AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VALDEVEZ

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

# Observatório da Qualidade

**Questionário aos docentes**
**Julho 2022**

# Índice

**Introdução** ..... **3**

**I Análise das respostas** ..... **4**

**1. Indica o teu departamento curricular.** ..... **4**

**2. Diz qual a tua perceção relativamente ao funcionamento dos órgãos** ..... **6**

**3. Avalia a eficácia e a eficiência dos serviços.** ..... **8**

**4. Identifica a(s) escola(s) onde habitualmente lecionas.** ..... **10**

**5. Aprecia, na sua globalidade, os espaços.** ..... **11**

**6. Com base na tua experiência, avalia o relacionamento interpessoal.** ..... **12**

**7. Avalia a eficácia da comunicação, através da plataforma *Teams*** ..... **13**

**8. Se, em algum dos quadros anteriores atribuíste nível 1 ou 2, indica em tópicos, o que provocou essa avaliação. Apenas um tópico para cada avaliação negativa.** ..... **14**

**9. Indica, em tópicos, as três maiores fragilidades do AEV + sugestões de superação, segundo o esquema – fragilidade – sugestão.** ..... **15**

**10. Indica, em tópicos, os três pontos mais fortes do AEV.** ..... **18**

**Conclusão** ..... **24**

# Introdução

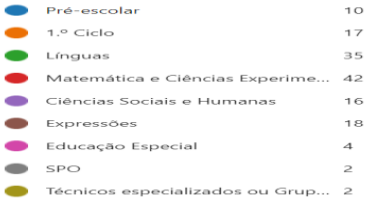
No âmbito da sua atividade, que procura promover e melhorar a qualidade do serviço educativo prestado pelo AEV, o Observatório da Qualidade (OdQ) lançou mais um questionário dirigido àqueles que estão indubitável e inequivocamente envolvidos no processo de ensino e aprendizagem – os docentes –, com o objetivo de analisar e avaliar a qualidade dos serviços, algumas instalações e pontos fracos e fortes das escolas que compõem o Agrupamento.

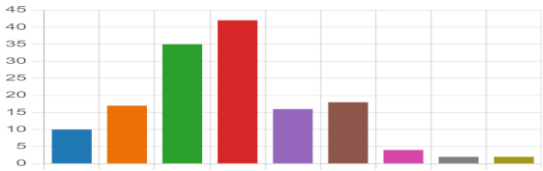
A participação ficou aquém da desejada, uma vez que apenas se regista 100% de respostas no SPO, apesar de constituído apenas por dois elementos. A mais alta taxa de respostas não ultrapassa os 76,9% e só três departamentos ultrapassam a fasquia dos 70% de respostas. No entanto, aprouve verificar que grande parte dos respondentes está atenta, registando quer as fragilidades, quer as potencialidades, pretendendo assim que a sua voz seja ouvida e, quiçá, motivadora de melhorias.

Apresenta-se, nas próximas páginas, a análise das respostas a cada pergunta, seguida, sempre que necessário, de alguma recomendação, chamada de atenção ou sugestão, que será tida em linha de conta, se as estruturas competentes assim o entenderem. As inferências que decorrem da análise dos inquéritos serão sintéticas e terão como propósito maior evidenciar os aspetos mais relevantes, evitando a repetição de informação.

## I Análise das respostas

### 1. Indica o teu departamento curricular.




**Análise dos Dados**

| Universo | Nº participantes | Universo dos inquiridos | Percentagem (relativamente ao universo) |
|---|---|---|---|
| Pré-escolar | 10 | 13 | 76,9% |
| 1º ciclo | 17 | 47 | 36,1% |
| Línguas | 35 | 47 | 74,4% |
| Matemática e Ciências Experimentais | 42 | 56 | 75% |
| Ciências Sociais e Humanas | 16 | 30 | 53,3% |
| Expressões | 18 | 27 | 66,6% |
| Educação Especial | 4 | 8 | 50% |
| SPO | 2 | 2 | 100% |
| Técnicos especializados ou Grupo de Formação Técnica | 2 | 10 | 20% |

**Análise dos resultados**

Os departamentos mais participativos são o SPO (100%), o Pré-Escolar (76,9%) e Matemática e Ciências Experimentais (75%).

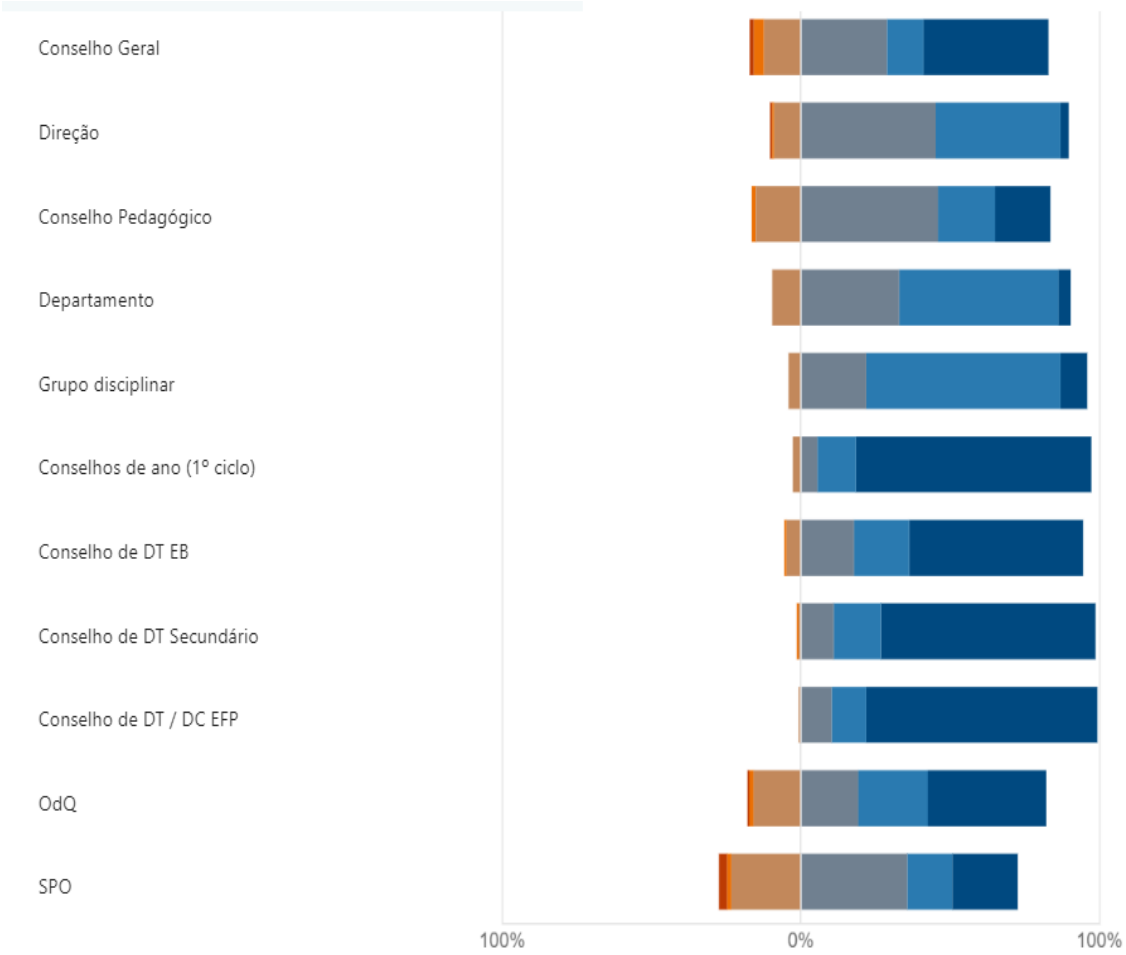
**Sugestão**

Merece reflexão o motivo da pouca participação dos docentes do 1º ciclo. Também a fraca intervenção dos técnicos que, não sendo professores, também integram o grupo

daqueles orientam a sua ação no sentido de melhorar o processo de ensino e aprendizagem dos alunos.

Assim, será importante que os coordenadores de ano, de departamento e de ciclo sejam ainda mais assertivos na motivação dos docentes para a participação neste tipo de questionários.

## 2. Diz qual a tua perceção relativamente ao funcionamento dos órgãos




**Análise dos resultados**

Legenda dos gráficos: 1 2 3 4 5 NS/NR

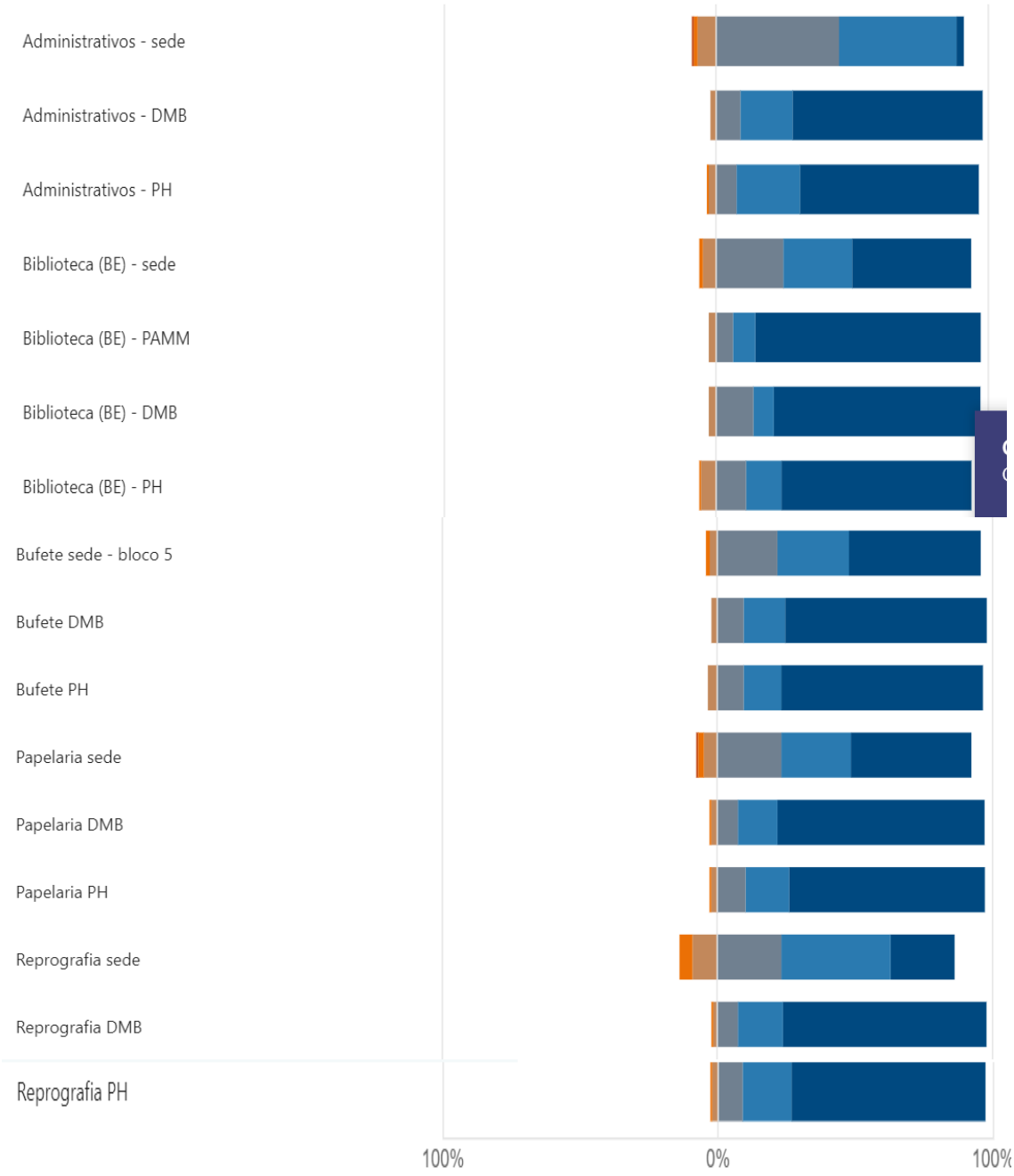
Em relação aos órgãos do Agrupamento e seu funcionamento, aquele que obteve uma resposta mais positiva foi o Grupo Disciplinar (65,1% -nível 5), enquanto a menos positiva foi o SPO (2,7% - nível 1). De salientar a percentagem muito elevada de NS/NR (78,8%) do Conselho de ano do 1º ciclo, talvez porque a maioria dos respondentes esteja afastada da realidade do 1º ciclo.

**Sugestão**

Os órgãos cuja pontuação ficou aquém das expectativas deverão repensar a interação com os seus pares na divulgação da sua atividade. Num próximo questionário, será importante que só respondam a questões de âmbito mais restrito aqueles que estão diretamente relacionados com o que nela é tratado. Por exemplo, só deveriam ter respondido à questão

sobre os Conselhos de ano os docentes do 1º ciclo, à questão sobre os Conselhos dos DT os que lhes pertencem, etc. Será uma melhoria significativa nos próximos questionários.

3. Avalia a eficácia e a eficiência dos serviços.




**Análise dos resultados:**

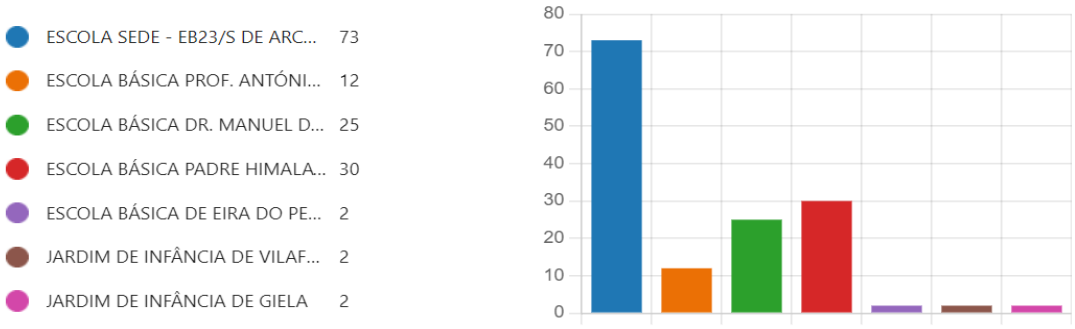
Em relação às respostas, considera-se que os serviços mais eficazes e eficientes são os seguintes: Administrativos Sede (43,2%) e a Reprografia da sede (39,7%). Por outro lado, os menos eficazes são reprografia da sede (4,8%) e o Bufete do Bloco 5 (1,4%). A ineficácia e ineficiência devem-se aos horários atribuídos, o que resulta para os utilizadores numa

insatisfação. Parece haver uma incongruência no serviço da Reprografia, visto que, por um lado, é o mais positivo no trabalho feito ao nível da eficiência dos recursos humanos, mas por outro, resulta na menos eficiente devido ao horário reduzido de funcionamento.

**Sugestões:**

Os horários de funcionamento têm de, necessariamente, ser alargados.

## 4. Identifica a(s) escola(s) onde habitualmente lecionas.



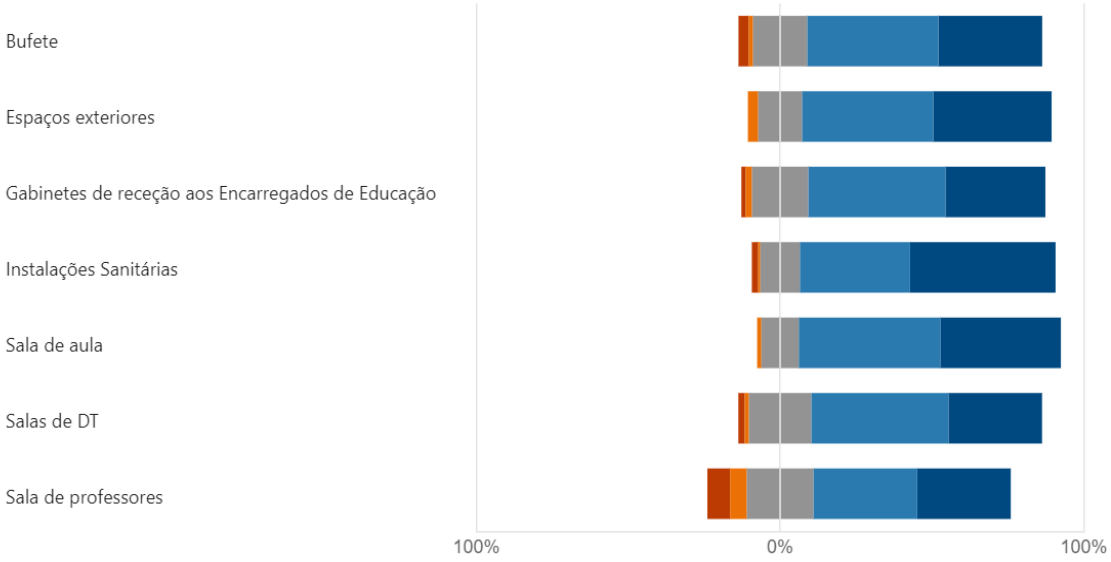

### Análise dos resultados

A maioria das respostas é proveniente dos docentes da escola sede, embora haja uma participação de 100% na escola da Eira do Penedo – Soajo e do Jardim de Infância de Giela. Ressalva-se aqui o lapso, por esquecimento, da não inserção do Jardim de Infância de Paçô.

### Sugestões

Os órgãos intermédios devem motivar a participação ativa dos seus pares neste tipo de questionários.

## 5. Aprecia, na sua globalidade, os espaços.




**Análise dos resultados:**

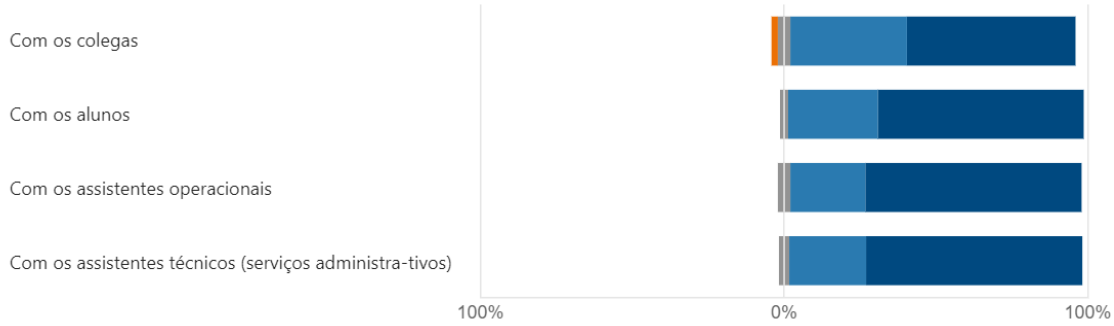
Neste item, conclui-se que as salas de aula (46,6%) foram a instalação com a avaliação positiva. A mais negativa é a sala de professores.

Tratando-se de um questionário à classe docente, é muito positivo que se considere a sala de aula o espaço de excelência. Ao mesmo tempo, é preocupante que os docentes não se sintam confortáveis no espaço que lhes é naturalmente reservado (sala de professores).

**Sugestões:**

Melhoria urgente (mobiliário, conforto, iluminação, espaço para refeições, etc.) do espaço sala de professores.

## 6. Com base na tua experiência, avalia o relacionamento interpessoal.



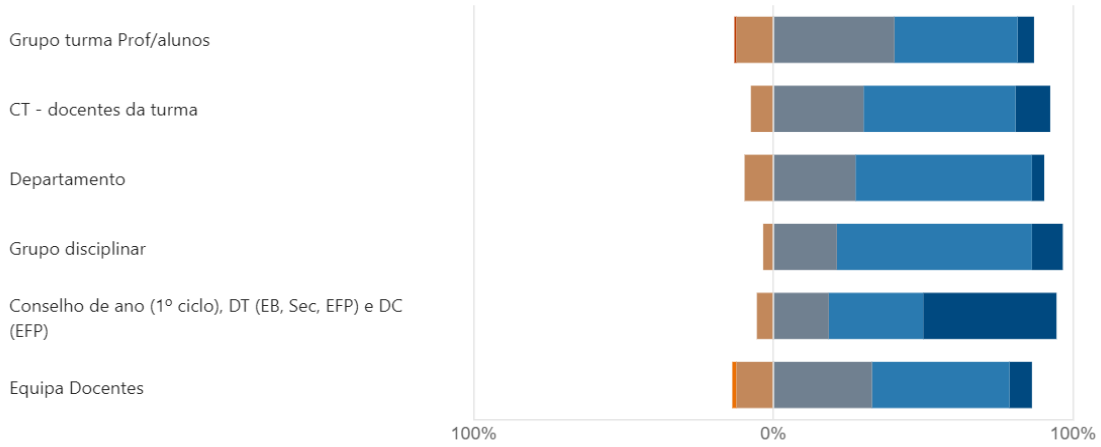

**Análise dos resultados:**

Constata-se que a avaliação é muito positiva em todos os domínios. No entanto, o único caso que surge com avaliação negativa de nível 2 (com uma percentagem de 2,1) é o relacionamento com colegas.

**Sugestões:**

Não há nada de concreto a sugerir, embora o objetivo seja o de anular a percentagem negativa, apesar de corresponder apenas a três respostas.

## 7. Avalia a eficácia da comunicação, através da plataforma *Teams*




### Análise dos Resultados

Considera-se que é eficaz a comunicação através da plataforma Teams, como se constata nas diferentes respostas, destacando-se o Grupo Disciplinar (65,1%). O único caso em que surge uma avaliação negativa de nível 2 (1,4%) é a Equipa de docentes.

Em contrapartida, a percentagem de NS/NR (44,5%) do Conselho de Ano do 1º ciclo pode indiciar pouca utilização da plataforma, ou ter acontecido o que foi referido na análise da pergunta 2 deste questionário.

### Sugestões

Mesmo sendo eficaz, deve-se enfatizar que a comunicação privilegiada com os alunos é, obviamente, a presencial. Assim, a plataforma Teams poderá servir como complemento de atividades diversificadas, mas não deverá servir (a menos que seja estritamente necessário, como aconteceu no E@D) para marcação de momentos formais de avaliação ou outras calendarizações, dado que é incerta a receção das mensagens.

8. Se, em algum dos quadros anteriores atribuíste nível 1 ou 2, indica em tópicos, o que provocou essa avaliação. Apenas um tópico para cada avaliação negativa.

- Sala de professores é exígua, desconfortável, sombria, sem condições de isolamento acústico, pouco digna para esta profissão.
- Inexistência de instalações sanitárias para a classe docente.
- Desconforto no espaço "bufete" que deveria permitir um momento de pausa entre os tempos letivos.

**Análise dos Resultados**

Constata-se o descontentamento dos docentes relativamente ao modo como se sentem tratados. Transparece uma sensação de abandono ou de pouca consideração por este grupo profissional.

**Sugestões**

Melhorar os espaços em que os docentes se movem, fazendo-lhes sentir que o seu bem estar é importante para as estruturas dirigentes.

## 9. Indica, em tópicos, as três maiores fragilidades do AEV + sugestões de superação, segundo o esquema – fragilidade – sugestão.

As observações registadas no formulário foram transcritas e organizadas por áreas, para uma leitura mais fácil. As repetições não foram eliminadas, uma vez que a sua frequência (ou não) também permite uma leitura: uma fragilidade repetida muitas vezes indica um descontentamento generalizado, enquanto uma apontada apenas uma vez oferece outra perspetiva.

| Áreas | Fragilidades | Sugestões |
|---|---|---|
| Órgãos e AEV em geral | (Des)coordenação entre os órgãos | Estabelecer o diálogo e a articulação |
| | Falta sentimento de pertença ao AEV/ não há ligação à escola | Criar estratégias que reúnam a comunidade educativa e lhe deem orgulho de pertencer ao AEV |
| | A presença pouco frequente de elementos do órgão de gestão nos blocos. | |
| | Direção – funciona mal. | Precisava de mais organização/ articulação/conhecimento dos assuntos. |
| | Fraca articulação com as decisões do Conselho Pedagógico e os docentes. Por exemplo, relativamente ao Quadro de Mérito, cada docente interpreta da sua maneira. Se basta ter nível 4 e participar numa só atividade, ou mais atividades, enfim. Uma confusão! | |
| | Significado de coadjuvância! É para os alunos com dificuldades ou para os alunos com medidas seletivas? A equipa EMAIE, deixou de apoiar os alunos com medidas seletivas em sala de aula. Colmataram a situação com outros professores e, em algumas disciplinas, e para determinados alunos, há muitos apoios e para outros nada. | |
| | A equipa do SPO está sempre ocupada! Devia estar uma psicóloga, duas vezes por semana, em cada escola e não aparecer quando há situações graves. | |
| | Articulação entre Escolas. | |
| | Comunicação mais eficiente e assertiva por parte da direção no que diz respeito ao pessoal incumpridor. | |
| Docentes | Capacitação digital do corpo docente; | Deve ser feito um grande trabalho interno |
| | Professores pouco envolvidos (para além das aulas) | Papel mais acentuado dos coordenadores. |
| (In)disciplina | Negligência/Morosidade na resolução de casos de indisciplina | Atribuir maior autoridade ao Conselho de turma / órgão de gestão da escola. Maior assertividade na gestão e imposição de regras. |
| | Benevolência relativamente a comportamentos desajustados doa alunos | O código de conduta deverá ser aplicado e responsabilizados os EE. |
| | Aumento da violência em espaço escolar. | Aplicação o código de conduta de forma a terminar com o sentido de impunidade que se verifica. |

| Áreas | Fragilidades | Sugestões |
|---|---|---|
| | A indisciplina na sala de aula | Formar uma equipa pedagógica que atue a nível disciplinar. |
| | Indisciplina / Indisciplina de alguns alunos / Indisciplina dos alunos | Posição mais assertiva por parte das estruturas. |
| Assistentes operacionais | O trabalho dos assistentes operacionais está desvalorizado e eles sentem isso. | Criar estratégias de valorização desta função, que é muito importante e está reduzida à limpeza. |
| | Poucos funcionários | Mais funcionários |
| | Falta de funcionários – condiciona prática letiva diariamente | |
| | Falta de auxiliares. | Contratação |
| | Mais funcionários.<br>Falta de assistentes operacionais. | Recrutar |
| Espaços | Sala de professores pouco atrativa e pouco acolhedora.<br>Sala prof: falta de uma boa sala impede boa comunicação/relação entre profs.<br>Sala de professores.<br>Existência de duas salas de professores.<br>A sala de professores. | Melhoramentos de fundo com criação de instalações sanitárias exclusivas para docentes.<br>Espaço mais amplo e aprazível.<br>Extinguir uma delas para permitir maior interação entre os mesmos.<br>Uma sala de professores renovada ou um espaço novo que seja agradável. |
| | O horário da reprografia | Reprografia (deve alargar horário: 8h30 sem paragem até fecho)<br>Colocação de mais funcionários, pressionando a autarquia nesse sentido. |
| | Diretores de turma: poucas condições para exercer trabalho. | Telefone na sala de DT. |
| | Falta de adequação dos horários aos espaços de aula. | Ter mais cuidado ao elaborar os horários das disciplinas que exigem espaço de aula específico. |
| | Fraca supervisão dos espaços exteriores da escola. | |
| | Partilha de pavilhão municipal com Escola Profissional. | |
| Infor-mação | Falta de coordenação na informação | |
| | As informações muitas vezes chegam deturpadas e descontextualizadas o k leva a interpretações desajustadas. | As informações/ orientações/ repreensões devem ser claras e direcionadas. |
| Burocracia | Excesso de burocracia-<br>Burocracia<br>Demasiada burocracia | Desburocratizar |
| | Excesso de trabalho burocrático (grelhas, relatórios) e constante<br>Alteração do modelo de atas - repensar os documentos pedidos e<br>Manter o mesmo modelo em todos os períodos. | |
| | Demasiada burocracia | Simplificação e redução do nr de docs com as mesmas informações. |
| | Burocracia | Simplificação de documentos e evitar duplicação dos mesmos. |
| | O sistema burocrático no ensino. | Eliminar procedimentos administrativos que visam apenas o controlo da ação do docente. |
| | Excesso de papéis. | Simplificação de documentos para preencher. |
| Outros | Oferta educativa. | |
| | Mais computadores.<br>Equipamentos informáticos de algumas escolas. | Renovação de equipamentos. |
| | As atividades não serem valorizadas todas de igual forma e um certo excesso de atividades no 3.º período. | Dar a mesma atenção a todas as atividades propostas e ser mais seletivo |

| Áreas | Fragilidades | Sugestões |
|---|---|---|
| | Necessidade de melhorar a gestão das atividades ao longo do ano letivo para não sobrecarregar determinados períodos.<br>Falta de organização no que concerne o acompanhamento nas atividades.<br>Atividades em simultâneo. | nas atividades do 3.º período.<br><br>Melhor organização. |
| | A dimensão. Separação das escolas do agrupamento. | |
| | Falta de coerência. | |
| | A pressão provocada pelo excesso de solicitações relacionadas com o cumprimento de tarefas e obrigações. | |

### Análise dos Resultados

Algumas fragilidades são já conhecidas, mas ultrapassam o âmbito da ação dos órgãos de gestão e das estruturas intermédias do Agrupamento. Há outras, contudo, que incidem sobre a ação dessas mesmas estruturas.

Em suma, as três maiores fragilidades do AEV são as que constam no quadro seguinte.

| Fragilidades |
|---|
| Excesso de burocracia |
| Sala de Professores e Instalações sanitárias para docentes (na escola-sede) |
| Horário da Reprografia |

### Sugestão

Continuar a simplificar procedimentos, melhorar as instalações destinadas aos docentes e rever o horário da reprografia.

## 10. Indica, em tópicos, os três pontos mais fortes do AEV.

As observações registadas no formulário foram transcritas e organizadas por áreas, para uma leitura mais fácil. As repetições não foram eliminadas, uma vez que a sua frequência (ou não) também permite uma leitura: um ponto forte assinalado muitas vezes indica uma satisfação generalizada, enquanto um apontado apenas uma vez oferece outra perspetiva.

| Áreas | Pontos fortes |
|---|---|
| Órgãos, estruturas e AEV em geral | Boa recetividade por parte dos elementos do órgão de gestão.<br>Direção a disponibilidade da direção da escola.<br>Segurança, abertura da diretora.<br>A facilidade de chegar à comunicação com a direção e a sua resposta aos assuntos.<br>A direção e os responsáveis pela gestão dos vários espaços escolares respondem, atempadamente, às solicitações colocadas.<br>Direção com abertura ao diálogo.<br>A liderança.<br>A humildade/atenção/disponibilidade da diretora.<br>Direção exemplar, sempre disponível e que continua a saber o que significa ser "professor".<br>Diretora.<br>Melhoria a nível de liderança/direção.<br>Perfil da diretora.<br>O perfil adequado da Diretora do AEV (capacidade de liderança, de comunicação, de relacionamento interpessoal,..).<br>Chefia presente, dialogante e próxima dos professores.<br>Direção.<br>Boa liderança.<br>Abertura ao diálogo, por parte da direção, na resolução de problemas.<br>Organização.<br>É uma escola dinâmica.<br>Relação da Direção e restante comunidade educativa, disponibilidade demonstrada para tratar assuntos.<br>Acessibilidade e abertura do órgão de gestão.<br>Disponibilidade da Direção.<br>A Diretora, a disponibilidade de alguns elementos da Direção.<br>Sentido de apoio da Direção, aos docentes.<br>Apoio da Direção.<br>Direção sempre disponível quando necessitamos.<br>A capacidade de liderança de comunicação e de relacionamento interpessoal da diretora.<br>Direção da Escola solícita e amiga dos professores.<br>Disponibilidade dos órgãos da direção.<br>Abertura e respeito dos elementos da direção, sempre que precisamos.<br>Direção escolar.<br>Direção dinâmica e empenhada.<br>Documentos orientadores Projeto Educativo.<br>Horários atribuídos aos professores Há uma preocupação com os horários dos alunos e dos professores.<br>Organização dos horários de alunos/professores.<br>Horários bem elaborados e com dia livre.<br>Os horários dos docentes, de um modo geral.<br>Aulas de coadjuvação.<br>Dia livre.<br>O cuidado na manutenção dos mesmos professores no CT das turmas ao longo do ciclo de ensino. |

| Áreas | Pontos fortes |
|---|---|
| | Preocupação/tentativa de organização de horários docentes o mais compactos possível.<br>Preocupação/tentativa de atribuição de um dia sem componente letiva nos horários docentes.<br>A articulação entre os vários órgãos intermédios quando é conseguida é uma mais valia.<br>Estruturas intermédias.<br>Coordenadores eficazes, organizados e atentos.<br>Grupo Disciplinar.<br>Funcionamento do meu departamento e grupo disciplinar.<br>Boa relação entre as estruturas intermédias.<br>Funcionamento dos CT.<br>Aumento de candidaturas a projetos a nível nacional. |
| **Docentes** | Partilha e ajuda por parte de alguns colegas.<br>Boa vontade e empenho de muitos docentes para que tudo corra bem.<br>Trabalho colaborativo.<br>Espírito de entreajuda e convívio entre docentes<br>Cooperação entre colegas.<br>Grupo docente muito empreendedor.<br>Confiança nos professores.<br>Colegas.<br>Interajuda docentes.<br>Corpo docente.<br>A capacidade de trabalho das equipas/professores.<br>Corpo docente estável.<br>A comunicação entre os pares do mesmo departamento.<br>O espírito de colaboração entre os docentes.<br>Experiência do corpo docente.<br>A qualidade do ensino, de um modo geral.<br>Trabalho de equipa nos Conselhos de Ano/Departamento.<br>Muitos docentes com vontade de inovar.<br>Docentes empenhados e responsáveis.<br>Corpo docente.<br>Professores empenhados na sua profissão.<br>Partilha de materiais; Entreajuda entre colegas e ou direção.<br>Cooperação entre a maioria dos docentes e não docentes.<br>Espírito de entreajuda entre os docentes.<br>Espírito de entreajuda entre pares.<br>Trabalho cooperativo entre os professores do Departamento do 1.º Ciclo.<br>Capacidade de trabalho dos docentes.<br>trabalho de equipa entre docentes do grupo disciplinar.<br>Trabalho em equipa.<br>Empenho; Dedicação constante.<br>Interajuda entre os colegas.<br>Qualidade dos docentes- resultados escolares.<br>Dedicação e empenho de alguns profissionais, nomeadamente professores, a diretora e auxiliares.<br>Proximidade, profissionalismo e cooperativismo.<br>Articulação entre os diferentes anos de escolaridade (no 1.º ciclo), coordenação do estabelecimento.<br>Grupo.<br>Trabalho colaborativo dentro do departamento.<br>Partilha entre docentes do conselho de ano. |
| **Assistentes** | Pessoal auxiliar simpático e pronto a ajudar.<br>Pessoal auxiliar.<br>Assistentes operacionais.<br>Disponibilidade dos assistentes operacionais.<br>Funcionários.<br>Simpatia e resiliência dos funcionários.<br>Funcionários auxiliares e administrativos muito solícitos, eficientes e simpáticos.<br>Serviços administrativos também disponíveis e eficazes. |

| Áreas | Pontos fortes |
|---|---|
| | Funcionários prestáveis.<br>Simpatia e disponibilidade da generalidade dos funcionários.<br>Prontidão de alguns assistentes operacionais.<br>Prontidão e disponibilidade por parte dos serviços.<br>Assistentes operacionais.<br>A solicitude dos funcionários. |
| Relações interpessoais | Bom ambiente da Escola na relação com todos os intervenientes.<br>Bom relacionamento com professores e funcionários.<br>Bom ambiente entre todos os intervenientes (professores, alunos e assistentes operacionais).<br>Experiência do corpo docente e não docente.<br>Bom ambiente na escola.<br>A comunidade educativa – professores, alunos, auxiliares da ação educativa.<br>Espírito de equipa.<br>Colaboração.<br>Bom relacionamento interpessoal.<br>Corpo docente e restantes funcionários muito empenhados.<br>Funcionários, o profissionalismo de alguns professores.<br>Boa relação com toda a comunidade escolar, no que me diz respeito.<br>Relação interpessoal.<br>Corpo docente.<br>Bom ambiente entre todos.<br>Relação interpessoal entre direção e docentes.<br>Recursos humanos.<br>Boa relação entre a comunidade educativa.<br>Bom ambiente e condições de trabalho.<br>A qualidade da grande maioria dos seus recursos humanos.<br>Bom relacionamento com os alunos.<br>Bom ambiente.<br>Bom relacionamento interpessoal.<br>Relacionamento interpessoal.<br>Boa interação entre docentes.<br>Boa interação entre alunos e professores; ambiente acolhedor.<br>De uma forma mais geral, o bom ambiente que este agrupamento proporciona aos docentes. Todos se sentem muito bem acolhidos quando cá ficamos colocados pela 1 vez.<br>Simpatia.<br>Boa harmonia.<br>Espírito de cordialidade no relacionamento interpessoal.<br>Relações interpessoais de qualidade, em geral, o que facilita a comunicação.<br>Simpatia de grande parte dos elementos da comunidade educativa.<br>Sentimento de família e união que facilita a integração e pertença à comunidade educativa.<br>Humanidade.<br>Ambiente entre as pessoas.<br>Ocorre-me um ponto que tornou evidente ao longo do ano letivo, que diz respeito à relação de proximidade entre os vários órgãos e agentes educativos.<br>Relação alunos/ professores.<br>Conselho de diretores de turma do ensino secundário.<br>Simpatia.<br>"Tranquilidade" (índices de criminalidade, conflitualidade dos alunos).<br>A simpatia dos colegas.<br>A relação com a maioria dos colegas, a relação com os alunos e a relação com a coordenadora de estabelecimento.<br>Alunos.<br>Turmas mais pequenas.<br>Redução dos alunos por turma.<br>Níveis de indisciplina relativamente baixos em comparação com outras escolas mais urbanas<br>Resultados escolares dos alunos. |

| Áreas | Pontos fortes |
|---|---|
| | Turmas pequenas.<br>Número de alunos por turma.<br>A prestação dos nossos alunos em concursos e atividades que envolvem o contacto com entidades exteriores, sinal de que há talento, qualidade e conhecimento.<br>Alunos educados. |
| Espaços | Boas instalações, sobretudo blocos 1 e 2.<br>Boas condições dos espaços escolares.<br>Instalações.<br>Condições físicas das escolas.<br>Condições das salas.<br>Instalações.<br>Infraestruturas.<br>Boas instalações e bons equipamentos, com exceção dos projetores de vídeo do bloco 4.<br>A melhoria das instalações.<br>As instalações físicas do agrupamento.<br>Instalações, equipamentos e plataformas utilizadas.<br>Instalações de qualidade.<br>Instalações com boas condições.<br>Condições dos espaços exteriores potenciadoras de atividades diversificadas.<br>Instalações, Projetores/ internet.<br>Instalações. Salas bem equipadas.<br>Boas instalações.<br>Equipamento informático e internet.<br>Recursos tecnológicos disponíveis.<br>Condições em sala de aula.<br>Instalações.<br>Instalações modernas.<br>Espaço físico que pode contribuir para motivar aprendizagens, socialização e interação com a comunidade.<br>Boas instalações bem equipadas.<br>Boas instalações.<br>Instalações e equipamentos e recursos.<br>Instalações.<br>Condições de trabalho (sala de aula).<br>Boas instalações.<br>Condições de trabalho ao nível dos equipamentos (escola-sede).<br>Sala de aula.<br>Boas instalações físicas; bons recursos técnicos.<br>A DMB tem instalações de boa qualidade e uma equipa de profissionais dedicada.<br>O investimento na melhoria dos espaços e dos equipamentos.<br>Melhoria nas instalações.<br>Bom serviço no Bufete. |
| Comunicação | Plataforma de comunicação.<br>Comunicação através da Plataforma Teams<br>TEAMS<br>Plataforma Teams de comunicação digital muito eficaz<br>Boa utilização da plataforma Teams para comunicação<br>Diversidade dos meios de comunicação<br>Facilidade em comunicar com os órgãos da Direção<br>Comunicação<br>Comunicação via teams<br>Conhecimento da vida da escola e boa comunicação, através do Teams<br>Melhorias na comunicação interna<br>Organização da informação (Teams + Jornal digital + site da Escola)<br>Informação; clareza, organização. |

| Áreas | Pontos fortes |
|---|---|
| Outros | Meio social em que se insere.<br>O cuidado com a comunidade.<br>O cuidado com a humanidade.<br>A procura do sucesso.<br>As atividades desenvolvidas ao longo do ano letivo, com boa participação dos alunos e professores<br>A diversidade de atividades<br>A colaboração dos Encarregados de Educação<br>As parecerias estabelecidas (nomeadamente com o Município de Arcos de Valdevez)<br>dinamização de atividades diversas.<br>Oferta educativa<br>Organização dos serviços<br>Biblioteca<br>Dinamização e apoio da Biblioteca Escolar ao desenvolvimento curricular.<br>Boa articulação com a Biblioteca Escolar da E.B. António Melo Machado.<br>Vontade de evoluir positivamente em todas as áreas do AEV<br>Dinâmica<br>Espírito de mudança, de modernização, Adesão do AEV a novos projetos e novas dinâmicas<br>O espírito de mudança e de modernização.<br>A adesão do AEV a novos projetos e novas dinâmicas.<br>Recursos humanos<br>Forte apoio autárquico<br>Proporciona experiências diversificadas aos alunos.<br>Capacidade de resiliência, capacidade de trabalho e destreza física e mental de muitos elementos da comunidade educativa e a generosidade.<br><br>Não têm pontos que considero fortes. |

## Análise dos Resultados

O primeiro aspeto que salta à vista é que a lista dos pontos fortes supera em quase o dobro a das fragilidades, o que, por si só, é muito positivo. Para além desta constatação, também é notório que alguns aspetos são apontados com frequência, como é o caso do reconhecimento das boas instalações (excetua-se o bloco 4 que, entretanto, foi requalificado), o reconhecimento de que as relações interpessoais são muito boas, que o trabalho colaborativo entre docentes é referido com frequência, que a atitude da diretora e da direção em geral gera confiança e cria bom ambiente de trabalho e que os assistentes merecem, em geral, boas referências.

Em suma, os três pontos fortes do AEV são os seguintes:

| Potencialidades |
| --- |
| Boa relação entre os elementos da comunidade educativa |
| Corpo docente empenhado |
| Perfil da diretora |

## Sugestão

Naturalmente, deverão potenciar-se os pontos fortes.

## Conclusão

A análise das respostas ao questionário dirigido aos docentes demonstra, em primeiro lugar, a necessidade de, em situações futuras, se alterar a estratégia de motivação, para que os destinatários se sintam interessados em participar. É inegável que quanto maior for a participação dos inquiridos maior será a probabilidade de prossecução de melhorias que, neste caso, poderão contribuir para estimular e incentivar um cada vez melhor ambiente de trabalho.

Apesar do positivismo aliado aos bons resultados quanto às relações interpessoais, é também desolador perceber que os docentes elegem como espaço pior e até a evitar, aquele que devia ser o seu favorito, na escola-sede: a "Sala de Professores". No momento da conclusão da análise deste questionário de satisfação, em que a requalificação do bloco 4 está praticamente concluída, torna-se ainda mais desolador o facto de se constatar que este espaço não mereceu a atenção dos responsáveis, o que revela total indiferença por este grupo de pessoas que passa grande parte do seu tempo na escola. É lamentável que tanto se peça aos professores e que não se lhes retribua nem a boa vontade, nem o esforço nem as horas despendidas para além do seu horário, com a atribuição de um espaço minimamente agradável, onde possam descansar e até trabalhar.

É ainda de assinalar a dificuldade de descanso socioemocional entre aulas, pois a obrigatoriedade de partilha do espaço do bufete, entre alunos e professores, não o permite, impedindo um merecido momento de quietude e de conversa amena entre pares, em que, tantas vezes se resolvem problemas dos alunos.

Foi, contudo, interessante perceber que, da participação dos inquiridos (146, no total de um universo de 240), 100 tenham identificado fragilidades, mas que, dos mesmos, 107 tenham encontrado potencialidades, sugerindo que o Agrupamento apresentará, afinal, um balanço de aspetos positivos superior ao dos negativos.

Finalmente, podemos concluir que, deste questionário podem tirar-se algumas conclusões que ajudarão as estruturas responsáveis a melhorar os seus pontos fortes e a corrigir as fragilidades apontadas.

Arcos de Valdevez, 4 de outubro de 2022
O grupo de trabalho:
Ana Maria Monteiro; Rosa Maria Cerqueira
A coordenadora do Observatório da Qualidade:
Maria Helena Amorim de Queiroz Aguiar