



AUTOAVALIAÇÃO DO AGRUPAMENTO – 2020-2021

EQUIPA RESTRITA

Francisco Gil

Luís Filipe

Luís Júlio

Maria Inês Mendes (coordenadora)

Maria Teresa Rodrigues

Olga Capela

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
ANÁLISE DOS RESULTADOS	6
ALUNOS	6
PESSOAL DOCENTE	11
ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO E SUPERVISÃO	18
PESSOAL NÃO DOCENTE	25
ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO	32
CONCLUSÕES	39

INTRODUÇÃO

No ano letivo 2019/2020 foi formada a atual equipa de Autoavaliação do Agrupamento de Escolas Cidade do Entroncamento, que deu início às suas funções, tendo como incumbência desenvolver o seu trabalho com base no referencial CAF educação.

Neste mesmo ano letivo anterior foi levado a cabo um inquérito generalizado aos representantes de todas as partes interessadas. Todavia foi excluído o tópico *liderança*, uma vez que a Direção tinha tomado posse há pouco tempo, pelo que se considerou mais adequado deixar este tema para o presente ano letivo.

Assim, o presente relatório resulta da aplicação de um inquérito por questionário entre os dias 14 e 24 de maio de 2021 cujas perguntas incidiram sobre o critério *CAF 1: Liderança*¹, com os seguintes subcritérios:

1.1 Dar orientação à organização desenvolvendo a missão, visão e valores

1.2 Gerir a instituição de ensino e formação, o seu desempenho e a melhoria contínua

1.3 Motivar e apoiar as pessoas da organização e servir de modelo de conduta

1.4 Gerir de forma eficaz as relações com as autoridades políticas e outras partes interessadas

Os questionários foram elaborados seguindo os documentos disponíveis no site da DGAEP, com algumas adaptações. Foi realizado um pré-teste antes da sua aplicação do qual não resultaram observações negativas quanto à sua clareza e aplicabilidade.

Assim, cumprindo um requisito expresso na CAF, ficou estabelecido aplicar o inquérito por questionário para aceder às perceções dos vários elementos da comunidade educativa, que foram agrupados da seguinte forma:

- Alunos
- Pessoal Docente
- Estruturas de coordenação e supervisão
- Pessoal não Docente
- Encarregados de Educação.

¹ Estrutura Comum de Avaliação, CAF Educação 2013, p 21-25, disponível em [CAF - Estrutura Comum de Avaliação \(dgaep.gov.pt\)](http://dgaep.gov.pt)

A amostra envolveu 20% de elementos de cada grupo, como se apresenta no quadro 1, conforme está estabelecido no Projeto Educativo do Agrupamento.

Quadro 1- A amostra

Alunos	PD	Estruturas de coordenação e supervisão	PND	EE
207	177	88	37	200

Procedeu-se à introdução das perguntas na aplicação Forms do Outlook e envio para os respondentes, que foram selecionados de forma aleatória.

Os dados recolhidos foram tratados a partir dos documentos Excel produzidos pelo Forms, organizando-se, a partir daí, tabelas de contagens e gráficos de percentagens para cada pergunta dos diferentes grupos de respondentes.

O critério de referência para a identificação de **ponto forte** ou **área a melhorar** teve como base os seguintes indicadores, resultantes de uma decisão ponderada por todos os membros da equipa de trabalho:

1	2	3	4	5
0%-49% Perceção negativa		50%-69% Perceção positiva	70%-100% Perceção muito positiva	
Perceção muito positiva – 80%-100%				

Ponto forte – 70% -100% (apenas soma de 4 e 5) ou acima de 80% (soma de 3, 4 e 5).

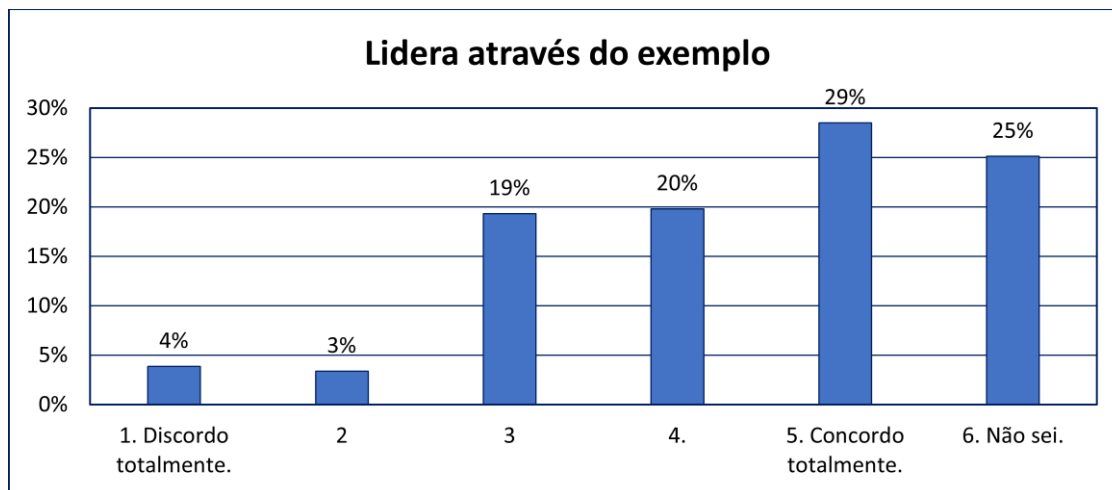
Área a melhorar – somatório de 3, 4 e 5 inferior a 70%.

NOTA - Não foram identificados como pontos fortes ou áreas a melhorar os itens cujas percentagens se situam entre 70% e 79% (soma de 3,4 e 5).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

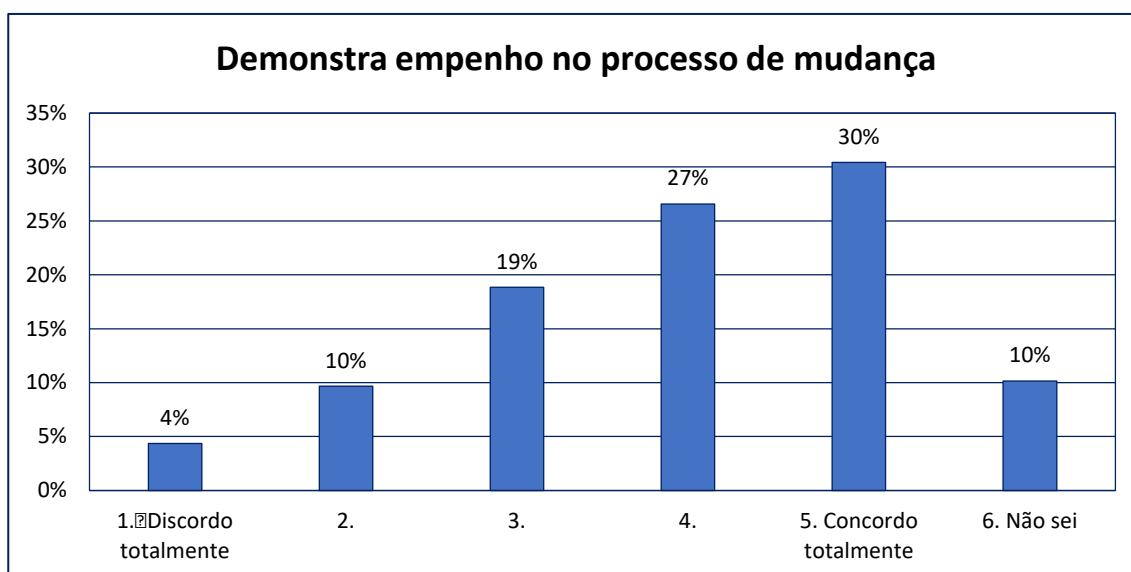
ALUNOS

1 – Lidera através do exemplo



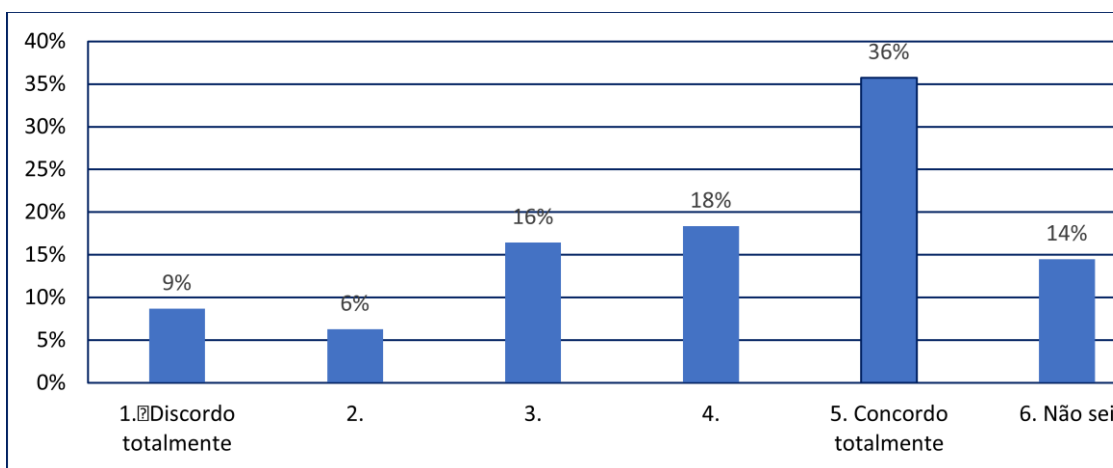
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a liderança é exercida através exemplo, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 68% dos alunos inquiridos opta pelas classificações 3 (19%), 4 (20%) e 5 (29%) e que apenas 7% manifesta uma opinião discordante.

2- Demonstra empenho no processo de mudança



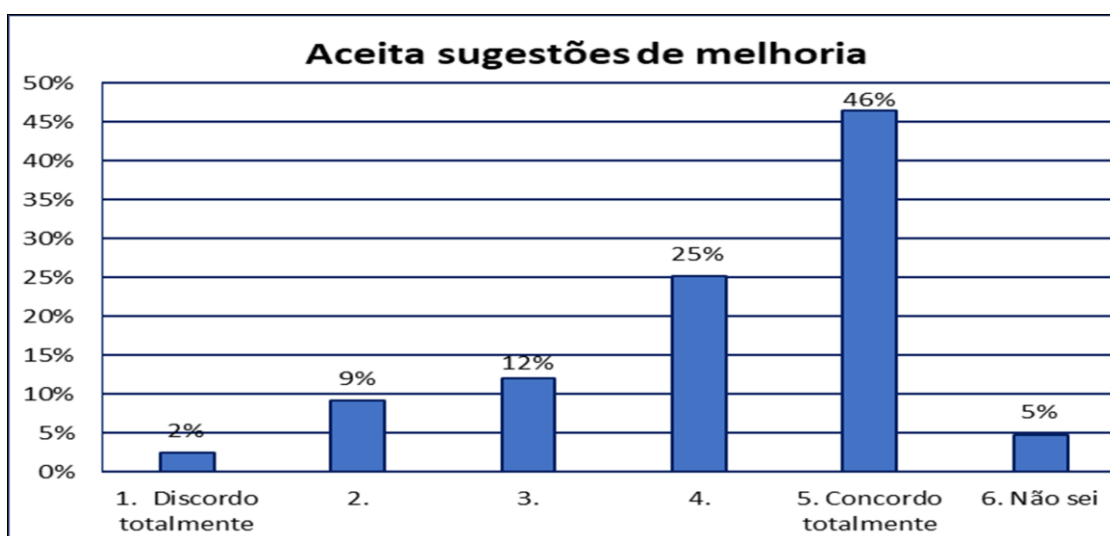
Da análise do item conclui-se que a maioria dos inquiridos considera que a Direção do Agrupamento demonstra empenho no processo de mudança, já que 57% opta pelo parâmetro 4 e 5, e 27% opta pelo parâmetro 3. Ainda assim, 14% têm uma opinião menos favorável e 10% revelam algum desconhecimento em relação a este item.

3- Aceita críticas construtivas



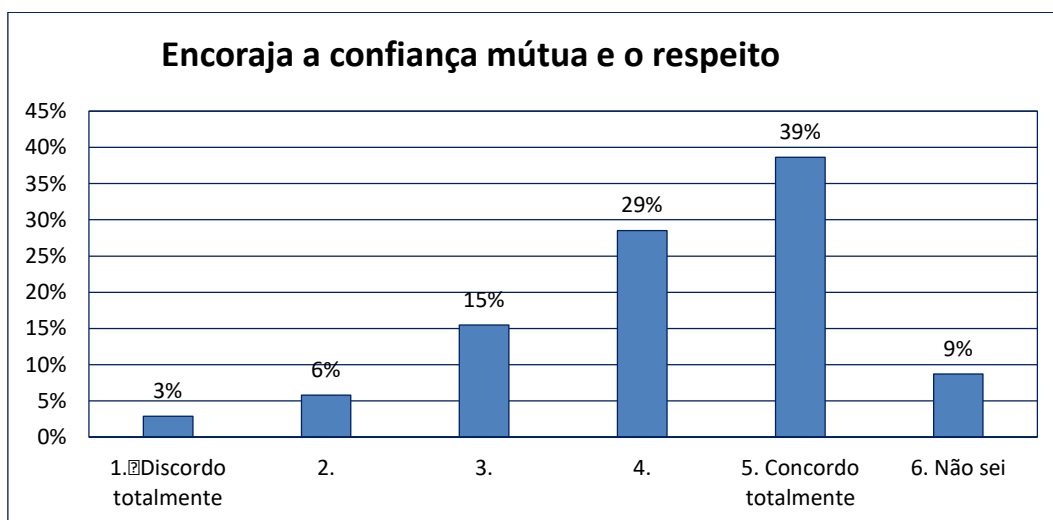
Quanto à aceitação de críticas construtivas, a análise do gráfico revela um grau de satisfação elevado, uma vez que 54% dos inquiridos opta pelas classificações 4 (18%) e 5 (36%), 16% opta pelo parâmetro 3. Apenas 9% dos inquiridos revela uma perceção negativa relativamente a este item.

4 – Aceita sugestões de melhoria



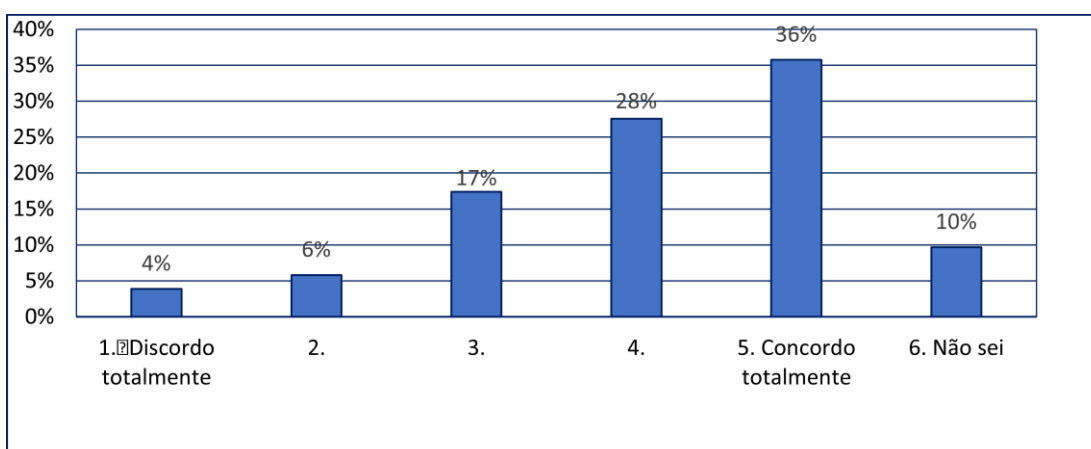
Da análise do item, conclui-se que a maioria dos alunos considera que a Direção aceita sugestões de melhoria, já que 71% opta pelos parâmetros 4 e 5 e 12% opta pelo parâmetro 3, apesar de 11% dos inquiridos apresentar uma perceção desfavorável em relação a este aspeto, optando pelos parâmetros 1 e 2.

5 – Encoraja a confiança mútua e o respeito



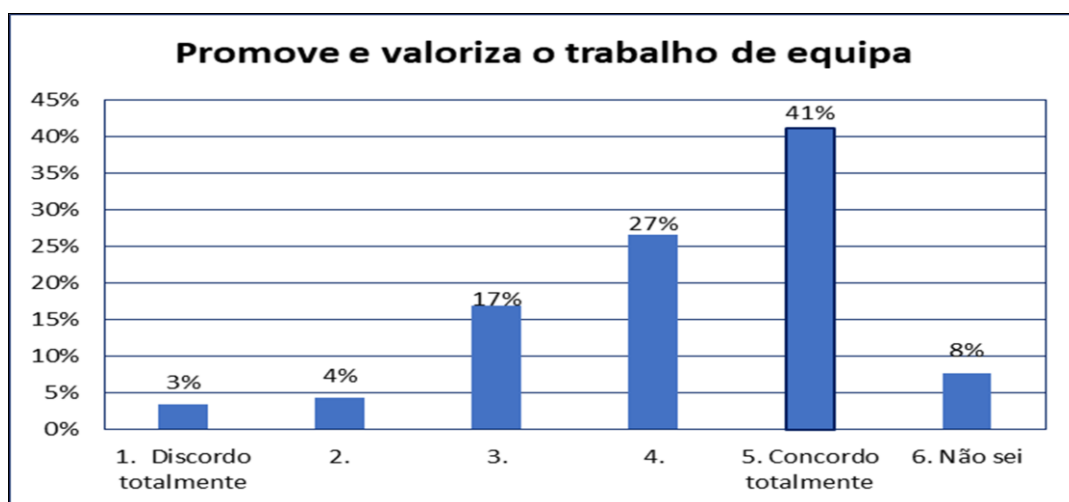
A análise do gráfico evidencia um grau de satisfação elevado relativamente ao item “Encoraja a confiança mútua e o respeito”, tendo em conta a maioria de respostas nos parâmetros 4 e 5, sendo que 29% opta pelo parâmetro 4 e 39% opta pelo parâmetro 5. Contudo, há ainda 9% de respostas com o parâmetro “Não sei”, o que revela algum desconhecimento em relação a este item.

6 – Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua



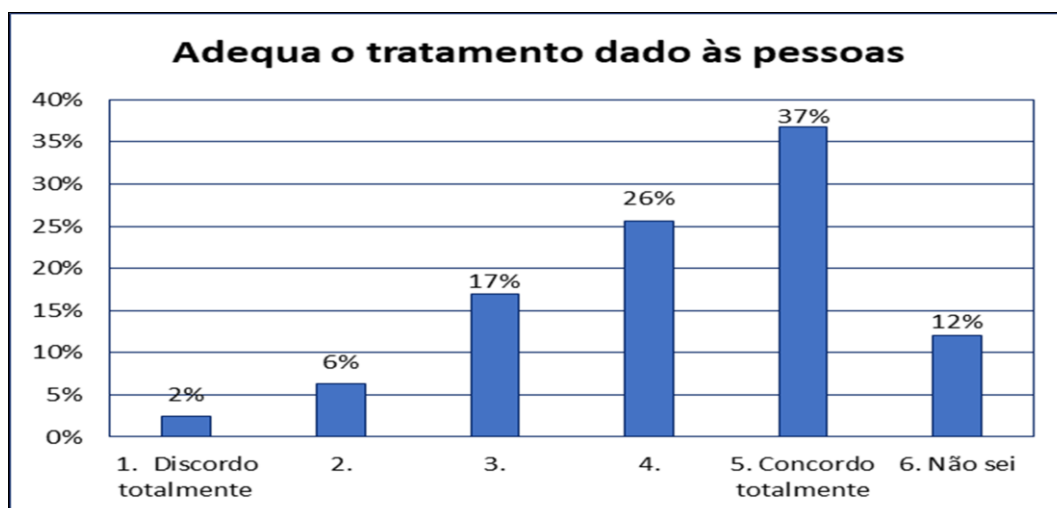
Também em relação a este item, a maioria dos alunos revela um grau de satisfação elevado, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 64% dos inquiridos opta pelas classificações 4 (28%) e 5 (36%) e que apenas 4% considera que a Direção não promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua. Há, contudo, uma evidência de um desconhecimento de alguns inquiridos (10%) em relação a este aspeto.

7 – Promove e valoriza o trabalho de equipa



Relativamente à promoção e valorização do trabalho de equipa, as opiniões dos alunos são na maioria favoráveis, tendo em conta que 68% dos inquiridos optam pelos parâmetros 4 e 5, e 17 % opta pelo parâmetro 3.

8 – Adequa o tratamento dado às pessoas



A análise do gráfico revela um grau de satisfação elevado relativamente a este item, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 63% dos inquiridos opta pelas classificações 4 (26%) e 5 (37%) e que apenas 2% discorda totalmente sobre a adequação do tratamento dado às pessoas. Há, contudo, uma evidência de um desconhecimento de alguns inquiridos (12%) em relação a este aspeto.

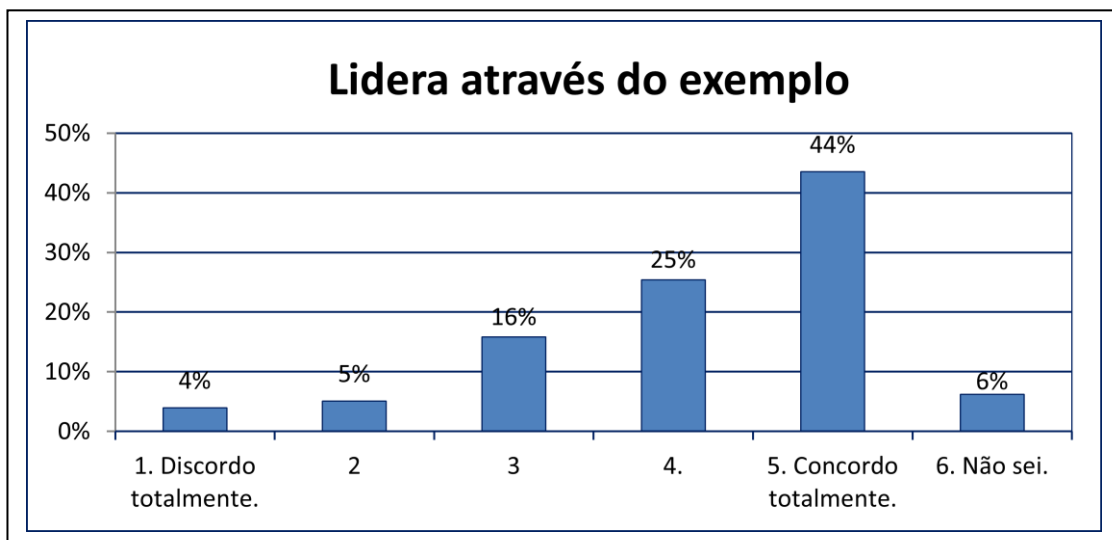
9 – Dá resposta às necessidades e aos problemas



Quanto a este item, numa escala de 1 a 5, 58% dos inquiridos opta pelas classificações 4 (24%) e 5 (34%); estas classificações são reveladoras da perceção de que a Direção dá resposta às necessidades e aos problemas, havendo apenas 8% dos alunos que discorda totalmente.

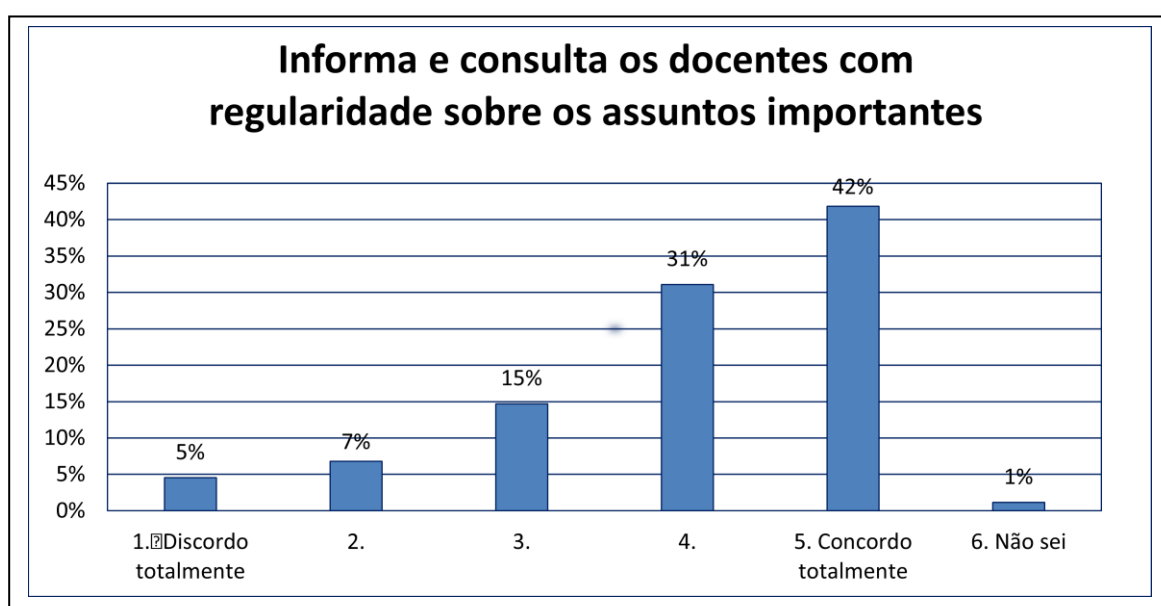
PESSOAL DOCENTE

1 – Lidera através do exemplo



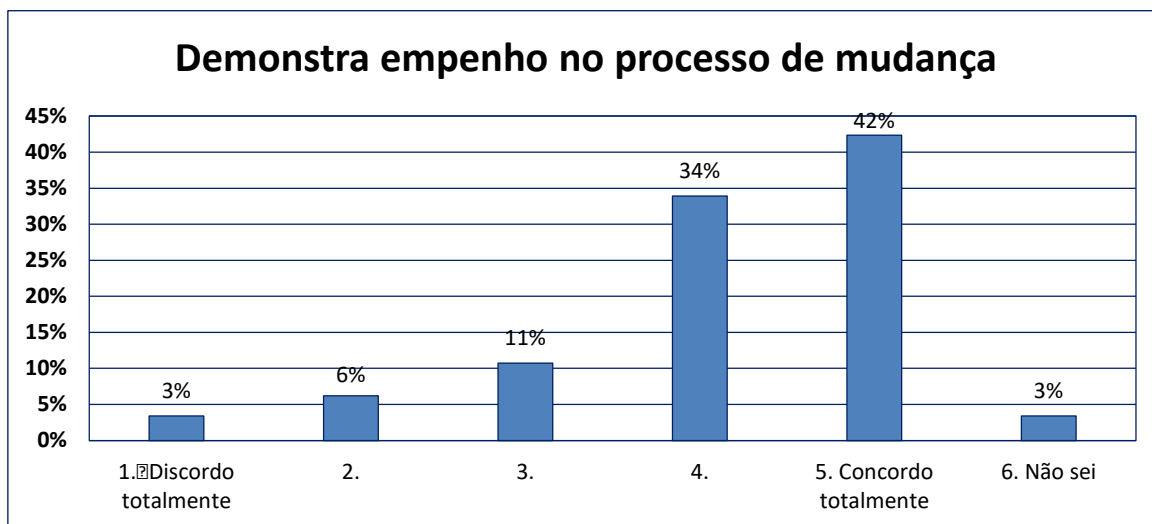
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a liderança é exercida através do exemplo, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 69% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (25%) e 5 (44%) e que apenas 6% manifesta uma opinião discordante.

2 – Informa e consulta os docentes com regularidade sobre os assuntos importantes



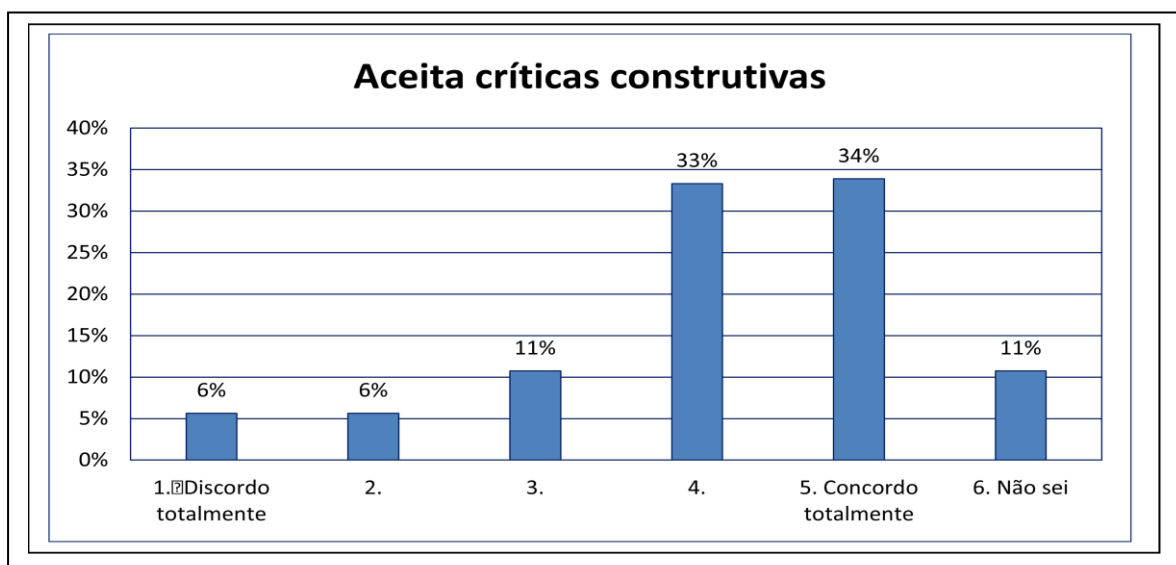
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção informa e consulta os docentes, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 73% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (42%); no entanto, regista-se que 12% manifesta uma opinião discordante.

3 – Demonstra empenho no processo de mudança



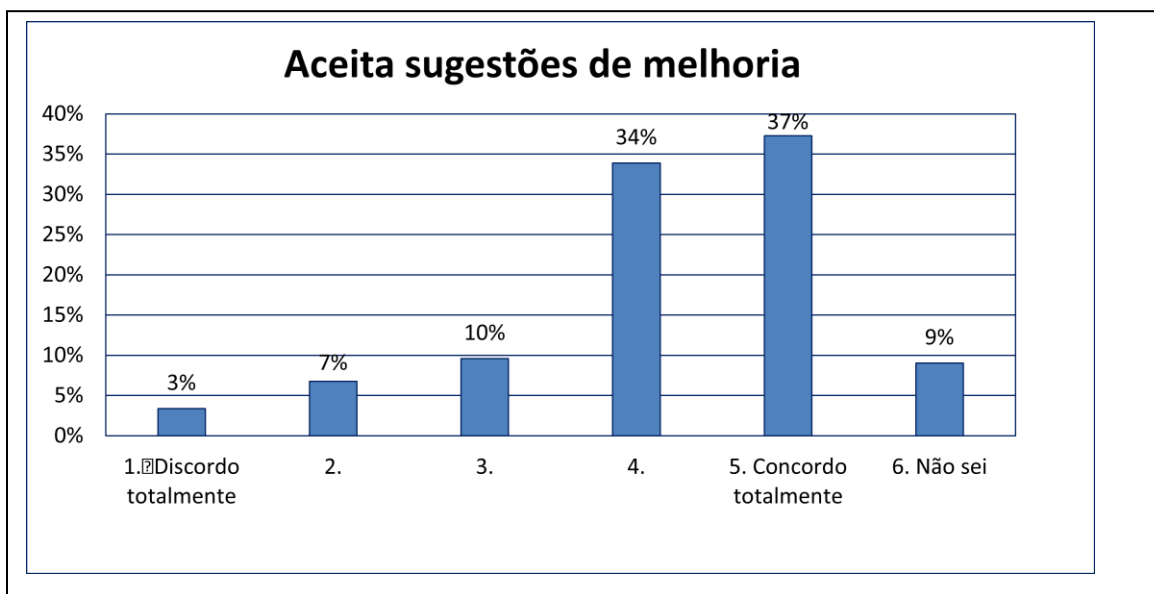
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção se empenha no processo de mudança, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 76% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (34%) e 5 (42%); no entanto, regista-se que 9% manifesta uma opinião discordante.

4 – Aceita críticas construtivas



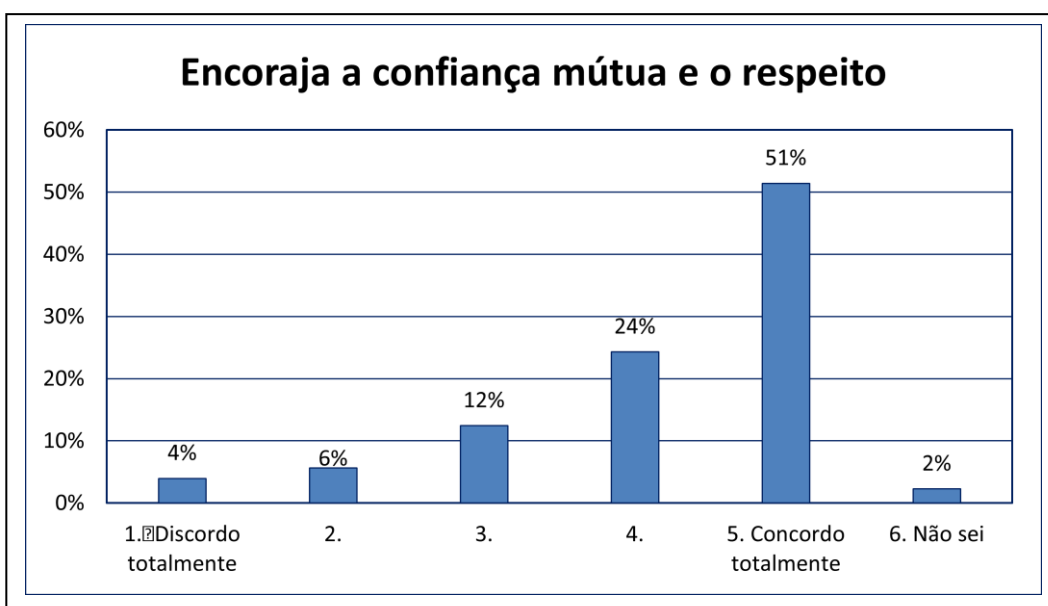
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a Direção aceita críticas construtivas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 67% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (33%) e 5 (34%); no entanto, regista-se que 12% manifesta uma opinião discordante.

5 – Aceita sugestões de melhoria



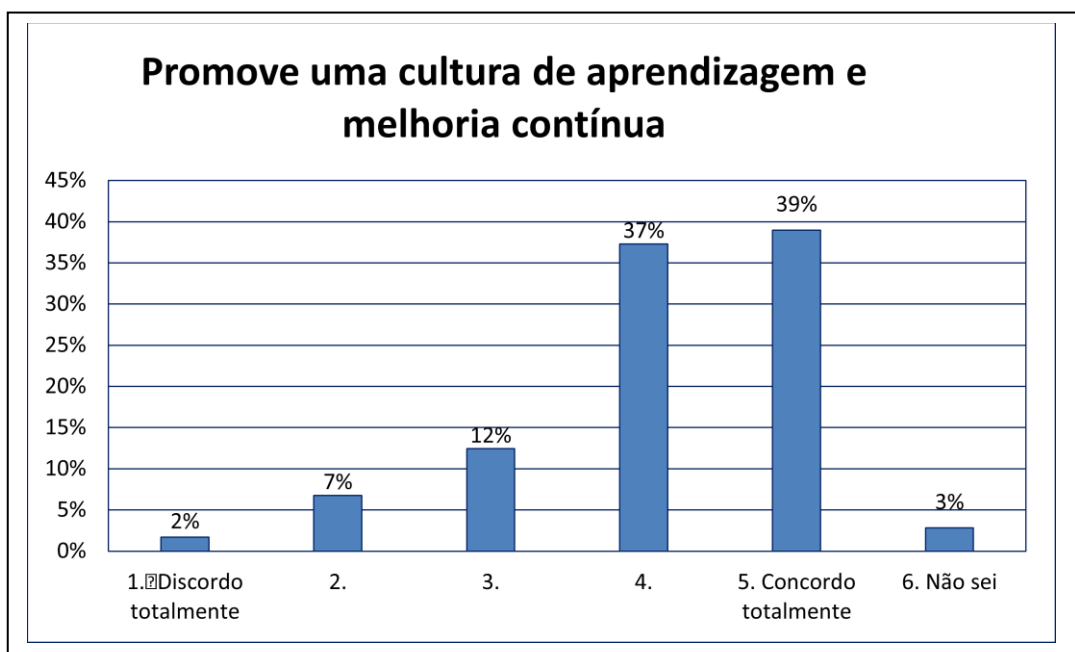
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a Direção aceita sugestões de melhoria, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 71% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (34%) e 5 (37%); no entanto, regista-se que 10% manifesta uma opinião discordante.

6 – Encoraja a confiança e o respeito



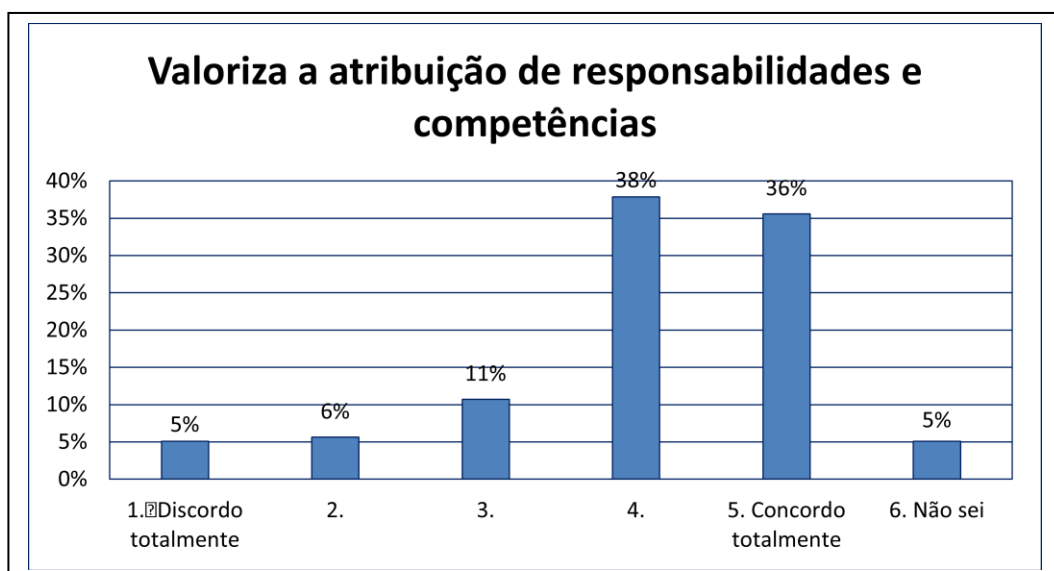
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção encoraja a confiança mútua e o respeito, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 75% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (24%) e 5 (51%); no entanto, regista-se que 10% manifesta uma opinião discordante.

7 – Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua



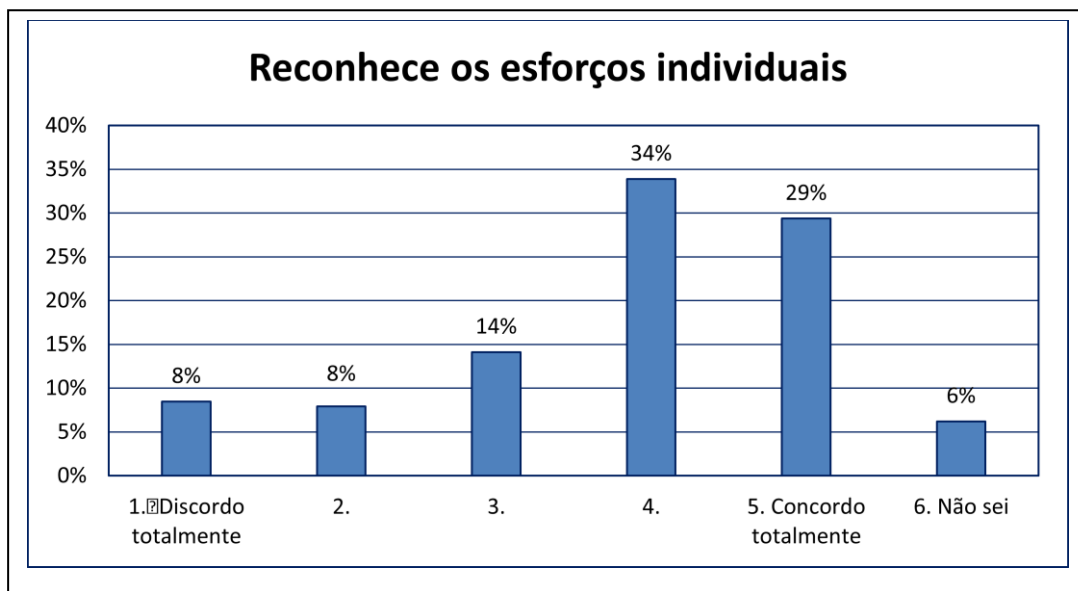
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 76% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (37%) e 5 (39%); no entanto, regista-se que 9% manifesta uma opinião discordante.

8 – Valoriza a atribuição de responsabilidades e competências



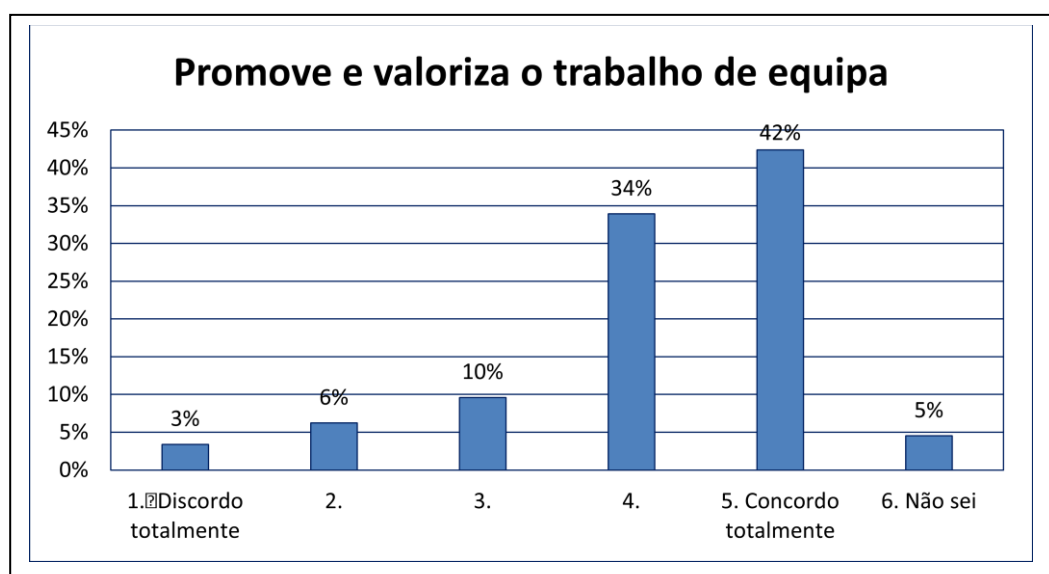
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção valoriza a atribuição de responsabilidades e competências, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 74% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (38%) e 5 (36%); no entanto, regista-se que 11% manifesta uma opinião discordante.

9 – Reconhece os esforços individuais



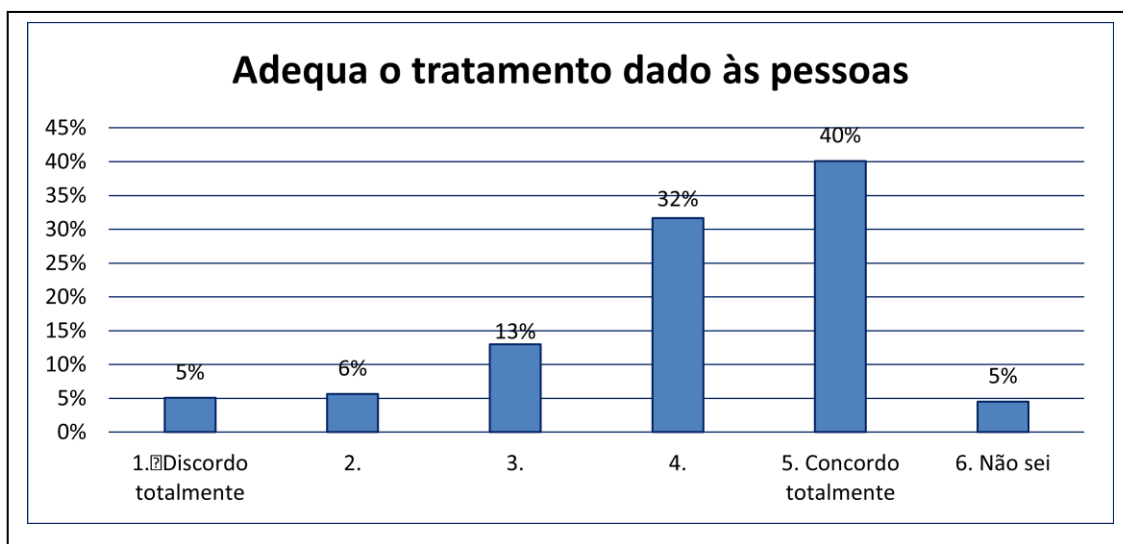
As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção reconhece os esforços individuais, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 63% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (34%) e 5 (29%); no entanto, regista-se que 16% manifesta uma opinião discordante.

10 – Promove e valoriza o trabalho de equipa



As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção promove e valoriza o trabalho de equipa, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 76% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (34%) e 5 (42%); no entanto, regista-se que 9% manifesta uma opinião discordante.

11 – Adequa o tratamento dado às pessoas



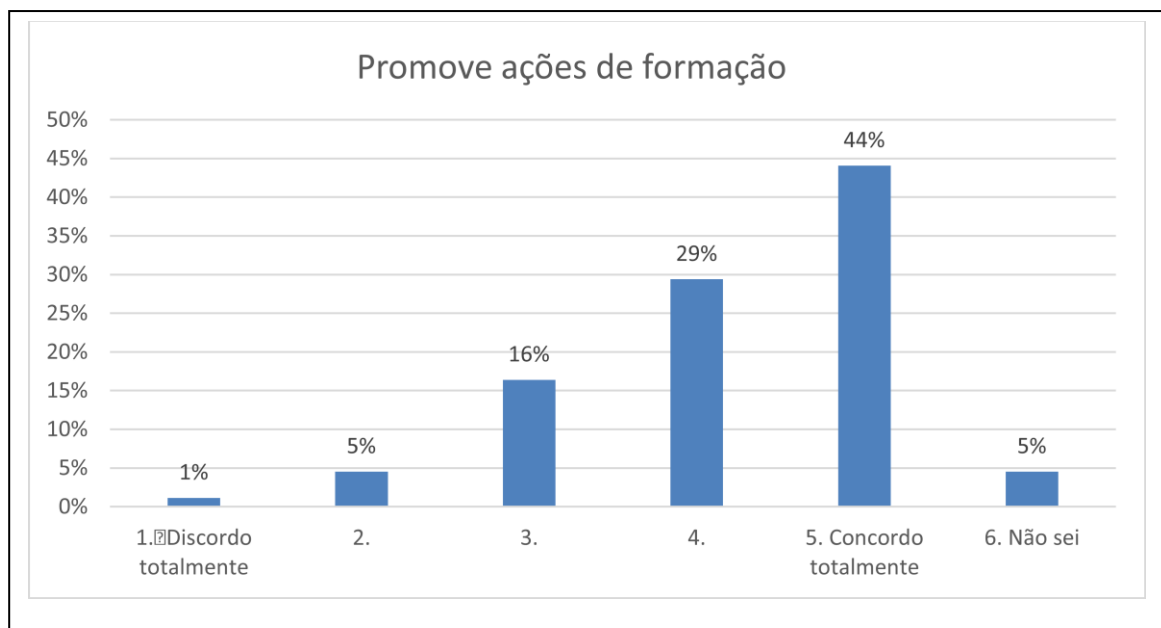
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção adequa o tratamento dado às pessoas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 72% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (32%) e 5 (40%); no entanto, regista-se que 11% manifesta uma opinião discordante.

12 – Dá resposta às necessidades e aos problemas



As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção dá resposta às necessidades e aos problemas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 74% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (36%) e 5 (38%); no entanto, regista-se que 9% manifesta uma opinião discordante.

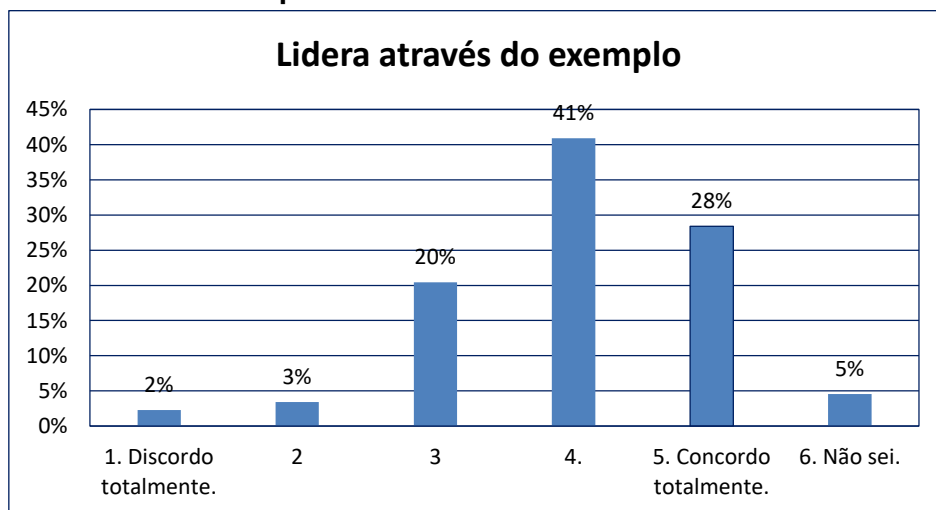
13 – Promove ações de formação



As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como a Direção dá resposta às necessidades e aos problemas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 73% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (29%) e 5 (44%); apenas 6% manifesta uma opinião discordante.

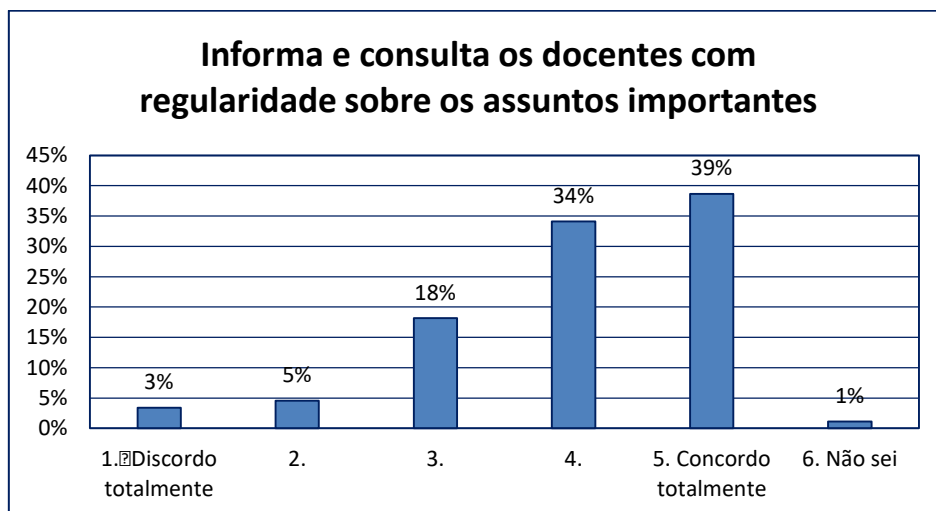
ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO E SUPERVISÃO

1– Lidera através do exemplo



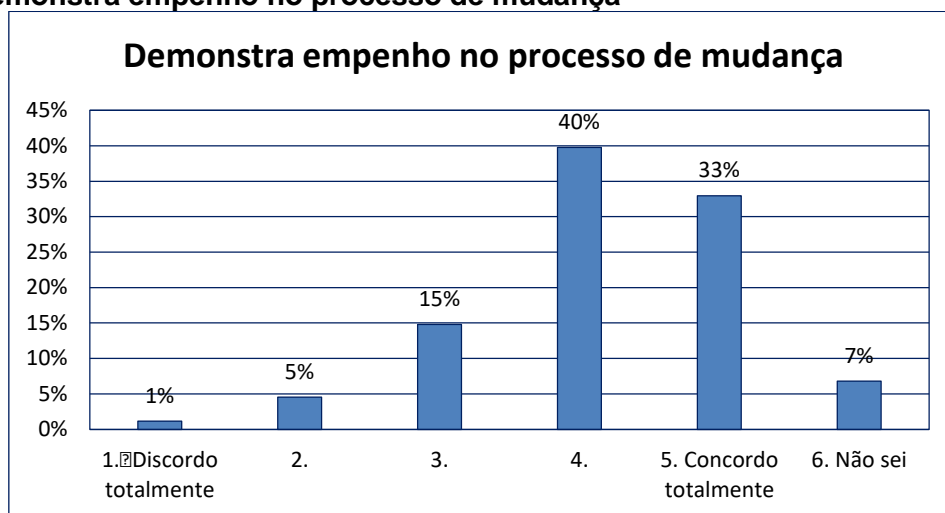
As respostas revelam uma percepção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores exercem a liderança através do exemplo, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 69% dos docentes inquiridos opta pelas classificações de 4 (41%) e 5 (28%). Apenas 5% manifesta uma opinião discordante.

2 – Informa e consulta os colegas com regularidade sobre os assuntos importantes



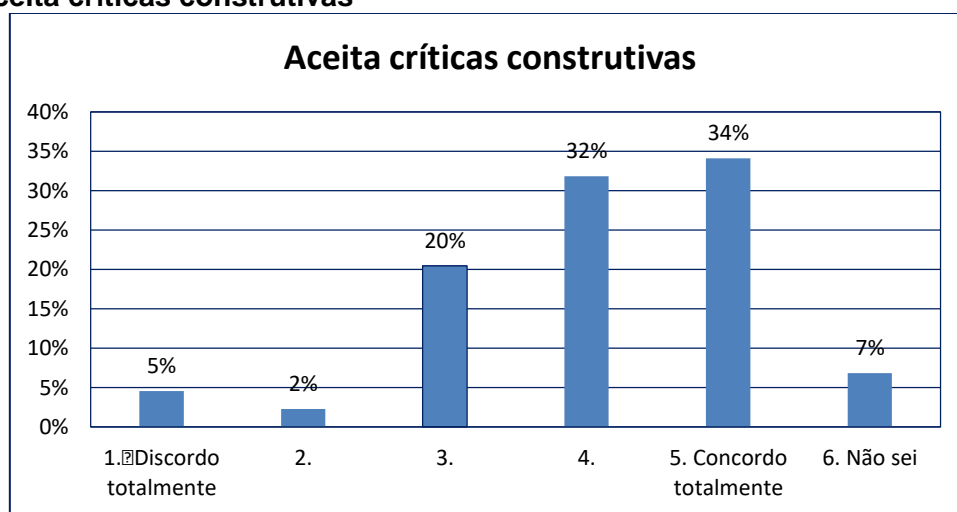
As respostas revelam uma percepção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores informam e consultam os docentes com regularidade sobre os assuntos importantes, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 73% dos docentes opta pelas classificações de 4 (34%) e 5 (39%). Apenas 8% manifesta uma opinião discordante.

3 – Demonstra empenho no processo de mudança



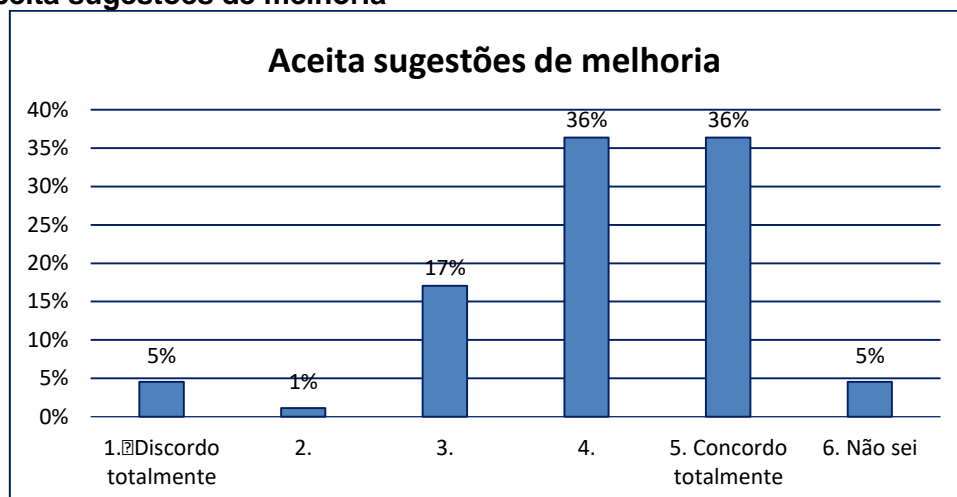
As respostas revelam uma percepção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores demonstram empenho no processo de mudança, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 73% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (40%) e 5 (33%) e apenas 6% manifesta uma opinião discordante.

4 – Aceita críticas construtivas



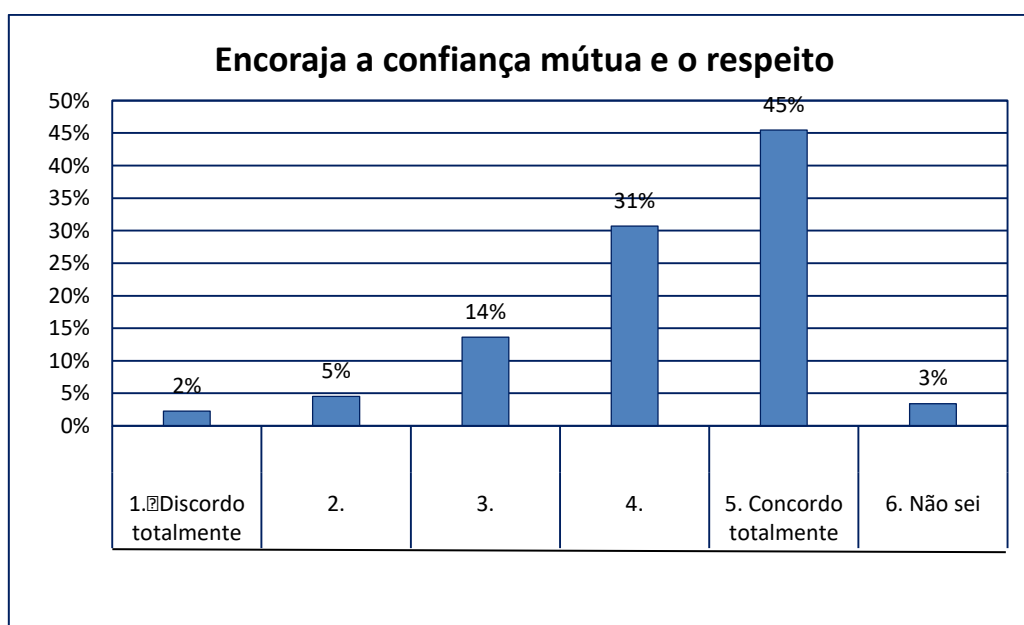
As respostas revelam uma percepção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores aceitam críticas construtivas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 66% opta pelas classificações 4 (32%) e 5 (34%). Apenas 7% dos docentes inquiridos manifesta uma opinião discordante.

5 – Aceita sugestões de melhoria



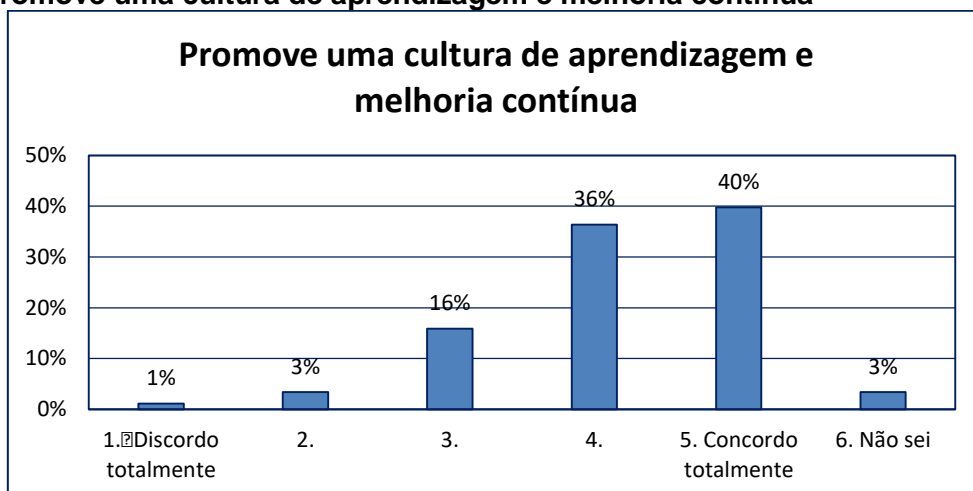
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores aceitam sugestões de melhoria, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 72% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (36%) e 5 (36%). Apenas 6% manifesta uma opinião discordante.

6 – Encoraja a confiança mútua e o respeito



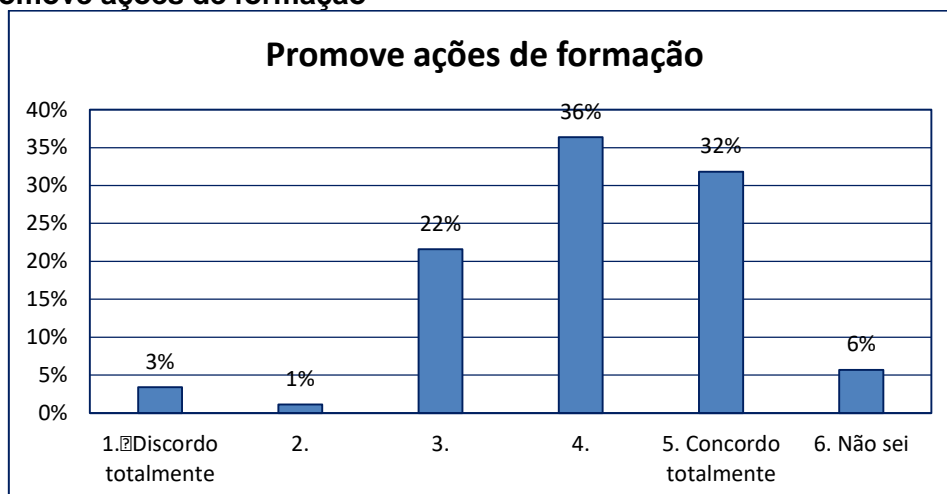
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores encorajam a confiança mútua e o respeito, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 76% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (45%). Apenas 7% manifesta uma opinião discordante.

7 – Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua



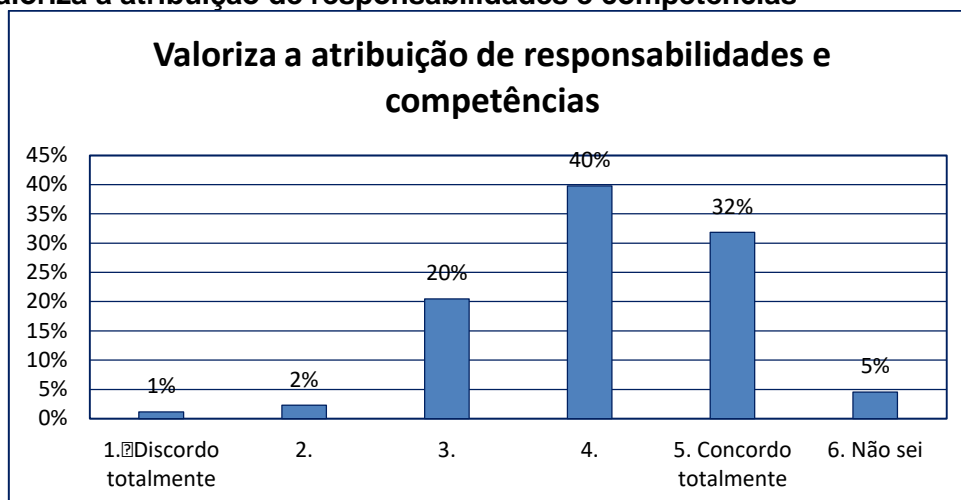
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores promovem uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 76% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (36%) e 5 (40%). Apenas 4% manifesta uma opinião discordante.

8 – Promove ações de formação



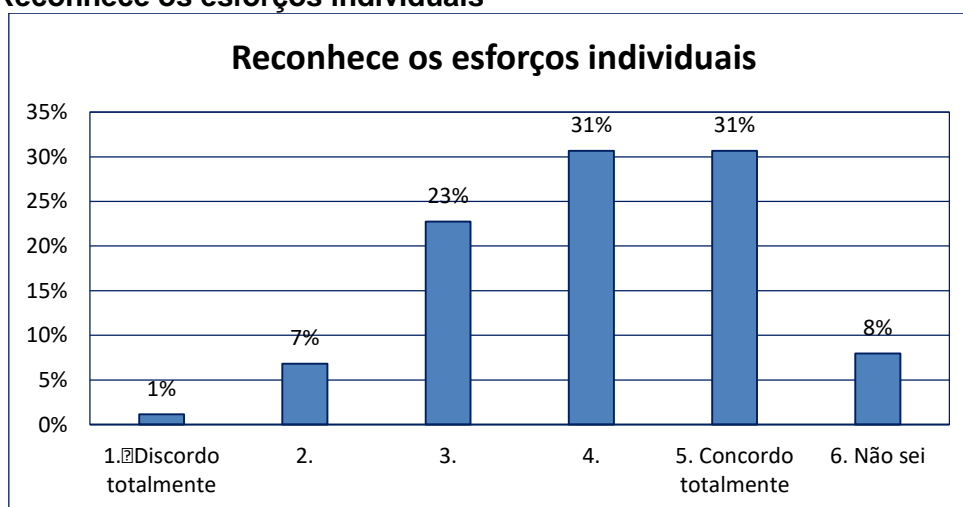
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores promovem ações de formação, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 68% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (36%) e 5 (33%). Apenas 6% manifesta uma opinião discordante e 22% escolhe a classificação 3.

9 – Valoriza a atribuição de responsabilidades e competências



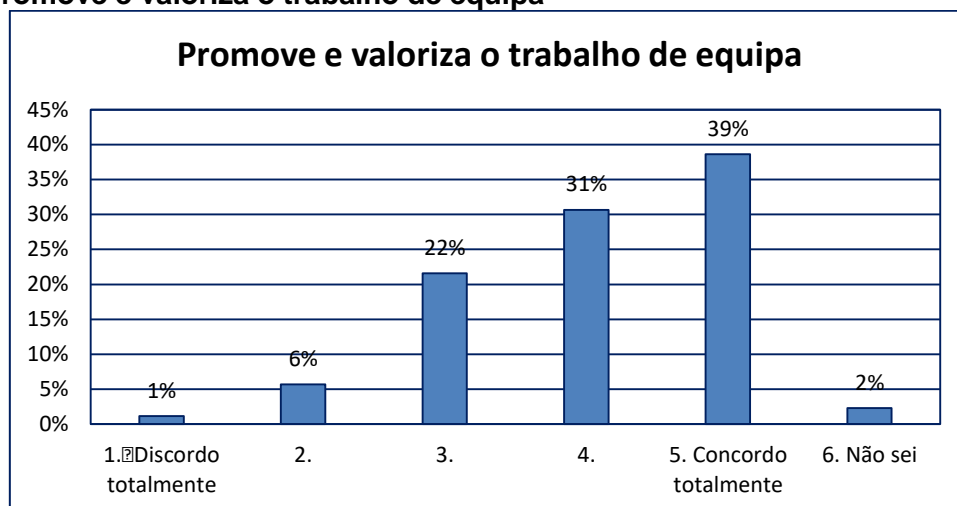
As respostas revelam uma percepção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores valorizam a atribuição de responsabilidades e competências, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 72% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (40%) e 5 (32%). Apenas 3% manifesta uma opinião discordante.

10 – Reconhece os esforços individuais



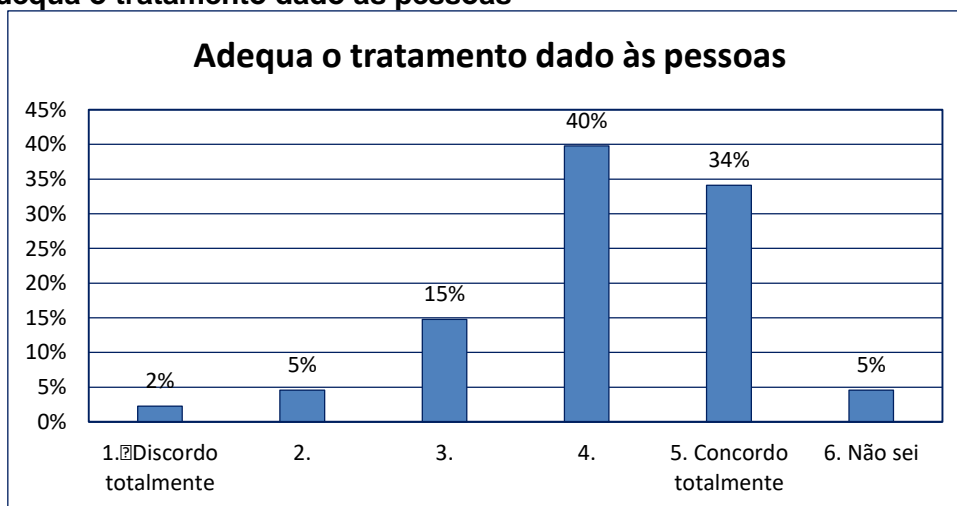
As respostas revelam uma percepção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores reconhecem os esforços individuais, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 62% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (31%). Apenas 8% manifesta uma opinião discordante e 23% opta pela classificação 3.

11 - Promove e valoriza o trabalho de equipa



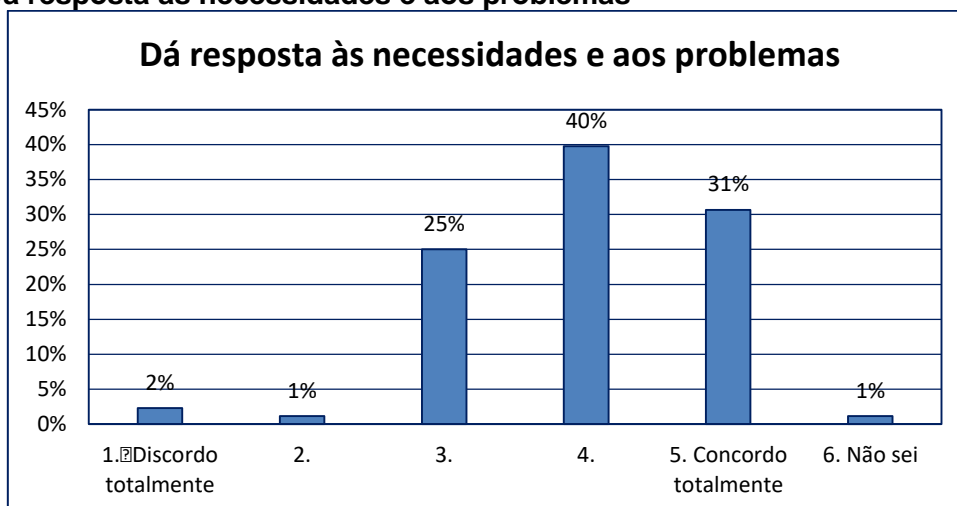
As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores promovem e valorizam o trabalho de equipa, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 70% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (39%). Apenas 7% manifesta uma opinião discordante e 22% opta pela classificação 3.

12- Adequa o tratamento dado às pessoas



As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores adequam o tratamento dado às pessoas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 74% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (40%) e 5 (34%). Apenas 7% manifesta uma opinião discordante e 15% opta pela classificação 3.

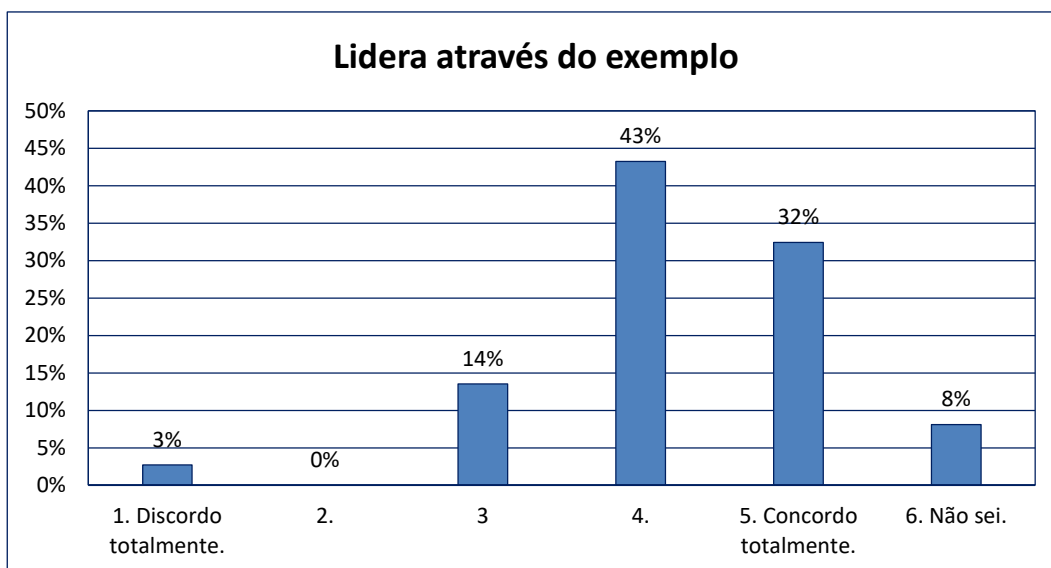
13 - Dá resposta às necessidades e aos problemas



As respostas revelam uma perceção bastante satisfatória relativamente à forma como os coordenadores dão resposta às necessidades e aos problemas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 71% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (40%) e 5 (32%). Apenas 3% manifesta uma opinião discordante e 25% opta pela classificação 3.

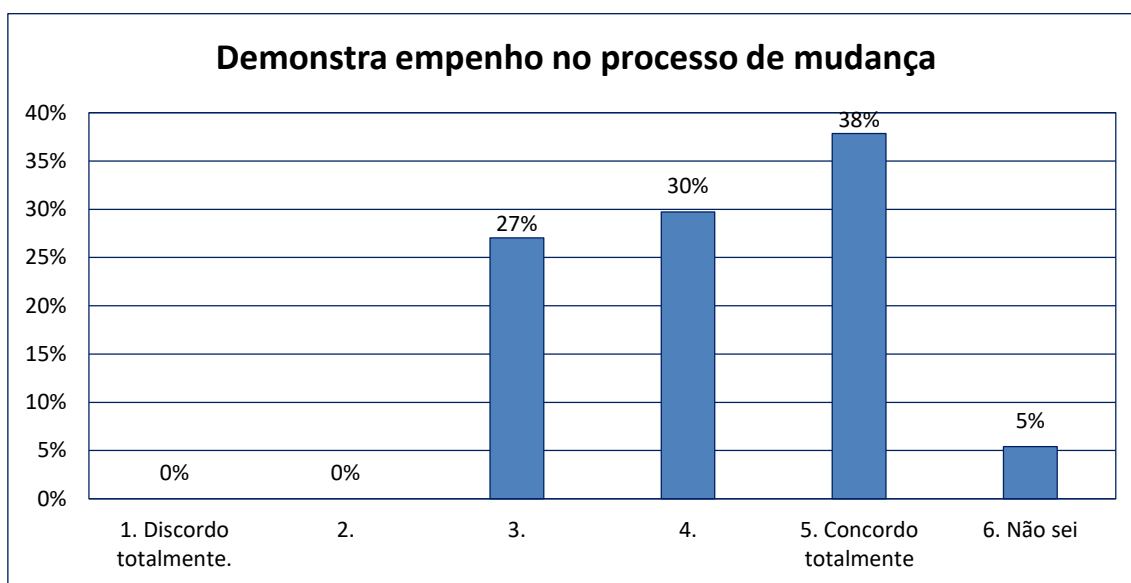
PESSOAL NÃO DOCENTE

1- Lidera através do exemplo



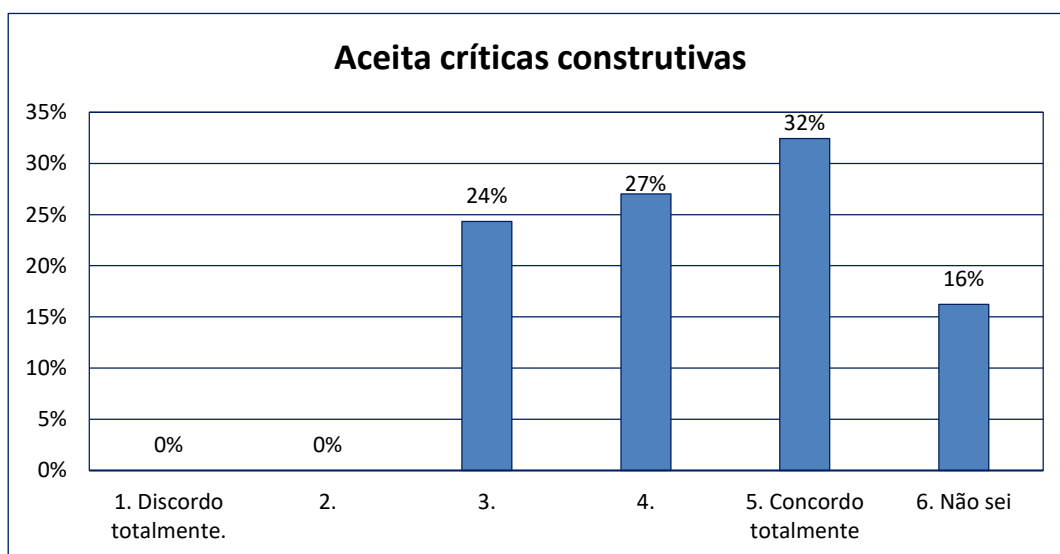
A análise do gráfico evidencia que a globalidade dos inquiridos (75%) tem uma percepção muito positiva relativamente ao modo como a Direção lidera, pois as respostas dadas situam-se nos níveis 4 (43%) e 5 (32%). Observa-se, também, que 14% estão satisfeitos, optando pelo nível 3. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5 é de 89%. Com uma posição discordante, optando pelo nível 1, temos 3% dos inquiridos. Não têm opinião 8% dos inquiridos.

3- Demonstra empenho no processo de mudança



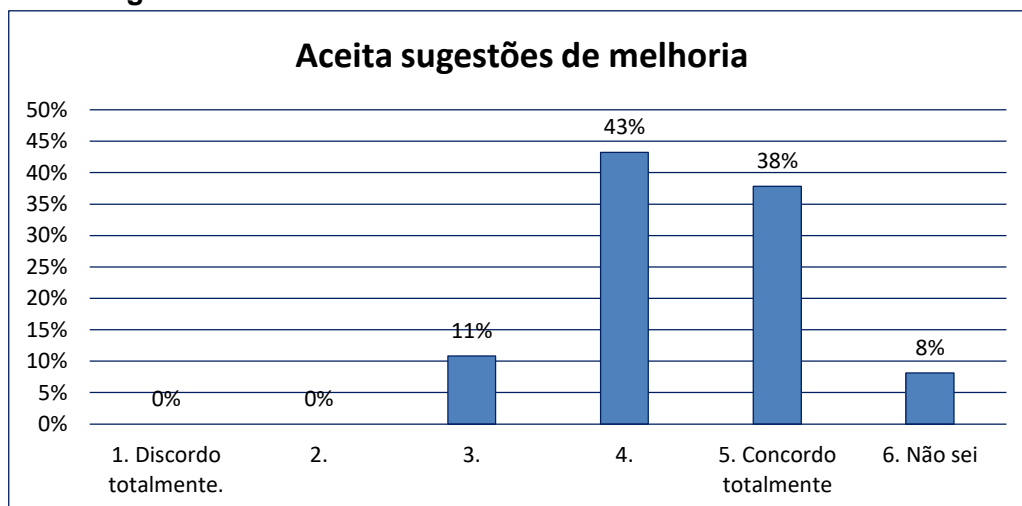
A análise do gráfico evidencia que 68% dos inquiridos considera, em grau muito elevado, que a Direção demonstra empenho no processo de mudança, indicando os níveis 4 (30%) e 5 (38%). Com uma opinião satisfatória, temos 27% dos inquiridos, situando a sua resposta no nível 3. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5, totaliza 95% das respostas dadas. De salientar que nenhum dos inquiridos tem uma opinião discordante em relação à questão colocada.

4- Aceita críticas construtivas



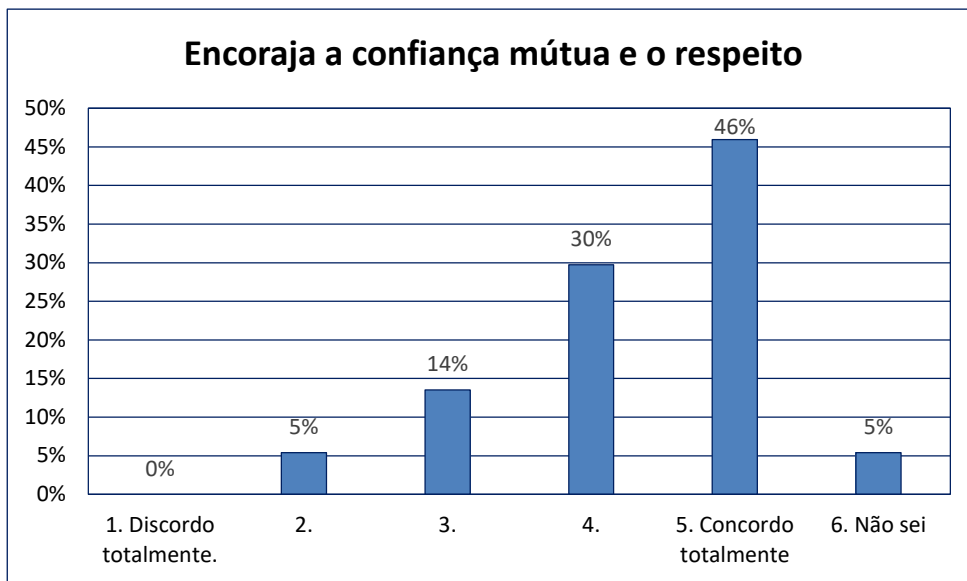
A análise do gráfico evidencia que os inquiridos têm uma perceção bastante positiva relativamente à forma como a Direção aceita as críticas, sendo que 59% situa as suas classificações nos níveis 4 (27%) e 5 (32%). A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5, totaliza 83% das respostas dadas. Uma percentagem de 16% não manifesta opinião. Nenhum dos inquiridos manifesta opinião discordante.

5- Aceita sugestões de Melhoria



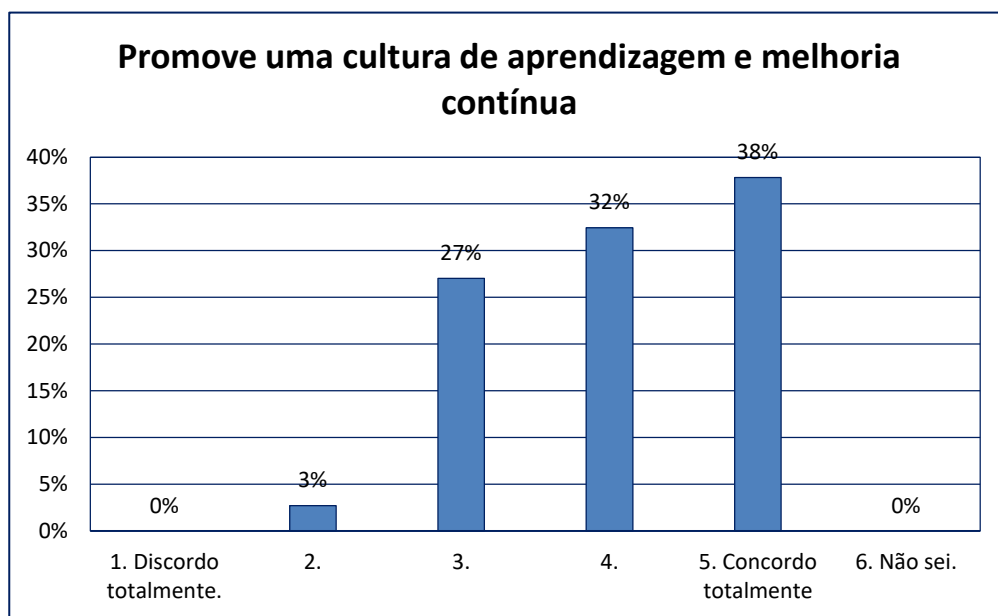
A análise do gráfico revela que a globalidade dos inquiridos (81%) considera muito positiva a forma como a Direção aceita sugestões de melhoria. As classificações situam-se nos níveis 4 (43%) e 5 (38%). Com uma apreciação satisfatória, situando a sua resposta no nível 3, temos 11% dos inquiridos. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5, totaliza 92% das respostas. Nenhum dos inquiridos indica os níveis 1 ou 2.

6- Encoraja a confiança mútua e o respeito



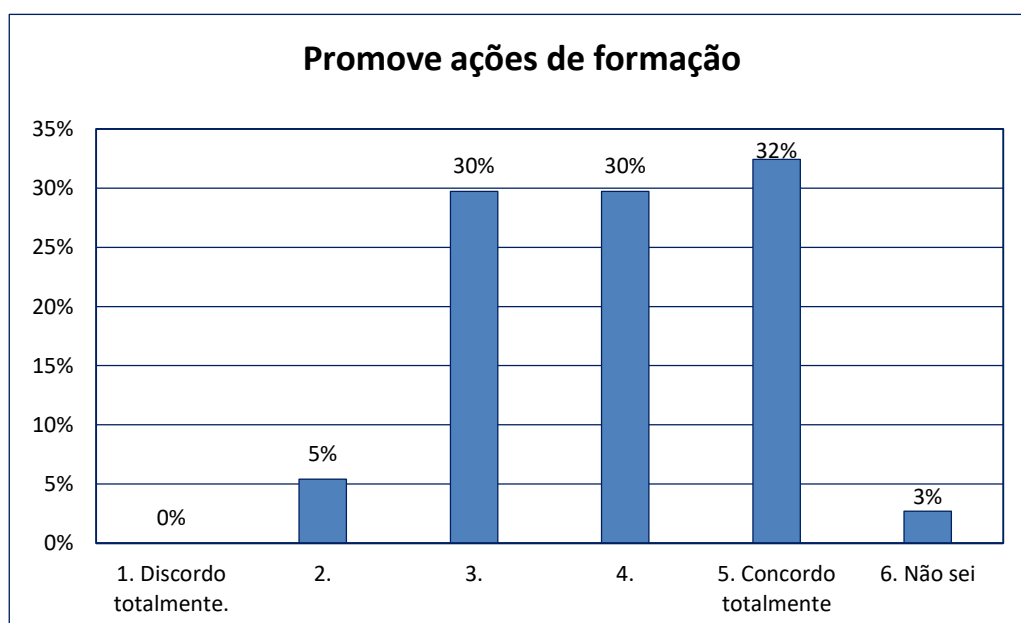
A análise do gráfico revela que 76% dos inquiridos manifesta um elevado grau de satisfação relativamente ao modo como a Direção promove a confiança mútua e o respeito, dado que situam as suas respostas nos níveis 4 (30%) e 5 (46%). Com uma apreciação satisfatória, optando pelo nível 3, temos 14% dos inquiridos. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5 totaliza 90% das respostas. Expressam uma apreciação discordante 5%.

7- Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua



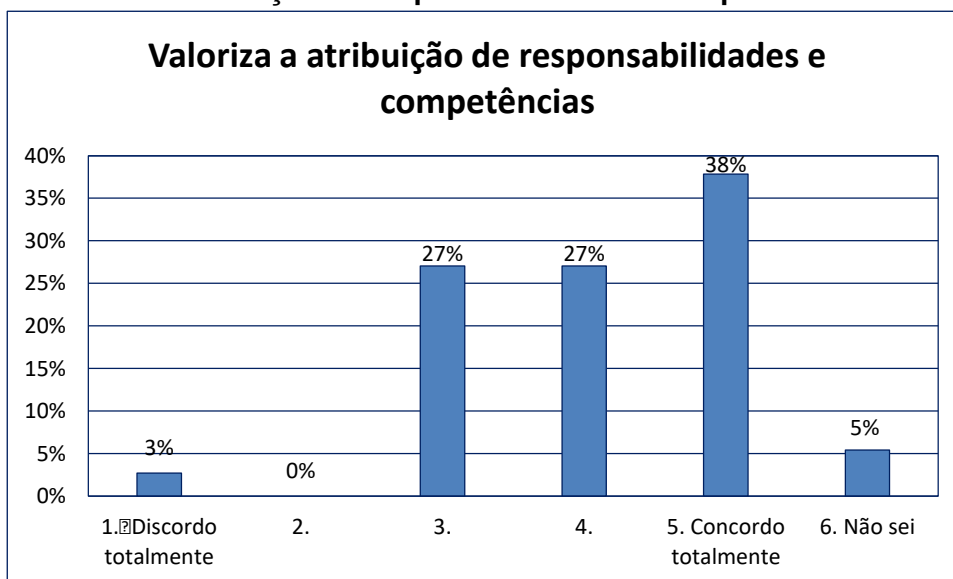
A análise do gráfico evidencia que a maioria dos inquiridos avalia de forma positiva (70%) a forma como a Direção promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua. Com uma perceção satisfatória, optando pelo nível 3, registam-se 27% das respostas. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5, representa 97% das respostas. Apenas 3% tem opinião discordante.

8- Promove ações de formação



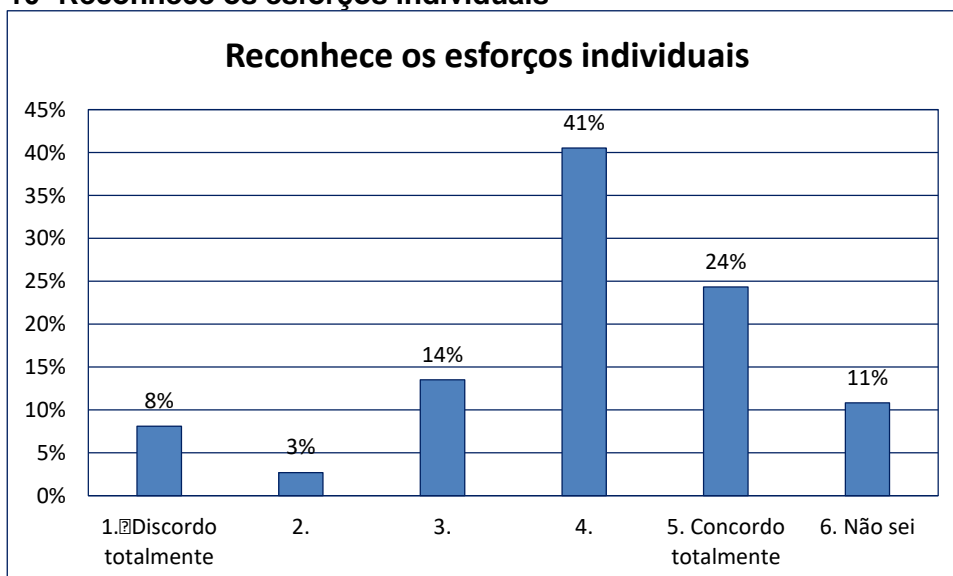
A análise do gráfico revela que 62% dos inquiridos considera que a Direção promove a formação, uma vez que uma grande percentagem das respostas se situa nos níveis 4 (30%) e 5 (32%). Verifica-se, também, que 30% indica o nível 3. Deste modo, a globalidade dos inquiridos (92%) manifesta uma perceção bastante positiva relativamente à questão colocada. Apresentam uma opinião discordante 5% dos inquiridos e 3% não têm opinião.

9-Valoriza a atribuição de responsabilidades e competências



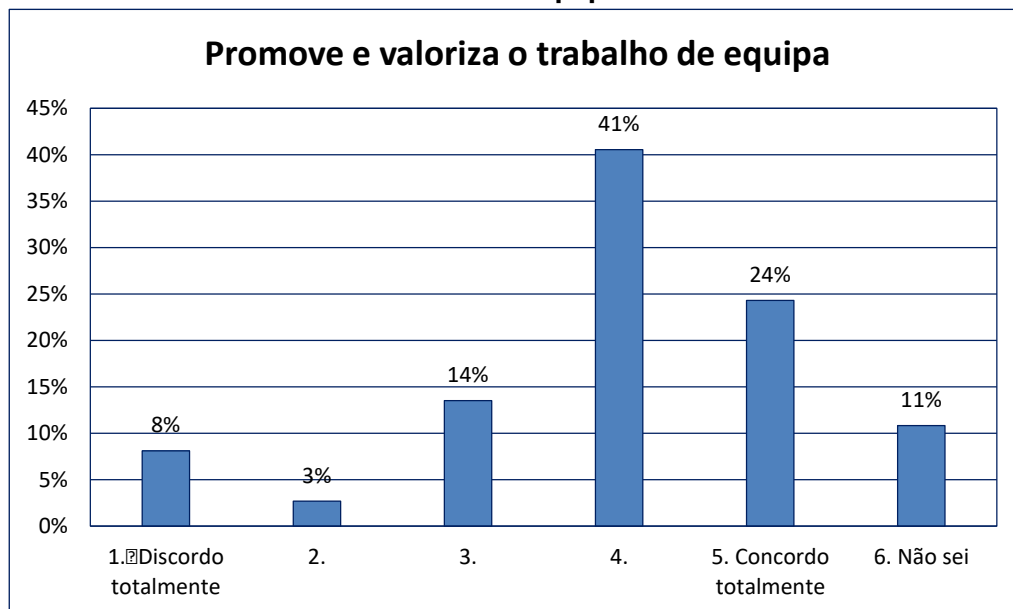
A análise do gráfico permite concluir que a maioria dos inquiridos (92%) tem uma perceção bastante positiva relativamente ao modo como a Direção valoriza a atribuição de responsabilidades e competências, optando pelos níveis 3 (27%), 4 (27%) e 5 (38%). Têm uma opinião discordante 3% das respostas e 5% não manifestam opinião.

10- Reconhece os esforços individuais



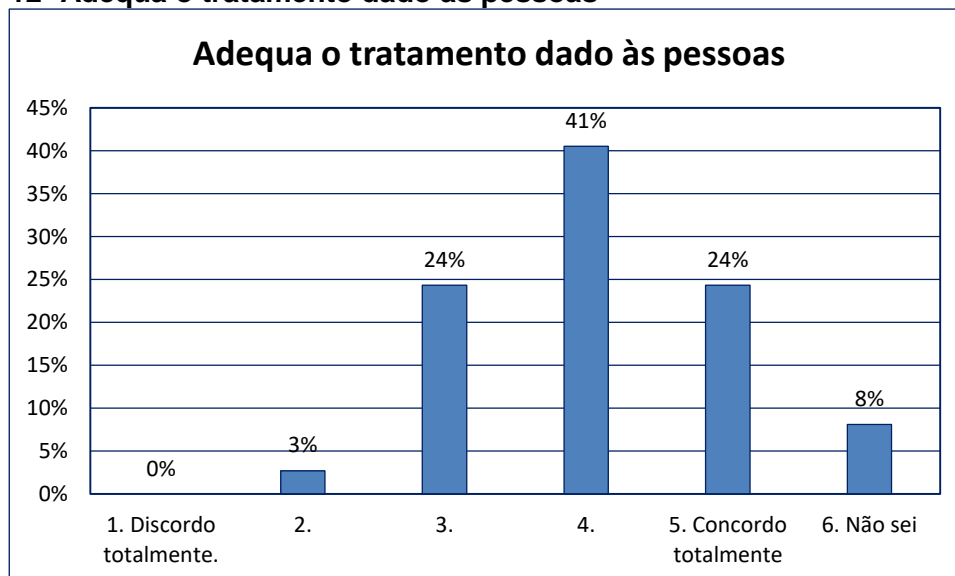
A análise dos gráficos evidencia uma percepção positiva dos inquiridos em relação ao modo como a Direção reconhece os esforços individuais. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5 totaliza 79%. Com uma opinião discordante temos 11% dos inquiridos, e são igualmente 11% os que não emitem opinião.

11- Promove e valoriza o trabalho de equipa



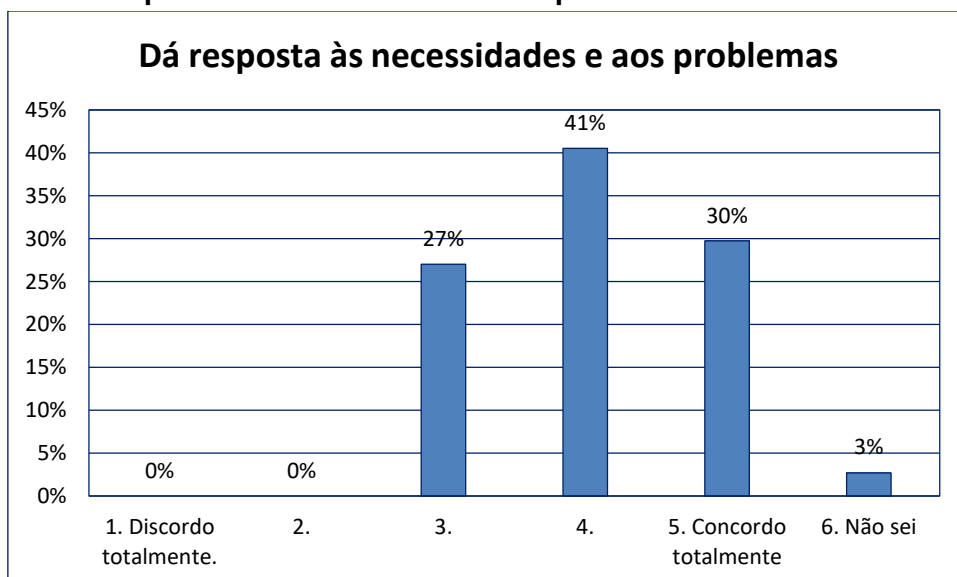
A análise do gráfico revela que os inquiridos estão muito satisfeitos relativamente à forma como a Direção promove e valoriza o trabalho de equipa, uma vez que 65% dos inquiridos situa as suas respostas nos níveis 3 e 4. Com uma percepção menos satisfatória, optando pelo nível 3, temos 14%, das respostas. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5, representa 79% das respostas. São 11% os que têm uma perspectiva negativa em relação à questão e, são igualmente 11% os que não expressam opinião.

12- Adequa o tratamento dado às pessoas



A análise dos resultados mostra que os índices de satisfação são globalmente muito positivos, uma vez que 89% dos inquiridos opta pelos níveis 3, 4 e 5. Somente 3% manifesta uma perceção desfavorável. Verifica-se, ainda, que 8% desconhece se a Direção adequa o tratamento dado às pessoas.

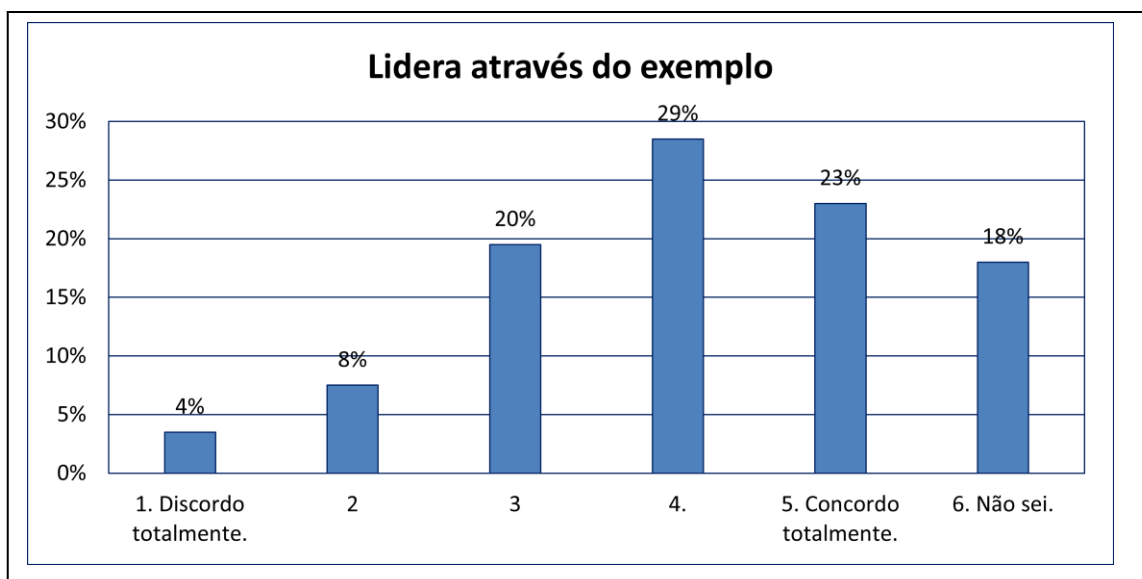
13- Dá resposta às necessidades e aos problemas



A análise do gráfico evidencia que uma elevada percentagem dos inquiridos avalia com elevado grau de satisfação a forma como a Direção dá resposta às necessidades e aos problemas; 71% opta pelos níveis 4 e 5. A soma das percentagens atribuídas nos níveis 3, 4 e 5, traduz-se numa percentagem de 98%. Apenas 3% não expressa opinião. Nenhum dos inquiridos manifesta opinião discordante.

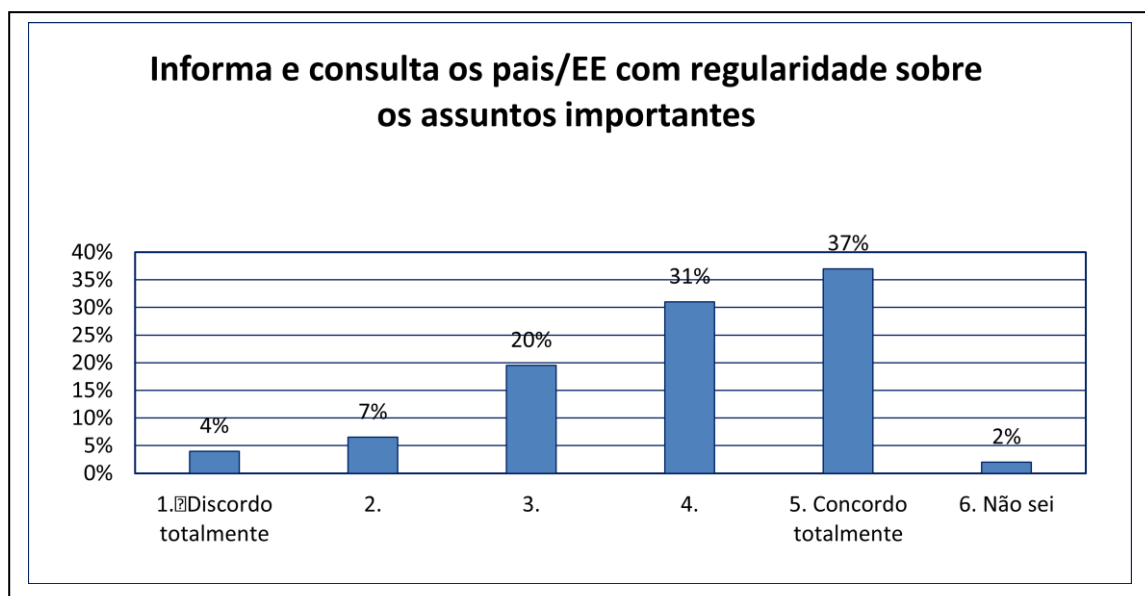
ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

1 – Lidera através do exemplo



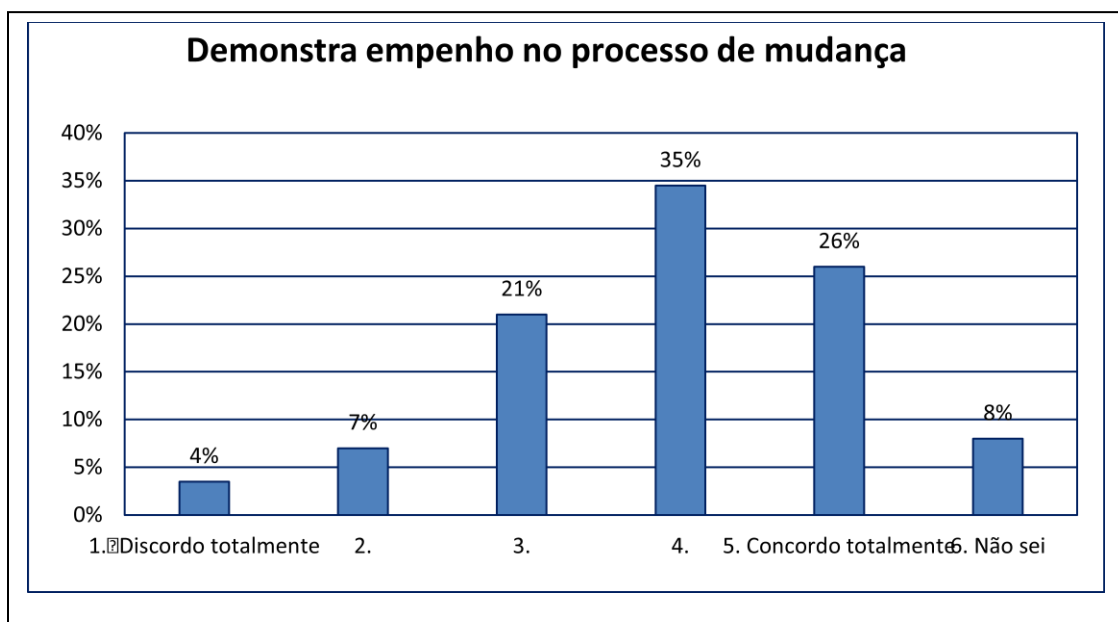
As respostas revelam uma perceção relativamente satisfatória quanto à forma como a liderança é exercida através exemplo, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 52% dos inquiridos opta pelas classificações 4 (29%) e 5 (23%); no entanto, regista-se que 12% manifesta uma opinião discordante e que 18% afirma desconhecer.

2 – Informa e consulta os pais/EE com regularidade sobre os assuntos importantes



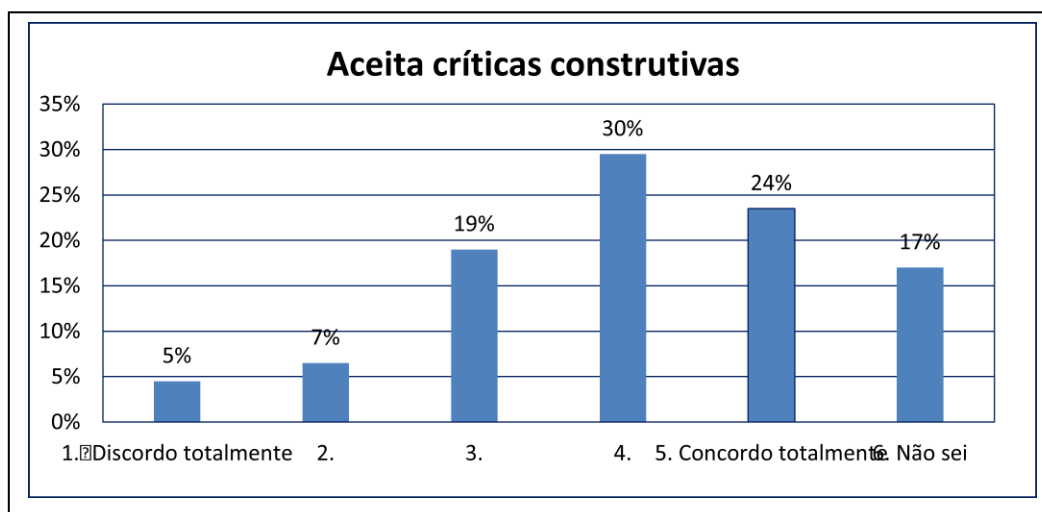
As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção informa e consulta os Pais e encarregados de educação, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 68% dos docentes inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (37%); no entanto, regista-se que 11% manifesta uma opinião discordante e apenas 2% revela desconhecimento.

3 – Demonstra empenho no processo de mudança



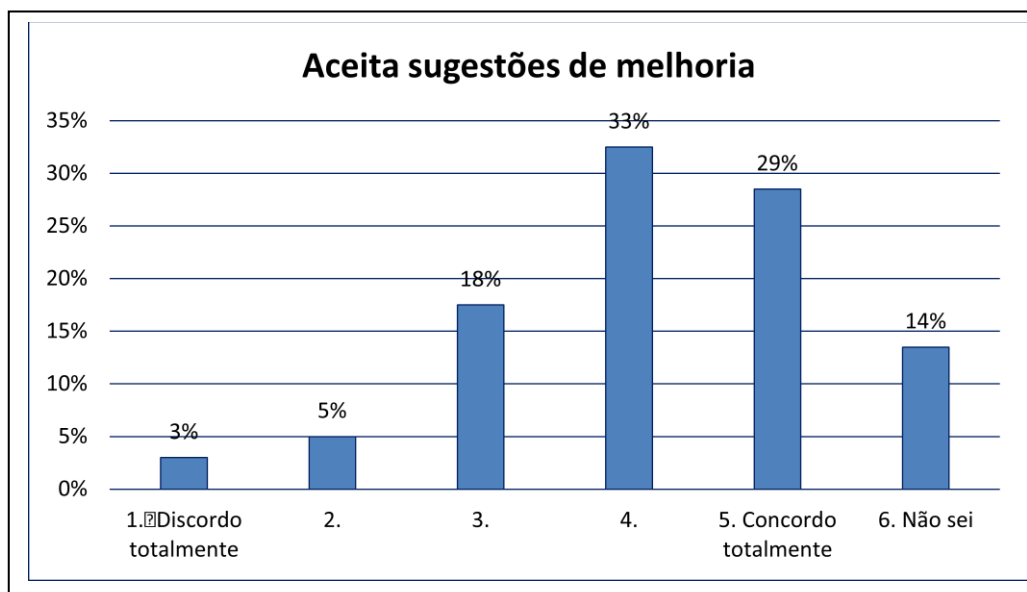
As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção se empenha no processo de mudança, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 61% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (35%) e 5 (26%); no entanto, regista-se que 11% manifesta uma opinião discordante e que 8% revela desconhecimento.

4 – Aceita críticas construtivas



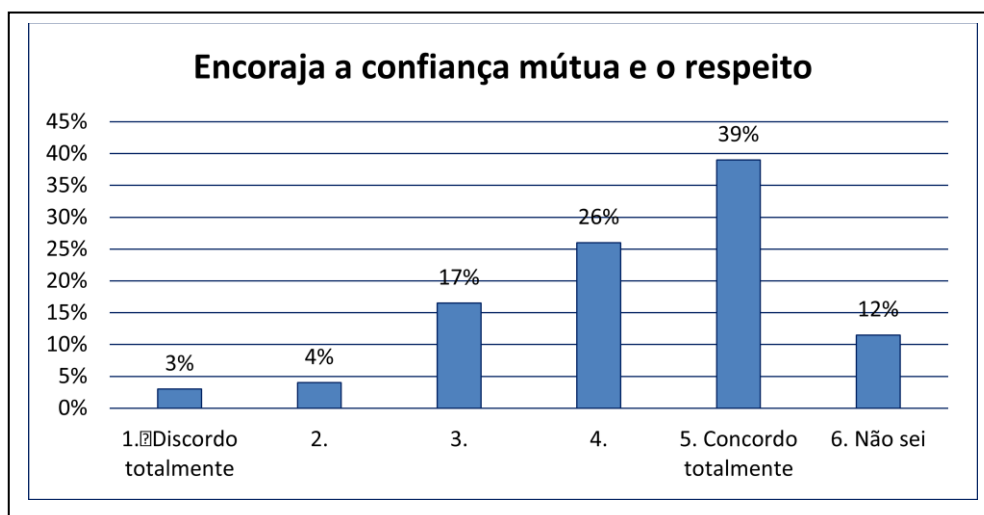
As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção aceita críticas construtivas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 54% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (30%) e 5 (24%); no entanto, regista-se que 11% manifesta uma opinião discordante e que 17% afirma desconhecer.

5 – Aceita sugestões de melhoria



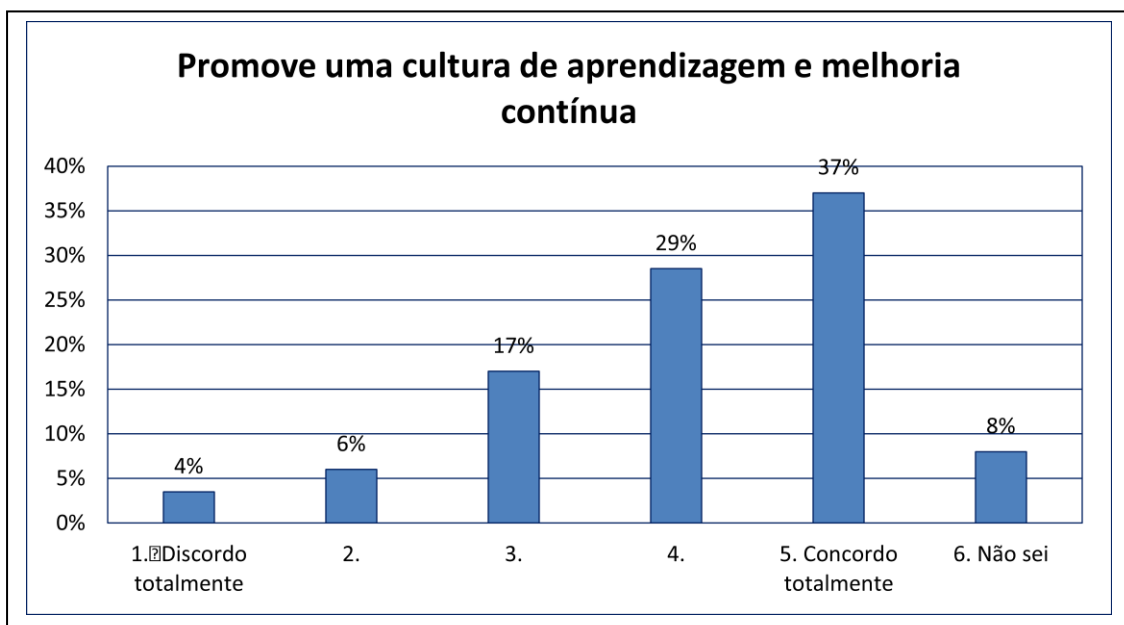
As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção aceita sugestões de melhoria, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 62% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (33%) e 5 (29%); no entanto, regista-se que 8% manifesta uma opinião discordante e que 14% revela desconhecimento.

6 – Encoraja a confiança e o respeito



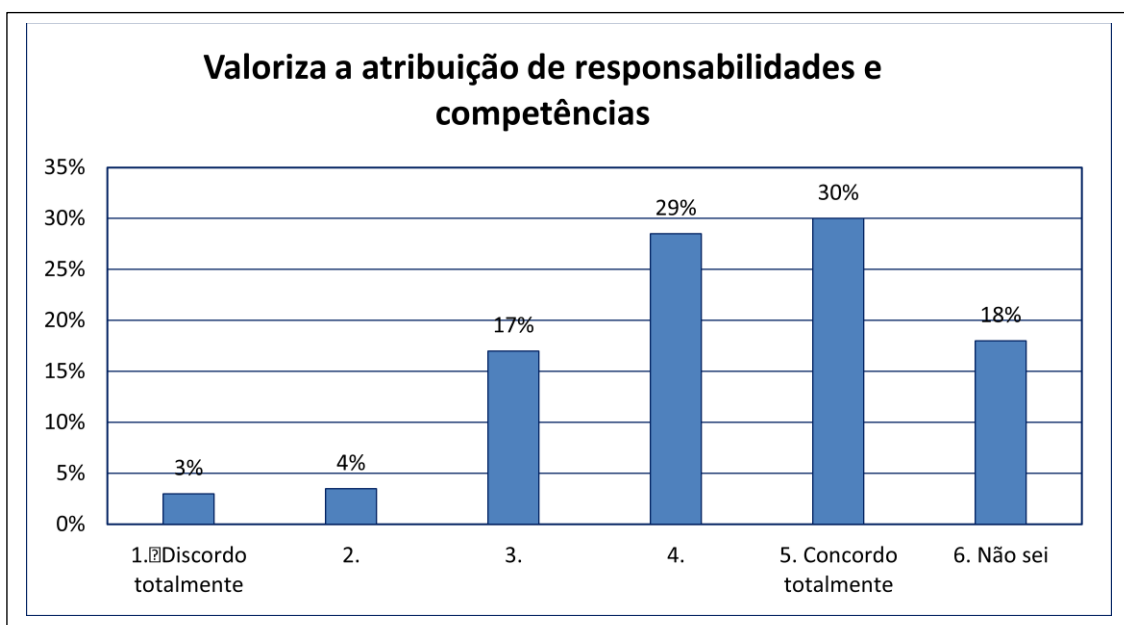
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a Direção encoraja a confiança mútua e o respeito, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 65% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (26%) e 5 (39%); no entanto, regista-se que 7% manifesta uma opinião discordante e que 12% manifesta desconhecimento.

7 – Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua



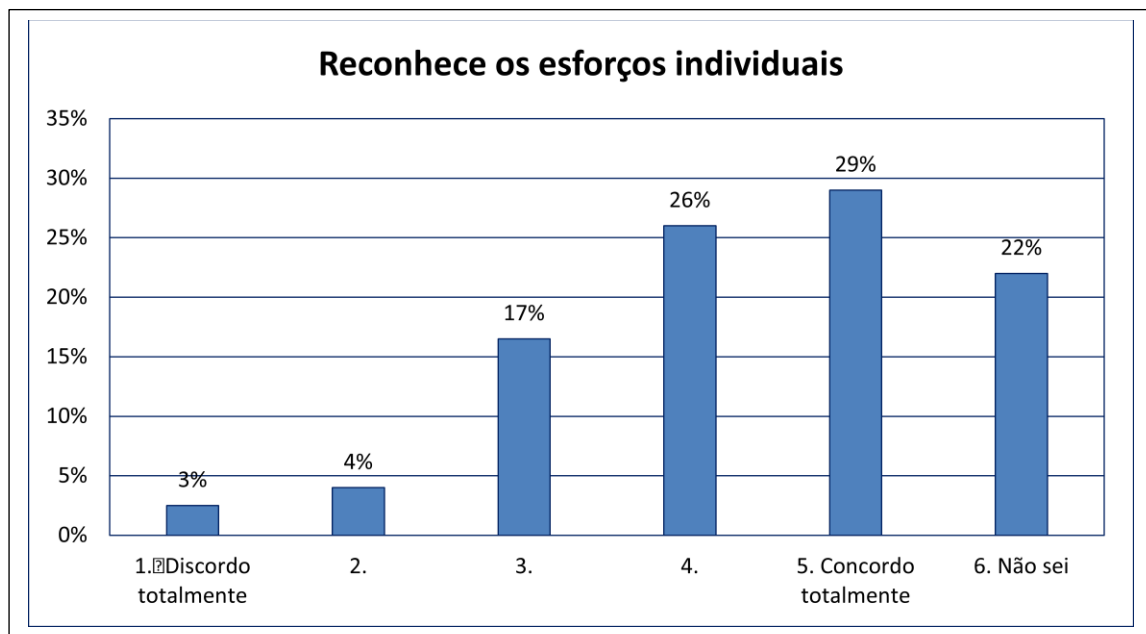
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a Direção promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 66% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (29%) e 5 (37%); no entanto, regista-se que 10% manifesta uma opinião discordante e que 8% revela desconhecimento.

8 – Valoriza a atribuição de responsabilidades e competências



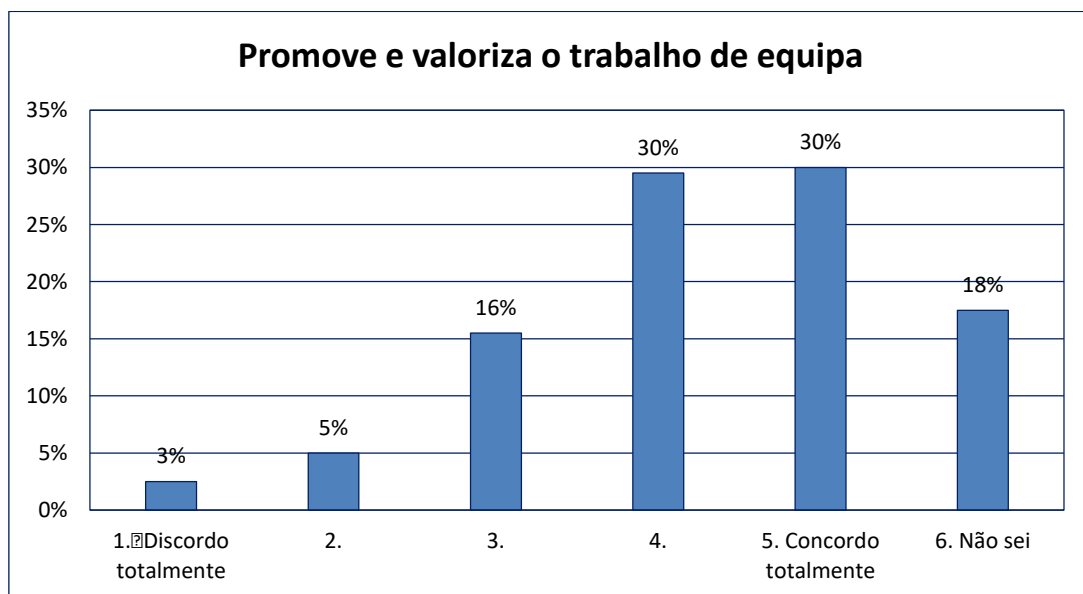
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a Direção valoriza a atribuição de responsabilidades e competências, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 59% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (29%) e 5 (30%); no entanto, regista-se que 7% manifesta uma opinião discordante e que 18% revela desconhecimento.

9 – Reconhece os esforços individuais



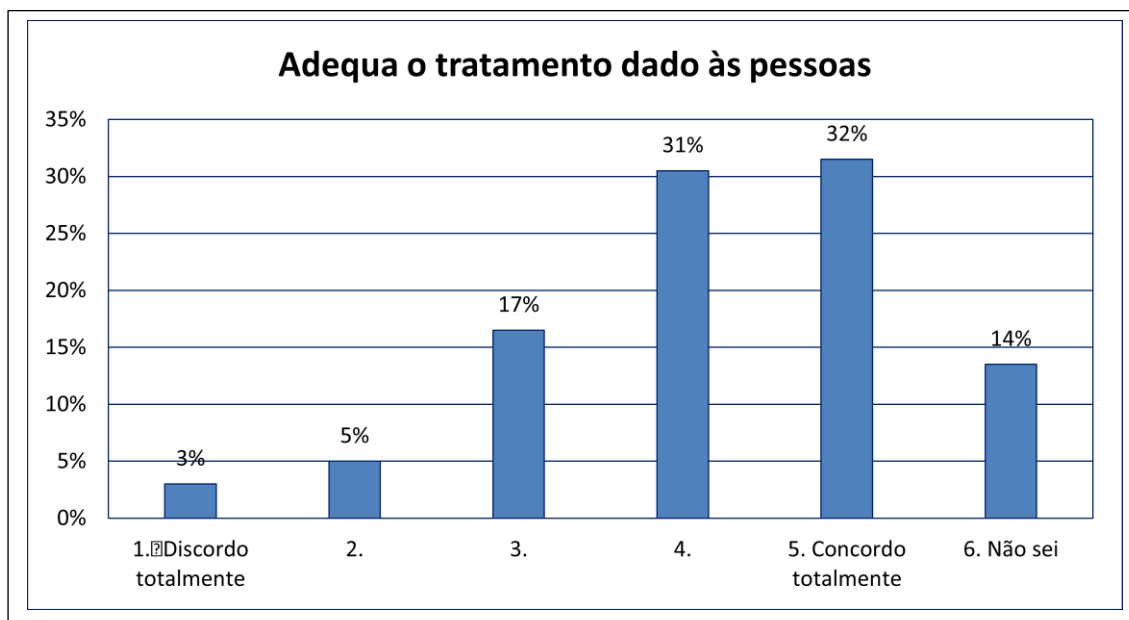
As respostas revelam uma percepção satisfatória relativamente à forma como a Direção reconhece os esforços individuais, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 55% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (26%) e 5 (29%); no entanto, regista-se que 7% manifesta uma opinião discordante e que 22% revela desconhecimento.

10 – Promove e valoriza o trabalho de equipa



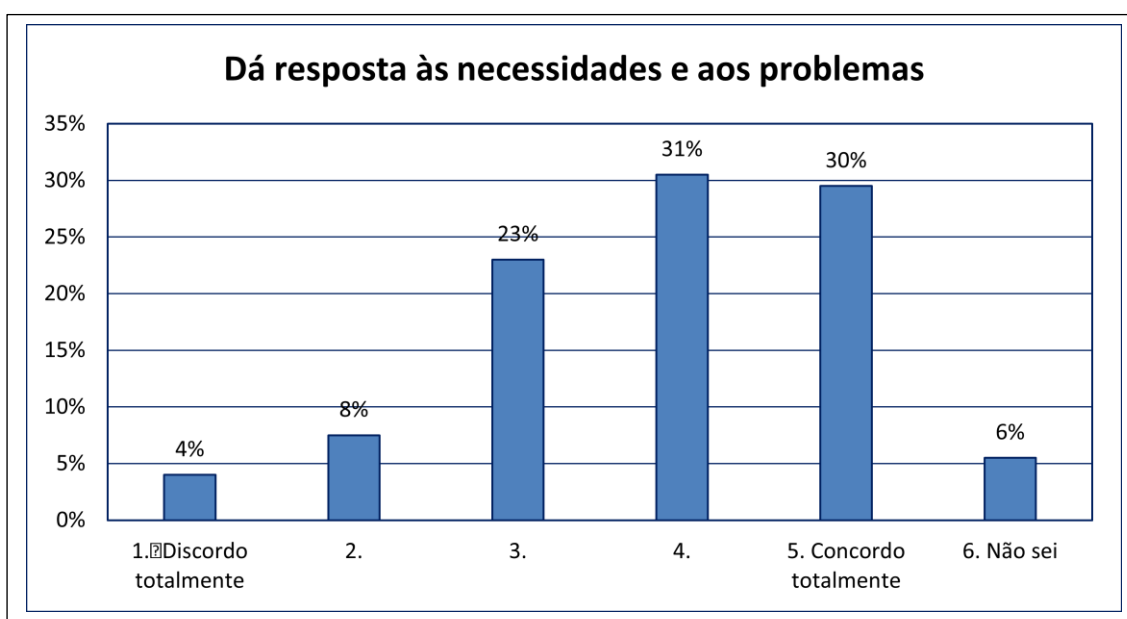
As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção promove e valoriza o trabalho de equipa, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 60% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (30%) e 5 (30%); no entanto, regista-se que 8% manifesta uma opinião discordante e que 18% revela desconhecimento.

11 – Adequa o tratamento dado às pessoas



As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção adequa o tratamento dado às pessoas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 63% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (32%); no entanto, regista-se que 8% manifesta uma opinião discordante e que 14% revela desconhecimento.

12 – Dá resposta às necessidades e aos problemas



As respostas revelam uma perceção satisfatória relativamente à forma como a Direção dá resposta às necessidades e aos problemas, uma vez que, numa escala de 1 a 5, 61% dos Pais/EE inquiridos opta pelas classificações 4 (31%) e 5 (30%); no entanto, regista-se que 12% manifesta uma opinião discordante e que 6% revela desconhecimento

CONCLUSÕES

ALUNOS

Regista-se, da parte dos alunos inquiridos, uma perceção global satisfatória relativamente à liderança do Agrupamento, tendo em conta que 61,7% das respostas se situam entre as opções 4 e 5 do questionário e que o valor global médio é de 4,2.

Nesta apreciação, destacam-se como especialmente positivos os indicadores: “Aceita sugestões de melhoria”, “Encoraja a confiança e o respeito”, “Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua”, “Promove e valoriza o trabalho de equipa” e “Adequa o tratamento relativamente dado às pessoas”.

Alguns dos indicadores, embora não devendo ser considerados pontos fracos, revelam uma percentagem de apreciações menos favoráveis relativamente assinalável, designadamente: os indicadores: “Demonstra empenho no processo de mudança” (14%), “Aceita críticas construtivas” (15%) e “Dá resposta às necessidades e aos problemas” (14%).

PESSOAL DOCENTE

Regista-se, da parte dos docentes inquiridos, uma perceção global muito positiva relativamente à liderança do Agrupamento, tendo em conta que 72% das respostas se situam entre as opções 4 e 5 do questionário.

Nesta apreciação, destacam-se como especialmente positivos os indicadores: “empenho no processo de mudança, promoção de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua e promoção e valorização do trabalho em equipa”.

Alguns dos indicadores, embora não devendo ser considerados pontos fracos, revelam uma percentagem de apreciações negativas relativamente assinalável (de 10% ou mais), designadamente: informa e consulta os docentes com regularidade sobre os assuntos importantes, aceita críticas construtivas, aceita sugestões de melhoria, encoraja a confiança e o respeito, valoriza a atribuição de responsabilidades e competências, reconhece os esforços individuais e adequa o tratamento dado às pessoas.

ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO E SUPERVISÃO

Regista-se, da parte dos docentes inquiridos, relativamente à liderança das estruturas de coordenação e supervisão, uma perceção global muito positiva, tendo em conta que 70,9% das respostas se situam entre as opções 4 e 5 do questionário. Nos casos em que a soma

dos níveis 4 e 5 não totalizam valores iguais ou acima dos 70%, se considerarmos as respostas com nível 3, obtêm-se sempre resultados superiores a 80%.

ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

Regista-se, da parte dos Pais/Encarregados de Educação inquiridos, uma perceção global satisfatória relativamente à liderança do Agrupamento, tendo em conta que 61% das respostas se situam entre as opções 4 e 5 do questionário.

Nesta apreciação, destacam-se como especialmente positivos os indicadores: Informa e consulta os docentes com regularidade sobre os assuntos importantes, encoraja a confiança e o respeito e promoção de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua.

Alguns dos indicadores, embora não devendo ser considerados pontos fracos, revelam uma percentagem de apreciações negativas relativamente assinalável (de 10% ou mais), designadamente: lidera pelo exemplo, informa e consulta os pais/EE com regularidade sobre os assuntos importantes, demonstra empenho no processo de mudança e aceita críticas construtivas.

Sublinha-se ainda o facto de, no conjunto dos indicadores, haver um número relativamente elevado de Pais/EE que revela desconhecimento.

PESSOAL NÃO DOCENTE

Da análise dos gráficos, conclui-se que o *Pessoal Não Docente* expressa, na sua globalidade, uma perceção muito positiva em relação à liderança do Agrupamento. Se considerarmos, em todos os itens, as percentagens resultantes das somas obtidas nos níveis 3, 4 e 5 verifica-se que estas, com exceção dos itens 10 e 11, se situam acima dos 80%. No entanto, destaca-se que nestes itens 10 e 11 os resultados também são muito favoráveis, tendo em conta que a soma dos níveis 3, 4 e 5 totalizam 79%. Nesta apreciação salientam-se os indicadores “Demonstra empenho no processo de mudança;” “Aceita críticas construtivas”, “Aceita sugestões de Melhoria” e “Dá resposta às necessidades e aos problemas”, pois além de registar um elevado grau de satisfação por parte dos inquiridos não existem opiniões discordantes. Assim, é de sublinhar, em termos globais, o elevado grau de satisfação expresso pelo Pessoal não docente.

APRECIÇÃO GLOBAL

A leitura global resultante da análise dos resultados obtidos com a aplicação do inquérito sobre a liderança do Agrupamento de Escolas Cidade do Entroncamento evidencia uma perceção positiva, pelo que não se considera pertinente a realização de uma ação de melhoria neste âmbito.