bom; 34% apontaram que avaliam como muito bom ▪ Formação que adquiriram nas ações e cursos de formação refletiu-se na melhoria das práticas: 59% apontaram que isso se refletiu muito, 34% disseram que isso foi razoável ▪ As atividades desenvolvidas foram bem geridas e mostraram-se adequadas: 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 41% dos docente afirmam que não sabem se a Direção fez uma boa gestão do orçamento da Escola ▪ 28% dos docentes não sabem se os resultados dos alunos são bons ou não e 14% julgam mesmo que os seus resultados não são bons ▪ As situações de indisciplina continuam a ser grandes constrangimentos para um melhor funcionamento do ambiente escolar em sala de aula e para a obtenção de melhores resultados escolares. Os docentes continuam a manifestar preocupação pelas situações e pelos casos de indisciplina. ▪ Alguns funcionários não têm conhecimento dos resultados escolares da avaliação sumativa interna e também não têm conhecimento dos resultados dos exames e provas realizados pelos alunos. Aqueles que têm algum conhecimento, este é diminuto ou parco, abarcando apenas uma ideia genérica ▪ Alguns funcionários desconhecem a situação do abandono escolar, como é detetado, como tem evoluído, o que a Escola faz para ultrapassar a situação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escola deve ponderar em formas de divulgar o orçamento à comunidade escolar, indo para além do que é feito no Conselho Geral. Muitos elementos da comunidade educativa não sabem qual é o orçamento da Escola nem em que rubricas é despendido o dinheiro. Nesta linha, a Direção poderá refletir sobre mecanismos de divulgar a operacionalização do orçamento, correspondendo igualmente a uma maneira de informar as opções que são tomadas na aplicação das verbas e na sua gestão. Isto pode ser feito, por exemplo, integrando uma folha trimestral de informação aos departamentos e representantes dos grupos da comunidade. ▪ Os docentes devem procurar conhecer os resultados que a Escola alcança, bem como também deve procurar saber os resultados que os alunos conseguem. De maneira a demonstrar mais empenhamento e maior envolvimento na organização, os membros



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>79% classificaram como muito</p> <ul style="list-style-type: none"> Os equipamentos foram bem aproveitados e utilizados com frequência nas aulas: 83% responderam que aconteceu muito Na Escola foi feita uma análise dos resultados obtidos pelos alunos: 97% responderam que sim. Evidências de respostas para comprovar as afirmações: <ul style="list-style-type: none"> Inicia-se a discussão, análise e avaliação dos resultados em Conselho Pedagógico, fazendo-se o ponto da situação, comparando com anteriores edições e resultados, identificando as causas e perspetivando estratégias, solicitando a integração e envolvimento dos docentes no sentido da melhoria de resultados Avaliação e análise dos resultados em reunião de conselho de turma e reunião de departamento curricular Análise dos resultados em conselho de diretores de turma Análise dos resultados partem da verificação de gráficos e tabelas, fazendo comparação com o passado e com as médias nacionais Consequências da avaliação dos resultados dos alunos: elaboração e implementação de planos de recuperação e acompanhamento; adequação de estratégias de trabalho pedagógico; aferição de estratégias de atuação comuns; reflexão dos professores sobre os resultados com o objetivo de melhorar os resultados; permite refletir sobre as razões de sucesso ou insucesso com vista à adoção de estratégias promotoras de melhoria (como mudanças de metodologias pedagógicas, partilha de experiências, ajustamento de critérios ou instrumentos de avaliação, estímulo e motivação dos alunos para um maior empenho no estudo); alteração das práticas de apoio educativo e incremento dos apoios pedagógicos acrescidos; Resultados são analisados no final de cada período Resultados sugerem que se faça uma comparação com as metas escolares definidas e com os valores definidos no Projeto Educativo Os meios de comunicação com a comunidade educativa foram eficazes: 14% responderam totalmente; 62% responderam muito e 21% responderam na sua maior parte Os alunos da Escola, na sua grande maioria, obtiveram bons resultados escolares: 59% responderam que sim Escola preocupou-se com a integração dos novos alunos e com as relações destes com os colegas e com os professores: 28% responderam que foi totalmente e 55% afirmaram que foi muito Os eventos promovidos pela Escola contribuíram para a integração dos alunos e o desenvolvimento de um sentimento de pertença: 86% 		<p>de cada estrutura de acompanhamento educativo e os membros dos grupos devem receber os relatórios referentes aos resultados escolares e tomar conhecimento dos sucessos escolares alcançados pelos alunos. Outra forma de ultrapassar a falta de informação por parte de alguns elementos da comunidade escolar é utilizar as plataformas de comunicação interna/ externa (como boletins em formato papel, informação na página da escola, divulgação nos painéis de informação televisiva, jornal de parede ou outros).</p> <ul style="list-style-type: none"> Na mesma linha das propostas anteriores, os resultados dos estudos e trabalhos da Equipa de Autoavaliação, bem como de outros grupos de trabalho ou comissões que a Escola crie para resolver alguma situação, esses estudos, trabalhos e relatórios devem ser divulgados de maneira a que não só o Conselho Pedagógico e a Direção tenham conhecimento. Ou seja, é importantíssimo que a informação seja transportada e transmitida a todos os elementos da comunidade escolar. A forma de fazer essa divulgação deve, em primeiro lugar, seguir o percurso natural e hierárquico da gestão e funcionamento da organização escolar, e, quando tal não se consegue operacionalizar, deve a Escola socorrer-se de outras plataformas ou de outros suportes e sistemas de divulgação de informação. As situações de indisciplina continuam a ser o pecado e o constrangimento fundamental para um bom ambiente de sala de aula e para serem atingidos bons resultados escolares, dado estar associado o



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>responderam que sim</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A Escola desenvolveu atividades expressamente dirigidas aos pais/ encarregados de educação que contribuíram para a aproximação destes à Escola: 90% responderam que sim ▪ Escola esforçou-se por melhorar e trabalhar a sua imagem junto da comunidade: 66% responderam que foi muito esse esforço; 28% apontaram que foi um esforço total ▪ Objetivos do Plano de Atividades foram atingidos e as atividades foram concretizadas com qualidade e bons resultados: 41% disseram que foi muito; 34% apontaram que foi totalmente e 21% responderam que foi na sua maior parte ▪ A Escola diminuiu os casos de indisciplina: 55% disseram que isso aconteceu na sua maior parte; 24% afirmaram que foi muito ▪ Escola identificou e aproveitou oportunidades e projetos que possibilitam ajudar a alcançar os seus objetivos ou a melhorar as suas práticas: 76% responderam que sim. As justificações para esta resposta podem ser comprovadas nas seguintes evidências: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criação das turmas e cursos CEF para dar resposta aos estudos dos alunos ▪ Desenvolvimento e aplicação do gabinete de intervenção dos alunos ▪ Conjunto de ações de formação e outras iniciativas de formação dedicadas aos docentes para fornecer-lhes competências e técnicas ▪ Participação no PAPE da Câmara Municipal de Ílhavo ▪ Participação nos projetos da Função Ilídio Pinho ▪ Participação nos projetos concelhios de leitura e escrita ▪ Projeto tecnológico (PTE) ▪ Desenvolvimento do projeto da Turma Mais para o 9.º ano ▪ Projeto Apoio ao Estudo, no 1.º ciclo, direcionado para a área da matemática ▪ Participação em outros projetos: Projeto Ecoescolas, Depositrão ▪ Participação no projeto dos testes intermédios ▪ A autoavaliação tem funcionado como um mecanismo de melhoria da Escola, tendo impacto no planeamento, na gestão e no funcionamento da Escola: 31% disseram que isso aconteceu na sua maior parte; 31% afirmaram que foi muito; 17% apontaram que foi totalmente ▪ A autoavaliação foi uma prática contínua e progressiva na escola: 93% responderam que sim. Justificação desta resposta através das seguintes evidências que ilustram como é feita essa autoavaliação: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resposta a inquéritos sobre situações várias da vida da escola ▪ Existência de uma cultura de melhoria face ao que os resultados 		<p>comportamento dos alunos ao seu aproveitamento. Nesta linha, a Escola deve pensar e executar planos que prevejam a melhoria do ambiente disciplinar em sala de aula. Esses planos terão sucesso se foram envolvidos todos os agentes educativos, desde os alunos aos pais.</p>



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>apresentam: procura-se identificar o problema, diagnostica-se a situação e depois apresentam-se propostas de solucionamento. Nos departamentos há, de certa forma, uma cultura de autoavaliação já enraizada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existência de uma plataforma e um site que funciona como gestão do sistema de autoavaliação ▪ Relatórios elaborados a partir de avaliações das atividades realizadas, bem como de outros projetos implementados na Escola ▪ Como têm evoluído nos últimos anos os resultados escolares da avaliação sumativa interna, os resultados das provas e exames? Respostas apontadas pelos docentes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Os docentes têm, na sua generalidade, conhecimento dos resultados dos alunos e sabem que tem havido uma certa evolução nos resultados da avaliação interna; essa evolução não é muito significativa, mas tem-se mantido consistente ▪ No que diz respeito aos resultados das provas e exames, as afirmações não são totalmente conclusivas pois as opiniões diferem. Uns afirmam que os resultados têm evoluído de forma positiva. Outros apontam que esses resultados variam consoante a dificuldade da prova/ exame e a capacidade dos alunos. Contudo, a diferença entre os resultados alcançados pelos alunos e as médias nacionais tem estado a diminuir e, em alguns casos, houve mesmo valores superiores. ▪ De qualquer modo, reconhece-se que os resultados da avaliação interna são superiores aos resultados da avaliação externa ▪ Há uma opinião prevalecente que aponta para o reconhecimento de que os resultados estão ainda ligeiramente aquém do que é exetável por parte dos docentes e do que Escola, na sua generalidade, pretende que sejam alcançados ▪ Os docentes identificaram os elementos que se revelam como os principais determinantes dos casos de sucesso e insucesso por parte dos alunos, a apresentam as suas opiniões, no seguinte: <ul style="list-style-type: none"> ▪ A motivação e o interesse dos alunos ▪ Profissionalismo e persistência dos professores são fatores importantes para o sucesso dos alunos ▪ Muitas famílias não dão valor ao saber e ao conhecimento, registando ainda situações de graves preconceitos negativos face à escola ▪ Diversificação pedagógica ▪ Alunos trabalhadores e responsáveis ▪ Fatores de insucesso: alunos que não têm interesse em nada, desestabilizando, brincando, perturbando as turmas e famílias que não 		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>fazem nada para mudar</p> <ul style="list-style-type: none"> Alunos têm interesses divergentes com os escolares: dormem pouco, alimentam-se mal, passam horas a ver televisão ou nos jogos de computador e consola Contribui igualmente para o sucesso o bom ambiente escolar, o equipamento escolar, boas lideranças, bons recursos humanos e materiais; igualmente determinante é a persistência dos docentes e o trabalho dos funcionários Acompanhamento dos alunos na formação cívica O abandono escolar tem diminuído? As ameaças de abandono são detetadas? O que é que a Escola faz para lidar com isso? Respostas apontadas pelos funcionários: <ul style="list-style-type: none"> Os docentes reconhecem claramente que o abandono escolar tem diminuído progressivamente ao longo do tempo, como resultado do trabalho desenvolvido Os diretores de turma têm agido fortemente e faz articulação com o interlocutor da escola com a CPCJ A escola aciona rapidamente os mecanismos necessários para tratar da situação do abandono escolar Diretores de turma controlam eficaz e presentemente a assiduidade dos alunos. DTs comunicam e procuram conhecer as razões e entram em contacto imediato com os encarregados de educação, procurando conhecer e resolver a situação. Docentes conhecem o esquema de funcionamento do plano de ação contra o abandono e absentismo escolar Os currículos adaptados e as ofertas pedagógicas criadas na escola têm sido formas de evitar que os alunos percam o interesse pela escola e a abandonem 		
	Inquérito aos FUNCIONÁRIOS		
9.1.	<ul style="list-style-type: none"> Direção fez boa gestão do orçamento da Escola: 50% responderam que foi muito bom; 17% responderam que foi bom Direção fez uma boa gestão dos espaços da escola: 58% responderam que foi muito bom; 42% afirmaram que foi bom Escola integrou bem os novos docentes e funcionários: 58% responderam que foi muito bom; 42% disseram que isso aconteceu de forma boa Organização do serviço: 50% afirmaram que foi bom; 25% apontaram que avaliam como suficiente 	<ul style="list-style-type: none"> 33% dos funcionários afirmam que não sabem se a Direção fez uma boa gestão do orçamento da Escola 50% dos funcionários desconhecem se a Escola atingiu os objetivos previstos no Projeto Educativo 33% dos funcionários não sabem se os resultados dos alunos são bons ou não Alguns funcionários não têm conhecimento dos resultados escolares da avaliação sumativa interna e também não têm conhecimento dos resultados 	<ul style="list-style-type: none"> Escola deve ponderar em formas de divulgar o orçamento à comunidade escolar, indo para além do que é feito no Conselho Geral. Muitos elementos da comunidade educativa não sabem qual é o orçamento da Escola nem em que rubricas é despendido o dinheiro. Nesta linha, a Direção poderá refletir sobre mecanismos de divulgar a



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> Formação que adquiriram nas ações e cursos de formação refletiu-se na melhoria das práticas: 50% disseram que isso foi razoável; 33% apontaram que isso se refletiu muito As atividades desenvolvidas foram bem geridas e mostraram-se adequadas: 50% classificaram como muito bom; 33% enunciaram que foi bom Os equipamentos foram bem aproveitados e utilizados com frequência nas aulas: 67% responderam que aconteceu muito Os meios de comunicação com a comunidade educativa foram eficazes: 33% responderam totalmente; 33% responderam muito e 33% responderam na sua maior parte Os alunos da Escola, na sua grande maioria, obtiveram bons resultados escolares: 67% responderam que sim Escola preocupou-se com a integração dos novos alunos e com as relações destes com os colegas e com os professores: 67% responderam que foi totalmente A Escola desenvolveu atividades expressamente dirigidas aos pais/ encarregados de educação que contribuíram para a aproximação destes à Escola: 50% responderam que aconteceu totalmente; 25% disseram que a Escola fez muito e 17% apontaram que aconteceu na sua maior parte A Escola diminuiu os casos de indisciplina: 42% disseram que isso aconteceu na sua maior parte; 33% afirmaram que foi muito A autoavaliação tem funcionado como um mecanismo de melhoria da Escola, tendo impacto no planeamento, na gestão e no funcionamento da Escola: 50% disseram que isso aconteceu na sua maior parte; 42% afirmaram que foi muito Como têm evoluído nos últimos anos os resultados escolares da avaliação sumativa interna, os resultados das provas e exames? Respostas apontadas pelos funcionários: <ul style="list-style-type: none"> Alguns funcionários têm conhecimento de que os resultados da avaliação interna têm evoluído de forma positiva, com bons resultados Alguns funcionários têm conhecimento que os resultados das provas e exames têm estado abaixo do que seria expetável, sem a evolução ou os valores que seria de esperar (sobretudo de maneira a corresponder com os resultados da avaliação interna) O abandono escolar tem diminuído? As ameaças de abandono são detetadas? O que é que a Escola faz para lidar com isso? Respostas apontadas pelos funcionários: <ul style="list-style-type: none"> Alguns funcionários sabem que existe a CPCJ e que a Escola trabalha com essa instituição no sentido de trabalhar o combate ao abandono escolar 	<p>dos exames e provas realizados pelos alunos. Aqueles que têm algum conhecimento, este é diminuto ou parco, abarcando apenas uma ideia genérica</p> <ul style="list-style-type: none"> Alguns funcionários desconhecem a situação do abandono escolar, como é detetado, como tem evoluído, o que a Escola faz para ultrapassar a situação 	<p>operacionalização do orçamento, correspondendo igualmente a uma maneira de informar as opções que são tomadas na aplicação das verbas e na sua gestão. Isto pode ser feito, por exemplo, integrando uma folha trimestral de informação aos departamentos e representantes dos grupos da comunidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> Dada a importância do Projeto Educativo para a vida da própria Escola, é importante a Escola definir uma forma para divulgar, por um lado, o próprio Projeto Educativo e, por outro lado, a avaliação que é feita desse Projeto Educativo. Na primeira vertente, o PE deve ser publicitado e divulgado em vários formatos e de maneira simples e prática, destinada aos funcionários e docentes, destinada aos alunos, destinada aos encarregados de educação e ao público e comunidade em geral. Isto pode ser feito com recurso a uma série de documentos diferentes, como brochuras, panfletos, guiões, guias, etc. Na segunda parte, a Escola deve envolver um conjunto de representantes de cada departamento e setor do Agrupamento no sentido de se proceder a uma análise da concretização do Projeto Educativo. Naturalmente que este trabalho poderá ser coordenado pela Equipa de Autoavaliação, mas é importante fazer-se o ponto da situação e divulgá-lo, publicitá-lo junto de todos. Desta forma, não só se avalia o que foi feito, como se pondera sobre o que deverá ser feito no futuro. Os funcionários devem procurar conhecer os resultados que a Escola alcança, bem como também deve procurar saber os resultados



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> Alguns funcionários referem que têm consciência de que o abandono escolar tem diminuído, uma vez que há o esforço da Escola para detetar a tempo a situação e há uma intervenção no sentido de estimular o aluno para prosseguir estudos (integração em turmas, melhoria do ambiente escolar, planos de intervenção com o diretor de turma) 		<p>gerais que os alunos conseguem. De maneira a demonstrar mais empenhamento e maior envolvimento na organização, os membros de cada estrutura de acompanhamento educativo e os membros dos grupos escolares devem receber os relatórios referentes aos resultados escolares e tomar conhecimento dos sucessos escolares alcançados pelos alunos. Outra forma de ultrapassar a falta de informação por parte de alguns elementos da comunidade escolar é utilizar as plataformas de comunicação interna/ externa (como boletins em formato papel, informação na página da escola, divulgação nos painéis de informação televisiva, jornal de parede ou outros).</p> <ul style="list-style-type: none"> Na mesma linha das propostas anteriores, os resultados dos estudos e trabalhos da Equipa de Autoavaliação, bem como de outros grupos de trabalho ou comissões que a Escola crie para resolver alguma situação, esses estudos, trabalhos e relatórios devem ser divulgados de maneira a que não só o Conselho Pedagógico e a Direção tenham conhecimento. Ou seja, é importantíssimo que a informação seja transportada e transmitida a todos os elementos da comunidade escolar. A forma de fazer essa divulgação deve, em primeiro lugar, seguir o percurso natural e hierárquico da gestão e funcionamento da organização escolar, e, quando tal não se consegue operacionalizar, deve a Escola socorrer-se de outras plataformas ou de outros suportes e sistemas de divulgação de informação.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	SUBCRITÉRIO 9.1	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
9.1	Pontuação 4,13	<p>Pontuação dos inquéritos dos docentes: 4,2</p> <ul style="list-style-type: none"> - boa gestão dos espaços e equipamentos escolares - integração dos novos funcionários na organização e integração dos alunos nos seus grupos – turma - boa organização do serviço prestado - consecução de grande parte dos objetivos definidos no Projeto Educativo - conhecimento dos objetivos por parte da comunidade docente e seguimento e comprometimento dos princípios e valores contidos no PE - desenvolvimento das práticas pedagógicas determinantes para os bons resultados dos alunos - boas atividades e bem geridas, com objetivos definidos e conseguidos, assim como a gestão dos serviços e dos horários que permitiu um bom funcionamento das estruturas - esforço da escola por melhorar a sua imagem junto da comunidade - atividades desenvolvidas para os pais e encarregados de educação - bom aproveitamento dos recursos existentes - análise e envolvimento de todos nos estudos e na avaliação dos resultados escolares - objetivos do Plano de Atividades cumpridos - desenvolvimento de um sentimento de pertença e de identificação da escola - bons resultados dos alunos a nível interno - aproveitamento da Escola pelos projetos e programas existentes, desenvolvendo essas oportunidades - diminuição dos casos de indisciplina - prática da autoavaliação como cultura consistente na Escola <p>Pontuação não docentes – 3,9</p> <ul style="list-style-type: none"> - boa gestão dos espaços e equipamentos escolares - integração dos novos funcionários na organização e integração dos alunos nos seus grupos – turma - boa organização do serviço prestado - boas atividades e bem geridas, com objetivos definidos e conseguidos - atividades desenvolvidas para os pais e encarregados de educação - bons resultados dos alunos a nível interno - diminuição dos casos de indisciplina 	

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
9.2.	<p>Professores, Funcionários, Alunos, Encarregados de Educação, Público</p> <p>Análise das situações decorridas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De uma maneira geral, as partes interessadas participam na escola de forma acentuada. Os docentes intervêm nos seus departamentos e nos grupos e estruturas onde fazem parte e onde participam. O grau de participação é razoável, sendo medido pelo número de intervenções e de reuniões tendo como base a quantidade de elementos. ▪ No que diz respeito às parcerias estabelecidas com o Centro de Formação, 		
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ A taxa de participação das partes interessadas – docentes, funcionários, alunos e encarregados de educação – na organização não é medida. De facto, não se sabe o grau de participação de cada um no grupo do qual faz parte, a sua taxa de satisfação, a quantidade de intervenções ou de sugestões. ▪ Não existem dados numéricos e concretos sobre a quantidade, os objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar uma forma para que seja possível medir, com algum grau de certeza e correção, a taxa de participação dos vários agentes educativos e dos alunos e encarregados de educação na Escola. O que



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>os objetivos são atingidos. As parcerias com empresas para alunos com necessidades educativas especiais, no que diz respeito à implementação do seu plano individual de transição, também estão a surtir efeitos positivos, sendo os objetivos perfeitamente alcançados. A parceria com as autarquias também resulta positivamente e os programas, ações e atividades atingem os objetivos e resultados satisfatórios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O orçamento é todo executado. Os objetivos financeiros são definidos de uma forma muito genérica. ▪ A capacidade da escola para satisfazer e conciliar os interesses financeiros de todas as partes interessadas está patente na forma como o orçamento atribuído a cada departamento e clubes tem ajustado às necessidades de cada estrutura. Faz-se um uso eficaz dos fundos de tesouraria. ▪ Resultados Escolares: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taxa de sucesso do 1.º ciclo – tem manifestado tendência de subida consistente nos últimos anos <ul style="list-style-type: none"> ▪ ano letivo 2008-2009 – 92,9%; ▪ ano letivo 2009-2010 – 92,9%; ▪ ano letivo 2010-2011 – 97,5% ▪ Taxa de sucesso no 2.º ciclo – não é consistente, a tendência não é regular nem se consegue determinar uma linha tradicional nos últimos anos <ul style="list-style-type: none"> ▪ ano letivo 2008-2009 – 94,2%; ▪ ano letivo 2009-2010 – 100%; ▪ ano letivo 2010-2011 – 90,6% ▪ Taxa de sucesso no 3.º ciclo – tem-se verificado um decréscimo contínuo nos últimos anos <ul style="list-style-type: none"> ▪ ano letivo 2008-2009 – 87,3%; ▪ ano letivo 2009-2010 – 86,1%; ▪ ano letivo 2010-2011 – 83,3% ▪ Taxa de sucesso do Agrupamento – verifica-se uma linha de alguma evolução ao nível de resultados médios referentes à taxa de sucesso dos alunos nos últimos anos, com um decréscimo no último ano letivo <ul style="list-style-type: none"> ▪ ano letivo 2008-2009 – 91,1%; ▪ ano letivo 2009-2010 – 92,1%; ▪ ano letivo 2010-2011 – 90,5% ▪ Taxa de sucesso dos alunos nos exames nacionais de 9.º ano de Língua Portuguesa – verificou-se ao longo dos vários anos um decréscimo de resultados médios, manifestando-se alguma recuperação no penúltimo ano letivo, seguindo-se novamente um facto de pioria de resultados no último 	<p>e o teor de cada parceria que a Escola estabelece.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deverá haver uma melhor definição dos objetivos financeiros de forma clara e prática, sendo possível a cada agente escolar saber em que valências aposta a Escola, quais os valores que são alocados a determinadas rubricas, quanto se despende em algumas situações. ▪ Não houve incremento de iniciativas geradoras de receita ▪ A Escola não participa em concursos de medida de qualidade e excelência do serviço de maneira a receber qualquer certificação ou prémio. ▪ Não existem estudos concretos e definidos para aferir a eficácia da prestação do serviço, ou seja, não se sabe exatamente qual o grau da eficácia da escola em termos do serviço ou serviços prestados, tendo em conta o menor dispêndio ou energias e recursos concedidos para esse efeito. ▪ Ações de benchmarking e benchlearning ainda muito rudimentares e pouco consistentes. 	<p>se pretende é saber, por um lado, o número de participações em eventos cada elemento teve, e, por outro, o grau de participação nesses eventos. Além disso, a Escola deve criar uma cultura e um hábito de proceder não só ao levantamento desses indicadores, como também ao grau de satisfação de cada pessoa em relação às partes e setores da Escola. O levantamento destes indicadores permitirá rever a validade de alguns grupos, o impacto dos mesmos na economia da escola, e que medidas deve a escola implementar no sentido de tornar as pessoas mais interventivas e mais participativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dado hoje em dia as parcerias serem um fator importante para a identidade, para o relacionamento e, por vezes, para o desenvolvimento da instituição, a Escola deverá ponderar em mecanismos de monitorizar essas mesmas parcerias, estabelecendo um ficheiro organizado e medindo a consecução dos objetivos e a validade e impacto das mesmas. Além disso, deve providenciar no sentido de estimular a comunidade escolar para ponderar em desenvolver um maior número de parcerias. ▪ A Escola deverá definir os objetivos financeiros de forma clara. Isto significa que a comunidade escolar deverá saber os valores que a escola tem em termos de orçamento, quanto é gasto ou está previsto para gastar em cada rubrica e estimular os departamentos a fazerem o mesmo. Deste modo, estimula-se também as pessoas a poupar nos aspetos que são necessários poupar e, ao mesmo tempo, a fazer um uso



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2008-2009 – 68,1%; ano letivo 2009-2010 – 71,7%; ano letivo 2010-2011 – 54,1% em que a média nacional foi de 56,9% - logo a Escola ficou abaixo da média nacional em cerca de 2,8% Taxa de sucesso dos alunos nos exames nacionais de 9.º ano de Matemática – verificou-se o mesmo sintoma evolutivo que se verificou no caso da Língua Portuguesa, no entanto, com resultados piores <ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2008-2009 – 57,5%; ano letivo 2009-2010 – 65,9%; ano letivo 2010-2011 – 45,0% em que a média nacional foi de 51,1% - logo a Escola ficou aquém da média nacional em cerca de 6,1% Taxa de sucesso dos alunos nas Provas de Aferição de Língua Portuguesa no 4.º e no 6.º ano – não há uma definição de linha evolutiva totalmente coerente, pois verifica-se um progresso seguido de um retrocesso, quer no 4.º ano, quer no 6.º ano No que diz respeito aos resultados das Provas de Aferição de Língua Portuguesa do 4.º ano: <ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2008-2009 – 85,5% em que a média nacional foi de 90,2% - a Escola ficou aquém da média nacional em cerca de 4,7% ano letivo 2009-2010 – 93,6% em que a média nacional foi de 91,6% - logo a Escola superou a média nacional, em cerca de 2% ano letivo 2010-2011 – 84,8% em que a média nacional foi de 86,7% - logo a Escola ficou aquém da média nacional, em cerca de 2,1% No que diz respeito aos resultados das Provas de Aferição de Língua Portuguesa do 6.º ano: <ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2008-2009 – 88,4% em que a média nacional foi de 88,4% - a Escola teve resultados iguais à média nacional ano letivo 2009-2010 – 89,6% em que a média nacional foi de 88,4% - a Escola teve resultados superiores à média nacional, em cerca de 1,2% ano letivo 2010-2011 – 77,0% em que a média nacional foi de 83% - logo a Escola ficou abaixo da média nacional, em cerca de 6% Taxa de sucesso dos alunos nas Provas de Aferição de Matemática no 4.º e no 6.º ano – não há uma definição de linha evolutiva totalmente coerente, pois verifica-se um progresso seguido de um retrocesso, sobretudo no 4.º ano, mas no 6.º ano acentua-se um retrocesso. No que diz respeito aos resultados das Provas de Aferição de Matemática do 4.º ano: <ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2008-2009 – 61,3% em que a média nacional foi de 88,1% - 		<p>mais racional e mais conhecedor dos recursos financeiros tendo em mente as planificações e as estratégias.</p> <ul style="list-style-type: none"> A Escola deve apostar num incremento de iniciativas geradoras de receita, devidamente orientadas para objetivos definidos. Uma vez que há escassez de recursos financeiros, a Escola deve ponderar em formas de criar atividades que gerem valor financeiro positivo. Na mesma linha, a Escola deve participar em projetos ou programas dinamizados por outras instituições e fundações, sempre que tragam mais-valias pedagógicas ou financeiras para a Escola. A Escola deve apostar na melhoria dos resultados escolares dos alunos, sobretudo no que diz respeito aos resultados da avaliação externa, exames e provas finais. Para esse fim, a Escola deve estar toda envolvida no processo de construção de uma mentalidade e de sistemas que favoreçam a aprendizagem dos alunos de forma a que as suas prestações nos exames e provas sejam francamente positivas, de preferência a igualar ou superiores ao nível de média nacional.



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	<p>a Escola ficou aquém da média nacional em cerca de 26,8%</p> <ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2009-2010 – 89,4% em que a média nacional foi de 88,9% - logo a Escola superou a média nacional, em cerca de 0,5% ano letivo 2010-2011 – 59,7% em que a média nacional foi de 79,5% - logo a Escola ficou aquém da média nacional, em cerca de 19,8% <p>No que diz respeito aos resultados das Provas de Aferição de Língua Portuguesa do 6.º ano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ano letivo 2008-2009 – 75,4% em que a média nacional foi de 78,7% - a Escola teve resultados que ficaram aquém da media nacional, em cerca de 3,3% ano letivo 2009-2010 – 74,0% em que a média nacional foi de 77,0% - a Escola teve resultados inferiores à media nacional, em cerca de 3,0% ano letivo 2010-2011 – 71,0% em que a média nacional foi de 63,6% - logo a Escola ficou acima da média nacional, em cerca de 7,4% <p>Taxa de abandono escolar: a Escola, com o seu plano de intervenção e de prevenção do abandono escolar, tem-se mantido abaixo das metas definidas a nível nacional</p> <p>Na avaliação externa, decorrida de 12 a 14 de abril de 2010, os resultados foram os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados – Bom Prestação do serviço educativo – Bom Organização e Gestão Escolar – Muito bom Liderança – Bom Capacidade de autorregulação e melhoria do agrupamento – Muito Bom Foi identificado um conjunto de fatores de promoção e de valorização da Escola <p>Participação da Escola em iniciativas nacionais de reconhecido valor, com resultados positivos. Por exemplo, na colaboração da recolha de REEE, anualmente, tendo superado, ano após ano, os valores de tonelagem dos bens adquiridos, contando para isso com parcerias com a Junta de Freguesia.</p> <p>Resultados muito bons alcançados pela Escola no que diz respeito ao Desporto Escolar, sobretudo ao nível do futsal feminino, com resultados que se destacam a nível local, concelhio e regional</p> <p>As ações de benchmarking e benchlearning realizados pela Escola são muito incipientes. Acontecem por vezes em momentos de comparação de pequenos fatores relacionados com a forma como outras instituições</p>		



Autoavaliação Interna 2012

SC	Pontos fortes identificados	Síntese das áreas de melhoria identificadas	Tópicos/ sugestões de melhoria
	similares desenvolveram ações ou iniciativas para resolver determinados problemas ou na comparação de procedimento em determinados aspetos.		
	SUBCRITÉRIO 9.2	PONTUAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO	
9.2	Pontuação 2,90	Pontuação : 2,9 - cumprimento da gestão orçamental - existência de informação sobre perspetivas de orçamento para grupos e departamentos - resultados da avaliação externa e resultados de participação em iniciativas externas	

INICIATIVAS DA ESCOLA – Evidências documentais Inquérito ao Conselho Geral

Estes inquéritos que abrangem toda a orgânica do agrupamento. Foram disponibilizados a todos os membros do conselho geral, tendo sido enviadas, via correio eletrónico, as credenciais pessoais de acesso. Foi solicitada a colaboração em todo este processo de autoavaliação pessoalmente nas reuniões do conselho geral. Os membros do conselho foram alertados, igualmente, para a pertinência do preenchimento dos inquéritos via correio eletrónico e através da página do agrupamento. Será de referir que apenas 50% dos elementos do conselho geral responderam aos inquéritos e na sua grande maioria docentes. Os valores de seguida apresentados são referentes ao universo de respostas obtidas.

63% considera que a evolução dos resultados escolares no agrupamento tiveram uma Evolução positiva.

50% não tem opinião/ não sabe e 25% afirma que no agrupamento não é prática efetuar a comparação dos seus resultados com os de outro agrupamento, contra 25% que afirma existir essa mesma prática no agrupamento.

Pelo contrário, 75% afirma que no agrupamento existe a prática de análise e comparação dos resultados da avaliação interna com os da avaliação externa.

100% considera que existe, como prática comum, a análise dos resultados da avaliação contínua dos alunos no agrupamento. Considera, igualmente, que existe coerência entre as práticas de ensino e a avaliação efetuada.

75% considera que os critérios de avaliação definidos na escola, são garantia de confiança da avaliação interna e dos resultados obtidos.

Pontuação: 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5 ☐