

ESCOLA PROFISSIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL DE VAGOS



Relatório Anual da Equipa de Autoavaliação

Julho de 2015

Um diagnóstico correto, fidedigno e objetivo é imprescindível para tomada de decisões que afetam todos (Alunos, Pais; PND; Pessoal Docente; Órgão de Gestão; Parceiros) e levem a bom porto o contrato de autonomia e o projeto educativo da Escola.

F. Santos, Diretor da EPADRV

Índice

Introdução	3
1. EQUIPA DE AUTOAVALIAÇÃO	4
1.1. Elementos constituintes	4
1.2. Objetivos e metas	4
1.3. Cronograma do processo de autoavaliação.....	4
2. ANÁLISE DOS RESULTADOS ESCOLARES DO ANO LETIVO 2013/2014	5
3. PLANO DE MELHORIA (2014/15)	5
3.1. Áreas de melhoria.....	5
3.2. Ações por área de melhoria.....	6
3.2.1 - <i>Promoção de ações na área da prestação do serviço educativo com vista a aumentar as taxas de conclusão que estão aquém das metas estabelecidas pela Escola</i>	<i>6</i>
3.2.2. <i>Mobilização de todos os agentes para um trabalho articulado e de conjunto de modo a reduzirem as significativas taxas de abandono nos cursos profissionais, de educação e formação e vocacional.....</i>	<i>9</i>
3.2.3. <i>Implementação de atividades de supervisão da prática letiva com efeitos na melhoria das práticas profissionais</i>	<i>11</i>
3.2.4. <i>Implementação de processos de autoavaliação com abrangência às áreas chave da Escola e com impacto na melhoria das práticas profissionais.....</i>	<i>12</i>
4. INQUÉRITOS À COMUNIDADE ESCOLAR.....	13
4.1. Análise dos resultados obtidos nos inquéritos	13
4.1.1. <i>Encarregados de educação</i>	<i>13</i>
4.1.2. <i>Alunos</i>	<i>16</i>
4.1.3. <i>Pessoal docente</i>	<i>18</i>
4.1.4. <i>Pessoal não docente</i>	<i>21</i>
4.2. Análise transversal dos resultados obtidos nos inquéritos.....	22
4.2.1. <i>Pontos fortes.....</i>	<i>23</i>
4.2.2. <i>Prioridades de intervenção e estratégias de melhoria.....</i>	<i>23</i>
5. Plano de Ação 2015/2016	26
Conclusão	28

INTRODUÇÃO

Por força da legislação em vigor, definida na Lei n.º 31/2002, de 20 de Dezembro, designada por *Lei do Sistema de Avaliação da Educação e do Ensino Não Superior*, que formula a exigência de que estes se devem submeter a “padrões de qualidade devidamente certificados” e “reconhecidos nacional e internacionalmente”, o processo da Autoavaliação da Escola visa a reflexão interna sobre o grau de concretização do Projeto Educativo da Escola, o nível de execução das atividades desenvolvidas e proporcionadas, assim como o desempenho das estruturas pedagógicas, administrativas e de gestão e o sucesso educativo dos seus formandos, com vista à melhoria da qualidade.

Neste sentido o processo de autoavaliação pretende, através da monitorização e da construção de instrumentos de avaliação, alcançar resultados que permitam a definição de estratégias com vista à melhoria da qualidade do sistema educativo, valorizando o papel de cada interveniente do processo ensino-aprendizagem.

O presente relatório apresenta o processo de autoavaliação realizado na Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Vagos (EPADRV), durante o ano letivo 2014/2015, e que envolveu todos os elementos do Pessoal Docente e Pessoal Não Docente, bem como alunos e Pais/Encarregados de Educação.

A construção deste plano teve como referências e indicadores de análise: o Projeto Educativo da Escola (2012/2015), o Relatório da Avaliação Externa (abril de 2013), o Relatório de Autoavaliação 2013/2014 e o Relatório da Inspeção Geral da Educação e Ciência realizado no ano letivo 2014/2015 que, no exercício das suas competências consignadas no Decreto Regulamentar n.º 15/2012, de 27 de janeiro GEC sobre Cursos Profissionais, apresenta as considerações finais e recomendações/sugestões de melhoria da atividade dos cursos profissionais nos estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo e nas escolas profissionais, relativamente à organização e funcionamento destes cursos, à gestão modular, à avaliação das aprendizagens, aos resultados e à capacidade de melhoria da escola/agrupamento de escolas.

Partindo destes documentos, considerou-se que seriam mantidas as quatro áreas de melhoria já indicadas no relatório de autoavaliação de 2013/2014 e reforçadas áreas diretamente relacionadas com organização e funcionamento das PAP e FCT, com a monitorização e avaliação de aprendizagens, conforme indicações/sugestões constante no relatório da Inspeção Geral da Educação e Ciência.

As medidas apresentadas são propostas de trabalho que pretendem envolver toda a comunidade educativa, estimulando a reflexão e a partilha de boas práticas, bem como promover uma cultura de escola de autoavaliação e prestação de contas.

O presente documento assume-se como um projeto em construção, em que, a partir de um modelo definido, se avança progressivamente, com reavaliações e ajustamentos ao longo do seu percurso.

O plano pretende contribuir para que se consolidem e potenciem os pontos fortes, enquanto se minimiza ou elimina os pontos fracos, numa perseguição estruturada e consistente das metas estabelecidas no Projeto Educativo.

Neste sentido, serão identificados pontos fortes, áreas de melhoria e prioridades de intervenção para as diferentes dimensões de trabalho a desenvolver pela escola.

I. EQUIPA DE AUTOAVALIAÇÃO

1.1. Elementos constituintes

Face às mudanças estruturantes no corpo docente da EPADRV, no ano letivo 2014/2015, o presente relatório de autoavaliação foi elaborado por uma equipa nomeada pelo Sr. Diretor da EPADRV, Dr. Fernando Santos, para o ano letivo 2014/2015, constituída pelos seguintes elementos:

- Dina Baptista, docente, Adjunta do Diretor e elemento constituinte da equipa multidisciplinar;
- Cristina Domingues, docente, Diretora de Turma e elemento constituinte da equipa multidisciplinar;
- Isabel Amores, docente e Diretora de Turma. Elemento constituinte da equipa de autoavaliação do ano letivo 2013/2014;
- Maribel Domingues, docente;
- Valdemar Silva, docente, Diretor de Turma, Professor bibliotecário e elemento constituinte da equipa multidisciplinar.

1.2. Objetivos e metas

Esta equipa pretende dar continuidade ao trabalho desenvolvido pela equipa destacada no ano letivo anterior, 2013/2014, cujo relatório e plano de melhoria se encontram disponíveis na *webpage* da Escola, reforçando e consolidando as práticas de melhoria iniciadas pela equipa anterior e as propostas de ação para o presente ano letivo, assim como a definição de estratégias e planos de ação que continuem a promover uma melhoria dos resultados escolares.

Cabe, assim, a esta equipa elaborar um plano de autoavaliação, elencar e criar os instrumentos de recolha e tratamento de dados, orientar a aplicação e recolha de dados (em articulação com o Órgão de Gestão) e proceder à sua análise, quer para a monitorização constante do desempenho da Escola, quer para a elaboração de relatórios periódicos que devem dar origem à elaboração de planos de melhoria.

1.3. Cronograma do processo de autoavaliação

O processo de autoavaliação implicou um planeamento que teve em conta a proposta de ações definida pela anterior equipa de autoavaliação para o ano letivo 2014/2015, embora

tenha sofrido alguns reajustes de acordo com a organização da Escola e o calendário escolar.

Atividades	set.	out.	nov.	dez.	jan.	fev.	mar.	maio	jun.	jul.
Análise dos principais indicadores do sucesso, conclusão e abandono do ano letivo 2013/2014	x									
Produção de relatório dos resultados escolares 2013/2014		x								
Elaboração dos inquéritos de autoavaliação						x	x			
Recolha e tratamento dos dados dos inquéritos								x	x	
Elaboração do relatório final									x	x
Divulgação do relatório à comunidade escolar										x

2. ANÁLISE DOS RESULTADOS ESCOLARES DO ANO LETIVO 2013/2014

Tomando como referência os dados recolhidos no final do ano letivo 2013/2014, nos quais se pretendia analisar os principais indicadores do sucesso, conclusão e abandono, foi elaborado um relatório, cujos dados foram apresentados no Conselho Pedagógico de quinze de outubro de 2014, divulgados na *webpage* da Escola e que se apresentam em anexo a este relatório (*Anexo 1*).

3. PLANO DE MELHORIA (2014/15)

3.1. Áreas de melhoria

O plano de ações operacionalizado pela presente equipa de autoavaliação teve por base o relatório elaborado para o triénio 2013/2015 e, por conseguinte, as quatro áreas de melhoria nele contempladas:

- Promoção de ações na área da prestação do serviço educativo com vista a aumentar as taxas de conclusão que estão aquém das metas estabelecidas pela Escola;
- Mobilização de todos os agentes para um trabalho articulado e de conjunto de modo a reduzirem as significativas taxas de abandono nos cursos profissionais, de educação e formação e vocacional;
- Implementação de atividades de supervisão da prática letiva com efeitos na melhoria das práticas profissionais;
- Implementação de processos de autoavaliação com abrangência às áreas-chave da Escola e com impacto na melhoria das práticas profissionais.

3.2. Ações por área de melhoria

3.2.1 - Promoção de ações na área da prestação do serviço educativo com vista a aumentar as taxas de conclusão que estão aquém das metas estabelecidas pela Escola

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
1.1. Contratação de uma Educadora Social	- Apoio aos alunos residentes e/ou com dificuldades socioeconómicas.	Educadora Social	Início do ano letivo
	- Apoio a alunos institucionalizados e/ou acompanhados pela CPCJ e Tribunais de Famílias e Menores.	Educadora Social, SPO, Diretores da Turma	Ao longo do ano letivo
1.2. Aplicação do Manual de Conduta, com vista ao sucesso	- Entrega do <i>Manual de Conduta</i> , em formato papel, aos Encarregados de Educação - Análise detalhada do <i>Manual de Conduta</i> com os alunos de cada turma	Diretores de turma, Equipa Multidisciplinar e Encarregados de Educação	Início do ano letivo

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
educativo dos alunos			
	<p>- Afixação do <i>Manual de Conduta</i> em todas as salas de aula e espaços formativos</p> <p>- Análise e balanço aplicação do <i>Manual de Conduta</i> pelos departamentos</p> <p>- Análise das propostas dos departamentos com vista a uma possível revisão</p>	<p>Órgão de Gestão</p> <p>Docentes</p> <p>Equipa Multidisciplinar</p>	<p>Início do ano letivo</p> <p>3º Período</p> <p>3º Período</p>
1.3. Criação do Gabinete de Apoio à Disciplina (GAD)	<p>- Funcionamento do GAD em dois espaços diferentes, estrategicamente escolhidos de acordo com a disposição das salas de aula, com um horário ininterrupto</p>	<p>Educadora Social, Coordenadora Pedagógica, Docente de Educação Especial, Psicóloga e Assistente Operacional</p>	<p>Ao longo do ano letivo</p>

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
1.4. Reorganização do horário escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgação dos procedimentos a adotar por todos os elementos da comunidade escolar - Divulgação, junto dos Diretores de Turma, das ocorrências registadas no GAD por período - Elaboração de um relatório anual 	Órgão de gestão Equipa do GAD	Início do ano letivo 3º Período
	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusão de dois tempos letivos para recuperação de módulos em atraso/assiduidade e aprendizagens. 	Comissão de horários e Órgão de Gestão	Ao longo do ano letivo
1.5. Elaboração de documentos orientadores	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de um documento de uniformização de procedimentos para recuperação de aprendizagens/assiduidade/módulos - Elaboração do Regulamento da Residência em articulação com o <i>Manual de Conduta</i> 	Equipa multidisciplinar	1º e 2º períodos 2º e 3º períodos
1.6. Levantamento de dados escolares referentes ao ano letivo 2014/2015	<ul style="list-style-type: none"> - Recolha de dados por turma, nomeadamente do número de módulos recuperados e em atraso (por disciplina), por período. 	Diretores de turma Coordenadora dos diretores de turma	No final de cada período letivo
1.7. Divulgação de dados escolares	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexão em Conselho de Diretores de Turma, em Conselho de Turma e em Departamento dos 	Docentes	Ao longo do ano letivo

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
referentes ao ano letivo 2014/2015	dados referentes a cada período.		
1.8. Reforço da articulação entre docentes, diretor de turma, diretor de curso e secretariado de exames	- Articulação entre docentes, diretor de turma, diretor de curso e secretariado de exames (no caso de alunos pós-candidatura), com vista à recuperação dos módulos em atraso identificados em cada período.	Docentes, diretores de turma, diretores de curso e secretariado de exames	Ao longo do ano letivo

3.2.2. Mobilização de todos os agentes para um trabalho articulado e de conjunto de modo a reduzirem as significativas taxas de abandono nos cursos profissionais, de educação e formação e vocacional

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
2.1. Monitorização do abandono	- Recolha e tratamento de dados relativos ao abandono, anulações de matrícula, exclusões por faltas, transferência de escola e turma.	SPO, Diretores de Turma, Serviços Administrativos Escolares	Ao longo do ano letivo
2.2. Implementação de coadjuvâncias pedagógicas nas turmas com maiores riscos de abandono	- Reforço do apoio pedagógico em contexto de sala de aula, através de coadjuvâncias pedagógicas, com vista a um acompanhamento mais próximo nas turmas com maiores riscos de abandono escolar	Docentes	A partir do 2º período

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
2.3. Parceria entre SPO, Educação Especial, Educadora Social e Diretor(a) de Turma	- Articulação entre SPO, Educação Especial, Educadora Social e Diretor(a) de Turma, de forma a minimizar o número de alunos que abandonam a escola	SPO, Educação Especial, Educadora Social e Diretores de Turma	Ao longo do ano letivo
2.4. Desenvolvimento de atividades de reforço de integração social e cultural	- Dinamização de várias atividades: desporto escolar, <i>Escolíadas</i> , Formações e cursos complementares, concursos variados (<i>Masterchef</i> , concurso de baristas, concurso nacional C – Prova de Saltos) visitas de estudo nacionais e internacionais e ações no âmbito da secção de saúde e ambiente e do empreendedorismo	Alunos, docentes, pessoal não docente e secções	De acordo com a calendarização de cada atividade
2.5. Valorização do mérito e desempenho em áreas diversificadas	- Criação do quadro de honra, destinado a premiar o melhor aluno por ano e curso conforme consta no Manual de Conduta - Projeto Aluno Dia (na área da equitação), com vista a complementar e a valorizar a componente técnica.	Órgão de Gestão e Equipa multidisciplinar Docentes e técnicos de área de equitação	1º período 2º e 3º período

3.2.3. Implementação de atividades de supervisão da prática letiva com efeitos na melhoria das práticas profissionais

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
3.1 Aplicação de um Projeto de Supervisão Pedagógica ativa	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniões de trabalho entre os docentes/técnicos e as respetivas coordenadoras de modo a garantir uma supervisão ativa - Reuniões de trabalho de articulação pedagógica - Reflexão do trabalho desenvolvido em grupo disciplinar ou área de formação 	Docentes Coordenadoras dos Departamentos e Conselho Técnico	Ao longo do ano letivo
3.2. Avaliação do Projeto de Supervisão Pedagógica na área técnica	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicação de inquéritos aos técnicos especializados para avaliar a perceção do trabalho de desenvolvido, pelas supervisoras pedagógicas e perceção dos efeitos da supervisão para o desenvolvimento pessoal e profissional dos supervisionados. - Análise e reflexão dos resultados dos inquéritos em Conselho Técnico. - Elaboração de um relatório final sobre a supervisão pedagógica dos técnicos especializado 	Supervisores pedagógicos Técnicos especializados Coordenadora do Conselho Técnico e Técnicos Supervisoras pedagógicas.	2º período 3º período
3.3. Implementação de um plano de formação orientado para a Supervisão Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Frequência da ação de formação "Supervisão e Avaliação do Desempenho Docente: um processo de iteração construtiva 	Supervisores pedagógicos	3º período

3.2.4. Implementação de processos de autoavaliação com abrangência às áreas chave da Escola e com impacto na melhoria das práticas profissionais

Ações de melhoria	Estratégias	Intervenientes	Calendarização
4.1. Alargamento da equipa de autoavaliação	- Constituição de uma equipa de autoavaliação constituída por: um elemento da Direção, um professor bibliotecário; dois Diretores de Turma, um deles pertencente à Equipa Multidisciplinar e um docente	Órgão de Gestão	Início do ano letivo
4.2. Análise do relatório da Inspeção Geral de Auditoria Externa de Educação e Ciência para os Cursos Profissionais	-Envio do relatório a todos os docentes - Reflexão sobre as recomendações/sugestões de melhoria do relatório em Departamento, Conselho de Diretores de Turma, Conselho Pedagógico e equipa de autoavaliação.	Órgão de Gestão Docentes	3º período 3º período
4.3. Recolha de dados com vista à Proposta de Melhoria para o próximo ano	- Elaboração de inquéritos a aplicar a toda a comunidade educativa - Análise dos resultados - Elaboração de um plano de melhoria	Equipa de Autoavaliação	2º e 3º período

4. INQUÉRITOS À COMUNIDADE ESCOLAR

A elaboração dos inquéritos teve em conta o plano de ação definido pela equipa de autoavaliação anterior, procurou dar resposta às sugestões/recomendações que constam no relatório do IGEC de 2014 e pretendeu ser um ponto de partida para o trabalho a desenvolver no próximo ano letivo.

Toda a comunidade escolar (pessoal docente, pessoal não docente, alunos e encarregados de educação) foi mobilizada no sentido de participarem ativamente no processo de autoavaliação da escola.

Para isso, a equipa de autoavaliação elaborou inquéritos a fim de serem aplicados a todos os intervenientes, de modo a recolher informações relativas aos aspetos mais relevantes do funcionamento da escola.

Os questionários do pessoal docente, pessoal não docente e dos alunos foram respondidos *online*, ao longo do 3º período, utilizando a plataforma *Google Drive*. Os questionários dos encarregados de educação foram disponibilizados em suporte papel e entregues na reunião realizada com os diretores de turma para a entrega dos registos de avaliação do 2º período.

Nos inquéritos foi escrupulosamente respeitado o anonimato dos inquiridos.

Em cada questão foi pedido que avaliassem o grau de concordância ou discordância das afirmações/questões apresentadas, através de uma escala que vai do “Muito insuficiente” (discordância plena) ao “Muito bom” (concordância plena).

A escala utilizada foi: Muito insuficiente / Insuficiente / Suficiente / Bom / Muito bom / Sem opinião.

A opção “Sem opinião” seria considerada apenas nas afirmações em que manifestamente não tivessem conhecimento de causa para avaliar.

A análise efetuada considerou como avaliação positiva as situações em que a soma das percentagens do BOM com o MUITO BOM foi superior ou igual a 65%.

Os gráficos obtidos nos inquéritos realizados apresentam-se em anexo (*Anexo 2*).

4.1. Análise dos resultados obtidos nos inquéritos

4.1.1. Encarregados de educação

a) Caracterização dos inquiridos

Responderam ao inquérito 107 encarregados de educação, correspondendo a cerca de 60% do número total.

Dos encarregados de educação que responderam, a maioria (61%) tem entre 36 e 46 anos de idade, apenas 2% entre 25 e 35 anos e 37% tem 47 anos ou mais.

A grande maioria dos encarregados de educação é do sexo feminino (83%), sendo que apenas 17% dos inquiridos são do sexo masculino.

Relativamente às habilitações académicas, existe uma grande heterogeneidade: 16% possuem o 1º ciclo, 28% o 2º ciclo, 26% o 3º ciclo, 15% o secundário, 4% o bacharelato, 10% a licenciatura e 1% possui outro tipo de habilitação académica.

No que diz respeito à profissão exercida pelo encarregado de educação, verifica-se que abrange diversas áreas de atividade, sendo que as profissões com maior expressão são: operários fabris, domésticas e administrativos. É de salientar que cerca de 12% dos inquiridos se encontra desempregado.

Da totalidade dos inquiridos, 8% são encarregados de educação de alunos de cursos CEF, 14% do curso vocacional e 78% de cursos profissionais.

b) Resultados por domínio

De uma forma geral, os encarregados de educação mostram-se satisfeitos com o trabalho desenvolvido e com o serviço prestado pela escola. Na maioria das questões colocadas, a resposta com uma maior percentagem foi o **BOM**.

• Conselho Geral

Mais de metade dos encarregados de educação não se sente bem informado sobre as deliberações do Conselho Geral.

• Direção

Na generalidade, os encarregados de educação consideram que a direção mostra disponibilidade para os ouvir, quando estes o solicitam, e que proporciona situações de aprendizagem (formativas, culturais, desportivas e pedagógicas) enriquecedoras para a formação e desenvolvimento dos alunos.

• Escola

Neste domínio, os encarregados de educação consideram que a escola realiza um bom trabalho no que concerne ao controlo de entradas e saídas e à colaboração com as famílias, no sentido de evitar que os alunos falem às aulas, sendo a comunicação clara e eficaz. Consideram ainda que a escola se preocupa efetivamente em desenvolver nos alunos o respeito pelos outros e o espírito de tolerância e que promove informação sobre as saídas profissionais.

As questões nas quais a avaliação dos encarregados de educação foi menos favorável prendem-se com a organização e funcionamento da escola e com o conhecimento de documentos orientadores: Projeto Educativo, Regulamento Interno e Manual de Conduta da escola.

No que diz respeito à forma como são resolvidos os conflitos e aos mecanismos de combate à indisciplina, os encarregados de educação não se sentem plenamente satisfeitos.

♦ **Ensino e aprendizagem**

Relativamente ao domínio do Ensino e Aprendizagem, os encarregados de educação revelaram-se muito satisfeitos, destacando-se o modo empenhado como os professores ajudam os alunos nas suas dificuldades e a boa relação existente entre eles. Consideram ainda que o ensino que é dado aos seus educandos corresponde às expectativas, desenvolvendo o gosto pela aprendizagem, nomeadamente com a implementação de atividades complementares à formação.

Os resultados obtidos foram mais baixos no que diz respeito ao modo como as famílias são incentivadas a envolverem-se no processo ensino-aprendizagem dos seus educandos.

♦ **Diretor de turma/ Diretor de curso**

Foi neste domínio que se obtiveram os resultados mais positivos de todo o inquérito.

Os encarregados de educação demonstraram claramente estarem muito satisfeitos com o trabalho desenvolvido pelos diretores de turma, nomeadamente pela disponibilidade para atender fora do horário de atendimento, do qual quase todos têm conhecimento, pela articulação entre as partes de forma a promover o sucesso educativo dos alunos e ainda pela eficácia na comunicação de situações relacionadas com o comportamento e atitudes do seu educando.

Os encarregados de educação de alunos que já estiveram em Formação e Contexto de Trabalho mostraram-se muito satisfeitos com a forma como o diretor de curso acompanhou e coordenou o trabalho do aluno.

♦ **Serviços e valências**

Na avaliação dos Serviços/Valências, os encarregados de educação demonstraram uma grande satisfação com o serviço prestado pelos Serviços Administrativos (Secretaria), estando, porém, menos satisfeitos com as instalações da escola, em particular com a residência, e com o serviço prestado pelo refeitório.

4.1.2. Alunos

a) Caracterização dos inquiridos

Responderam ao inquérito 260 alunos de um universo de 389, correspondendo a cerca de 67% do número total.

Dos alunos que responderam ao questionário, 42% têm entre 16 e 17 anos, 39% entre 18 e 20 anos e 10% têm entre 21 e 23 anos. Cerca de 9% têm 15 anos ou menos e apenas 1% têm 23 anos ou mais.

Relativamente à modalidade de ensino, 21 alunos pertencem à turma do curso vocacional, 14 alunos frequentam um curso de educação e formação e 225 um curso profissional. A distribuição destes últimos por curso é a seguinte: 50 no curso de Técnico de Produção Agrícola, 24 no de Técnico de Manutenção Industrial, 99 no de Técnico de Restauração, 42 no de Técnico de Gestão Equina e 9 no de Técnico de Turismo e Ambiente Rural. Sabe-se ainda que 82 frequentam o 10º ano, 86 o 11º ano e 57 o 12º ano.

b) Resultados por domínio

De um modo geral, os alunos mostram-se satisfeitos com o trabalho desenvolvido e com o serviço prestado pela escola. Na maioria das questões colocadas, a resposta com uma maior percentagem foi o **BOM**.

• Ensino e metodologia

Os alunos consideram que os professores expõem a matéria com clareza e esclarecem dúvidas, utilizando metodologias que favorecem o sucesso educativo. Sentem-se bem informados pelos professores no que respeita a conteúdos, objetivos e critérios de avaliação.

Consideram ainda que a escola proporciona formações/atividades complementares importantes para a sua formação académica e que a formação prática e a Formação em Contexto de Trabalho preparam suficientemente para a vida ativa.

Contudo, os alunos demonstraram estar menos satisfeitos com o modo como os professores incutem hábitos de estudo e de trabalho e na justiça com que os avaliam.

• Relação com os professores

Os alunos reconhecem de forma notória que os professores desenvolvem todos os esforços no sentido de recuperar módulos/aprendizagens em atraso. Evidenciaram também a pontualidade dos professores e a boa relação existente entre eles.

Os resultados foram menos positivos no que diz respeito ao modo como os professores controlam a disciplina na sala de aula.

• **Diretor de turma**

Os alunos demonstraram de modo evidente que o diretor de turma realiza um bom trabalho.

Consideram que define estratégias que garantem o adequado funcionamento das atividades letivas, promovendo a disciplina dos alunos, e que manifesta empenho na reposição de aulas assim como na recuperação de módulos/aprendizagens em atraso dos alunos da turma. O diretor de turma fomenta um bom relacionamento entre os alunos da turma.

• **Diretor de curso**

Em relação ao diretor de curso, os alunos avaliaram de uma forma mais positiva o acompanhamento do processo de conceção, elaboração e apresentação das PAP e na preocupação em selecionar entidades de acolhimento que contribuam para uma formação em contexto de trabalho de qualidade.

Mostraram-se satisfeitos com o acompanhamento do desenvolvimento da formação dos alunos ao longo do curso e com o acompanhamento durante a formação em contexto de trabalho.

• **A escola**

Na generalidade, os alunos gostam de estar na escola, demonstrando apreço pela turma em que estão integrados e pelo curso que frequentam. Reconhecem que existe um clima de segurança dentro da escola e nas suas imediações. Consideram ainda que a escola proporciona respostas adequadas aos alunos com dificuldades de aprendizagem e de integração e que os estágios correspondem às suas expectativas.

Por outro lado, consideram satisfatória a igualdade de tratamento dos alunos e a disponibilidade manifestada pelos funcionários da escola para os ajudar, porém, sentem que o reconhecimento e a divulgação do mérito individual dos alunos ficam aquém do desejado. Consideram razoáveis as condições existentes para o uso de novas tecnologias.

Os alunos demonstraram estar pouco satisfeitos com a divulgação e o cumprimento do Regulamento Interno e do *Manual de Conduta*, bem como com a organização e funcionamento da escola.

• Serviços e valências

Neste domínio, os alunos demonstraram estar muito satisfeitos com o serviço prestado pelos serviços administrativos (Secretaria).

Em relação à qualidade do serviço prestado pela biblioteca escolar, refeitório/bar, reprografia e residência, os alunos consideram que é satisfatória. Por sua vez, avaliam como suficientes os recursos, equipamentos e instalações existentes para as disciplinas da componente técnica da sua área vocacional.

Porém, revelaram que não estão satisfeitos com a qualidade das salas de aula nem com as condições existentes para a prática do desporto.

4.1.3. Pessoal docente

a) Caracterização dos inquiridos

Responderam ao inquérito 43 docentes (dos quais 15 são técnicos especializados) de um universo de 55, correspondendo a cerca de 78% do número total.

Dos 43 inquiridos, 12 pertencem ao departamento de Línguas, 6 ao departamento de Ciências Sociais e Humanas/Expressões, 9 ao Departamento de Matemática e Ciências Experimentais e 16 pertencem ao Conselho Técnico.

Dos docentes que responderam ao inquérito, 7% têm entre 21 e 30 anos, 47% entre 31 e 40 anos, 37% entre 41 e 50 anos e 9% têm mais de 50 anos.

Relativamente ao tempo de serviço, 21% têm 5 anos ou menos, 23% têm de 6 a 10 anos, 19% têm de 11 a 15 anos, 23% têm de 16 a 20 anos e 14% têm mais de 20 anos.

Em relação aos anos de docência na EPADRV, cerca de 67% dos inquiridos têm 5 anos ou menos, 16% têm 6 a 10 anos, 9% têm 11 a 15 anos, 5% têm 16 a 20 anos e 2% têm mais de 20 anos.

b) Resultados por domínio

De um modo geral, o pessoal docente mostra-se satisfeito com o trabalho desenvolvido pela escola nas suas diversas vertentes. Na maioria das questões colocadas, a resposta com maior percentagem foi o **BOM**.

• Conselho Geral

Mais de metade do pessoal docente demonstrou não se sentir bem informado acerca das deliberações do Conselho Geral.

♦ Direção

Neste domínio, os docentes mostram-se muito satisfeitos com a disponibilidade demonstrada pela Direção para atendimento pessoal e com o modo de promoção do desenvolvimento e modernização da escola nas suas diferentes valências, bem como com a concretização do plano anual de atividades.

Consideram ainda que a Direção divulga de modo bastante eficaz a formação contínua para docentes promovida por entidades credenciadas, incentivando a participação na elaboração do plano de formação e que a oferta formativa para os alunos é diversificada e adequada à procura.

Por outro lado, manifestam satisfação no que concerne à gestão por parte da Direção das instalações, espaços e equipamentos e dos recursos humanos, delegando áreas de responsabilidade e tarefas.

Apesar de considerarem que a Direção faz aplicar o regulamento interno, mostram-se menos satisfeitos com o modo como gere as situações de indisciplina ou de conflito.

♦ Escola

Os docentes demonstraram estar muito satisfeitos com as estratégias implementadas pela escola com vista à reposição de faltas e recuperação de módulos/aprendizagens. Consideram também que a escola realiza um bom trabalho no que respeita à comunicação interna, dando a conhecer as atividades e os documentos estruturantes, e na forma como auxilia os alunos com dificuldades de aprendizagem e de integração.

Consideram satisfatório o reconhecimento do desempenho profissional dos docentes e do mérito individual dos alunos.

O pessoal docente revelou não estar satisfeito com as condições existentes para o uso de novas tecnologias nem com os mecanismos de combate à indisciplina.

♦ Conselho Pedagógico

O pessoal docente sente-se bem informado sobre as deliberações do Conselho Pedagógico e considera que toma decisões que refletem as propostas dos Departamentos Curriculares e Conselho Técnico.

♦ Departamento/Coordenadores

De um modo geral, os docentes estão muito satisfeitos com o trabalho desenvolvido em departamento, salientando-se a operacionalização das atividades propostas para o Plano Anual de Atividades, que estão de acordo com o Projeto Educativo da escola. Destaca-se ainda o apoio que os coordenadores prestam aos docentes, em termos científicos e pedagógicos, através de uma supervisão pedagógica ativa e a reflexão feita nas reuniões de

departamento sobre os resultados obtidos nas disciplinas que o integram, adotando estratégias de melhoria.

Consideram que o departamento colabora com o Conselho Pedagógico, promovendo uma boa articulação pedagógica e que existe articulação entre a coordenação educativa e a supervisão pedagógica, com vista a assegurar a gestão modular.

• **Diretores de Curso**

O pessoal docente considera que os diretores de curso promovem de modo eficiente a divulgação dos cursos interna e externamente, através das atividades que organizam ou propõem. Coordenam de forma eficaz a implementação da FCT e articulam com o conselho de turma, de forma a garantir o sucesso escolar dos alunos.

No entanto, os docentes não se mostraram plenamente satisfeitos com o modo como os diretores de curso promovem a articulação entre as diferentes disciplinas e as diferentes componentes de formação do curso, nem com a participação no planeamento pedagógico do curso que lideram.

Os resultados obtidos foram menos positivos na questão relacionada com a articulação do diretor de curso com o professor responsável pela lecionação da PAP e FCT, no sentido de acompanhar o trabalho desenvolvido.

• **Diretores de Turma**

O pessoal docente demonstrou de forma bastante clara que os diretores de turma articulam com os docentes do Conselho de Turma, de modo a promoverem a reposição de faltas e a recuperação de módulos/aprendizagens. Consideram também que definem estratégias que garantem o adequado funcionamento das atividades letivas, promovendo a disciplina dos alunos.

• **Serviços/Valências**

Neste domínio, os resultados obtidos foram muito heterogéneos.

Os docentes demonstraram estar bastante satisfeitos com a qualidade do serviço prestado pela reprografia e pelos serviços administrativos e consideram que a escola dispõe de recursos, equipamentos e instalações adequados às áreas formativas que leccionam.

Em relação ao serviço prestado pela biblioteca escolar, consideram-no satisfatório.

Porém, manifestaram a sua insatisfação relativamente à qualidade das salas de aula e à qualidade do serviço prestado pelo refeitório/bar. Os resultados mais baixos de todo o inquérito foram obtidos na questão em que se pedia para avaliar as condições para a prática do desporto.

4.1.4. Pessoal não docente

a) Caracterização dos inquiridos

Responderam ao inquérito 11 funcionários de um universo de 18, correspondendo a cerca de 61% do número total. Apenas 1 é contratado, sendo os restantes do quadro da escola.

A grande maioria do pessoal não docente é do sexo feminino (91%), sendo apenas 9% do sexo masculino.

Dos funcionários que responderam ao questionário, cerca de 36% têm entre 31 e 40 anos, 27% entre 41 e 50 anos e 36% tem mais de 50 anos.

Em relação ao tempo de serviço na EPADRV, cerca de 9% dos inquiridos têm 5 anos ou menos, 27% têm 6 a 10 anos, 18% têm 11 a 15 anos e 46% têm mais de 20 anos de serviço.

b) Resultados por domínio

De um modo geral, o pessoal não docente mostra-se satisfeito com o trabalho desenvolvido pela escola. Na maioria das respostas dadas, a percentagem foi **BOM**.

• Conselho Geral

O pessoal não docente considera-se suficientemente bem informado acerca das deliberações do Conselho Geral. Porém, demonstraram de forma notória que os representantes do pessoal não docente no Conselho Geral não estão a conseguir ser portavozes eficientes das sugestões e dificuldades sentidas por este grupo da comunidade escolar.

• Diretor/Direção

Neste domínio, demonstraram estar muito satisfeitos com o trabalho desenvolvido pela Direção, no que concerne ao incentivo à participação em ações de formação que visem o melhoramento profissional, à valorização do trabalho e desempenho do pessoal não docente, bem como à definição clara do papel e das atribuições de cada um, tendo em conta as suas competências profissionais. Consideram ainda que a Direção promove o diálogo de forma a incentivar o trabalho em equipa.

O pessoal não docente considera suficiente a avaliação periódica da satisfação dos funcionários.

Na questão relacionada com o processo de avaliação do desempenho, cerca de metade sente que a Direção avalia os funcionários de forma justa, identificando, reconhecendo e valorizando o mérito e a excelência do pessoal não docente. Porém, a outra metade não emitiu opinião.

Demonstraram claramente que não estão satisfeitos com o envolvimento do pessoal não docente nos processos de tomada de decisões.

• **Escola e relação com a comunidade**

O pessoal não docente demonstrou estar plenamente satisfeito com os direitos e deveres que constam no Regulamento Interno. Sentem-se muito respeitados pelos professores e pelos alunos e avaliaram de um modo muito positivo a segurança existente na escola e o bom acompanhamento dado aos alunos, bem como a imagem da escola na comunidade em que está inserida. Consideram ainda que a escola promove eficazmente mecanismos de consulta e diálogo entre docentes e pessoal não docente e que assegura boas condições de trabalho, respeitando as regras de higiene e segurança no trabalho.

Por outro lado, consideram satisfatório o ambiente da escola e o respeito manifestado pelos seus colegas.

• **Serviços/Valências**

Neste domínio, revelaram estar muito satisfeitos com as instalações do seu serviço e com o reconhecimento, por parte da escola, da importância das tecnologias da informação, incentivando a aprendizagem e a utilização pelo pessoal não docente.

Avaliaram também de forma positiva a gestão das instalações, espaços e equipamentos, considerando-a adequada às necessidades dos alunos e à funcionalidade dos serviços.

4.2. Análise transversal dos resultados obtidos nos inquéritos

A equipa de autoavaliação fez uma análise transversal dos resultados obtidos nos vários inquéritos realizados, destacando os pontos mais fortes e as áreas de melhoria e prioridades de intervenção.

4.2.1. Pontos fortes

a) Direção

- Disponibilidade manifestada para atendimento pessoal;
- Promove a concretização do Plano Anual de Atividades e o desenvolvimento e modernização da escola nas suas diferentes valências;
- Diversifica e adequa a oferta formativa em função da procura de formação;
- Divulga pelos meios adequados a oferta de formação contínua, incentivando a participação em ações de formação que visem o melhoramento profissional para docentes e pessoal não docente.

b) Escola/Intervenientes/Aprendizagens

- Controlo de entradas e saídas dos alunos;
- Mecanismos de reposição de faltas e recuperação de módulos/aprendizagens;
- Os estágios correspondem às expetativas dos alunos;
- Boa relação entre alunos e professores;
- Desempenho dos diretores de turma;
- Desempenho dos coordenadores ao nível da supervisão pedagógica, da dinamização de atividades do Plano Anual de Atividades e da reflexão dos resultados obtidos por disciplina e adoção de estratégias de melhoria.

c) Serviços/Valências

- Qualidade do serviço prestado pela secretaria (Serviços Administrativos).

4.2.2. Prioridades de intervenção e estratégias de melhoria

Tomando como referência as questões em que as percentagens obtidas foram mais baixas em todos os inquéritos, considerou-se como principais prioridades de intervenção para o ano letivo 2015/2016 as que abaixo se elencam. Contudo, numa ótica de reflexão e de propostas de melhoria para o próximo ano letivo, a equipa de autoavaliação entendeu propor estratégias de melhoria para cada prioridade.

Prioridades de Intervenção	Estratégias de Melhoria
Divulgação das deliberações do Conselho Geral	<ul style="list-style-type: none"> - Enviar as deliberações do Conselho Geral à comunidade escolar, por <i>email</i>. - Afixar as deliberações num <i>placard</i> reservado a este órgão.
Gestão das situações de indisciplina e/ou conflito e respetivos mecanismos de combate	<ul style="list-style-type: none"> - Reestruturar o gabinete do apoio à disciplina ao nível de: procedimentos; espaço físico autónomo; afetação de recursos humanos, preferencialmente de docentes com formação ao nível da gestão de conflitos.
Organização e funcionamento da escola	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar a comunicação entre os diferentes intervenientes (diretor de curso/diretor de turma/docentes e outros responsáveis pelas diferentes valências da escola) usando preferencialmente o correio eletrónico. - Na receção aos encarregados de educação promover uma sessão de esclarecimento sobre o funcionamento dos cursos e da escola. - Criar um grupo de trabalho para garantir a uniformização dos documentos existentes - Propor a realização de uma reunião por período com os delegados de turma e o Diretor.
Conhecimento dos documentos estruturantes da escola (Regulamento Interno, Projeto Educativo e Manual de Conduta)	<ul style="list-style-type: none"> - Reforçar a entrega em formato papel aos encarregados de educação do manual de conduta. - Preparar uma apresentação multimédia, com uma breve sinopse destes documentos na reunião de receção aos alunos, pais e encarregados de educação. - Disponibilizar em diferentes pontos da escola o regulamento interno e projeto educativo para fácil consulta.
Reconhecimento e divulgação do mérito individual dos alunos	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar os nomes dos alunos do quadro de honra, iniciativa já contemplada no anuário 2014/2015. - Afixar um painel com o nome e fotografia dos alunos distinguidos para o quadro de honra numa área de visibilidade privilegiada da escola. - Entregar os prémios aos alunos na sessão de receção aos alunos, pais e encarregados de educação. - Convidar os alunos premiados a liderarem uma visita guiada pelos espaços/polos da escola para os novos alunos.

Prioridades de Intervenção	Estratégias de Melhoria
Articulação entre o diretor de curso e o professor responsável pela PAP	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorizar o cumprimento da calendarização as várias fases de trabalho da PAP que exijam o cumprimento de objetivos. - Promover uma reunião entre o diretor de curso e os docentes responsáveis pela PAP no início do ano letivo - Frequentar uma Ação de Formação promovida pela EPADRV, em outubro de 2015, para diretores de curso (Ação já acreditada pelo centro de formação e aprovada em conselho pedagógico). - Afetar outros professores ao projeto PAP de forma a garantir um acompanhamento eficaz e efetivo dos trabalhos. - Criar um gabinete de empregabilidade e empreendedorismo no qual se incluam também os diretores de curso.
Envolvimento do pessoal não docente nos processos de tomada de decisões	<ul style="list-style-type: none"> - Promover reuniões mais regulares (por exemplo, no início, no meio e no final do ano letivo) entre pessoal não docente e direção com vista a um maior envolvimento deste corpo da comunidade educativa na tomada de decisões
O representante do pessoal não docente não tem sido porta-voz das sugestões e dificuldades sentidas por este grupo escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Propor uma reunião do representante do pessoal não docente com o corpo que representa antes de cada uma das reuniões do Conselho Geral, de forma a poder ser porta-voz das sugestões/problemas dos elementos que representa.
Condições para o uso de novas tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> - Reparar e adquirir os equipamentos eletrónicos, nomeadamente computadores para as salas de aula e impressoras para os gabinetes de apoio aos professores. - Definir um plano estratégico com vista à manutenção de equipamentos. - Nomear um diretor de instalações responsável pelos equipamentos eletrónicos e informáticos.
Condições para a prática do desporto	<ul style="list-style-type: none"> - Construir uma cobertura no recinto desportivo que possibilite a prática das várias modalidades ao longo de todo o ano.

Prioridades de Intervenção	Estratégias de Melhoria
Qualidade das salas de aula	<ul style="list-style-type: none"> - Requalificar as salas 9, 10 e 11, sobretudo ao nível do piso e da impermeabilização. - Garantir que os recursos humanos existentes assegurem a limpeza de todas as salas de aula, incluindo as salas dos polos, através da elaboração de um plano semanal. - Responsabilizar um assistente operacional pela verificação do bom estado das salas de aula.
Qualidade do serviço prestado pelo refeitório/bar	<ul style="list-style-type: none"> - Diversificar os bens alimentícios disponíveis para consumo no bar, com o intuito de promover uma alimentação saudável e variada, em articulação com a secção de Saúde e Ambiente. - Institucionalizar um cartão que permita o acesso ao bar, evitando o manuseamento de notas e moedas. - Caso seja instituído o cartão, propor que alguns alunos do curso de restauração - variante restaurante-bar - rotativamente, possam cumprir algum tempo da componente técnica no bar da escola.

5. PLANO DE AÇÃO 2015/2016

Partindo do princípio que a autoavaliação deve ser um processo contínuo e em constante construção, a presente equipa de autoavaliação propõe um plano de ação a ser implementado pela próxima equipa.

AÇÕES A IMPLEMENTAR	CALENDARIZAÇÃO
A- Apresentação do relatório da equipa de autoavaliação 2014/2015 no 1º conselho pedagógico do próximo ano letivo	Setembro de 2015
B- Frequência de uma ação de formação sobre autoavaliação ou estabelecimento de uma parceria com uma instituição de ensino público que assessorie a equipa de autoavaliação.	1º período

AÇÕES A IMPLEMENTAR	CALENDARIZAÇÃO
C- Análise dos resultados escolares 2014/2015: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados escolares por ano e turma (taxas de sucesso e médias por disciplina, módulos recuperados e em atraso, anulações de matrícula, transferências, exclusão por faltas, abandono); ▪ Taxas de conclusão e empregabilidade dos alunos finalistas (2º ano CEF e 12º ano dos Cursos Profissionais) ▪ Produção de um relatório a apresentar no Conselho Pedagógico 	<p>Setembro e outubro de 2015</p> <p>Novembro de 2015</p>
D. Proposta para o Regulamento Interno <ul style="list-style-type: none"> ▪ Redação de um texto a incluir no Regulamento Interno, no qual constem a composição e competências da equipa de autoavaliação 	<p>1º período</p>
E. Questionários aos Delegados de Turma incidindo nas aprendizagens / metodologias de ensino e indisciplina. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboração dos inquéritos ▪ Aplicação dos inquéritos ▪ Tratamento e análise dos dados 	<p>2º período</p> <p>Final do 2º período</p> <p>3º período</p>
F. Monitorização das propostas de estratégias de melhoria	<p>Ao longo do ano</p>
G. Recolha dos dados referentes aos resultados escolares do ano letivo 2015/2016	<p>Final do ano letivo</p>
H. Elaboração de um plano de melhoria assente no novo Projeto Educativo	<p>Ao longo do ano letivo</p>

CONCLUSÃO

Do trabalho realizado pela equipa de autoavaliação, constata-se que:

- O alargamento da equipa constituiu um fator positivo no processo de autoavaliação. Contudo, considera-se que, dentro do possível, a equipa se deve manter dentro do ciclo de vigência do Projeto Educativo e que a mesma deva incluir um elemento do pessoal não docente.
- O processo desenvolvido pela equipa de autoavaliação no âmbito da recolha e tratamento dos dados, embora assente numa base essencialmente empírica, permitiu um diagnóstico objetivo da escola e elencar um conjunto de estratégias e ações de melhoria. Além disso, considera-se que, no futuro, deve haver um conjunto de questões formuladas de forma igual nos diferentes inquéritos, para garantir um cruzamento de dados mais objetivo e rigoroso, assim como utilizar uma escala quantitativa para uma análise mais rigorosa dos dados.
- A realização de um trabalho desta natureza exige uma série de conhecimentos e competências que só uma formação adequada poderá proporcionar.

Em suma, o trabalho de autoavaliação é um processo de construção contínua que se deve adequar à realidade da escola, respondendo àquilo que são as necessidades de todos os seus intervenientes.

EPADRV, 27 de julho de 2015

Dina Baptista -

António Valdemar Silva -

Cristina Domingues –

Isabel Amores

Maribel Domingues -