



**RELATÓRIO DA
COMISSÃO DE AVALIAÇÃO INTERNA
do Agrupamento de Escolas de Vilela**

2020/2021

“Aprenda com o ontem, viva para o hoje, esperança para o amanhã.

O importante é não parar de questionar.”

Albert Einstein

ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	2
II - TRABALHO DESENVOLVIDO	6
A) PROBLEMÁTICA TRABALHADA, METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO E RELAÇÃO COM O GRUPO DE FOCAGEM	6
B) METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO E RELAÇÃO DE INQUIRIDOS	12
C) INTERPRETAÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS.....	14
III – REFLEXÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	42
ANEXO 1 –COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FOCAGEM.....	43
ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO PESSOAL DOCENTE	45
ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO PESSOAL NÃO DOCENTE.....	46
ANEXO 4 – QUESTIONÁRIO ALUNOS	47
ANEXO 5 – INQUÉRITO POR ENTREVISTA DIRETOR.....	48
ANEXO 6 – SUGESTÕES E/OU COMENTÁRIOS	51
ANEXO 7 – GRÁFICOS.....	55
ANEXO 8 – GUIÃO QUESTIONÁRIOS	65
ANEXO 9 – CONTRIBUIÇÕES GF.....	67

I - INTRODUÇÃO

“Uma escola que pensa está feita por pessoas que pensam ou aprendem a pensar. Aprender a pensar quer dizer abrir uma discussão contínua, um interrogar continuamente, observar, aportar material para discussão, em que cada um intervém ativamente, com consciência, responsabilidade, pensamento ético e cultural. O que importa é que a escola pense e para pensar fazem falta muitas cabeças. Uma só cabeça pode pensar, pode chegar a muitos sítios, mas no campo da educação é necessário abrir uma discussão conjunta (...).”

Malaguzzi, Loris

Há já algum tempo que vivemos numa época de desenvolvimentos abruptos e de mudanças constantes que se refletem na vida das escolas e que implicam transformações sociais, culturais e tecnológicas. Não obstante, a Escola é uma instituição dinâmica, que ensina e que aprende, alimentando, desta forma, a sua maturidade organizacional.

Nas palavras do educador e pesquisador italiano Loris Malaguzzi, citadas no nosso Projeto Educativo de 2016-2019, fica bem claro que a escola, enquanto organização aprendente, deve ser capaz de criar os seus próprios processos de melhoria, na procura de um modelo de Escola eficaz, para responder competentemente às mudanças com que se depara. As práticas de autoavaliação/avaliação interna tornam-se, por isso, imperativas, pois conduzem à reflexão sobre as práticas educativas e organizativas, envolvendo toda a comunidade, num processo participativo e colaborativo.

Considerando que a autoavaliação é um instrumento indispensável para a autorregulação das escolas, a Comissão de Avaliação Interna do Agrupamento de Escolas de Vilela (CAIAEV) trabalha numa dinâmica que envolve a recolha de evidências e opiniões que, depois de analisadas e estatisticamente trabalhadas, ajudam na identificação de fatores críticos de sucesso e insucesso nas áreas nucleares de trabalho. Deste modo, emergem pontos fortes e fragilidades que auxiliam na produção de planos de melhoria essenciais para o planeamento e estratégia da escola, concorrendo assim para uma melhoria de todo o seu funcionamento. Assim, e de acordo com Alaíz, Góis e Gonçalves (2003), a “autoavaliação permite identificar com clareza o que a escola faz bem e no que precisa de melhorar. Na verdade, oferece à escola uma oportunidade

para aprender a conhecer-se no sentido de atingir a Excelência através de uma efetiva melhoria continuada.”

Nesta sequência, partimos do pressuposto de que o processo de autoavaliação se reveste de um caráter formativo e regulador, baseado na busca da melhoria do desempenho de todos os profissionais e dos alunos, pois “é importante ter em conta como se fazem as coisas, como se desenrola a atividade, como se relacionam as pessoas, como se organiza o complexo mundo dos professores, como se desenvolve o processo ensino-aprendizagem, como se tomam as pequenas e grandes decisões” (Guerra, 2005).

A CAIAEV rege-se pelos dispositivos legais, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 31/2002, de 20 de dezembro – Lei do Sistema de Avaliação da Educação e do Ensino não Superior, reforçado no Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho, almejando o desenvolvimento de uma cultura de autoavaliação no Agrupamento. O relatório de autoavaliação é, desde 2008, considerado um dos instrumentos de autonomia da escola (Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril).

A CAIAEV tem como princípios a imparcialidade e a responsabilidade e perspetiva a autoavaliação como um trabalho reflexivo e crítico, de todos os atores envolvidos. Assim, a sua tarefa não teria sido tão proficiente sem a colaboração da Comunidade Educativa. Neste sentido, agradece-se a disponibilidade e a colaboração de todos aqueles que, prontamente, responderam aos questionários, indicaram uma questão de avaliação que pretenderam ver respondida em torno da temática Clima de Escola e preencheram o quadro de sugestões (pontos fortes, fragilidades e propostas de melhoria), já que estes constituíram o material essencial da nossa análise. Deste modo e de acordo com Santos Lopes, “O trabalho conjunto de todos e para todos, entre pares e interpares passa a ser uma peça importante do “puzzle”. Todos devem ter como objetivo melhorar e/ou aperfeiçoar o clima de escola e todas as “engrenagens” do processo de ensino/aprendizagem” (2016).

À semelhança dos dois últimos anos letivos, a equipa de trabalho da CAIAEV é constituída por seis docentes, designadas pelo Diretor do Agrupamento, que integram os vários ciclos de ensino, desde a educação pré-escolar ao ensino

secundário, a saber: Ana Cristina Teixeira - Grupo 330; Ana Isabel Moutinho - Grupo 500; Ana de Jesus Ribeiro - Grupo 550; Maria Eduarda Moreira - Grupo 420; Maria da Graça Montenegro - Grupo 210 e Maria Quitéria Barbosa - Grupo 100.

A docente Ana Teixeira desempenha a função de coordenadora, assegurando a representação desta estrutura em Conselho Pedagógico. De facto, continuamos a desenvolver com este órgão uma dialética fundamental para sustentação das etapas e procedimentos que lhe são subjacentes, submetendo-lhe os documentos/instrumentos de ação essenciais, apresentando os resultados da análise dos inquéritos aplicados e dando a conhecer as diferentes fases do processo do trabalho realizado, tudo isto consubstanciado no presente relatório.

O ano letivo de 2020/2021 é o quinto ano em que o nosso Agrupamento não adere ao apoio e assessoria da APAR (Associação de Projetos de Avaliação em Rede). Contudo, o trabalho realizado pela CAIAEV continua focalizado no desenvolvimento de processos de avaliação de áreas e subáreas da Matriz do Quadro de Referência, à semelhança do idealizado pela APAR:

1. Processos de liderança
 - 1.1. Visão estratégica / coerência
 - 1.2. Motivação e empenho
 - 1.3. Abertura à inovação
 - 1.4. Relações
2. Organização e gestão
 - 2.1. Infraestruturas
 - 2.2. Gestão dos recursos humanos
 - 2.3. Gestão dos recursos materiais e financeiros
 - 2.4. Conceção, planeamento e desenvolvimento da atividade
 - 2.5. Escola de todos para todos
3. Desenvolvimento curricular
 - 3.1. Escola como lugar de aprendizagem dos alunos
 - 3.2. Escola como lugar de aprendizagem da restante comunidade educativa
4. Relações com o exterior
 - 4.1. Família

- 4.2. Organismos públicos e/ou privados
- 4.3. Instituições do ensino superior
- 4.4. Mundo do trabalho
- 5. Resultados
 - 5.1 Sucesso académico
 - 5.2. Desenvolvimento pessoal e social
 - 5.3. Comportamento e disciplina
 - 5.4. Valorização das aprendizagens
 - 5.5. Destinos dos alunos

Tal como preconizado pelo modelo decorrente da APAR, o dispositivo de autoavaliação do Agrupamento continua alicerçado, de modo significativo, às suas opções de trabalho nas indicações emanadas pelo Grupo de Focagem (GF). Assim, a atualização da lista deste e a elaboração dos respetivos convites para a sua participação, no presente ano letivo, foi uma das prioridades para a realização do trabalho desta equipa. De modo a promover um maior envolvimento e colaboração dos elementos do GF (ver Anexo 1), foi enviada uma comunicação de boas-vindas, via correio eletrónico, desejando um excelente ano letivo de 2020/2021 e fazendo-se, simultaneamente, a apresentação dos elementos da CAI. Desta forma, reiterou-se a necessidade de uma estreita colaboração entre esta equipa e o GF, no sentido de validar o processo de autoavaliação do Agrupamento.

II - TRABALHO DESENVOLVIDO

A) Problemática trabalhada, metodologia de investigação e relação com o Grupo de Focagem

Dando continuidade ao trabalho realizado pela nossa equipa, no ano letivo anterior, no âmbito da Educação Inclusiva: contextos inclusivos de aprendizagem, e na sequência de uma sugestão de prática de investigação futura, apontada por alguns elementos do Grupo de Focagem, a CAI considerou pertinente explorar, no presente ano letivo, a Área "Processos de Liderança", na Subárea "Relações":

“(...) pretendeu-se saber se existe um sentimento de pertença por parte dos alunos em relação à Escola, tendo-se constatado que a concordância total prevalece no conjunto de respostas (ver critério 4, indicador 4.3 – página 23). Um elemento do GF afirma que o “sentimento de pertença que os alunos nutrem pela escola” constitui um dos pontos fortes do nosso Agrupamento. Contudo, trinta e três alunos, numa amostra constituída por trezentos e setenta e dois, dizem não sentir a Escola como sua o que é apontado como sendo uma fragilidade por um membro do GF. Dentro deste grupo, sugere-se, ainda, como prática de investigação futura, tentar perceber “por que há alunos que não sentem a escola como sua”. (Relatório 2019/2020, capítulo Reflexões Finais, p.31)

De facto, segundo vários estudos de investigação atuais realizados, o sentimento de pertença à Escola tem vindo a manifestar-se como um fator que promove o desenvolvimento harmonioso entre toda a comunidade educativa, resultando num maior empenho, dedicação e comprometimento de todos com a Escola. Referindo-se ao clima escolar, Cornejo e Redondo consideram que é possível estudá-lo “a partir das perceções de diferentes entidades ligadas à educação: alunos, professores, funcionários” (2001). Concomitantemente, procurou-se estudar o grau de satisfação sentido pelos alunos, professores e pessoal não docente sobre o clima de escola, nas dimensões: relações, equidade, segurança e condições de trabalho. Considerando que a importância do clima escolar se reconhece, principalmente, na influência que exerce sobre as atitudes, comportamentos e sentimentos dos elementos da comunidade

escolar (Calado & Sousa, 1993), este estudo poderá, ainda, ajudar a interpretar as suas necessidades, vontades e anseios.

O clima de uma escola, que se traduz no entendimento e nas práticas partilhadas pelos membros da comunidade que caracterizam o ambiente interno da mesma, pode ser o responsável por um ambiente propício à resolução das necessidades dos seus membros e uma consequente motivação dos mesmos no alcance dos objetivos superiores da Escola. Esta ideia é consubstanciada por Teixeira que advoga que o clima é “aquilo que os atores organizacionais veem e sentem da sua organização”, entendendo a mesma que uma organização é “um conjunto de indivíduos que interagem” (1995).

Dos diversos modelos de pesquisas de clima existentes, optamos pelo de Teixeira, na medida em que nos identificamos com ele e este procura “saber como é que os professores avaliam diferentes aspetos da vida da escola” assim como a opinião que os mesmos “tinham das condições que a escola lhes proporcionava tendo em vista a sua realização como professores” (op. cit.). Os vários estudos efetuados por Teixeira permitiram-lhe aperfeiçoar o seu modelo, resultando num de quatro dimensões (2015):

- a) As relações interpessoais, onde se procura avaliar o grau de satisfação com as relações estabelecidas, nomeadamente: relações entre professores (particularmente o ambiente na sala de professores), relações professores-direção (incluindo o apoio da direção em caso de problemas), relações dos professores com alunos (nomeadamente a relação dos alunos com os professores em geral), relações dos professores com outros atores educativos (relações dos professores com o pessoal não docente) e a relação entre outros atores educativos (relações dos alunos com o pessoal não docente e o relacionamento entre os alunos entre si);
- b) A equidade, onde se investiga a satisfação dos professores com a justiça na avaliação dos professores e a equidade na distribuição de tarefas pelos docentes;

- c) As condições de trabalho, onde se indaga os professores quanto à satisfação em relação ao equipamento existente na escola, à promoção ou incentivo à formação contínua de professores, ao horário de trabalho e à disciplina geral da escola;
- d) A segurança no espaço escolar.

É de referir que o modelo de Teixeira se direciona para o sentimento e a visão que os professores têm da sua Escola. No entanto, consideramos oportuno estender este estudo a outros elementos da comunidade, nomeadamente aos alunos e pessoal não docente, com as devidas alterações ao referido modelo.

Considerando que as dimensões estudadas se baseiam, essencialmente, no maior ou menor grau de envolvimento dos membros da comunidade escolar assim como no modelo de liderança de topo, pensamos ser emergente inquirir igualmente o Diretor do Agrupamento.

Reiterando a estreita colaboração com o GF, solicitamos, mais uma vez, a sua participação, no sentido de indicarem uma questão de avaliação que pretendessem ver respondida em torno da temática “Clima de Escola”. No seguimento desta solicitação, obtivemos vinte e três questões que, a seguir, se referem *ipsisverbis*:

- 1) *Na minha perspetiva, os docentes têm resistência à mudança e relutância muitas vezes de cumprir ordens. No caso dos alunos nesta zona tem um comportamento tangencial que abeira a falta de educação e é-lhes difícil cumprir ordens ou orientações tanto dos docentes como dos Assistentes. Há a forte necessidade de recuperar a liderança perante os docentes e a boa educação dos nossos alunos, seja por ações de sensibilização com os pais e encarregados de educação.*
- 2) *Promoção do Bem-Estar de todos na Comunidade Educativa.*
- 3) *Qual o seu grau de satisfação relativamente à segurança sentida na sala de aula no que respeita à pandemia COVID-19.*
- 4) *Uma vez que estamos integrados numa estrutura de Agrupamento de Escolas, seria importante questionar se existe uma identidade de agrupamento?*
- 5) *Será possível existir mais trabalho colaborativo entre ciclos?*
- 6) *A interajuda dos docentes.*
- 7) *Gosta do ambiente escolar?*
- 8) *Acho pertinente explorar a dimensão "As relações com o trabalho", nomeadamente no sentido se nós, professores, trabalhamos para construir um bom clima para os alunos, se os alunos confiam nos professores, se para além de lecionarmos os conteúdos previstos também preparamos os alunos para serem cidadãos bem-sucedidos, se as nossas práticas pedagógicas que ocorrem em sala de aula, mesmo*

que tais práticas possam estar pautadas na ideia de transmissão e reprodução do conteúdo, sejam planeadas ou elaboradas com propostas e atividades interdisciplinares, diversificadas e desafiadoras...? Espero ter conseguido transmitir o que gostaria de ver ser avaliado para se poder explorar os resultados numa perspectiva de melhoria do Clima de Escola, isto é, tentar perceber se estamos a promover uma escola mais ao encontro das necessidades da sociedade atual, menos desfasada no tempo, menos "fraturada" entre disciplinas/conteúdos, com clima mais empático, rumando todos num mesmo sentido... com o que todos (incluindo os EE) desejámos, a construção de um futuro melhor...!

- 9) Em que medida contribui para a melhoria do Clima de Escola?*
- 10) Existirá, em todas as escolas do nosso agrupamento, um clima de confiança mútua, de consideração, de igualdade, de reciprocidade, de justiça e de liberdade?*
- 11) Como se relacionam docentes e operacionais?*
- 12) Sentir se são os docentes deste agrupamento motivados, esclarecidos e detentores de um clima de transparência, proximidade e justiça?*
- 13) De que forma a Escola contribui para um ambiente de interajuda e cooperação entre as várias escolas do Agrupamento.*
- 14) De que modo a avaliação docente influencia as relações entre os docentes e os seus pares?*
- 15) Os professores, alunos e pessoal não docente sentem que há justiça na sua avaliação?*
- 16) No agrupamento são promovidas e valorizadas estratégias para a comunicação, diálogo e trabalho colaborativo entre os docentes? Se respondeu sim, mencione quais. Se respondeu não, refira as que propõe.*
- 17) Sente que o Agrupamento de Escolas de Vilela tem algo que o distinga de outros onde tenha já trabalhado? O que poderia indicar?*
- 18) Os professores e os alunos têm uma imagem positiva da organização a que pertencem?*
- 19) O que é que a escola faz, para promover a união, o bem-estar e a motivação de toda a comunidade educativa?*
- 20) Os professores vão trabalhar motivados na maioria dos dias?*
- 21) Considera que a escola tem um clima propício à aprendizagem?*
- 22) Quais os fatores essenciais que promovem o bom clima de Escola?*
- 23) No Agrupamento promove-se o consenso em torno de um conjunto de valores para o trabalho da comunidade educativa?*

Dada a sua relevância e por ser o instrumento base de todo o trabalho, optamos por, de seguida, representar o quadro síntese do Referencial com os respetivos referentes, elementos constitutivos, critérios, indicadores e pistas a investigar:

ÁREA A AVALIAR: 1. PROCESSOS DE LIDERANÇA

DIMENSÃO: <i>Construído</i>		SUBÁREA: 1.4 RELAÇÕES	
REFERENTES	EXTERNOS	<u>Administração central</u> Lei nº 46/1986 de 14 de outubro – Lei de Bases do Sistema Educativo, alterada pelas Leis n.º 115/97, de 19 de setembro, 49/2005, de 30 de agosto, 85/2009, de 27 de agosto e 65/15, de 3 de julho ** Alterada pela Lei n.º 65/15, de 3 de julho / Decreto-Lei nº 240/2001/ Decreto-Lei nº 15/2007 Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro, (Estatuto do aluno e Ética Escolar) / Decreto-Lei nº 6/2001/ Desp. Norm. 1/2005 Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho/ 1.ª alteração ao DL 54/2018 (Lei 116/2019) de 13 de setembro de 2019 e Declaração de Retificação n.º 47/2019 de 3 de outubro 2019. Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho <u>Investigação</u> Alves-Pinto, C., (1995). A Sociologia da Escola. Alfragide, MacGraw-Hill Teixeira, M., (1995), O professor e a escola, Amadora, McGraw-Hill Teixeira, M., (2015), Clima de escola segundo os professores, Porto, Polic Cornejo, R. e Redondo, J., (2001), “El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana”, Última década, CIDPA Viña Del Mar, Nº15, octubre ...	
	INTERNOS	<u>Contexto local</u> Projeto Educativo Regulamento Interno Carta Ética	

**PERÍODO DE
AVALIAÇÃO**

2020/2021

<i>ELEMENTOS CONSTITUTIVOS</i>	<i>CRITÉRIOS</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>PISTAS A INVESTIGAR</i>
Clima de Escola: a) relações b) equidade c) condições de trabalho d) segurança	1. Fundamentação	1.1 O estado de espírito do pessoal docente/pessoal não docente/alunos do AEV reflete os princípios de um clima positivo de escola e de sentido de pertença à mesma.	Inquérito por questionário: - Diretor - Pessoal docente - Pessoal não docente - Alunos (4.º ao 12.º ano)
	2. Recursos	2.1 Existe um incentivo à formação contínua do pessoal docente e não docente. 2.2 Existe segurança no interior da escola e nos espaços envolventes da mesma. 2.3 A escola dispõe de equipamentos/espacos adequados.	
	3. Implementação	3.1 São mobilizadas estratégias/atividades que promovem um ambiente disciplinar positivo no seio da comunidade educativa. 3.2 Existe sentido de justiça na distribuição de tarefas pelo pessoal docente e não docente. 3.3 Existe sentido de justiça na avaliação do pessoal docente/pessoal não docente/alunos. 3.4 Existe, por parte da Direção, apoio na resolução de problemas.	
	4. Constatação	4.1 Existe um bom relacionamento entre os diversos atores. 4.2 Existe uma efetiva satisfação face às atividades promovidas pelo Agrupamento.	

B) Metodologia de investigação e relação de inquiridos

Advogando um debate democrático dentro do nosso Agrupamento, a CAIAEV ambiciona perspetivar e interpretar um caminho onde “todos sabem que a sua voz conta e é para ser ouvida” (Alves, 2001). Este pressuposto orientou, mais uma vez, a investigação realizada e a elaboração da relação de inquiridos, dando voz aos atores diretamente envolvidos, a saber: alunos, pessoal docente, pessoal não docente e Diretor do Agrupamento.

A auscultação do discurso dos atores, que foi suportada em instrumentos de recolha de dados, implicou a construção de inquéritos por questionário. Estes continham itens de resposta fechada com escalas de avaliação descritiva e um de resposta aberta, no caso dos alunos (ver Anexo 4), pessoal docente (ver Anexo 2) e pessoal não docente (ver Anexo 3). Salienta-se que o inquérito dirigido ao Diretor (ver Anexo 5) constitui-se como um questionário por entrevista.

Foi nossa intenção que a linguagem e as escalas utilizadas nestes instrumentos de investigação fossem o mais simples e objetivas possível, pois como afirma Dörnyei, “As a rule, in questionnaire items we should always choose the simple way to say something” (2003). A grande base de trabalho para facilitar a elaboração dos questionários foi a investigação de Teixeira (1995), fruto de vários anos de estudo que lhe permitiram aperfeiçoar o seu modelo.

De modo a conseguir uma maior objetividade e uma melhor interpretação das questões colocadas para análise, a equipa optou por várias testagens somente entre os elementos da CAI, devido às dificuldades inerentes à situação pandémica atual, que dificultou o normal decorrer de todo o processo de consecução deste trabalho. Algumas questões que foram dirigidas aos alunos foram reformuladas, no sentido de simplificar a linguagem e favorecer a compreensão das mesmas (ver Anexo 8).

Não esquecendo que a identidade dos sujeitos deve ser protegida, de forma a não lhes acarretar qualquer tipo de transtorno ou prejuízo (Bodgan & Biklen, 1994), todos os inquéritos por questionário foram anónimos, com exceção do

aplicado ao Diretor. Acresce que foram enviados via correio eletrónico, em fevereiro, e o seu preenchimento realizado através da plataforma *Google Forms*.

Relativamente aos alunos, o universo de inquiridos incidiu sobre uma amostra de quatro alunos por turma, do quarto ao décimo segundo ano de escolaridade, incluindo as turmas do ensino profissional. Inicialmente, a aplicação do inquérito junto destes estaria a cargo dos elementos da CAI. No entanto, devido à implementação do ensino à distância, na sequência do problema sanitário, Covid-19, solicitamos a colaboração dos Diretores de Turma, que foram previamente instruídos por correio eletrónico, no sentido de reencaminharem o inquérito aos discentes por si selecionados, tendo em conta os recursos tecnológicos de que dispunham.

Segue-se, no quadro abaixo, a quantificação das pistas investigadas:

Intervenientes	Suporte documental
Diretor	Inquérito por entrevista – 1 resposta num universo de 1 potencial respondente.
Alunos (4.º ao 12.º ano)	Inquérito por questionário aplicado via <i>Google docs</i> – 196 respostas num universo de 232 potenciais respondentes.
Pessoal docente do AEV	Inquérito por questionário aplicado via <i>Google docs</i> – 140 respostas num universo de 189 potenciais respondentes.
Pessoal não docente do AEV	Inquérito por questionário aplicado via <i>Google docs</i> – 50 respostas num universo de 89 potenciais respondentes.

A procura de pistas a investigar teve como foco principal a auscultação do discurso dos atores (inquéritos de recolha de dados), mas implicou, igualmente, a análise de pistas documentais, a saber: normativos legais, legislação em vigor e literatura atual.

Todas as fontes de dados e todas as vozes foram trianguladas de forma a elevar a credibilidade do estudo, diluindo eventuais enviesamentos (Burton & Bartlett, 2005). Neste trabalho, procurou-se a "triangulação perfeita" incluindo as vozes de todos os intervenientes (MacBeath et al, 2005).

C) Interpretação dos dados recolhidos

De forma a tornar a informação deste documento mais compreensível a toda a comunidade, optámos por apresentar a análise das questões de pergunta fechada a que chegámos, acompanhada e ilustrada pelo tratamento dos dados, através de tabelas. Os respetivos gráficos encontram-se em anexo ao presente relatório (ver Anexo 7). No que se refere às transcrições obtidas, aquando da análise de conteúdo das questões de resposta aberta (ver Anexo 6) e restantes pistas documentais, encontram-se diluídas no capítulo seguinte, “REFLEXÕES FINAIS”.

No sentido de permitir uma interpretação abrangente dos dados recolhidos, relembramos que estes foram estruturados tendo como referência as questões colocadas e os critérios e indicadores constantes no quadro síntese do Referencial (ver páginas 11 e 12).

Critério “1. Fundamentação”

Indicador:

1.1 O estado de espírito do pessoal docente/pessoal não docente/alunos do AEV reflete os princípios de um clima positivo de escola e de sentido de pertença à mesma

O seu sentido de pertença ao AEV (PD)					
O seu sentido de pertença ao AEV (PND)					
O teu sentido de pertença ao AEV (se sentes a escola como tua) (A)					
Respostas Inquiridos	Muito Baixo	Baixo	Moderado	Elevado	Muito Elevado
Alunos	2,6%	2,0%	33,7%	42,9%	18,9%
PD	2,1%	2,9%	17,9%	32,9%	44,3%
PND	2,0%	0,0%	18,0%	46,0%	34,0%

Quanto ao sentimento de pertença, verifica-se que, no universo de todos os inquiridos, as escalas *Elevado* e *Muito Elevado* refletem-se em mais de 60% das

respostas, o que parece ir ao encontro de um clima positivo de escola. É, no entanto, no pessoal docente que se verifica a maior percentagem na escala *Muito Elevado* e no pessoal não docente e alunos na escala *Elevado*.

Importa salientar que em *Moderado* foi o grupo dos alunos que expressou maior percentagem.

O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV (PD)					
O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV (PND)					
O teu respeito pelos valores defendidos pelo AEV (A)					
Respostas Inquiridos	Muito Baixo	Baixo	Moderado	Elevado	Muito Elevado
Alunos	0,5%	1,5%	16,3%	46,9%	34,7%
PD	0,0%	0,7%	7,1%	38,6%	53,6%
PND	0,0%	0,0%	8,0%	44,0%	48,0%

Parece constatar-se um efetivo comprometimento de todos os indagados com a Missão, a Visão e os Valores do AEV, dado que as suas respostas espelham uma percentagem superior a 80% nas escalas de *Elevado* e *Muito Elevado*. Mais uma vez, é no pessoal docente que se verifica a maior percentagem na escala de *Muito Elevado*, com um valor de 53,6%.

Critério “2. Recursos”

Indicadores:

2.1 Existe um incentivo à formação contínua do pessoal docente e não docente

Promoção ou incentivo à formação contínua de professores (PD)					
Promoção ou incentivo à formação contínua do pessoal não docente (PND)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
PD	1,4%	0,7%	5,7%	31,4%	60,7%
PND	2,0%	0,0%	8,0%	62,0%	28,0%

São os docentes que assumem uma maior satisfação com a promoção ou incentivo à formação contínua oferecido pelo Agrupamento. Acresce que todos os inquiridos manifestam um grau de satisfação (*Satisfatório* e *Muito Satisfatório*) superior ou igual a 90%.

2.2 Existe segurança no interior da escola e nos espaços envolventes da mesma

Segurança no espaço escolar					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	1,0%	4,1%	10,7%	48,5%	35,7%
PD	1,4%	1,4%	6,4%	53,6%	37,1%
PND	2,0%	0,0%	2,0%	60,0%	36,0%

Quanto à segurança no espaço escolar prevalece *Satisfatório* seguido de *Muito Satisfatório*, em que o somatório destas duas escalas ultrapassa os 80% no caso dos alunos e os 90% nos restantes.

2.3 A escola dispõe de equipamentos/espacos adequados

Recursos materiais					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	3,1%	7,7%	18,4%	55,1%	15,8%
PD	2,9%	9,3%	20,7%	58,6%	8,6%
PND	2,0%	0,0%	6,0%	76,0%	16,0%

Relativamente aos recursos materiais, a escala com maior incidência é *Satisfatório*.

Condições físicas da escola					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	3,1%	7,7%	20,4%	50,0%	18,9%
PD	5,7%	9,3%	15,0%	57,1%	12,9%
PND	2,0%	0,0%	6,0%	68,0%	24,0%

No que concerne às condições físicas da escola, verifica-se que a escala de *Satisfatório* prevalece largamente.

Critério “3. Implementação”

Indicadores:

3.1 São mobilizadas estratégias/atividades que promovem um ambiente disciplinar positivo no seio da comunidade educativa

Ambiente disciplinar da escola					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	2,0%	2,0%	19,4%	56,1%	20,4%
PD	1,4%	3,6%	4,3%	61,4%	29,3%
PND	2,0%	0,0%	0,0%	62,0%	36,0%

As respostas dos inquiridos parecem apontar para um ambiente disciplinar positivo no seio da comunidade educativa, na medida em que as respostas incidem maioritariamente nas duas escalas positivas, sendo, no entanto, a escala *Satisfatório* a que tem maior expressividade. Importa salientar que na escala *Nem Insatisfatório Nem Satisfatório* foi o grupo dos alunos que expressou maior percentagem.

3.2 Existe sentido de justiça na distribuição de tarefas pelo pessoal docente e não docente

Horário de trabalho (PD/PND) Horário de turma (A)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	3,6%	4,6%	16,8%	40,3%	34,7%
PD	0,7%	4,3%	6,4%	44,3%	44,3%
PND	0,0%	4,0%	2,0%	52,0%	42,0%

Perante os valores apresentados, a grande maioria dos discentes parece estar satisfeita (40,3%) ou até muito satisfeita (34,7%) com o horário da turma. Os restantes inquiridos seguem a mesma linha de satisfação, no que diz respeito ao horário de trabalho, mas com percentagens ainda mais elevadas em cada uma das escalas.

Equidade na distribuição de serviço pelos docentes (PD) Equidade na distribuição de serviço pelo pessoal não docente (PND)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
PD	2,9%	5,0%	12,9%	52,9%	26,4%
PND	2,0%	0,0%	4,0%	62,0%	32,0%

No que se refere à equidade da distribuição de serviço, podemos aferir que, nos dois grupos de inquiridos, a grande maioria das respostas incide nas escalas *Satisfatório* e *Muito Satisfatório*. As escalas de insatisfação são residuais.

3.3 Existe sentido de justiça na avaliação do pessoal docente/pessoal não docente/alunos

Sentido de justiça na avaliação do pessoal docente (PD) Sentido de justiça na avaliação do pessoal não docente (PND) Sentido de justiça na avaliação dos alunos (A)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	3,6%	3,6%	14,8%	44,4%	33,7%
PD	5,0%	7,1%	23,6%	40,0%	24,3%
PND	0,0%	14,0%	24,0%	48,0%	14,0%

Relativamente ao sentido de justiça na avaliação, parece ser mais consensual a escala de *Satisfatório*, sendo que a de *Muito Satisfatório* também não passa despercebida. É, no entanto, nos alunos que se verifica uma maior incidência no conjunto destas duas escalas. De realçar que, de entre todas as questões aplicadas, a escala de *Nem Insatisfatório Nem Satisfatório* é a que apresenta maior percentagem nos grupos do pessoal docente e não docente.

3.4 Existe, por parte da Direção, apoio na resolução de problemas

Apoio da Direção em caso de problemas					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	4,6%	1,5%	17,9%	51,0%	25,0%
PD	2,1%	2,9%	2,1%	32,1%	60,7%
PND	2,0%	0,0%	0,0%	44,0%	54,0%

Globalmente, os inquiridos estão satisfeitos com o apoio da Direção na resolução de problemas, realçando-se que, dentro do pessoal docente e pessoal não docente, a escala de *Muito Satisfatório* é a que apresenta valores mais elevados. Verifica-se ainda, neste último grupo, uma resposta apenas (2,0%) de muita insatisfação, no conjunto das restantes três escalas.

Critério “4. Constatação”

Indicadores:

4.1 Existe um bom relacionamento entre os diversos atores

Ambiente na sala de professores (PD) Ambiente na sala do pessoal não docente (PND) Ambiente no recreio (A)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	2,0%	4,6%	19,4%	54,6%	19,4%
PD	1,4%	2,1%	5,0%	34,3%	57,1%
PND	2,0%	0,0%	6,0%	44,0%	48,0%

Os valores apresentados indiciam o contentamento dos alunos face ao ambiente vivido no recreio, sendo a escala de *Satisfatório* a que prevalece.

Os restantes inquiridos parecem assumir um grau de satisfação elevado, no que diz respeito ao ambiente nas respetivas salas de convívio com os seus pares.

Relacionamento entre o pessoal docente (PD) Relacionamento entre o pessoal não docente (PND) Relacionamento dos alunos entre si (A)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	3,1%	4,6%	14,8%	43,4%	34,2%
PD	1,4%	0,7%	3,6%	35,7%	58,6%
PND	2,0%	0,0%	2,0%	44,0%	52,0%

No relacionamento entre pares, verifica-se que nos alunos prevalece *Satisfatório* e nos restantes *Muito Satisfatório*, que ultrapassa uma percentagem de 50%.

Relacionamento dos alunos entre si					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	3,1%	4,6%	14,8%	43,4%	34,2%
PD	1,4%	0,7%	5,7%	55,7%	36,4%
PND	2,0%	0,0%	0,0%	52,0%	46,0%

Quanto ao relacionamento dos discentes entre si, é pelos olhos do pessoal docente e não docente que ele é visto de forma ainda mais favorável.

Relacionamento dos alunos com os professores					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	2,6%	1,5%	13,3%	46,9%	35,7%
PD	1,4%	0,0%	3,6%	45,7%	49,3%

Tanto os alunos como o pessoal docente parecem assumir um bom relacionamento entre si.

Relacionamento dos alunos com o pessoal não docente					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	2,0%	3,6%	17,9%	45,9%	30,6%
PND	2,0%	0,0%	0,0%	42,0%	56,0%

À semelhança do quadro anterior, também os alunos e o pessoal não docente parecem assumir um bom relacionamento entre si.

Relacionamento do pessoal docente com o pessoal não docente (PD) Relacionamento do pessoal não docente com o pessoal docente (PND)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
PD	2,1%	1,4%	3,6%	36,4%	56,4%
PND	2,0%	0,0%	4,0%	50,0%	44,0%

Os dois grupos de inquiridos parecem sentir-se satisfeitos ou muito satisfeitos no relacionamento entre si, sendo o grupo de professores aquele que revela o maior valor na escala de *Muito Satisfatório* (56,4%).

Relacionamento do pessoal docente com a Direção (PD) Relacionamento do pessoal não docente com a Direção (PND)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
PD	2,1%	1,4%	3,6%	42,9%	50,0%
PND	2,0%	0,0%	4,0%	42,0%	52,0%

Com valores muito próximos, os dois grupos de inquiridos indiciam assumir maioritariamente um relacionamento *Muito Satisfatório* com a Direção.

Relacionamento com os Encarregados de Educação (PD)					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
PD	1,4%	0,0%	13,6%	36,4%	48,6%

De acordo com a maioria dos professores, o relacionamento com os encarregados de educação aparenta ser bastante positivo.

4.2 Existe uma efetiva satisfação face às atividades promovidas pelo Agrupamento

Atividades desenvolvidas pelo AEV					
Respostas Inquiridos	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Insatisfatório Nem Satisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório
Alunos	4,1%	1,0%	16,8%	48,0%	30,1%
PD	2,1%	0,0%	10,7%	37,1%	50,0%
PND	2,0%	0,0%	16,0%	54,0%	28,0%

As atividades desenvolvidas parecem ir ao encontro das expectativas dos inquiridos que, na sua maioria, se manifestaram satisfeitos ou muito satisfeitos.

III – REFLEXÕES FINAIS

“As pessoas querem ir para o trabalho todos os dias a sentir-se parte de uma comunidade. Uma das mais profundas necessidades psicológicas de um ser humano é o sentido de pertença. Também queremos trabalhar para uma organização que nos valorize, promova o nosso crescimento pessoal e nos faça sentir que estamos a contribuir para a concretização de um sonho.” (Robin Sharma, 2006)

As palavras de Sharma refletem a preocupação da CAI em realizar um trabalho sustentado em conceitos teóricos de clima de escola, que servissem de base ao presente estudo. Da parte prática, sobressaem os resultados obtidos através das respostas de uma amostra de alunos, pessoal doente, pessoal não docente e Diretor que, com base num questionário, aceitaram expressar as suas opiniões acerca de aspetos relacionados com a vida escolar.

A Escola tem de potenciar um clima marcado pela perceção de que existem objetivos que a comunidade escolar entende e partilha, unindo-os na diversidade e inculcando sentimentos de pertença em relação à sua escola, procurando um caminho de eficácia e de excelência. Deste modo, será possível obter um ambiente escolar positivo e acolhedor, onde todos se sintam integrados:

“Manter o espelho face à realidade, situá-lo de forma a receber uma imagem fiel, limpá-lo de impurezas que dificultam a visão, acolher as sugestões dos que nele se espelham, eis a tarefa dos avaliadores. A finalidade última é melhorar essa realidade, essa imagem, que se projeta no espelho e que constitui um serviço social presidido por valores. Não existe apenas uma imagem mas muitas imagens.” (Santos Guerra, *in* Azevedo, 2002).

Assim, uma escola que espelhe os valores consagrados em documentos estruturantes, como a Carta Ética do AEV, poderá primar pela qualidade, sendo uma escola democrática, justa e capaz de traçar o caminho da sua própria autonomia. É, pois, fundamental que haja espírito colaborativo e tomadas de decisão partilhadas, em que todas são tidas em conta, para que emergja um clima de escola confiante e agradável, que reflita um efetivo sentido de pertença e aceitação.

Advogando que o dispositivo de autoavaliação do Agrupamento deve alicerçar momentos de reflexão partilhada e perspetivando uma estreita colaboração com todos os envolvidos, a coordenadora apresentou, no dia catorze de abril, em Conselho Pedagógico, uma síntese do trabalho, até aí desenvolvido. O enfoque foi dado aos resultados da análise dos inquéritos aplicados, que foram enviados, no dia vinte e um de março, aos elementos do GF, tendo-lhes sido solicitada a indicação de pontos fortes, fragilidades e propostas de melhoria do elemento constitutivo do nosso Referencial – Clima de Escola: relações, equidade, condições de trabalho e segurança.

De seguida, elencam-se, *ipsisverbis*, as contribuições de trinta e dois elementos do GF, num universo de sessenta e cinco:

Respondentes - Pontos Fortes

- Cooperação compreensão espírito de abertura.
- Bom.
- Qualidade no processo de ensino aprendizagem.
- A existência de um bom ambiente entre o corpo docente. Oferta formativa diversificada.
- A articulação entre docentes quer da mesma área disciplinar, quer de diferentes áreas disciplinares, departamentos e/ou estruturas.
- Boa camaradagem entre colegas; espírito de interajuda; acolhe bem quem chega de novo.
- Existe um bom ambiente escolar. É de salientar a predisposição dos docentes para o trabalho colaborativo. Existe, igualmente, uma boa liderança, que cuida das relações humanas, o que gere um clima de entusiasmo, inovação e compromisso.
- É uma escola onde as relações interpessoais são baseadas no respeito, cooperação, partilha e amizade. Há uma cultura de participação e realização de atividades interdisciplinares e projetos.
- Implementação de projetos.
- Preocupação pelo sucesso dos alunos, Participação dos alunos em projetos, Clubes e atividades do PAA, Uma evolução positiva nos resultados escolares dos alunos nos últimos anos, Desenvolvimento de medidas para o sucesso dos alunos: apoios, tutorias, apoiar+, OPEN, ..., Apoio do Diretor e sua equipa.
- Estabilidade docente.

- Relação entre docentes e entre docentes e direção Espírito de partilha (docentes) Equidade Segurança.
- Excelente acolhimento por parte da Direção do AEV: abertura, disponibilidade e colaboração; Diversidade na oferta formativa; Eventos comemorativos de convívio e partilha comum a todos os profissionais do AEV.
- relacionamento entre os diversos elementos da comunidade educativa.
- Diversidade de oferta de ações de formação; excelente acolhimento, disponibilidade e colaboração por parte do executivo do agrupamento; quadro docente estável.
- O clima positivo de escola e o sentido de pertença à mesma por parte do pessoal docente, do pessoal não docente e dos alunos, bem como o comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV. A grande satisfação do PD com a promoção e o incentivo à formação contínua pelo AEV. Apoio da Direção na resolução de problemas. O bom relacionamento entre os diversos atores.
- Bom ambiente de trabalho entre docentes, entre docentes e funcionários, e na maioria dos casos, um bom ambiente de trabalho entre docentes e discentes. As ações da direção da escola contribuem para melhorar o clima de escola.
- Colaboração entre os pares. Estruturas de liderança com valores humanistas, com disponibilidade à colaboração e muito atentas ao bem-estar entre os pares.
- Excelente relação entre alunos professores e restantes elementos da comunidade escolar.
- Organização.
- Relacionamento entre todos.
- Sentimento de pertença.
- Bom ambiente entre o corpo docente; Oferta diversa de formação.
- Forte participação no próprio processo de auscultação; Reconhecimento da importância da sua opinião (do auscultado); Avaliações abertas a escrutínio "público", sem receios de dar opiniões.
- sentido de pertença e envolvimento pelo pessoal docente e não docente.
- Criar um ambiente saudável e motivador para toda a comunidade escolar. Incentivar à participação da comunidade educativa e geral.
- Em comparação com o passado desta escola não se encontra pontos fortes
- Segurança da escola.
- Existir união/colaboração entre alunos, pais e professores.
- o respeito pela individualidade das diferentes escolas que compõem o nosso Agrupamento.

Respondentes - Fragilidades

- Burocracia.
- Ter duas grandes escolas.
- Planificação das áreas disciplinares não contemplam espaço para a interdisciplinar, sobretudo no ensino secundário e nas disciplinas de exame.
- Falta de formação no pessoal não docente, ao nível do saber estar.
- A relação entre docentes e alguns assistentes operacionais tem vindo a piorar. A avaliação de desempenho contribui para o mal-estar entre docentes. Algum cansaço pelas exigências mais burocráticas.
- Pouco contacto entre os docentes das duas escolas secundárias. Ao longo do ano letivo, só se encontram nas reuniões de AD.
- Ausência de salas devidamente apetrechadas com material escolar (nomeadamente telas); Equipamentos eletrónicos (computador; projetor) que nem sempre funcionam.
- Fracas infraestruturas: A fraca conectividade à internet, avaria frequente dos computadores e a inexistência da ligação dos projetores (na EBS de Rebordosa) limita, em muito, a prática pedagógica e exige um maior esforço dos professores, obrigando-os, muitas vezes, a alterar o plano de aula, podendo levá-los à desmotivação. A degradação física das salas de aula e do equipamento escolar (mesas, estores, cadeiras, paredes, "telas" de projeção...). O trabalho dos diretores de turma é, por vezes, exagerado. Há trabalho burocrático que é solicitado aos diretores de turma que não deveria ser da competência dos mesmos, mas sim, dos serviços administrativos (ex: subsídios; renovações de matrículas).
- Espírito de equipa.
- Cursos profissionais virados para as necessidades do mercado local, deficiente equipamento Tecnológico.
- Pouco trabalho colaborativo.
- Atitudes/comportamento pessoal não docente (alguns).
- Falta de Assistentes Operacionais.
- equipamentos e espaços adequados (ainda precisam de reforço e atualização).
- Alguma falta de recursos humanos (assistentes operacionais e pessoal docente para colmatar faltas, sobretudo nesta época de pandemia).
- Os recursos materiais (equipamentos/espacos) e as condições físicas existentes na escola.

- Os equipamentos informáticos, já com alguns anos, apresentam falhas no seu funcionamento, apesar de existir uma equipa atenta para resolver os problemas apresentados.
- As condições físicas da escola. O excesso de burocracia no trabalho.
- Falta de condições e apoio para os alunos com dificuldades de aprendizagem e com necessidades educativas especiais.
- A fraca participação dos encarregados de educação na vida escolar.
- Circulação de ar.
- Espaços e equipamentos a necessitar de adequação e atualização.
- Segurança no recinto escolar.
- Falta de formação ao nível do saber-estar do pessoal não docente.
- O principal público alvo das escolas e do processo ensino/aprendizagem ainda é o que dá respostas com menos satisfação a todo o Clima de escola.... e na minha opinião dever-se-ia inverter esta posição/opinião, isto é, dedicar mais, priorizar as decisões "em favor" do aluno, e talvez menos preocupação com os restantes "atores" deste processo. Quem sabe se assim fosse, com alunos mais satisfeitos...depois acabaria por naturalmente extrapolar esses resultados também para os restantes elementos...!?
- Perspetiva que os alunos têm da escola: existe uma percentagem significativa dos alunos com uma avaliação intermédia nas questões colocadas, o que poderá influenciar os resultados obtidos.
- Atendendo ao estado de pandemia, a escola não tem comunicado convenientemente e a segurança dos seus elementos ainda não está salvaguardada. Por falta de vacinação e testagem. Dificuldade na gestão de conflitos entre alunos.
- Agrupamento desagrupado!
- Falta de assistentes operacionais.
- Adequar o método de ensino a cada turma.

Respondentes - Propostas de Melhoria

- Agilização de processos de modo a não se replicar informação.
- Maior convívio, depois da pandemia.
- Promover o trabalho de projeto.
- Criar um espaço mais confortável e privado para o atendimento aos Encarregados de Educação.

- Para os dois primeiros casos apontados, como fragilidades, torna-se difícil indicar sugestões de melhoria. Para o terceiro, continua-se a sentir alguma necessidade de simplificar procedimentos.
- Dinamização de mais atividades que envolvem os docentes das duas escolas.
- Melhoramento dos espaços degradados; melhoramento das infraestruturas (conetividade; computadores, projetores, etc...).
- Trabalho colaborativo.
- Melhorar permanentemente a imagem da Escola/Agrupamento, Diversificar ainda mais os cursos profissionais, melhorar as condições tecnológicas da Escola Básica e Secundária de Rebordosa.
- Fomentar o trabalho colaborativo.
- Mais recursos humanos.
- melhor articulação de atividades entre as ADs; distribuição de tarefas e constituição de equipas de trabalho mais equitativa (dá a sensação que são sempre os mesmos).
- Haver mais recursos humanos.
- Incrementar a promoção ou incentivo à formação contínua do PND. Requalificação/atualização dos recursos materiais e das condições físicas existentes na escola.
- Renovação dos equipamentos informáticos e telas de projeção.
- Apostar na melhoria dos espaços físicos e na motivação para a permanência do pessoal docente na escola.
- Mais intervenção junto dos professores titulares de turma, maior apoio, maior incentivo e criação de uma inclusão verdadeira.
- Ações de sensibilização para pais com maior frequência.
- Arejamento das salas.
- Distribuição mais equitativa e rotativa de cargos e de tarefas.
- Arranjos dos espaços verdes e vedação de todas as rampas para segurança dos alunos.
- Criação de um espaço mais convidativo e privado para o atendimento dos EE.
- ... fazer um esforço por "sentir o pulso" à opinião dos nossos alunos de forma mais.... pessoal (para além do que já é feito nas assembleias de turma e ano) e dar-lhes mais voz e efetivar mais as suas decisões/opções mostrando-lhe que as suas opiniões são mais "levadas a sério". Claro que este processo teria de ser acompanhado da "responsabilização" desse "crédito" que lhes seria dado, dar mas também receber "em troca" através do seu comprometimento nas tomadas de decisão.

- desenvolver atividades que permitam aumentar o envolvimento dos alunos na escola, atividades essas que poderão ser desenvolvidas em simultâneo pelos diferentes agentes educativos. essas atividades poderão permitir aos alunos desenvolver novas estratégias de relacionamento entre si e com os outros, bem como sentir-se integrados no ambiente escola.
- Formação em gestão de conflitos e acompanhamento dos alunos com problemas de comportamento.
- Adoção de uma prática motivadora e aglutinadora que permitisse todos os elementos do agrupamento sentissem a união.
- Mais recursos humanos.
- Redução do número de alunos por turma. Existir interação entre todos (alunos, professores e família).
- seria útil fazer um estudo mais exaustivo aos serviços da escola (reprografia, secretaria, papelaria, biblioteca, cantina...).
- O estudo realizado pela CAI é essencial para se ter uma noção mais clara sobre o clima de escola e seria interessante estudar também a perceção das pessoas quanto ao estilo de liderança exercida.

De forma a tornar a informação deste capítulo mais compreensível, optámos por apresentá-la tendo como referência os critérios e indicadores apontados no quadro referencial (ver Referencial, páginas 11 e 12) e incluir também transcrições obtidas, aquando da análise de conteúdo das perguntas de resposta aberta, bem como das sugestões constantes nos inquéritos (ver Anexo 6) e da leitura de referentes externos e internos do AEV.

É de referir que a leitura da análise das respostas, resultantes da aplicação dos inquéritos, apresentada neste relatório, no ponto II, alínea C) *Interpretação dos dados recolhidos*, foi essencial para a apresentação de propostas de melhoria, pensadas coletivamente como possíveis linhas de orientação futuras, as quais se deixam como indicação para que possam ter impacto e influência no esbater dos constrangimentos percecionados. É de salientar que os membros da CAI esforçaram-se para que o relatório fosse realizado e dado a conhecer ainda em tempo útil. Só desta forma as sugestões de melhoria poderão, eventualmente, ser atendidas já no próximo ano letivo.

No domínio do contexto educacional, o Projeto Educativo de 2019-2022 do nosso Agrupamento reconhece:

“a necessidade de solidificar uma identidade baseada nos valores humanistas, consagrando-se um espaço de vivências, repleto de intencionalidade ao nível do acolhimento da individualidade e da diferença, apostando em estratégias educativas de promoção social e cultural, que desemboquem em mecanismos de valorização do indivíduo e de um todo em que este se inclui e interatua. Enquanto tal, exprime o conjunto de normas e valores assumidos e partilhados pelos seus membros, no quadro de um desígnio coletivo pautado por valores próprios tal como se encontra consagrado na Carta Ética do AEV.”

De facto, o clima de escola “refere-se a um conjunto de atitudes, crenças, valores e normas que caracterizam as perceções que os membros da comunidade educativa têm do sistema social da escola” (Barros, 2019). Concomitantemente, procurou-se aferir, dentro do critério “1. Fundamentação”, se o estado de espírito dos inquiridos espelha os pressupostos inscritos num clima positivo de escola e de sentido de pertença, pedindo-lhes que, enquanto alunos, educadores, professores, assistentes técnicos ou assistentes operacionais, avaliassem o seu sentido de pertença ao AEV e o seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do mesmo. Constatou-se que as respostas dos inquiridos incidiram, maioritariamente, nas escalas de Elevado e Muito Elevado (ver critério 1, indicador 1.1 - páginas 15-16).

No que concerne ao critério “2. Recursos”, e considerando o incentivo à formação contínua do pessoal docente e não docente, a segurança no interior da escola e nos espaços envolventes da mesma e os equipamentos/espaços adequados que a escola dispõe, constata-se que os respondentes parecem assumir uma efetiva satisfação (ver critério 2, indicadores 2.1, 2.2 e 2.3 - páginas 16-18).

Sendo o Diretor o responsável pela gestão dos recursos humanos e equipamentos/espaços, verificou-se, também, a preocupação de lhe colocar a seguinte questão: *“Em que medida os recursos materiais e humanos, proporcionados pelo AEV, fazem a diferença no dia a dia de trabalho?”*

A resposta obtida vai ao encontro da efetiva satisfação de uma grande maioria dos inquiridos:

“Como qualquer outra instituição, o AEV é fruto do trabalho desenvolvido pelos recursos humanos e, este depende, pelo menos em parte, dos recursos materiais que lhes são proporcionados.

Assim, (...) tem que haver uma aposta muito forte nestes recursos. E estamos atentos aos mesmos.”

No entanto, vários membros do GF e inquiridos advogam a necessidade de melhoria dos recursos humanos e materiais, apontando várias fragilidades, resultando, algumas delas, de condicionantes temporárias causadas pelas obras na escola EBS Rebordosa:

- “Ausência de salas devidamente apetrechadas com material escolar (nomeadamente telas); Equipamentos eletrónicos (computador; projetor) que nem sempre funcionam.” (GF)

- “Fracas infraestruturas: A fraca conectividade à internet, avaria frequente dos computadores e a inexistência da ligação dos projetores (na EBS de Rebordosa) limita, em muito, a prática pedagógica e exige um maior esforço dos professores, obrigando-os, muitas vezes, a alterar o plano de aula, podendo levá-los à desmotivação. A degradação física das salas de aula e do equipamento escolar (mesas, estores, cadeiras, paredes, “telas” de projeção...)” (GF)

- “equipamentos e espaços adequados (ainda precisam de reforço e atualização).” (GF)

- “Alguma falta de recursos humanos (assistentes operacionais e pessoal docente para colmatar faltas, sobretudo nesta época de pandemia).” (GF)

- “Os recursos materiais (equipamentos/espaços) e as condições físicas existentes na escola.” (GF)

- “Os recursos materiais (equipamentos/espaços) e as condições físicas existentes na escola.” (GF)

- “Os equipamentos informáticos, já com alguns anos, apresentam falhas no seu funcionamento, apesar de existir uma equipa atenta para resolver os problemas apresentados.” (GF)

- “Falta de condições e apoio para os alunos com dificuldades de aprendizagem e com necessidades educativas especiais”. (GF)

- “As obras na escola EBS de Rebordosa condicionaram algumas respostas, e mesmo sendo uma grande melhoria continua a faltar, para já, material essencial (por exemplo água nas salas de artes, e equipamento para os laboratórios).” (PD)

- “No recreio deveríamos ter bancos de jardim para pudermos descansar nos intervalos das aulas.” (A)

- “Haver cobertos a ir para o ginásio para não irmos à chuva e não ficarmos todos molhados.” (A)
- “Deveriam remodelar algumas salas; reparar o teto da cantina e remodelar o campo de futebol.” (A)

Ainda no que aos recursos diz respeito, o Diretor afirma que a formação docente e não docente é uma das maiores preocupações do AEV, apostando, mesmo, num percurso de formação internacional:

“Apostamos fortemente na partilha e na construção coletiva dos saberes (Supervisão Pedagógica, Formação entre pares nos Dias do Agrupamento, Seminários NIP, ...) – para mim, a mais importante maneira de se fazer formação. Além disso, fomos construindo um percurso de formação internacional que nos permitiu, agora, a dupla acreditação no setor do Ensino Escolar e no setor do Ensino e Formação Profissional que nos garante a possibilidade de oferecermos experiências de formação (aos alunos, ao pessoal docente e ao pessoal não docente) no estrangeiro, possibilitando novas perspetivas sobre a mesma, para os anos 2021/2027.”

Todavia, na visão de um respondente do pessoal não docente: “É preciso mais formações relacionadas com os vários setores existentes na escola a fim de facilitar o normal funcionamento, sempre que falte um assistente operacional nesse mesmo setor.”

Também a CAI acredita que o critério Recursos merece uma análise mais aprofundada, em virtude das várias fragilidades apontadas neste âmbito, a par do testemunho de um elemento do GF, que considera que “seria útil fazer um estudo mais exaustivo aos serviços da escola (reprografia, secretaria, papelaria, biblioteca, cantina...)”.

Tendo em conta o critério “3. Implementação”, pretendeu-se saber a opinião dos inquiridos no que diz respeito à mobilização de estratégias/atividades promotoras de um ambiente disciplinar positivo no seio da comunidade educativa, tendo as respostas incidido, maioritariamente, nas escalas positivas (ver critério 3, indicador 3.1 - página 18). Efetivamente, existe no Agrupamento um Serviço de Apoio e Intervenção Disciplinar ao Aluno (SAIDA) que faz a monitorização e o acompanhamento, em tempo real, dos alunos com comportamentos desviantes. Com base nos resultados emanados pela equipa responsável, verifica-se que tem havido um decréscimo substancial do número

de participações disciplinares. Contudo, há um membro do pessoal docente que afirma que a “Direção deveria ser mais rigorosa com os problemas disciplinares, ou seja, deveria haver aplicação de sanções mais duras em caso de indisciplina”.

Aferiu-se, ainda, a mesma linha de satisfação, no que diz respeito ao sentido de justiça na distribuição de tarefas e serviço pelo pessoal docente e não docente, no que diz respeito ao horário de trabalho (PD/PND) e horário da turma (A) (ver critério 3, indicador 3.2 – página 19).

Neste contexto, as preocupações do Diretor subjacentes à distribuição de serviço/tarefas do pessoal docente e não docente são assumidas da seguinte forma:

“Sabemos, da literatura especializada, que um dos fatores mais sensíveis para bem predispor um trabalhador para se empenhar enquanto profissional é o seu horário de trabalho. Além da mancha, procuramos atribuir as funções de acordo com os perfis funcionais lançando os desafios a quem se mostra disponível e capaz de os abraçar.”

Relativamente ao sentido de justiça na avaliação do pessoal docente/pessoal não docente/alunos, parece ser mais consensual a escala de *Satisfatório*, sendo que a de *Muito Satisfatório* também não passa despercebida (ver critério 3, indicador 3.3 - página 20).

É certo que o clima de justiça mostra a todos os intervenientes que o processo avaliativo deve pautar-se por juízos justos assim como pelo reconhecimento dos direitos de cada um. Este clima pode ser demarcado por uma identificação da legitimidade e da imparcialidade assim como por uma justa aplicação das regras, por avaliações isentas e pela ideia de que o reconhecimento tem mais a ver com a atitude do que com as pessoas.

A este propósito verificaram-se os seguintes comentários:

- “Devia haver maior cuidado e rigor na avaliação docente; acabar com as quotas e ser justo na avaliação. Assim parece que “premeiam” quem não trabalha realmente com as crianças! Pois são esses que ficam com os “louros”. (PD)
- “Apesar de considerar que a minha avaliação tenha sido concretizada justamente por quem me avaliou, o que é certo é que, devido ao sistema de quotas, o bom prevaleceu... injustamente. Considerar a possibilidade de estagnar num escalão colegas que trabalham de forma exemplar devido a um sistema de quotas sem sentido

e injusto, aniquila momentaneamente a motivação, o brio profissional e o grau de satisfação na profissão.” (PD)

- “Assumirem uma postura diferente da até a data prestada relativamente a avaliação do pessoal não docente.” (PND)

Não podemos deixar de mencionar que muitas das insatisfações manifestadas não dependem da vontade interna, mas sim de imposições do Ministério da Educação, como advoga o Diretor:

“Não deixo de ter presente que por vezes o descontentamento com as políticas nacionais (em termos de opções que condicionam carreiras e vencimento) traz algum desconforto e que se poderá confundir a árvore com a floresta.
O meu lema é que, ainda que a floresta deixe a desejar, consigamos cuidar da nossa árvore, naquilo que nos é possível.”

Ainda no âmbito do critério Implementação, verifica-se que o apoio da Direção na resolução de problemas parece ser uma realidade (ver critério 3, indicador 3.4- página 20).

Também o Diretor sente que os membros da comunidade educativa têm confiança na Direção para a resolução de eventuais constrangimentos, afirmando que:

“Julgo que seria lamentável se tal não acontecesse. A abertura é total e o cuidado também. Aliás, provocamos, em vários momentos, auscultações diversas para que a cidadania seja um ato efetivo e não uma intenção vaga.”

Nesta sequência, considerámos pertinente referir o testemunho de um inquirido:

“Gosto muito do clima de escola do AEV. Só leciono na EBSR e o seu ambiente é muito familiar: todos - alunos, professores e funcionários - se interajudam. Apesar da sede da direção ser na EBSV, sinto que há uma sempre pronta ajuda na resolução de problemas. Mesmo neste momento de ensino à distância, podemos contar sempre com o seu apoio. Por exemplo, os emails enviados com solicitações várias são prontamente respondidos.” (PD)

São vários os estudos que realçam que o clima de escola é afetado pelas lideranças de topo exercidas. Por exemplo, segundo Revez, em várias investigações realizadas em torno da eficácia escolar, ressalta a associação entre a “qualidade e eficácia” e a “excelência educativa”, considerando que “a liderança constitui um pilar fundamental que contribui para a explicação da eficiência escolar” (2004).

Esta assunção vai ao encontro do que também foi referido por um elemento do GF como sugestão de melhoria, quando afirma que:

“O estudo realizado pela CAI é essencial para se ter uma noção mais clara sobre o clima de escola e seria interessante estudar também a perceção das pessoas quanto ao estilo de liderança exercida.”

Há ainda, dentro do GF, quem refira, como ponto forte, a existência de uma liderança eficiente como facilitadora de um bom clima de escola:

“Existe um bom ambiente escolar (...) Existe, igualmente, uma boa liderança, que cuida das relações humanas, o que gere um clima de entusiasmo, inovação e compromisso.”

“Excelente acolhimento por parte da Direção do AEV: abertura, disponibilidade e colaboração.”

“excelente acolhimento, disponibilidade e colaboração por parte do executivo do agrupamento.”

“Estruturas de liderança com valores humanistas, com disponibilidade à colaboração e muito atentas ao bem-estar entre os pares.”

Contudo, há quem mencione que deveria existir uma “maior presença da Direção no espaço escolar” (PD) e outro que afirma sentir “a falta de um líder de proximidade” (PD).

Relativamente ao critério “4. Constatação”, conseguimos aferir que existe uma efetiva satisfação face às atividades promovidas pelo AEV (ver critério 4, indicador 4.2 – página 24).

Pela leitura dos dados do Plano Anual de Atividades (PAA), podemos verificar que o número de atividades realizadas no Agrupamento é muito elevado e diversificado, o que facilita ir ao encontro das diferentes necessidades e interesses dos alunos. Um dos elementos do GF apontou como ponto forte a existência de clubes e de atividades do PAA. Não obstante, um aluno e um professor afirmam que deveria haver “mais atividades coletivas para fazer entre turmas diferentes” (A) e “maior filtragem das atividades propostas em Conselho Pedagógico” (PD). É de salientar que, há dois anos, foram inseridas, na plataforma digital GARE (Gestão de Atividades e Recursos Educativos), e posteriormente dinamizadas, quatrocentas e seis atividades. No ano transato, verificou-se uma redução para duzentas e noventa duas e, este ano letivo, para

cento e cinquenta e nove, devido ao confinamento a que a pandemia da Covid-19 obrigou.

Ainda referente às atividades realizadas no Agrupamento e em resposta à questão: *“Que iniciativas é que o AEV promove para criar um clima positivo de escola e um sentido de pertença à mesma?”*, o Diretor acredita:

“que é muito importante preparar para o futuro, mas não podemos descurar o dia de hoje, o dia em que vivemos todos. Poderão ser iniciativas pequenas, mas, em tempos normais, apostamos fortemente no Jantar de Natal e na Comemoração do Dia do Agrupamento. Poderá, também, ser uma forma ingénua, mas foi a que encontrámos para nos reunirmos e sermos juntos AEvilela.”

Ao estudarmos o clima, nas quatro dimensões consideradas por Teixeira (2015) - as relações, a equidade, as condições de trabalho e a segurança - constatamos que a maioria dos inquiridos da nossa amostra assume-se satisfeita ou muito satisfeita em todas elas, sendo que a que mostra um maior grau de satisfação é a das relações entre os diversos atores do processo educativo, na medida em que a grande maioria parece assumir um bom relacionamento entre si. Acresce o relacionamento bastante positivo mantido com os encarregados de educação, na visão de uma grande parte dos professores e educadores (ver critério 4, indicador 4.1 - páginas 21-23), o que também vai ao encontro do consagrado no Projeto Educativo:

“Encarregados de Educação Parceiros essenciais na construção dos sucessos dos nossos alunos, os pais e encarregados de educação são reconhecidos e valorizados numa lógica de respeito mútuo, de cooperação e corresponsabilização.”

Nas palavras do Professor David Rodrigues, aquando do seminário promovido pelo Núcleo de Inovação Pedagógica do AEV, em catorze de maio, “o grande desafio atualmente é criar ambientes que respeitem, acolham e protejam todas as pessoas”. Este desafio parece ser uma realidade no nosso Agrupamento, conforme espelhado nas palavras do Diretor, ao afirmar que “a vertente humanista é basilar”, reforçando ainda que:

“Enquanto líder privilegio a comunicação com todos os agentes educativos e fomento a criação de relações interpessoais baseadas no respeito mútuo, na solidariedade e na cooperação ativa e construtiva”.

A corroborar este ideal, destaca-se o testemunho de alguns elementos do GF:

“Boa camaradagem entre colegas; espírito de interajuda; acolhe bem quem chega de novo.”

“Existe um bom ambiente escolar. É de salientar a predisposição dos docentes para o trabalho colaborativo. Existe, igualmente, uma boa liderança, que cuida das relações humanas, o que gere um clima de entusiasmo, inovação e compromisso.”

Por outro lado, se um elemento do GF aponta como fragilidade o AEV “ter duas grandes escolas”, há um outro que refere como ponto forte “o respeito pela individualidade das diferentes escolas que compõem o nosso Agrupamento”. De facto, cada uma tem a sua individualidade que deve ser respeitada por todos e sempre no sentido de contribuir para um bem comum, preservando os valores consagrados nos documentos estruturantes do Agrupamento, nomeadamente, no Projeto Educativo, no Regulamento Interno e na Carta Ética.

Nas palavras do Professor Sampaio da Nóvoa (2018), citadas no nosso Projeto Educativo de 2019-2022, fica bem claro que a individualidade de cada escola não deve comprometer a sua identidade nem dificultar o diálogo e a cooperação entre todos, bem pelo contrário deverá constituir-se como um todo, num diálogo aberto e desprovido de qualquer individualismo:

“Não se trata de defender uma comunidade de identidade, mas uma comunidade de diálogo e de ação, que valorize aquilo que fazemos uns com os outros, independentemente de quem somos ou de onde viemos. Num tempo de fragmentação, de divisão e individualismo, a escola tem de reconstruir as condições para uma vida em comum. Não se trata de unir, artificialmente, o que é diferente, mas de criar os ambientes que permitam pensar em conjunto, uns com os outros, partilhar uma reflexão sobre os mesmos objetos, isto é, sobre os nossos problemas comuns.”

Alves-Pinto advoga que “intervir numa escola é interagir com pessoas, situadas num contexto determinado, sujeitas a regras de jogo específicas e cujos comportamentos têm de ser referidos à intencionalidade que lhes está subjacente” (1995). Janoz *et al*/ vai mais longe ao afirmar que o clima de pertença “garante o respeito da instituição, das pessoas que aí vivem e facilita a adesão às normas que aí são estabelecidas” (1998).

O clima de escola é o grande indicador da cultura de uma instituição e a liderança de topo tem um papel estratégico. Nesta medida, quisemos perceber como vive, vê e sente, o Diretor, o clima de escola do AEV:

“Para mim é um aspeto crucial um bom Clima de Escola para otimizar o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem.

Na verdade, sempre nos assumimos como uma Escola de Afetos – a aposta foi sempre, e assumidamente, esta.

Se o clima se sustenta em respeito e aceitação, cooperação e confiança, coresponsabilização e comportamentos éticos visando objetivos comuns então a qualidade da educação sofrerá melhorias significativas.”

A equipa da CAI acredita numa organização onde os seus membros nutram e vivam um clima de trabalho propício a um bem-estar físico e psicológico dos mesmos e onde estes sintam que interagem num cenário de justiça, de cooperação, de respeito e motivação. Por isso, considerou pertinente a avaliação do clima da própria organização com instrumentos que possibilitem à mesma, em primeiro lugar, fazer as leituras do ambiente existente para, num segundo momento, elencar propostas de melhoria que vão ao encontro das necessidades dos diferentes atores envolvidos.

Findo este trabalho, fica a noção de que o mesmo é uma pequena abordagem à problemática do clima de escola. Futuras pesquisas lançarão novas luzes sobre esta temática. E a continuidade deste estudo será fundamental para se promover uma comunidade reflexiva no seio do AEV, em prol do sucesso educativo dos nossos alunos e de acordo com a Missão, a Visão e os Valores do nosso Agrupamento.

CAIAEV

14 julho de 2021

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alaiz V., Góis, E. & Gonçalves, C. (2003). *Auto-avaliação de Escola. Pensar e Praticar.* Porto: Edições ASA.

Alves, R. (2001). *A escola com que sempre sonhei sem imaginar que pudesse existir.* Porto: Edições Asa.

Alves-Pinto, C. (1995). *A Sociologia da Escola.* Alfragide, MacGraw-Hill.

Barros, J. (2001). *Do clima organizacional ao clima de escola.* Disponível em: <http://www.gestaouniversitaria.com.br/artigos/do-clima-organizacional-ao-clima-de-escola>, acesso em 4 maio 2021.

Burton, D. M. & Bartlett, S. (2005). *Practitioner research for teachers.* London: Sage Publications.

Calado, M. & Sousa, E. (1993). *Clima organizacional e suas significações, Análise Psicológica.*

Cornejo, R. & Redondo, J. (2001). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana, Última década, CIDPA Viña Del Mar, N°15, octubre.*

Dörnyei, Z. (2003). *Questionnaires in second language research: construction, administration, and processing.* Mahway, New Jersey: Lawrence ErlbaumAssociates.

Guerra, M. A. S. (2002). *Como um espelho – avaliação qualitativa das escolas.* In Joaquim Azevedo (org.). *Avaliação das escolas: consensos e divergências.* Porto: Edições Asa.

Guerra, M. A. S. (2005). *Hacer visible lo cotidiano: teoria y Práctica de la Evaluación Cualitativa de los Centros Escolares.* Madrid: Ed. Akal.

Janoz, M. et al, (1998). *O ambiente (environnement) socioeducativo na escola secundária: um modelo teórico para guiar a avaliação do meio.* Revue Canadienne de Psycho-éducation, V. 27, N.2.

Lopes, R. M.S. (2017). *Clima de Escola e Sucesso Educativo: A Valorização das atitudes e Comportamentos dos Alunos*. Universidade Católica Portuguesa. Centro Regional de Viseu. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/21929>. Acesso em: 10 de março 2021.

MacBeath, J., **Schratz**, M., **Meurat D.** & **Jakobsen**, L. (2005). *A História de Serena, viajando rumo a uma escolar melhor*. Porto: Edições Asa.

Revez, M. (2004). *Gestão das Organizações Escolares, Liderança Escolar e Clima de Trabalho. Um estudo de caso*. Chamusca, Edições Cosmos.

Teixeira, M. (1995). *O professor e a escola*. Amadora: McGraw-Hill.

Teixeira, M. (2015). *Clima de escola segundo os professores*. Porto, Polic.

Nota: Ver referências bibliográficas - referentes internos e externos - constantes no quadro síntese do Referencial (página 11).

ANEXOS

ANEXO 1 –COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FOCAGEM

CP Diretor do Agrupamento
CP Coordenador do Plano Anual e Plurianual de Atividades
CP Coordenador do Departamento Matemática e Ciências Experimentais
CP Coordenador do Departamento Ciências Sociais e Humanas
CP Coordenador do Departamento de Línguas
CP Coordenadora do Departamento de Expressões
CP Coordenadora do Conselho de Docentes da Educação Pré-Escolar
CP Coordenadora do Conselho de Docentes do 1.º Ciclo
CP Coordenadora dos Representantes dos Conselhos de ano do 1.º ciclo
CP Coordenadora dos Diretores de Turma Ensino Básico (2º ciclo)
CP Coordenadora dos Diretores de Turma do Ensino Básico (3.º ciclo)
CP Coordenadora dos Diretores de Turma Ensino Secundário
CP Coordenadora dos Diretores de Turma do Ensino Profissional
CP Coordenador dos Diretores de Curso do Ensino Profissional
CP Coordenadora do Departamento de Educação Especial e Apoios Educativos
CP Representante dos professores bibliotecários e do PTE
CG Representante dos Docentes do 2.º ciclo
CG Representante dos Docentes do 3.º ciclo
CG Representante dos Docentes do ensino secundário
CG Representante dos Docentes do ensino pré-escolar
CG Representante dos Docentes do 1.º ciclo
CG Representante dos assistentes técnicos
CG Representante dos assistentes operacionais
CG Representantes de associação de pais EBS Vilela
CG Representantes de associação de pais EBSR
CG Representantes de associação de pais EBV
CG Representantes de associação de pais EBR n.º 1
CG Representantes de associação de pais EBSerrinha
CG Representantes da autarquia 1
CG Representantes da autarquia 2
CG Representantes da autarquia 3
CG Representante dos Alunos do ensino secundário
CG Representante da ADR
CG Representante da CVV
RAD Informática (550)
RAD Matemática (500)
RAD Biologia e Geologia (520)
RAD Físico-Química (510)
RAD Geografia (420)
RAD Artes (240, 250, 530 e 600)
RAD Línguas Germânicas do 3.º ciclo e secundário (330)

RAD Matemática e Ciências Naturais (230)
RAD Educação Física (260, 620)
RAD Filosofia e EMRC
RAD Línguas do 2.º ciclo (210, 220)
RAD Línguas Românicas do 3.º ciclo e secundário (300)
RAD História e Estudos Sociais (200, 400)
RAD 1.º ano
RAD 2.º ano
RAD 3.º Ano
RAD 4.º ano
RAD 3 anos
RAD 4 anos
RAD 5 anos
Representante dos alunos – Associação de Estudantes EB2,3/S Rebordosa
Representante dos alunos – Associação de Estudantes EB2,3/S Vilela
Representante dos assistentes técnicos/operacionais Serrinha
Representante dos assistentes técnicos/operacionais Muro
Representante dos assistentes técnicos/operacionais S. Marcos
Representante dos assistentes técnicos/operacionais EB2,3/S Rebordosa
Representante dos assistentes técnicos/operacionais CE Rebordosa
Representante dos assis. técnicos/operacionais EB Vilela/EBnº1 Rebordosa
Coordenadores de Estabelecimento EB 2,3 de Rebordosa
Representante de Estabelecimento JI São Marcos
Representantes do Serviço de Psicologia e Orientação

ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO PESSOAL DOCENTE

1. Nível de ensino

(se trabalha em mais do que um nível, assinale aquele onde tem a maior carga horária; em caso de igualdade, escolha aquele que tem prevalecido no seu percurso docente)

Pré-escolar ☐ 1.º Ciclo ☐ 2.º Ciclo ☐ 3.º Ciclo ☐ Secundário ☐

2. Classifique o ambiente de trabalho, na escola, quanto aos seguintes aspetos:

(assinale a quadrícula que melhor corresponde à sua opinião relativamente a cada uma das afirmações)

	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Muito satisfatório
1. Apoio da Direção em caso de problemas	☐	☐	☐	☐	☐
2. Relacionamento entre o pessoal docente	☐	☐	☐	☐	☐
3. Relacionamento do pessoal docente com o pessoal	☐	☐	☐	☐	☐
4. Relacionamento do pessoal docente com a Direção	☐	☐	☐	☐	☐
5. Relacionamento com os Encarregados de	☐	☐	☐	☐	☐
6. Recursos materiais	☐	☐	☐	☐	☐
7. Promoção ou incentivo à formação contínua de	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ambiente na sala de professores	☐	☐	☐	☐	☐
9. Horário de trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ambiente disciplinar da escola	☐	☐	☐	☐	☐
11. Relacionamento dos alunos entre si	☐	☐	☐	☐	☐
12. Relacionamento dos alunos com os professores	☐	☐	☐	☐	☐
13. Sentido de justiça na avaliação do pessoal	☐	☐	☐	☐	☐
14. Segurança no espaço escolar	☐	☐	☐	☐	☐
15. Condições físicas da escola	☐	☐	☐	☐	☐
16. Equidade na distribuição de serviço pelos	☐	☐	☐	☐	☐
17. Atividades desenvolvidas pelo AEV	☐	☐	☐	☐	☐

3. Enquanto docente como avalia:

(assinale a resposta que corresponde ao que sente mais vezes)

	Muito Elevado	Elevado	Moderado	Baixo	Muito baixo
1. O seu sentido de pertença ao AEV	☐	☐	☐	☐	☐
2. O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os	☐	☐	☐	☐	☐

ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO PESSOAL NÃO DOCENTE

1. Função exercida:

(assinale a resposta que corresponde ao seu caso)

Assistente operacional ☐ Assistente técnico ☐

2. No seu ambiente de trabalho na escola como classificaria os seguintes aspetos:

(assinale a quadrícula que melhor corresponde à sua opinião relativamente a cada uma das afirmações)

	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Muito satisfatório
1. Apoio da Direção em caso de problemas	☐	☐	☐	☐	☐
2. Relacionamento entre o pessoal não docente	☐	☐	☐	☐	☐
3. Relacionamento do pessoal não docente com o	☐	☐	☐	☐	☐
4. Relacionamento do pessoal não docente com a	☐	☐	☐	☐	☐
5. Recursos materiais	☐	☐	☐	☐	☐
6. Promoção ou incentivo à formação contínua do	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ambiente na sala do pessoal não docente	☐	☐	☐	☐	☐
8. Horário de trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ambiente disciplinar da escola	☐	☐	☐	☐	☐
10. Relacionamento dos alunos com o pessoal não	☐	☐	☐	☐	☐
11. Relacionamento dos alunos entre si	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sentido de justiça na avaliação do pessoal não	☐	☐	☐	☐	☐
13. Segurança no espaço escolar	☐	☐	☐	☐	☐
14. Equidade na distribuição de serviço pelo	☐	☐	☐	☐	☐
15. Condições físicas da escola	☐	☐	☐	☐	☐
16. Atividades desenvolvidas pelo AEV	☐	☐	☐	☐	☐

4. Enquanto assistente operacional/técnico como avalia:

(assinale a resposta que corresponde ao que sente mais vezes)

	Muito Elevado	Elevado	Moderado	Baixo	Muito baixo
1. O seu sentido de pertença ao AEV	☐	☐	☐	☐	☐
2. O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os	☐	☐	☐	☐	☐

ANEXO 4 – QUESTIONÁRIO ALUNOS

1. Nível de ensino

1.º Ciclo ☐ 2.º Ciclo ☐ 3.º Ciclo ☐ Secundário ☐

2. No teu ambiente de trabalho na escola como classificarias os seguintes aspetos:

(assinala a quadricula que melhor corresponde à sua opinião relativamente a cada uma das afirmações)

	Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Nem satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Muito satisfatório
1. Apoio da Direção em caso de problemas	☐	☐	☐	☐	☐
2. Recursos materiais	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ambiente no recreio	☐	☐	☐	☐	☐
4. Horário de turma	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ambiente disciplinar da escola	☐	☐	☐	☐	☐
6. Relacionamento dos alunos entre si	☐	☐	☐	☐	☐
7. Relacionamento dos alunos com os professores	☐	☐	☐	☐	☐
8. Relacionamento dos alunos com o pessoal não	☐	☐	☐	☐	☐
9. Sentido de justiça na avaliação	☐	☐	☐	☐	☐
10. Segurança no espaço escolar	☐	☐	☐	☐	☐
11. Condições físicas da escola (espaços interiores)	☐	☐	☐	☐	☐
12. Atividades desenvolvidas pelo AEV	☐	☐	☐	☐	☐

5. Enquanto aluno como avalias:

(assinala a resposta que corresponde ao que sentes mais vezes)

	Muito Elevado	Elevado	Moderado	Baixo	Muito baixo
1. O teu sentido de pertença ao AEV (sinto-me bem por	☐	☐	☐	☐	☐
2. O teu respeito pelos valores defendidos pelo AEV	☐	☐	☐	☐	☐

ANEXO 5 – INQUÉRITO POR ENTREVISTA DIRETOR



Exmo. Sr. Diretor do Agrupamento de Escolas de Vilela

Como é do seu conhecimento, a Comissão de Avaliação Interna do Agrupamento (CAIAEV) está a recolher dados no âmbito da temática Clima de Escola.

Assim, vimos, pelo presente inquérito por entrevista, recolher a sua opinião enquanto Diretor do Agrupamento.

Agradecemos, desde já, a sua colaboração.

1. Como é que vive, vê e sente o Clima de Escola do AEV?

Para mim é um aspeto crucial um bom Clima de Escola para otimizar o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem.

Na verdade, sempre nos assumimos como uma Escola de Afetos – a aposta foi sempre, e assumidamente, esta.

Se o clima se sustenta em respeito e aceitação, cooperação e confiança, coresponsabilização e comportamentos éticos visando objetivos comuns então a qualidade da educação sofrerá melhorias significativas.

Não deixo de ter presente que por vezes o descontentamento com as políticas nacionais (em termos de opções que condicionam carreiras e vencimento) traz algum desconforto e que se poderá confundir a árvore com a floresta.

O meu lema é que, ainda que a floresta deixe a desejar, consigamos cuidar da nossa árvore, naquilo que nos é possível.

2. Que iniciativas é que o AEV promove para criar um clima positivo de escola e um sentido de pertença à mesma?

Apostamos numa estrutura organizacional, administrativa e humana potenciadora de um clima positivo. Enquanto líder privilégio a comunicação com todos os agentes educativos e fomento a criação de relações interpessoais baseadas no respeito mútuo, na solidariedade e na cooperação ativa e construtiva.

Acredito que é muito importante preparar para o futuro mas não podemos descurar o dia de hoje, o dia em que vivemos todos. Poderão ser iniciativas pequenas mas, em tempos normais, apostamos fortemente no Jantar de Natal e na Comemoração do Dia do Agrupamento. Poderá, também, ser uma forma ingénua, mas foi a que encontrámos para nos reunirmos e sermos juntos AEVilela.

Outros aspetos cruciais prendem-se com o reconhecimento do trabalho prestado por cada um, com o assegurar de boas condições de trabalho e de formação. Os elementos da comunidade educativa (alunos, professores/educadores, pessoal não docente, pais, ...) têm que ter voz, terem oportunidade de a expressar e sentirem que são ouvidos.

No que toca à educação dos nossos alunos, caminhamos em largas passadas para uma diminuição da prevalência de um paradigma racional e vamos dando concretização a um paradigma mais humanista, capaz de promover o desenvolvimento de capacidades de análise, de postura crítica, mais cívica, ativa e socialmente interventiva.

3. Em que medida os recursos materiais e humanos, proporcionados pelo AEV, fazem a diferença no dia a dia de trabalho?

Como qualquer outra instituição, o AEV é fruto do trabalho desenvolvido pelos recursos humanos e, este, depende, pelo menos em parte, dos recursos materiais que lhes são proporcionados.

Assim, como já foi referido atrás, tem que haver uma aposta muito forte nestes recursos. E estamos atentos aos mesmos.

4. Como avalia o contributo do AEV no que respeita à formação docente e não docente?

Uma das nossas maiores preocupações tem sido, precisamente, esta questão da formação. Por isso, logo no início do meu mandato, foi uma aposta assumida garantir a localização do CFAEPPP na Escola Secundária de Vilela.

Promovemos formação para pessoal docente e não docente – eu próprio, fui formador de um Curso de Formação, devidamente acreditado pelo Conselho Científico para a Formação Contínua, destinada a Educadoras de Infância.

Apostamos fortemente na partilha e na construção coletiva dos saberes (Supervisão Pedagógica, Formação entre pares nos Dias do Agrupamento, Seminários NIP, ...) – para mim, a mais importante maneira de se fazer formação.

Além disso, fomos construindo um percurso de formação internacional que nos permitiu, agora, a dupla acreditação no setor do Ensino Escolar e no setor do Ensino e Formação Profissional que nos garante a possibilidade de oferecermos experiências de formação (aos alunos, ao pessoal docente e ao pessoal não docente) no estrangeiro, possibilitando novas perspetivas sobre a mesma, para os anos 2021/2027.

5. Quais as preocupações subjacentes à distribuição de serviço/tarefas do pessoal docente e não docente?

Sabemos, da literatura especializada, que um dos fatores mais sensíveis para bem predispor um trabalhador para se empenhar enquanto profissional é o seu horário de trabalho. Além da

mancha, procuramos atribuir as funções de acordo com os perfis funcionais lançando os desafios a quem se mostra disponível e capaz de os abraçar.

6. Considera que os membros da comunidade educativa sentem confiança na Direção para a resolução de eventuais constrangimentos?

Julgo que seria lamentável se tal não acontecesse. A abertura é total e o cuidado também. Aliás, provocamos, em vários momentos, auscultações diversas para que a cidadania seja um ato efetivo e não uma intenção vaga.

7. Enumere, justificando, três conceitos que traduzam as preocupações do AEV com a avaliação do pessoal docente e não docente.

Oportunidade / Isenção / Justiça

8. Sendo que na Carta Ética se perspetiva “Uma escola cada vez mais humanista, reflexiva, acolhedora e inclusiva”, que ações sustentam esta visão?

A Carta Ética nasceu do NIP, uma estrutura montada para pensar, de forma reflexiva, e questionar a escola e a dar lugar à inovação. Cada ação tem que ter por base esses valores.

A intervenção nas escolas Básicas e Secundárias (mais profunda em Rebordosa mas não menos importante em Vilela, com a retirada do amianto e a reparação das coberturas) é uma prova da importância que atribuímos ao conforto dos nossos alunos e pessoal docente e não docente.

A vertente humanista é basilar. A título de exemplo, basta pensar na importância que demos aos valores para a avaliação dos alunos.

Que ato mais inclusivo se poderá almejar que não seja traduzido naquilo que foi, por nossa iniciativa, criar as condições para acolhermos alunos portadores do transtorno do espectro do Autismo?

Quando lançamos desafios como a Revista do Agrupamento, o Orçamento Participativo, as Assembleias de Delegados... não estamos a ser reflexivos?

Quando criámos ofertas como o “Agora Nós” no primeiro ciclo, não estávamos a ser acolhedores, inclusivos, reflexivos, humanistas?

Em suma, todas as nossas ações têm por base esses valores.

Vilela, 15 de fevereiro de 2021

Pela Equipa da CAIAEV

ANEXO 6 – SUGESTÕES E/OU COMENTÁRIOS

Pessoal docente – 18 respostas

- Sinto a falta de um líder de proximidade - alguém que conheça o quanto me mato a trabalhar.
- Não é compatível a inexistência de acesso à internet sem fios para os alunos, com os objetivos definidos para o agrupamento, quer ao nível das competências dos alunos, quer ao nível do trabalho exigido aos docentes.
- Nota as respostas foram dadas tendo como referência a EB/S de Rebordosa, pois é a única onde leciono desde a formação do agrupamento
- Nada a referir
- Nada a registar.
- A parte física na escola foi a mais sentida!
- Maior presença da Direção no espaço escolar; maior equidade e igualdade nos critérios de distribuição no trabalho de estabelecimento; maior rigor na manutenção dos espaços físicos da escola e salas de aulas e maior cordialidade por parte do pessoal docente e não docente.
- Apesar de considerar que a minha avaliação tenha sido concretizada justamente por quem me avaliou, o que é certo é que, devido ao sistema de quotas, o bom prevaleceu...injustamente. Considerar a possibilidade de estagnar num escalão colegas que trabalham de forma exemplar devido a um sistema de quotas sem sentido e injusto, aniquila momentaneamente a motivação, o brio profissional e o grau de satisfação na profissão.
- Obrigada pelo acolhimento e pelo companheirismo.
- A resposta a alguns itens varia consoante o professor trabalha em Vilela ou Rebordosa e como tal, esses itens deveriam ter sido trabalhados em separado. Por exemplo: As condições físicas e de materiais neste momento em Rebordosa (onde leciono mais tempos letivos) são consideradas por mim insatisfatórias, mas se me reportasse apenas a Vilela consideraria muito satisfatórias, ou seja, não faz sentido fazer esta pergunta nestes moldes, porque leva a interpretações estatísticas erradas.
- Sinto-me plenamente integrada e apoiada no AEV e feliz
- Devia haver maior cuidado e rigor na avaliação docente; acabar com as quotas e ser justo na avaliação. Assim parece que "premeiam" quem não trabalha realmente com as crianças! Pois são esses que ficam com os "louros".
- A Direção deveria ser mais rigorosa com os problemas disciplinares, ou seja, deveria haver aplicação de sanções mais duras em caso de indisciplina.
- Simplificação e redução do trabalho a desenvolver nas reuniões de avaliação; diminuição do número de justificações sobre resultados escolares; maior filtragem das atividades propostas em Conselho Pedagógico; melhorar os processos de auscultação do corpo docente; antecipação do início do ano letivo para que se possa desenvolver as atividades PBL evitando uma eventual pressão na planificação curricular; transmissão de maior confiança profissional do corpo docente;

responsabilizar mais os encarregados de educação no acompanhamento escolar dos seus educandos evitando o recurso a declarações de tomada de conhecimento.

- Gosto muito do clima de escola do AEV. Só leciono na EBSR e o seu ambiente é muito familiar: todos - alunos, professores e funcionários - se interajudam. Apesar da sede da direção ser na EBSV, sinto que há uma sempre pronta ajuda na resolução de problemas. Mesmo neste momento de ensino à distância, podemos contar sempre com o seu apoio. Por exemplo, os emails enviados com solicitações várias são prontamente respondidos.
- Gosto da minha escola!!
- As obras na escola EBS de Rebordosa condicionaram algumas respostas, e mesmo sendo uma grande melhoria continua a faltar, para já, material essencial (por exemplo água nas salas de artes, e equipamento para os laboratórios). Relativamente ao apoio da direção, refiro aqui a minha opinião resultante da junção de duas estruturas, coordenador de estabelecimento e a própria direção, pois os distanciamentos físicos entre edifícios do Agrupamento levam a situações e contextos diferenciados.
- Considero que o trabalho desenvolvido pelo o agrupamento é excelente.

Pessoal não docente – 3 respostas

- É preciso mais formações relacionadas com os vários setores existente na escola a fim de facilitar o normal funcionamento, sempre que falte um assistente operacional nesse mesmo setor. reprografia, papelaria, biblioteca, portaria pavilhões, ginásio, PBX e a nível informático.
- Assumirem uma postura diferente da ate a data prestada relativamente a avaliação do pessoal não docente.
- Estou muito satisfeita com o emprego.

Alunos – 47 respostas

- Melhores condições de abrigo no inverno.
- Devia haver bancos à entrada das salas e cobertos na descida para o ginásio
- Eu acho que ao renovarem a escola de Rebordosa deveriam ter metido ar condicionados
- Sugiro que haja mais e melhores produtos para ajudar um aluno ferido ou doente.
- Apenas concordo de a escola deveria ouvir os seus alunos e quando for pedido para algo mudar, estes sejam apoiados e ouvidos e recebam ajuda.
- Que devia haver mais bondade.
- Deviam fazer algumas obras na cantina.
- Ambiente desagradável, poucas atividades práticas.
- Poderia haver mais materiais e um pouco mais de segurança.
- Nas salas de aula podia ter aquecedor.

- Muitas das vezes a relação entre os alunos não é a melhor.
- Podia ter aquecedores nas salas de aula.
- Mais apoio no material aos alunos no ensino à distância (computadores e internet), pois nem todos têm as mesmas possibilidades. Melhorar certos aspetos na escola como as persianas e as telas de projeção. Em relação à avaliação dos alunos acho um pouco injusta a de fazer testes de acordo com o nível de aprendizagem dos alunos, pois esta é benéfica para os alunos de mais baixo nível e injusta para os bons alunos pois estes têm testes mais difíceis.
- melhores condições como por exemplo arranjar os aquecedores
- "Recursos materiais: Insatisfatório" Esta escolha advém do mau estado do Material Elétrico que é fornecido aos alunos para a realização das Atividades Laboratoriais referentes à Eletricidade, isto, no Laboratório de Física. Não é só pelo facto do material estar obsoleto, pois se fosse apenas isso não tinha tanto problema, é mesmo o facto de algum não funcionar.
- Mais condições nas salas de aula e mais equipamento informático.
- No recreio deveríamos ter bancos de jardim para pudermos descansar nos intervalos das aulas.
- mais atividades coletivas pra fazer entre turmas diferentes
- Na minha opinião a direção devia ouvir mais o lado dos alunos, os alunos não têm qualquer poder de justificação
- Horários mais versáteis em tempo de pandemia de resto é tudo normal
- Eu acho que a escola está a trabalhar bem mas também acho que quando voltarem as aulas presenciais o ginásio já deverá ter condições para fazer atividade física
- Penso que em termos de relacionamento entre as pessoas, é uma boa escola mas falta algumas coisas para a melhorar (por exemplo aquecimento).
- A nossa escola tem um bom ambiente e devem continuar a preservá-la
- Não sinto muito apoio da parte dos funcionários.
- O relacionamento dos alunos com os alunos da unidade mesmo que tenha sido melhorado e a continuação do respeito entre alunos professores e auxiliares.
- Eu preciso de estudar mais e preciso ficar atento nas aulas
- Deveriam haver alterações no espaço escolar (exterior e interior) e mais material para os alunos da escola.
- O ambiente nos intervalos nem sempre é bom, devido ao facto de existirem alunos que praticam o bullying com outros alunos. Por vezes é necessário ir à direção mais do que uma vez para que algo seja feito em relação a este assunto e sendo algo muito comum nas escolas e cada vez maior, acho que a AEV deveria melhorar nesse contexto. Em relação ao relacionamento com os professores, a maior parte dos alunos mantém um bom relacionamento com os professores e vice-versa, porém com alguns funcionários docentes torna-se complicado, uma vez que eles não nos dão o exemplo. Com isto, quero dizer que a escola deveria também prestar mais atenção aos funcionários e ouvir algumas queixas em relação aos mesmos, visto que, principalmente agora em tempos de pandemia, alguns dos funcionários são os primeiros a não cumprir as regras estabelecidas pela segurança de saúde.

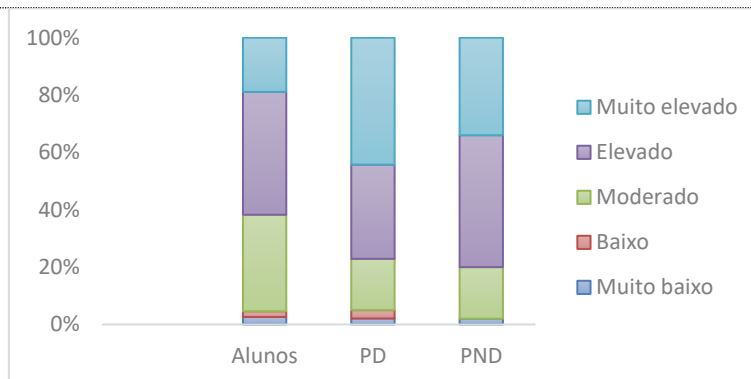
- Gosto muito da escola!
- A escola tem melhorado, mas a aspetos menos bons por exemplo a relação entre alunos e professores que é um meio termo, obviamente tem alunos com melhor relação que outros, ma tem muitos alunos que não gostam porque os professores a não são flexíveis e outros porque não gostam do feitio do professor ou não gostam da escola
- Coberto do PBX ao ginásio.
- Existir mais álcool's em gel nas salas.
- podiam comprar cadeiras e mesas novas.
- Haver cobertos a ir para o ginásio para não irmos à chuva e não ficarmos todos molhados.
- Gosto muito da minha escola para mim é a minha 2ª casa
- Os alunos deviam dar mais valor aquilo que lhes é dito/ensinado e deveriam respeitar mais os professores e o pessoal não docente.
- Implementação de divisórias para as mesas.
- No global a escola apresenta boas normas de aprendizagem.
- Mais disciplina nos recreios para nos sentirmos mais seguros e uma escola com melhores condições.
- Os alunos deviam tratar melhor as pessoas não docentes.
- Deveriam remodelar algumas salas; reparar o teto da cantina e remodelar o campo de futebol.
- Reparar o ambiente das salas de aula e reparar as casas de banho, balneários e o campo de futebol.
- Acho a escola muito limpa.
- Gosto de como a escola é.
- Gosto da escola assim como ela é.
- Acho que a escola é muito boa em relação à educação, pode haver sempre um pormenor a melhorar. Em relação ao perímetro escolar tem boas condições e um bom espaço para brincar

ANEXO 7 – GRÁFICOS

Critério “1. Fundamentação”

Indicador:

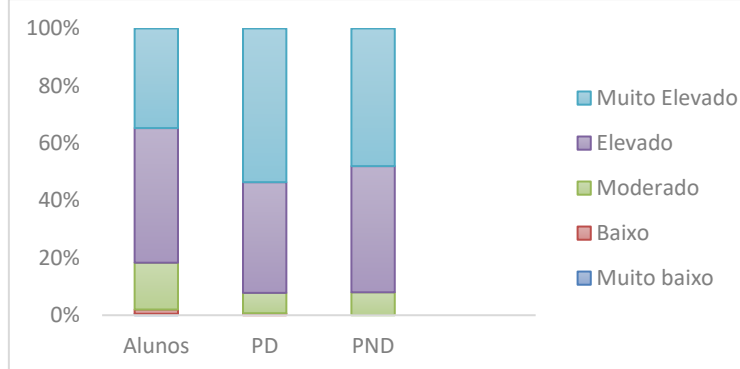
1.1 O estado de espírito do pessoal docente/pessoal não docente/alunos do AEV reflete os princípios de um clima positivo de escola e de sentido de pertença à mesma.



O seu sentido de pertença ao AEV **(PD)**

O seu sentido de pertença ao AEV **(PND)**

O teu sentido de pertença ao AEV (se sentes a escola como tua) **(A)**



O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV **(PD)**

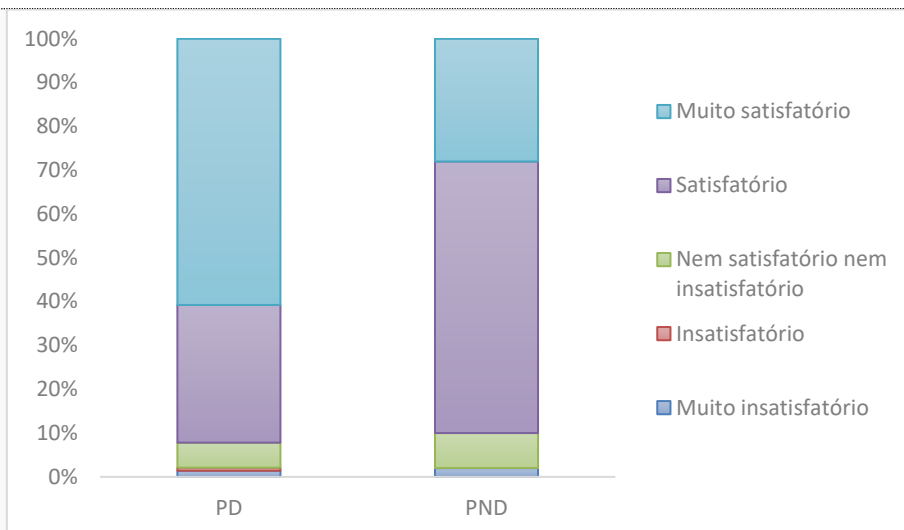
O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV **(PND)**

O teu respeito pelos valores defendidos pelo AEV **(A)**

Critério “2. Recursos”

Indicadores:

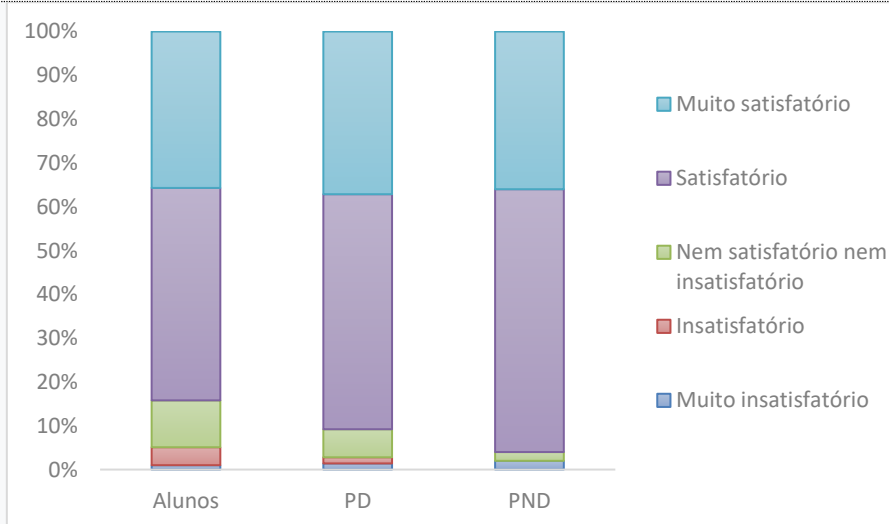
2.1 Existe um incentivo à formação contínua do pessoal docente e não docente.



Promoção ou incentivo à formação contínua de professores (PD)

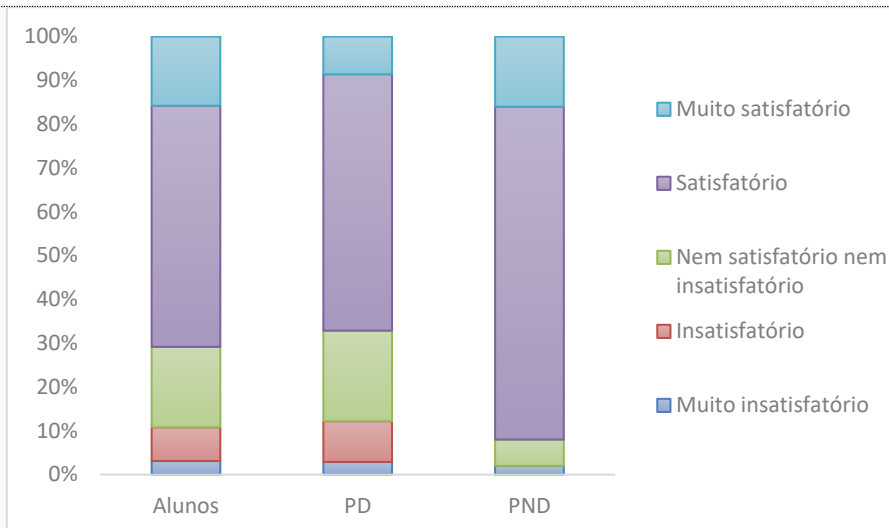
Promoção ou incentivo à formação contínua do pessoal não docente (PND)

2.2 Existe segurança no interior da escola e nos espaços envolventes da mesma.

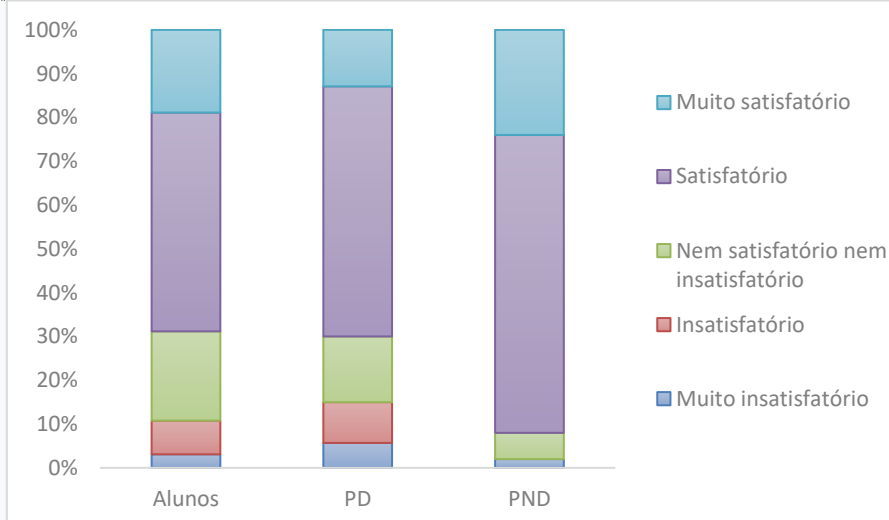


Segurança no espaço escolar

2.3 A escola dispõe de equipamentos/espços adequados.



Recursos materiais

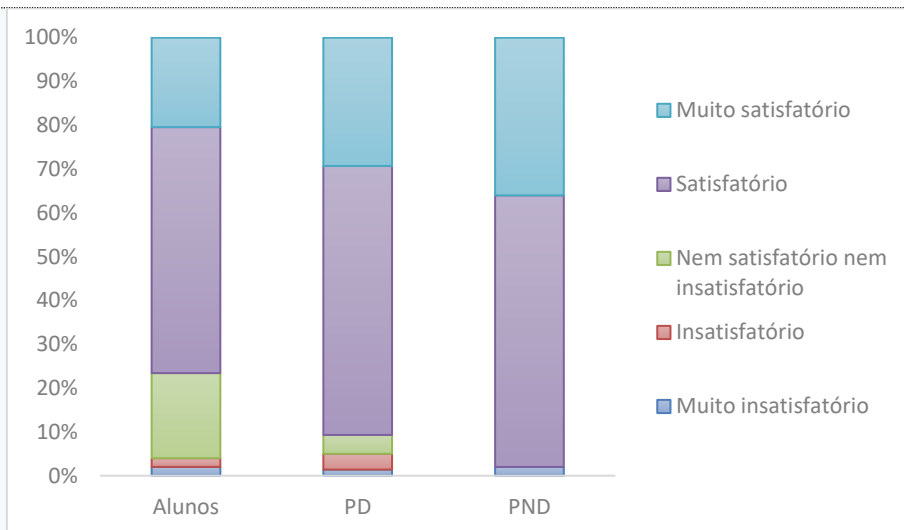


Condições físicas da escola

Critério “3. Implementação”

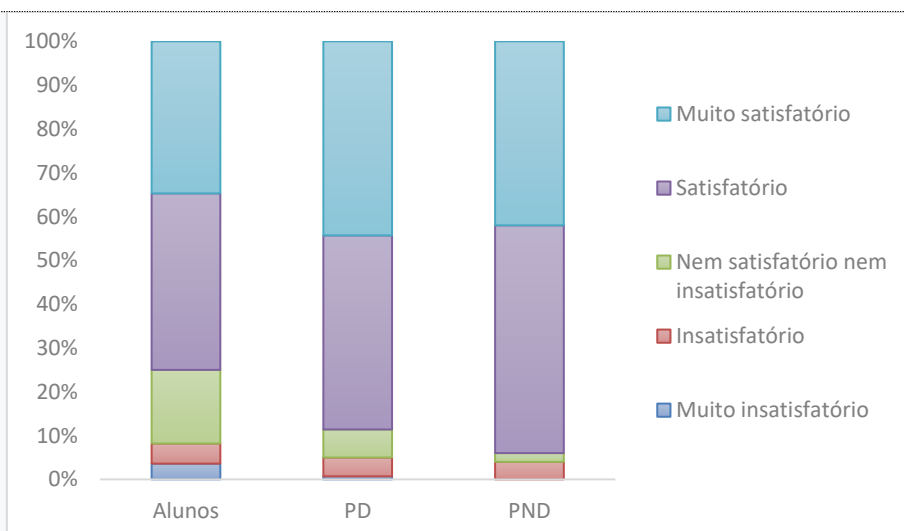
Indicadores:

3.1 São mobilizadas estratégias/atividades que promovem um ambiente disciplinar positivo no seio da comunidade educativa.



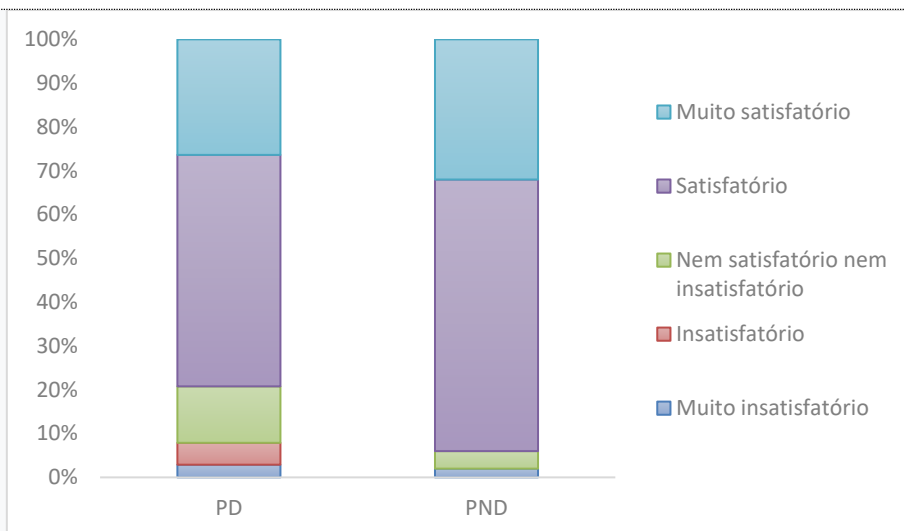
Ambiente disciplinar da escola

3.2 Existe sentido de justiça na distribuição de tarefas pelo pessoal docente e não docente



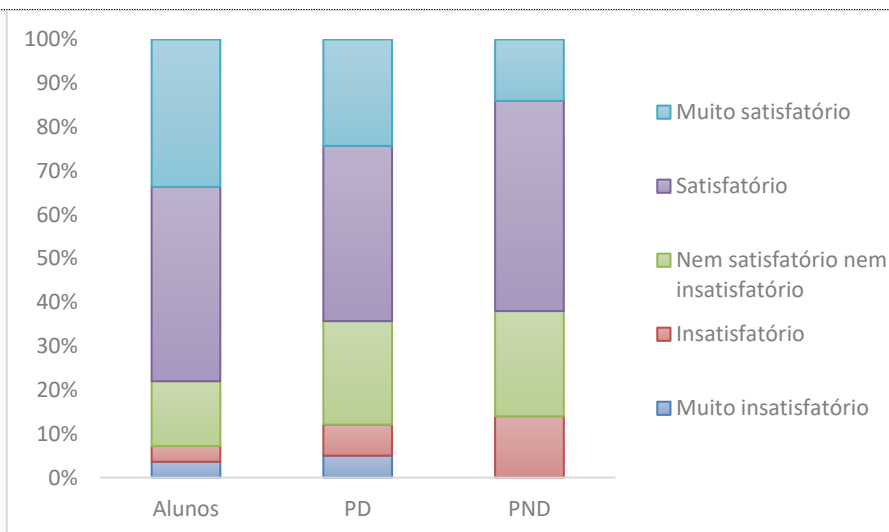
Horário de trabalho (PD/PND)

Horário de turma (A)



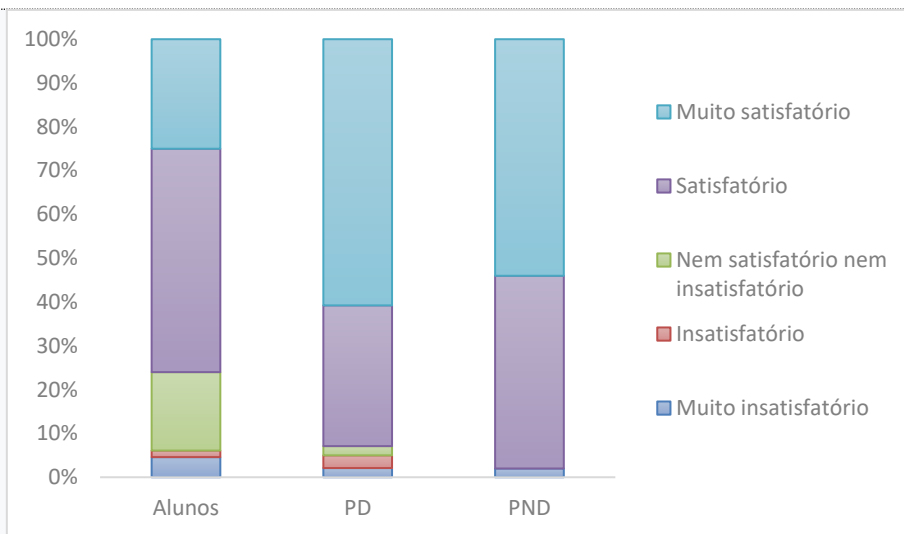
Equidade na distribuição de serviço pelos docentes **(PD)**
Equidade na distribuição de serviço pelo pessoal não docente **(PND)**

3.3 Existe sentido de justiça na avaliação do pessoal docente/pessoal não docente/alunos.



Sentido de justiça na avaliação do pessoal docente **(PD)**
Sentido de justiça na avaliação do pessoal não docente **(PND)**
Sentido de justiça na avaliação dos alunos **(A)**

3.4 Existe, por parte da Direção, apoio na resolução de problemas.

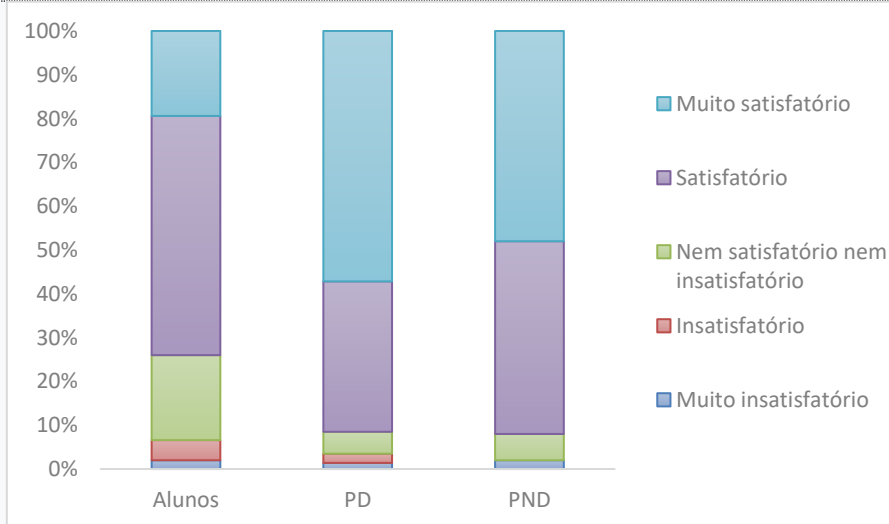


Apoio da Direção em caso de problemas

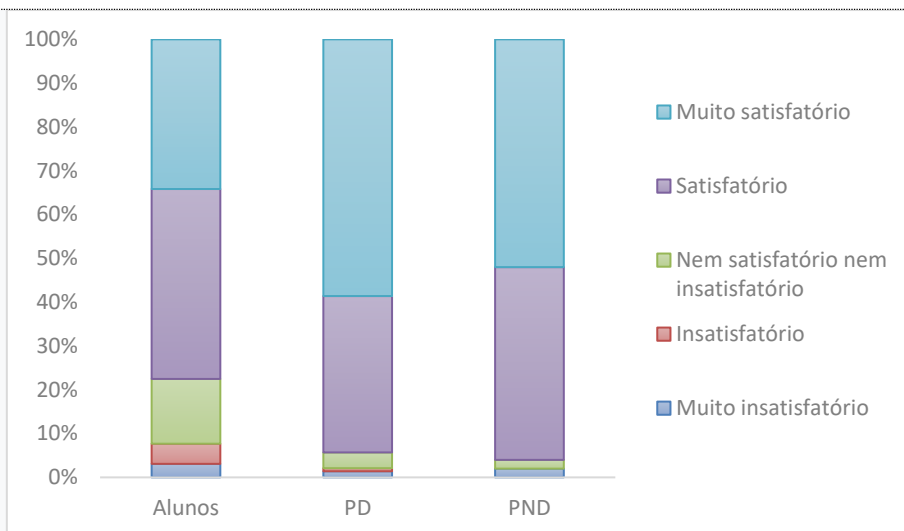
Critério “4. Constatação”

Indicadores:

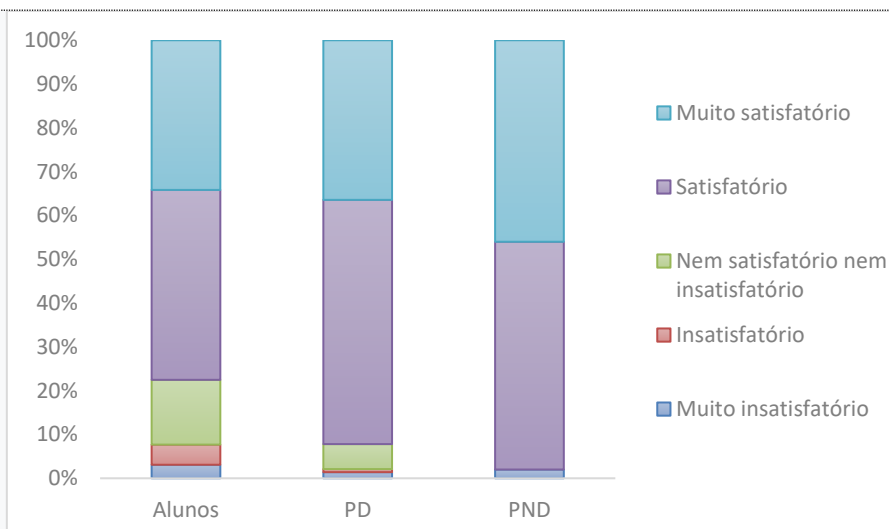
4.1 Existe um bom relacionamento entre os diversos atores.



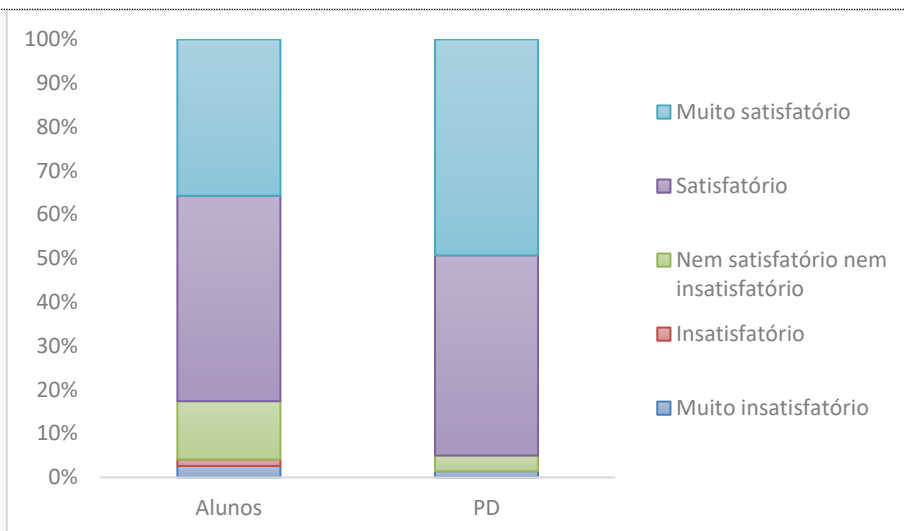
Ambiente na sala de professores (PD)
 Ambiente na sala do pessoal não docente (PND)
 Ambiente no recreio (A)



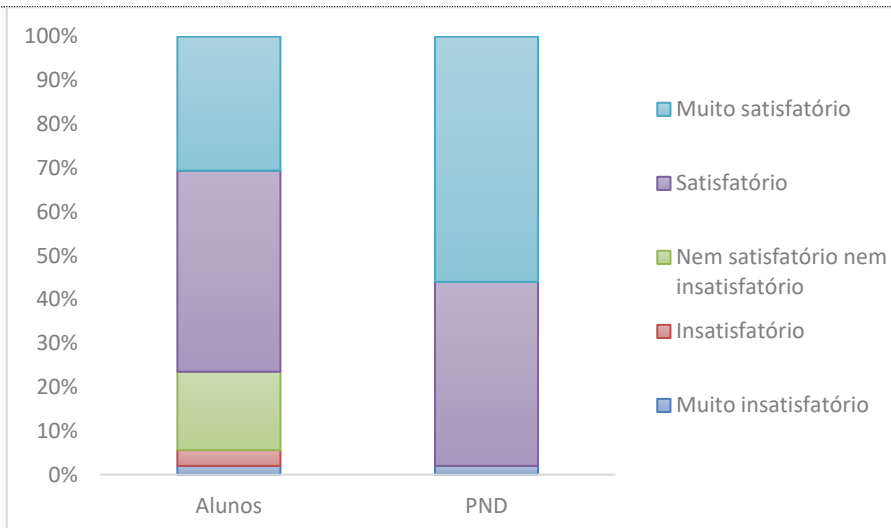
Relacionamento entre o pessoal docente (PD)
 Relacionamento entre o pessoal não docente (PND)
 Relacionamento dos alunos entre si (A)



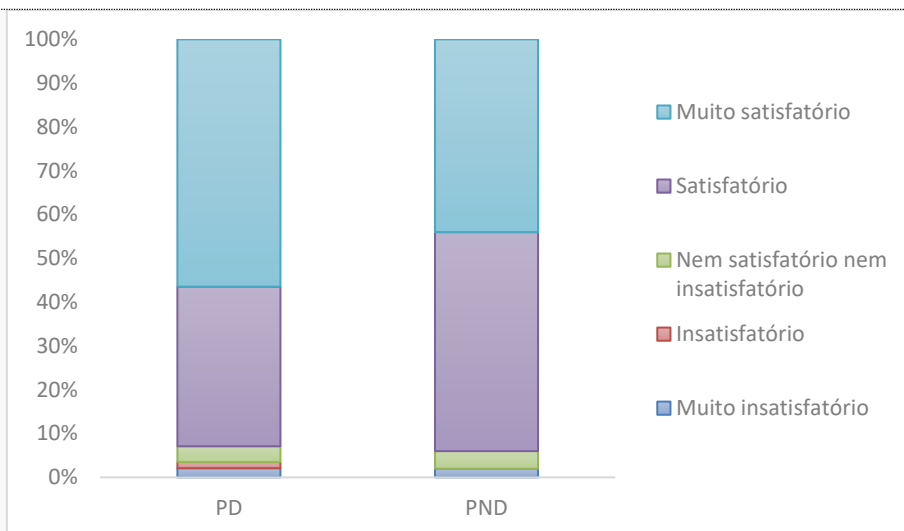
Relacionamento dos alunos entre si



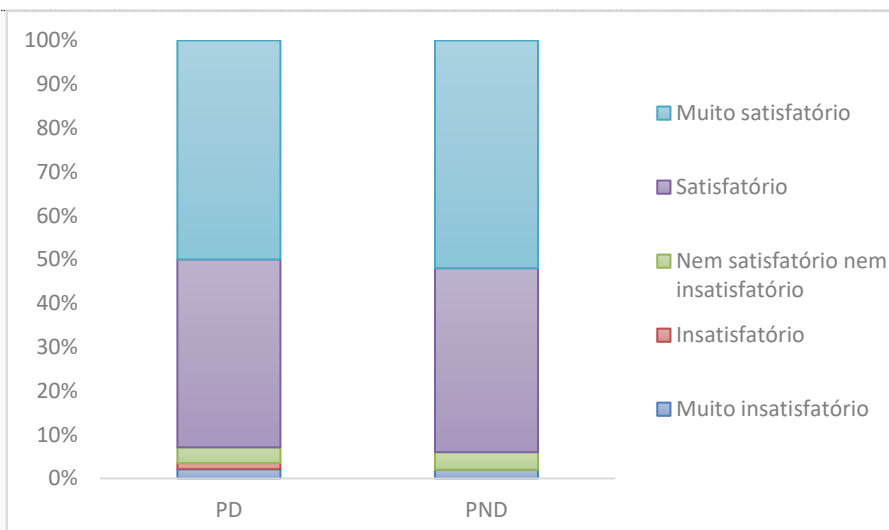
Relacionamento dos alunos com os professores



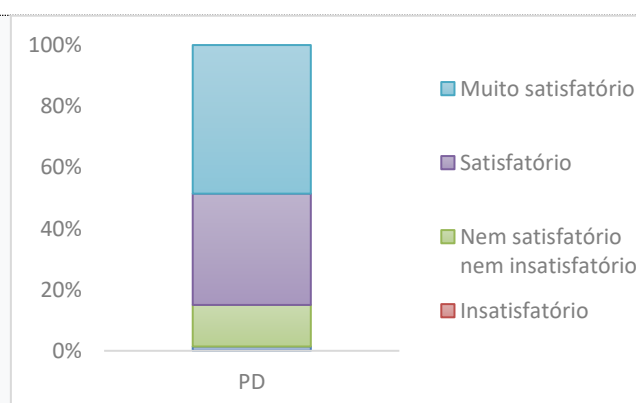
Relacionamento dos alunos com o pessoal não docente



Relacionamento do pessoal docente com o pessoal não docente **(PD)**
 Relacionamento do pessoal não docente com o pessoal docente **(PND)**

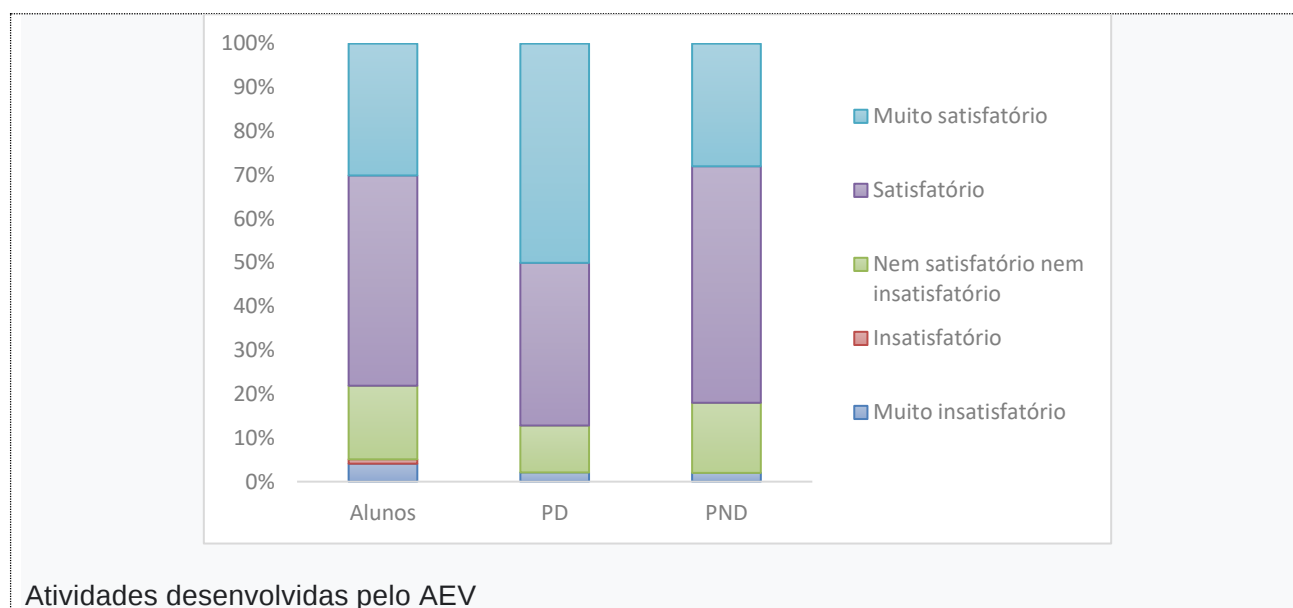


Relacionamento do pessoal docente com a Direção **(PD)**
 Relacionamento do pessoal não docente com a Direção **(PND)**



Relacionamento com os Encarregados de Educação **(PD)**

4.2 Existe uma efetiva satisfação face às atividades promovidas pelo Agrupamento.



ANEXO 8 – GUIÃO QUESTIONÁRIOS

Critério Indicador	Elemento constitutivo	Questões Pessoal Docente (PD) Pessoal não Docente (PND) Alunos (A)
1 1.1	geral	Grupo 3 do questionário O seu sentido de pertença ao AEV (PD) O seu sentido de pertença ao AEV (PND) O teu sentido de pertença ao AEV (se sentes a escola como tua) (A)
1 1.1	geral	O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV (PD) O seu comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV (PND) O teu respeito pelos valores defendidos pelo AEV (A)
2 2.1	c)	Grupo 2 do questionário Promoção ou incentivo à formação contínua de professores (PD) Promoção ou incentivo à formação contínua do pessoal não docente (PND)
2 2.2	d)	Segurança no espaço escolar (PD) Segurança no espaço escolar (PND) Segurança no espaço escolar (A)
2 2.3	c)	Recursos materiais (PD) Recursos materiais (PND) Recursos materiais (A)
2 2.3	c)	Condições físicas da escola (PD) Condições físicas da escola (PND) Condições físicas da escola (espaços interiores e exteriores) (A)
3 3.1	c)	Ambiente disciplinar da escola (PD) Ambiente disciplinar da escola (PND) Ambiente disciplinar da escola (A)
3 3.2	c)	Horário de trabalho (PD) Horário de trabalho (PND) Horário de turma (A)
3 3.2	b)	Equidade na distribuição de serviço pelos docentes (PD) Equidade na distribuição de serviço pelo pessoal não docente (PND)
3 3.3	b)	Sentido de justiça na avaliação do pessoal docente (PD) Sentido de justiça na avaliação do pessoal não docente (PND) Sentido de justiça na avaliação dos alunos (A)
3 3.4	a)	Apoio da Direção em caso de problemas (PD) Apoio da Direção em caso de problemas (PND) Apoio da Direção em caso de problemas (A)
4 4.1	a)	Ambiente na sala de professores (PD) Ambiente na sala do pessoal não docente (PND) Ambiente no recreio (A)
4	a)	Relacionamento entre o pessoal docente (PD)

4.1		Relacionamento entre o pessoal não docente (PND) Relacionamento dos alunos entre si (A)
4 4.1	a)	Relacionamento dos alunos entre si (PD) Relacionamento dos alunos entre si (PND) Relacionamento dos alunos entre si (A)
4 4.1	a)	Relacionamento dos alunos com os professores (PD) Relacionamento dos alunos com os professores (A)
4 4.1	a)	Relacionamento dos alunos com o pessoal não docente (PND) Relacionamento dos alunos com o pessoal não docente (A)
4 4.1	a)	Relacionamento do pessoal docente com o pessoal não docente (PD) Relacionamento do pessoal não docente com o pessoal docente (PND)
4 4.1	a)	Relacionamento do pessoal docente com a Direção (PD) Relacionamento do pessoal não docente com a Direção (PND)
4 4.1	a)	Relacionamento com os Encarregados de Educação (PD)
4 4.2	a) c)	Atividades desenvolvidas pelo AEV (PD) Atividades desenvolvidas pelo AEV (PND) Atividades desenvolvidas pelo AEV (A)

ANEXO 9 – CONTRIBUIÇÕES GF

Pontos Fortes

- Cooperação compreensão espírito de abertura
- Bom
- Qualidade no processo de ensino aprendizagem
- A existência de um bom ambiente entre o corpo docente. Oferta formativa diversificada.
- A articulação entre docentes quer da mesma área disciplinar, quer de diferentes áreas disciplinares, departamentos e/ou estruturas.
- Boa camaradagem entre colegas; espírito de interajuda; acolhe bem quem chega de novo.
- Existe um bom ambiente escolar. É de salientar a predisposição dos docentes para o trabalho colaborativo. Existe, igualmente, uma boa liderança, que cuida das relações humanas, o que gere um clima de entusiasmo, inovação e compromisso.
- É uma escola onde as relações interpessoais são baseadas no respeito, cooperação, partilha e amizade. Há uma cultura de participação e realização de atividades interdisciplinares e projetos.
- Implementação de projetos.
- Preocupação pelo sucesso dos alunos, Participação dos alunos em projetos, Clubes e atividades do PAA, Uma evolução positiva nos resultados escolares dos alunos nos últimos anos, Desenvolvimento de medidas para o sucesso dos alunos: apoios, tutorias, apoiar+, OPEN, ..., Apoio do Diretor e sua equipa.
- Estabilidade docente
- Relação entre docentes e entre docentes e direção Espírito de partilha (docentes) Equidade Segurança
- Excelente acolhimento por parte da Direção do AEV: abertura, disponibilidade e colaboração; Diversidade na oferta formativa; Eventos comemorativos de convívio e partilha comum a todos os profissionais do AEV.
- relacionamento entre os diversos elementos da comunidade educativa
- Diversidade de oferta de ações de formação; excelente acolhimento, disponibilidade e colaboração por parte do executivo do agrupamento; quadro docente estável.

- O clima positivo de escola e o sentido de pertença à mesma por parte do pessoal docente, do pessoal não docente e dos alunos, bem como o comprometimento com a Missão, a Visão e os Valores do AEV. A grande satisfação do PD com a promoção e o incentivo à formação contínua pelo AEV. Apoio da Direção na resolução de problemas. O bom relacionamento entre os diversos atores.
- Bom ambiente de trabalho entre docentes, entre docentes e funcionários, e na maioria dos casos, um bom ambiente de trabalho entre docentes e discentes. As ações da direção da escola contribuem para melhorar o clima de escola.
- Colaboração entre os pares. Estruturas de liderança com valores humanistas, com disponibilidade à colaboração e muito atentas ao bem-estar entre os pares.
- Nada a registar.
- Excelente relação entre alunos professores e restantes elementos da comunidade escolar
- Organização
- Relacionamento entre todos.
- Sentimento de pertença
- Bom ambiente entre o corpo docente; Oferta diversa de formação.
- Forte participação no próprio processo de auscultação; Reconhecimento da importância da sua opinião (do auscultado); Avaliações abertas a escrutínio "público", sem receios de dar opiniões.
- sentido de pertença e envolvimento pelo pessoal docente e não docente
- Criar um ambiente saudável e motivador para toda a comunidade escolar. Incentivar à participação da comunidade educativa e geral.
- Em comparação com o passado desta escola não se encontra pontos fortes
- Segurança da escola
- Existir união/colaboração entre alunos, pais e professores.
- o respeito pela individualidade das diferentes escolas que compõem o nosso Agrupamento.

Fragilidades

- Burocracia
- Ter duas grandes escolas
- Planificação das áreas disciplinares não contemplam espaço para a interdisciplinar, sobretudo no ensino secundário e nas disciplinas de exame.
- Falta de formação no pessoal não docente, ao nível do saber estar
- A relação entre docentes e alguns assistentes operacionais tem vindo a piorar. A avaliação de desempenho contribui para o mal-estar entre docentes. Algum cansaço pelas exigências mais burocráticas.
- Pouco contacto entre os docentes das duas escolas secundárias. Ao longo do ano letivo, só se encontram nas reuniões de AD.
- Ausência de salas devidamente apetrechadas com material escolar (nomeadamente telas); Equipamentos eletrónicos (computador; projetor) que nem sempre funcionam.
- Fracas infraestruturas: A fraca conectividade à internet, avaria frequente dos computadores e a inexistência da ligação dos projetores (na EBS de Rebordosa) limita, em muito, a prática pedagógica e exige um maior esforço dos professores, obrigando-os, muitas vezes, a alterar o plano de aula, podendo levá-los à desmotivação. A degradação física das salas de aula e do equipamento escolar (mesas, estores, cadeiras, paredes, "telas" de projeção...). O trabalho dos diretores de turma é, por vezes, exagerado. Há trabalho burocrático que é solicitado aos diretores de turma que não deveria ser da competência dos mesmos, mas sim, dos serviços administrativos (ex: subsídios; renovações de matrículas).
- Espírito de equipa.
- Cursos profissionais virados para as necessidades do mercado local, deficiente equipamento Tecnológico
- Pouco trabalho colaborativo
- Atitudes/comportamento pessoal não docente (alguns)
- Falta de Assistentes Operacionais.
- equipamentos e espaços adequados (ainda precisam de reforço e atualização)
- Alguma falta de recursos humanos (assistentes operacionais e pessoal docente para colmatar faltas, sobretudo nesta época de pandemia).
- Os recursos materiais (equipamentos/espacos) e as condições físicas existentes na escola.
- Os equipamentos informáticos, já com alguns anos, apresentam falhas no seu funcionamento, apesar de existir uma equipa atenta para resolver os problemas apresentados.
- As condições físicas da escola. O excesso de burocracia no trabalho.

- Falta de condições e apoio para os alunos com dificuldades de aprendizagem e com necessidades educativas especiais.
- A fraca participação dos encarregados de educação na vida escolar
- Circulação de ar
- Espaços e equipamentos a necessitar de adequação e atualização.
- Segurança no recinto escolar
- Falta de formação ao nível do saber-estar do pessoal não docente
- O principal público alvo das escolas e do processo ensino/aprendizagem ainda é o que dá respostas com menos satisfação a todo o Clima de escola.... e na minha opinião dever-se-ia inverter esta posição/opinião, isto é, dedicar mais, priorizar as decisões "em favor" do aluno, e talvez menos preocupação com os restantes "atores" deste processo. Quem sabe se assim fosse, com alunos mais satisfeitos...depois acabaria por naturalmente extrapolar esses resultados também para os restantes elementos...!?
- Perspetiva que os alunos têm da escola: existe uma percentagem significativa dos alunos com uma avaliação intermédia nas questões colocadas, o que poderá influenciar os resultados obtidos.
- Atendendo ao estado de pandemia, a escola não tem comunicado convenientemente e a segurança dos seus elementos ainda não está salvaguardada. Por falta de vacinação e testagem. Dificuldade na gestão de conflitos entre alunos.
- Agrupamento desagrupado!
- Falta de assistentes operacionais
- Adequar o método de ensino a cada turma.

Propostas de Melhoria

- Agilização de processos de modo a não se replicar informação
- Maior convívio, depois da pandemia.
- Promover o trabalho de projeto
- Criar um espaço mais confortável e privado para o atendimento aos Encarregados de Educação
- Para os dois primeiros casos apontados, como fragilidades, torna-se difícil indicar sugestões de melhoria. Para o terceiro, continua-se a sentir alguma necessidade de simplificar procedimentos.

- Dinamização de mais atividades que envolvem os docentes das duas escolas.
- Melhoramento dos espaços degradados; melhoramento das infraestruturas (conetividade; computadores, projetores, etc...).
- Trabalho colaborativo.
- Melhorar permanentemente a imagem da Escola/Agrupamento, Diversificar ainda mais os cursos profissionais, melhorar as condições tecnológicas da Escola Básica e Secundária de Rebordosa
- Fomentar o trabalho colaborativo
- Mais recursos humanos.
- melhor articulação de atividades entre as ADs; distribuição de tarefas e constituição de equipas de trabalho mais equitativa (dá a sensação que são sempre os mesmos)
- Haver mais recursos humanos.
- Incrementar a promoção ou incentivo à formação contínua do PND. Requalificação/atualização dos recursos materiais e das condições físicas existentes na escola.
- Renovação dos equipamentos informáticos e telas de projeção.
- Apostar na melhoria dos espaços físicos e na motivação para a permanência do pessoal docente na escola.
- Mais intervenção junto dos professores titulares de turma, maior apoio, maior incentivo e criação de uma inclusão verdadeira.
- Ações de sensibilização para pais com maior frequência
- Arejamento das salas
- Distribuição mais equitativa e rotativa de cargos e de tarefas.
- Arranjos dos espaços verdes e vedação de todas as rampas para segurança dos alunos
- Criação de um espaço mais convidativo e privado para o atendimento dos EE.
- ... fazer um esforço por "sentir o pulso" à opinião dos nossos alunos de forma mais.... pessoal (para além do que já é feito nas assembleias de turma e ano) e dar-lhes mais voz e efetivar mais as suas decisões/opções mostrando-lhe que as suas opiniões são mais "levadas a sério". Claro que este processo teria de ser acompanhado da "responsabilização" desse "crédito" que lhes seria dado, dar mas também receber " em troca" através do seu comprometimento nas tomadas de decisão
- desenvolver atividades que permitam aumentar o envolvimento dos alunos na escola, atividades essas que poderão ser desenvolvidas em simultâneo pelos diferentes agentes educativos. essas atividades poderão permitir aos alunos desenvolver novas estratégias de relacionamento entre si e com os outros, bem como sentir-se integrados no ambiente escola.

- Formação em gestão de conflitos e acompanhamento dos alunos com problemas de comportamento.
- Adoção de uma prática motivadora e aglutinadora que permitisse todos os elementos do agrupamento sentissem a união.
- Mais recursos humanos
- Redução do número de alunos por turma. Existir interação entre todos (alunos, professores e família).
- seria útil fazer um estudo mais exaustivo aos serviços da escola (reprografia, secretaria, papelaria, biblioteca, cantina...).
- O estudo realizado pela CAI é essencial para se ter uma noção mais clara sobre o clima de escola e seria interessante estudar também a percepção das pessoas quanto ao estilo de liderança exercida.