

Análise e apreciação do relatório de autoavaliação-Diagnóstico Organizacional

O Conselho Geral participa na divulgação deste documento, apresentado pela Diretora, a toda a Comunidade, realizando a síntese que se apresenta:

O relatório dá informação que é conveniente reter sobre o [modelo adotado](#) sendo que se sublinha que:

- Cada ciclo avaliativo deverá contemplar as ações de planeamento, implementação, avaliação e reajustamento. Cada fase do processo só se concretiza quando a anterior está completa.
- A avaliação/pontuação, baseia-se na recolha de evidências. Por evidência entende-se a informação que suporta a existência ou verdade de algo. As técnicas de pesquisa de evidências contemplam a pesquisa documental, a observação e o consenso. Neste modelo o que se pontua de acordo com uma escala definida são ações ou práticas claramente identificáveis e objetivamente expressas;
- Em termos de escala de juízo valorativo de reter a existência de pontuações específicas para as ações inexistentes mas necessárias de acordo com o diagnóstico, as ações existentes mas que devem ser melhoradas e as que cujo desenvolvimento e consistência leva, depois de avaliadas e reajustadas, à implementação de ações para garantir a sua sustentabilidade posicionando-se como áreas de excelência;
- De um modo geral verifica-se que a pontuação em todos os domínios é superior no 1º ciclo, seguida pelo pré-escolar. Os valores mais baixos em quatro domínios são dados pelo 2º e 3º ciclo. Tal remete para a consideração de um grau de satisfação maior no 1º ciclo face ao desempenho geral da Instituição;
- Relativamente ao grau de participação verificam-se taxas de adesão menores do que as verificadas no ciclo avaliativo anterior ao nível do pessoal docente e não docente. No caso do pessoal não docente, verifica-se uma participação muito baixa no pré-escolar;
- O Pessoal docente tem uma opinião muito positiva relativamente à maioria das áreas de desempenho e funcionamento do Agrupamento, com destaque para o 1º ciclo. Verifica-se um predomínio assinalável de pontos fortes;
- No caso do Pessoal não docente, o grau de satisfação é muito superior no 1º ciclo. O 2º e 3º ciclo apresentam valores inferiores à média do Agrupamento, sendo que tal evidencia uma percentagem mais elevada de oportunidades de melhoria.
- No caso dos alunos existe um elevado grau de satisfação, expresso na consideração da existência de uma forte maioria de pontos fortes face às oportunidades de melhoria. O mesmo é válido nas respostas dos encarregados de educação com particular destaque para o pré-escolar e 1º ciclo.

Em suma, embora com nuances que devem ser alvo de reflexão, na generalidade, os resultados do preenchimento dos questionários apontam para um elevado grau de satisfação de todos os intervenientes da comunidade educativa face ao desempenho e funcionamento do Agrupamento, expresso numa muito maior identificação de pontos fortes face às áreas de melhorias expressas.

Uma análise mais detalhada permite-nos concluir que ao nível da **Liderança**: São apresentadas como oportunidades de melhoria, a criação de mecanismos que assegurem a melhoria do conhecimento das deliberações do Conselho Geral, divulgação e comunicação das suas orientações e recomendações; O relacionamento entre a direção e o pessoal não docente com necessidade de que exista por parte da direção maior disponibilidade para

ouvir o pessoal não docente (este aspeto é focado no 2º e 3º ciclo);

Ao nível do Planeamento e Estratégia (avaliação das necessidades de funcionamento das escolas e planeamento e estratégia para construir uma resposta):

Existe apreciação global muito positiva, no entanto é referida a necessidade de publicitar o PE à comunidade e de promover uma participação mais ativa do pessoal não docente na prossecução dos seus objetivos; No que diz respeito a Pessoas (como é planeada a gestão de recursos humanos, competências, diálogo e delegação de responsabilidades), surge como oportunidade de melhoria o Aperfeiçoamento da comunicação com o pessoal não docente e maior envolvimento, melhoria no diálogo; Ao nível do pessoal docente a atribuição de tempos comuns para trabalho no horário.

Quanto a Parcerias e Recursos retém o Conselho Geral como oportunidade de melhoria a criação de mecanismos apropriados para recolher ideias, sugestões e reclamações; Considerar a elaboração de questões em inquérito sobre o grau de satisfação do Pessoal Docente, Pessoal Não Docente , Alunos e Encarregados de Educação ;Melhorar os canais de divulgação da informação relevante;

No que a Processos (fornecimento de produtos e serviços, inovação de processos envolvendo alunos e Enc. de Educação), diz respeito é de salientar quer a quantidade quer a qualidade dos conteúdos implícitos nas áreas de pontos fortes que surgem neste critério. Inequivocamente que um dos aspetos a melhorar é relativo ao pessoal não docente referindo-se aos processos relativos à atribuição das suas funções, cedo no ano letivo, e informação relativa à aplicação das penas disciplinares;

Analisando os Resultados (satisfação de alunos e Enc. de educação/medidas orientadas para os alunos e Enc. de Educação), Os pontos fortes assentam na multiculturalidade, clima relacional, segurança e comunicação entre a escola e a família.

Os aspetos que podem constituir oportunidades de melhoria referem-se à Indisciplina e conflitualidade, atenção e vigilância no espaço escolar higiene e conservação dos espaços, qualidade das refeições e gestão dos trabalhos de casa;

É considerado como ponto forte a merecer particular referência por parte do Pessoal Docente nos Resultados relativos às pessoas (grau de satisfação e motivação e resultados),O espírito de entreajuda, a disponibilização dos documentos orientadores da ação educativa, a participação na tomada de decisões relativamente às grandes opções estratégicas do Agrupamento e a boa relação entre o pessoal docente e não docente.

Constituem oportunidades de melhoria a da comunicação entre a direção e o pessoal não docente e a falta de pessoal não docente;

São considerados pontos fortes, no Impacto na sociedade (perceção dos impactos sociais do trabalho da escola face aos indicadores de desempenho social estabelecidos)

que pela sua importância merecem continuada atenção, a existência de jornais escolares, a cultura de valorização da inclusão, a capacidade de abertura da escola à comunidade;

O relatório vem demonstrar a perceção de que a oferta educativa contribui para a formação integral dos alunos; Realça o trabalho de análise dos dados da avaliação interna e externa e a adequação das práticas educativas aos objetivos da melhoria dos resultados escolares;

É apresentada como oportunidade de melhoria, a reter, a da comunicação através da Página do Agrupamento potenciadora de maior divulgação do trabalho das escolas na comunidade;

O cumprimento dos objetivos definidos pela instituição educativa em relação a resultados internos e externos; A necessidade de desenvolver um esforço maior para o envolvimento

dos pais e encarregados de educação no percurso escolar dos seus educandos e a possibilidade de melhorar a organização interna.

Reafirma o relatório, ao analisar a **Evolução do Processo de Autoavaliação do Agrupamento**, a importância da autoavaliação como estratégia fundamental para a melhoria da prestação do serviço educativo e a necessidade de persistir em ciclos consecutivos de avaliação interna com implementação periódica do processo de avaliação. O mesmo é expresso no Relatório de Avaliação Externa.

O relatório de diagnóstico inicial vem demonstrar um grau de satisfação assinalável dos intervenientes e elenca um conjunto de oportunidades de melhoria que se apresentam como facilmente exequíveis. Relativamente às oportunidades de melhoria elencadas em síntese final constatamos que há propostas que decorrem diretamente das sugestões apresentadas em cada critério e subcritério, enquanto outras se formulam de forma redesenhada tentando uma generalização concetual. O Plano de Ações de melhoria fará a síntese através de uma valoração dos aspetos apresentados que será apresentada futuramente ao Conselho Geral.

Recomenda o Conselho Geral que todas as ações a empreender sejam devidamente apresentadas num cronograma para que se possa apreciar o processo de avaliação interna. Do mesmo, terá de ser apresentado relatório anual, em data anterior à apresentação do Relatório Final de Execução do Plano Anual de Atividades para que o conteúdo dos documentos constituam elementos d para a operacionalização do Plano Anual de Atividades.

Reafirma-se a necessidade de definir com maior rigor a mecânica do processo para que cada estrutura conheça claramente qual a sua responsabilidade nos processos de avaliação interna; Relativamente à participação no processo, regista-se o seu bom nível mas ainda assim inferior ao do ciclo anterior. Merece particular atenção a descida de 100 para cerca de 30% na participação do pessoal não docente no pré-escolar. Nos restantes ciclos verifica-se também descida na participação mais expressiva ao nível do 2º e 3º ciclo. No que respeita aos alunos os níveis de participação situaram-se acima dos 90%, no que diz respeito aos encarregados de educação verifica-se uma menor adesão no 2º e 3º ciclos mas deve considerar-se francamente positiva.

A involução que a análise comparativa dos dois ciclos refere não se afigura suscetível de criar preocupação ao Conselho Geral.

Considera, o Conselho Geral como de avaliação e implementação mais urgente pois encerram ações que carecem de um esforço de organização, comunicação e monitorização assinaláveis as que seguidamente de enumeram, com o comentário que algumas nos suscitam:

- *Incluir nos documentos orientadores metas e objetivos mensuráveis;*
- *Elaborar/ criar instrumentos que permitam acompanhar e avaliar o cumprimento dos objetivos e metas do Projeto Educativo;*
- *Realizar o processo de autoavaliação de forma regular e efetiva;*



- *Rendibilizar os canais de comunicação para transmissão da informação;*
- *Tornar eficaz o Projeto de Articulação Vertical e Horizontal do Agrupamento;*
- *Elaborar um plano de supervisão pedagógica;*
- *Tornar mais eficazes as estruturas de apoio à resolução dos problemas de disciplina;*
- *Envolver o pessoal não docente na construção do Projeto Educativo do Agrupamento através de reuniões entre pares e reuniões da direção com o chefe do pessoal não docente ;*
- *Promover reuniões setoriais do pessoal não docente de modo a analisar o funcionamento e a dar orientações para uma melhoria das funções de cada um.*

Agualva, 18 de novembro de 2015

Pela Comissão de Avaliação do Conselho Geral- A Presidente

Manuela Rebelo