

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO



ESCOLA SECUNDÁRIA
ARQUITECTO OLIVEIRA
FERREIRA

abril 2024



SELO DE
CONFORMIDADE
EQAVET



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

ÍNDICE

SIGLAS UTILIZADAS	3
1. SUMÁRIO EXECUTIVO	6
METODOLOGIA UTILIZADA.....	6
RESUMO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS ALCANÇADOS	7
2. ENQUADRAMENTO.....	8
ORIGEM DO PROJETO NA ORGANIZAÇÃO.....	8
ÂMBITO DO PROJETO	8
OBJETIVOS DA AUTOAVALIAÇÃO	10
3. PREPARAÇÃO E CONDUÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO (AA)	12
METODOLOGIA: ETAPAS DA AUTOAVALIAÇÃO	12
<i>RECURSOS UTILIZADOS (MATERIAIS E HUMANOS)</i>	16
EQUIPA DE AUTOAVALIAÇÃO (COMPOSIÇÃO E FORMAÇÃO)	26
ENVOLVIMENTO E COLABORAÇÃO DOS DIVERSOS INTERVENIENTES.....	26
4. RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO	27
5. ANÁLISE SWOT	61
6. SUGESTÕES DE MELHORIA IDENTIFICADAS DURANTE A AUTOAVALIAÇÃO	64
7. CONCLUSÃO	64

ANEXOS

SIGLAS UTILIZADAS

AA - Autoavaliação
ABAE - Associação Bandeira Azul da Europa
ACATA - Aconselhamento, Compreensão, Apoio e Tutoria ao Aluno
AESMB - Agrupamento de Escolas Sophia de Mello Breyner
AFC - Autonomia e Flexibilidade Curricular
AM - Áreas de Melhoria
ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
AO - Assistentes Operacionais
API - Acompanhamentos Psicológicos Individuais
ASE - Ação Social Escolar
AT - Assistentes Técnicos
ATE - Apoio Tutorial Específico
AVP - Associação de Voleibol do Porto
BE - Biblioteca Escolar
BVA - Bombeiros Voluntários da Aguda
CA - Conselho Administrativo
CAF - Common Assessment Framework
CCP - Coordenadora dos Cursos Profissionais
CCTICUA - Centro de Competência Tecnologias de Informação e Comunicação da Universidade de Aveiro
CCVnE - Clubes Ciência Viva na Escola
CDT - Conselho dos Diretores de Turma
CE - Comunidade Educativa
CS - Centro de Saúde Arcozelo/Boa Nova – Unidade Arcozelo
CEur. - Clube Europeu
CFAPR - Centro Formação Aurélio da Paz dos Reis
CG - Conselho Geral
CCH – Cursos Científico-Humanísticos
CMG - Câmara Municipal de Gaia
CP - Conselho Pedagógico
CPCJ - Comissão de Proteção das Crianças e Jovens
CT - Conselho de Turma
DAC - Domínios de Autonomia Curricular
DAE - Desfibrilhador Automático Externo
DC - Departamentos Curriculares
DE - Desporto Escolar
DGE - Direção-Geral da Educação
DI - Descritores Indicativos EQAVET
DT - Diretor de Turma
EAA - Equipa de Autoavaliação
EE - Encarregados de Educação
EFA - Cursos de Educação e Formação de Adultos
EFPP - Educação e Formação Profissional

ELA - Estação Litoral da Aguda

EMAEI - Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

EP - Ensino Profissional

EQAVET - European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training/ Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional

EQAVET (DI) - Descritores Indicativos EQAVET

EQAVET (IQ) - Indicadores de qualidade EQAVET

ERASMUS - European Region Action Scheme for the Mobility of University Students

ESAOF - Escola Secundária Arquiteto Oliveira Ferreira

ESE-IPP - Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico do Porto

FAPAS - Associação Portuguesa para a Conservação da Biodiversidade

GAME - Gabinete de Autoavaliação e Melhorias Educativas

GCI - Gabinete de Comunicação e Imagem

GD - Grupo Disciplinar

GEC - Educação para a Cidadania

GIP - Gabinete de Intervenção Prioritária

GNR - Guarda Nacional Republicana

GS - Gabinete de Segurança

IQ - Indicadores de Qualidade EQAVET

IGEC - Inspeção-Geral da Educação e Ciência

IPA - Intervenção Preventiva e Ativa

IPO - Instituto Português de Oncologia

LO - Linhas Orientadoras

MAIA - Monitorização, Acompanhamento e Investigação em Avaliação Pedagógica

ME - Ministério da Educação

OE - Objetivos estratégicos

ONG's - Organizações Não Governamentais

PAA - Plano Anual de Atividades

PAD - Plano de Ação do Diretor

PADDE - Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital da Escola

PAE - Planos de Ação Estratégica

PAPA - Plano Anual e Plurianual de Atividades

PAPES - Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde

PASEO - Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória

PCE - Projeto Curricular de Escola

PD - Pessoal Docente

PDCA - *Plan-Do-Check-Act*

PDE - Plano de Desenvolvimento Europeu

PDPSC - Planos de Desenvolvimento Pessoal, Social e Comunitário

PE - Projeto Educativo

PES - Projeto de Promoção e Educação para a Saúde

PEST - Política-Económica-Sociocultural e Tecnológica

PF - Plano de Formação

PID - Plano de Intervenção do Diretor

PISA- Programme for International Student Assessment
PIT - Projetos, Inovação e Tecnologias
PJ - Parlamento dos Jovens
PJFA - Presidente da Junta de Freguesia de Arcozelo
PM - Plano de Melhoria
PND - Pessoal Não Docente
PNL - Plano Nacional de Leitura
PNPSE - Plano Nacional Promoção do Sucesso Escolar
Projeto MAIA - Monitorização, Acompanhamento e Investigação em Avaliação Pedagógica
PRR - Plano de Recuperação e Resiliência
RA - Relatório de Autoavaliação
RAE - Referencial da Avaliação Externa
RAI - Relatório de Autoavaliação Interna
RBE - Rede de Bibliotecas Escolares
RE - Rede Escolar
RGP - Reunião Geral de Professores
RI - Regulamento Interno
SA - Sala de Artes
SAAD - Secção de Avaliação do Desempenho Docente
SBV - Suporte Básico de Vida
SE - Sistema Educativo
SPO - Serviços de Psicologia e Orientação
STEAM - Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics
SWOT - Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças)
TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente relatório tem como objetivo proceder à autoavaliação da Escola Secundária Arquitecto Oliveira Ferreira (ESAOF), no que diz respeito aos anos letivos de 2021/2022 a 2023/2024.

METODOLOGIA UTILIZADA

Para a realização desta autoavaliação, recorreu-se ao Modelo Integrado: *Common Assessment Framework* (CAF) Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* (EQAVET), criado para o efeito, envolvendo elementos do Pessoal Docente (PD) e Pessoal não Docente (PND), bem como alunos e Pais/Encarregados de Educação (EE).

As técnicas de pesquisa utilizadas foram:

- (i) a pesquisa documental;
- (ii) os inquéritos por questionário.

Foram seguidas todas as etapas do modelo acima referenciado com exceção da pontuação por critério e por subcritério pelo facto da equipa não se encontrar ainda familiarizada com a complexidade deste modelo, apesar da frequência de uma ação de curta duração, dinamizada pela Professora Doutora Marta Sampaio, da Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto, e de várias leituras efetuadas no âmbito do modelo Modelo Integrado: *Common Assessment Framework* (CAF) Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* (EQAVET).

No início deste processo avaliativo, coincidente com uma nova direção, cuja visão para a ESAOF passava pela adoção de uma cultura CAF, a equipa adotou o modelo supracitado, abandonando o modelo que usava em avaliações anteriores e que era substancialmente mais simples.

RESUMO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS ALCANÇADOS

Os resultados alcançados surgiram do confronto da análise documental e dos resultados dos inquéritos por questionário (ponto 4).

Para facilitar um diagnóstico claro da situação atual da ESAOF, construiu-se uma matriz *SWOT* (ponto 5), que pretende refletir a realidade desta instituição escolar - as forças e as fraquezas internas, bem como as oportunidades e as ameaças externas -, e identificar prioridades de atuação a concretizar através da delineação de planos de ação estratégicos para a melhoria do desempenho da escola.

2. ENQUADRAMENTO

ORIGEM DO PROJETO NA ORGANIZAÇÃO

A assunção do Gabinete de Autoavaliação e Melhorias Educativas (GAME) resultou do PAD aquando da tomada de posse do seu mandato. No ano letivo 2021/2022, os elementos deste gabinete foram designados pelo Diretor através da atribuição de tempos da componente não letiva nos respetivos horários.

A opção pelo Modelo Integrado: *Common Assessment Framework* (CAF) Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* (EQAVET) como foi referido no ponto 1, decorreu da visão proposta pela nova direção para a assunção de uma cultura CAF na ESAOF.

A ausência de informação e formação do GAME face a este modelo de autoavaliação levou a que os elementos do GAME promovessem uma formação de curta duração, dinamizada pela Professora Doutora Marta Sampaio, da Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto, na qual estiveram presentes, para além de elementos do gabinete, elementos da Direção, do Conselho Pedagógico (CP) e do Conselho Geral (CG).

ÂMBITO DO PROJETO

O Modelo Integrado: CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET (quadro I) está em consonância com os objetivos da Avaliação Externa das Escolas levada a cabo pela IGEC (Inspeção-geral da Educação e Ciência), contemplando aspetos comuns.

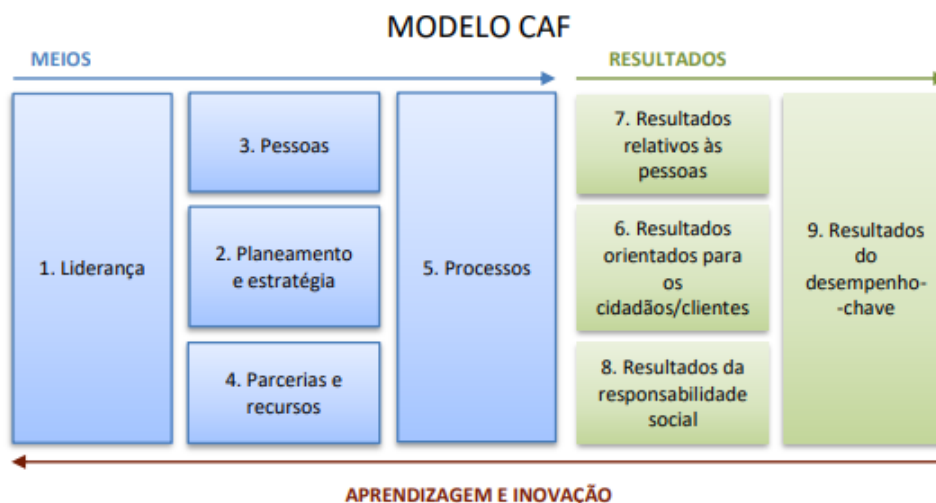
Conforme previsto no Quadro de Referência para a Avaliação Externa (Terceiro Ciclo Avaliativo 2019 - (...), IGEC), os objetivos da avaliação externa são:

- (i) Promover a qualidade do ensino, das aprendizagens e a inclusão de todas as crianças e de todos os alunos;

- (ii) Identificar os pontos fortes e áreas prioritárias, com vista à melhoria do planeamento, gestão e ação educativa das escolas;
- (iii) Aferir a efetividade das práticas de autoavaliação das escolas;
- (iv) Promover uma cultura de participação da comunidade educativa;
- (v) Contribuir para um melhor conhecimento público da qualidade do trabalho das escolas;
- (vi) Produzir informação para apoiar a tomada de decisão, no âmbito do desenvolvimento das políticas educativas.

Este Modelo Integrado visa ser um catalisador para um processo pleno de melhoria no seio da organização e tem como um dos objetivos principais, orientá-la progressivamente para um ciclo completo e desenvolvido de PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), “Planear-Executar-Rever-Ajustar”.

A estrutura Modelo Integrado: CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET com os nove critérios identifica os principais aspetos a ter em conta numa análise organizacional. Os critérios 1 a 5 dizem respeito às práticas gestionárias de uma organização: os designados Meios. Estes determinam o que a organização faz e como realiza as suas atividades para alcançar os resultados desejados. Nos critérios 6 a 9, os Resultados alcançados ao nível dos cidadãos/clientes, pessoas, responsabilidade social e desempenho-chave são avaliados através de medidas de perceção e medições do desempenho. Cada critério está decomposto num conjunto de subcritérios. Os 28 subcritérios identificam as principais questões a considerar quando se avalia uma organização. Estes, por sua vez, são ilustrados com exemplos que descrevem o conteúdo dos subcritérios mais pormenorizadamente e sugerem possíveis áreas de abordagem, tendo em vista explorar a forma como a gestão das organizações responde às exigências expressas nos subcritérios. Estes exemplos representam um grande número de boas práticas europeias, mas nem todos são relevantes para todas as organizações, porém muitos podem ser considerados como aspetos a ter em atenção durante a autoavaliação. A integração das conclusões da avaliação dos critérios de meios e de resultados nas práticas gestionárias constitui o ciclo de inovação e aprendizagem contínuas que acompanha as organizações no seu percurso em direção à excelência.



Quadro I – Critérios de Meios e Resultados

Para além do diagnóstico, global e transversal, obtido através do Modelo Integrado: CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET, este processo permite ainda um crescimento organizacional e profissional de todos os que estão direta e indiretamente envolvidos no processo, nomeadamente no que concerne a aspetos relacionados com a comunicação, liderança, *empowerment* e trabalho de equipa. Os resultados quantitativos e qualitativos, que decorreram da análise dos resultados deste processo, serão apresentados ao longo deste relatório, em campo próprio.

OBJETIVOS DA AUTOAVALIAÇÃO

É indiscutível que a melhoria da qualidade pressupõe uma avaliação e é este, sem dúvida, o principal objetivo de todo este processo. Além disso, a autoavaliação serve também, e cada vez mais, para prestar contas à comunidade escolar e a todos os que contribuem para a sustentabilidade do ensino público. Esta ideia está presente na Lei n.º 31/2002, de 20 de dezembro, o único normativo que explicita/sugere alguns princípios orientadores para a realização da autoavaliação por parte das escolas. Destaque-se o artigo 6.º, onde são estabelecidos os termos de análise da autoavaliação; o artigo 9.º onde são definidos os parâmetros de avaliação a ter em consideração, concretizados em 14 indicadores relativos à organização e

funcionamento das escolas e respetivos agrupamentos; e, por último, o artigo 14.º, onde é estabelecida a orientação a dar aos resultados da autoavaliação, devendo estes, depois de interpretados de forma integrada e contextualizada, permitir a formulação de propostas concretas relativamente a oito objetivos gerais e sete objetivos específicos, também aí explicitados. Em súmula, a autoavaliação permite identificar com clareza o que a escola faz bem e no que precisa de melhorar. Com a implementação deste processo pretende-se atingir os seguintes objetivos:

- (i) Aprofundar o conhecimento sobre o estado atual da escola, avaliando de que forma os processos da organização são desenvolvidos e como os meios disponíveis são rentabilizados e se refletem nos resultados;
- (ii) Conhecer/compreender as dinâmicas desenvolvidas na escola, com o intuito de proporcionar as soluções mais adequadas e criativas à resolução dos problemas emergentes;
- (iii) Conhecer os resultados escolares alcançados assim como os resultados conseguidos com o desenvolvimento dos projetos de referência da escola;
- (iv) Fomentar as práticas reflexivas, de cooperação e de concertação entre os diversos atores da comunidade educativa, tendo em vista a construção de um sentido coletivo;
- (v) Apoiar a tomada de decisões;
- (vi) Promover uma cultura de melhoria continuada da escola do seu funcionamento e dos resultados escolares dos alunos;
- (vii) Promover a melhoria da qualidade dos processos de ensino e aprendizagem, da sua organização e dos seus níveis de eficiência e eficácia; de qualidade, exigência e responsabilidade.

3. PREPARAÇÃO E CONDUÇÃO DA AUTOAVALIAÇÃO (AA)

METODOLOGIA: ETAPAS DA AUTOAVALIAÇÃO

No quadro seguinte é apresentada a calendarização das ações desenvolvidas nos anos letivos de 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024, de aplicação da CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET.

Este relatório que inicialmente deveria ter contemplado apenas dois anos letivos (2021/2022 e 2022/2023) passou a incluir o presente ano letivo (2023/2024), uma vez que, o CG, em reunião havida em julho de 2023, entendeu ser pertinente proceder à reformulação de alguns aspetos, nomeadamente formais, que exigiam novas diligências. Neste sentido, as considerações emanadas pelo CG foram objeto de análise no CP de 6 de dezembro de 2023.

Como referimos no ponto 1 optámos por neste processo avaliativo não realizar a pontuação por critério e subcritério pelos motivos citados no referido ponto.

Cronograma de execução do projeto de aplicação da CAF nos anos letivos de 2021/2022 e 2022/2023

Ações	Ano letivo 2021-2022											Ano letivo 2022-2023											Responsável
	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	
1. Designação dos elementos do GAME	X																						D
2. Reunião do GAME para organização interna do gabinete; identificação das partes interessadas da escola e dos produtos/serviços chave; identificação dos documentos principais da escola; esclarecimento de dúvidas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	GAME
3. Conceção do Regimento do GAME.	X	X	X																				GAME
4. Exploração dos documentos CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa & EQAVET 2ª edição, fevereiro de 2019 e CAF 2020.		X	X	X	X	X																	GAME
5. Recolha de informação sobre outras escolas que já utilizam o modelo integrado CAF.		X	X	X	X	X																	GAME
6. Seleção dos instrumentos para recolha de dados: análise documental e inquéritos por questionário.		X	X	X																			GAME
7. Exploração dos documentos estruturantes da escola, levantamento das estruturas e atividades da escola e recolha das evidências.		X	X	X	X	X	X	X	X	X													GAME
8. Levantamento dos pontos fortes e das áreas a melhorar para cada um dos 9 critérios e 28 subcritérios suportados em evidências relevantes decorrentes da análise documental.					X	X	X	X	X	X													GAME
9. Formação para apresentação do modelo integrado CAF aos elementos do GAME e a outros elementos da Direção, do CP e do CG.						X																	FPUP + GAME
10. Informação aos docentes, numa reunião geral sobre o novo ciclo do processo de autoavaliação.							X																CO
11. Reunião do GAME para elaboração dos modelos de questionário de avaliação da satisfação dos docentes, dos técnicos superiores, dos assistentes								X	X														GAME

técnicos, dos assistentes operacionais, dos alunos e dos EE.																								
12. Aplicação dos Questionários de Qualidade Apercebida aos docentes, aos técnicos superiores, aos assistentes técnicos, aos assistentes operacionais, aos alunos e aos EE.										X	X	X	X											GAME
13. Tratamento dos Questionários de Qualidade Apercebida.													X	X									GAME	
14. Diagnóstico da organização.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								GAME	
15. Monitorização do Plano de Melhorias (EQAVET).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X											GAME	
16. Publicação do relatório de Monitorização do Plano de Melhorias (EQAVET).										X	X	X											GAME	
17. Reunião de consenso do GAME para revisão e finalização do diagnóstico da grelha de autoavaliação.													X	X	X								GAME	
18. Elaboração do Relatório de Autoavaliação (RA)													X	X	X	X	X	X					GAME	
19. Apresentação do RA à gestão de topo.																	X						GAME	
20. Apresentação do RA ao CG.																						X	D	

SIGLAS: GAME - Gabinete de Autoavaliação e Melhorias Educativas; FPUP - Faculdade Psicologia UP (*Dr^a Marta Sampaio*); D - Direção; CO - Coordenadora do GAME

Cronograma de execução do projeto de aplicação da CAF no ano letivo de 2023/2024

Ações	Ano letivo 2023-2024											Responsável
	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	
1. Recolha de elementos para a priorização das Áreas de Melhoria (AM). ¹	X	X	X	X								GAME
2. <i>Feed-back</i> sobre os aspetos a reformular no RA.				X	X							D
3. Reformulação do RA de acordo com as orientações apresentadas em CG e CP.					X	X	X	X				GAME
4. Apresentação do RA à gestão de topo após reformulação.								X				GAME

SIGLAS: GAME - Gabinete de Autoavaliação e Melhorias Educativas; FPUP - Faculdade Psicologia UP (*Dr^a Marta Sampaio*); D - Direção; CO - Coordenadora do GAME

¹ Trabalho desenvolvido enquanto a equipa aguardava o resultado da apresentação em CG.

RECURSOS UTILIZADOS (MATERIAIS E HUMANOS)

O GAME recorreu às seguintes técnicas de pesquisa:

- a pesquisa documental;
- os inquéritos por questionário.

Relativamente à pesquisa documental foram usados documentos disponibilizados pela direção da escola, no *website* da escola e na *intranet*. A lista das evidências para esta análise encontra-se no anexo 1 e o quadro detalhado de evidências referentes aos critérios e subcritérios encontra-se no anexo 2.

O recurso aos inquéritos por questionário foi também suporte metodológico para obtenção de resultados. Estes questionários foram aplicados aos Pais e Encarregados de Educação, aos Alunos/Formandos e ao Pessoal Docente / Pessoal não Docente e encontram-se no anexo 3 deste relatório.

O quadro seguinte (quadro 2) descreve de uma forma pormenorizada a caracterização dos inquéritos por questionários aplicados à comunidade escolar da ESAOF.

QUADRO 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO

Público alvo	Data da aplicação	Domínios	Nº de itens por domínio	Tipologia de questões	Escala utilizada	Universo	Nº de respondentes	Percentagem de respondentes
Pais e Encarregados de Educação	outubro de 2022	- Satisfação global com a escola; - Direção; - Qualidade do ensino; - Grau de satisfação pela opção tomada pelo educando; - Ambiente escolar; - Serviços administrativos; - Reprografia/papelaria; - Cantina; - Bar; - Sugestões de melhoria.	10 10 6 1 8 5 5 4 4	Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Aberta	1- Muito Insatisfeito 2- Insatisfeito Pouco Satisfeito 3- Pouco Satisfeito 4- Satisfeito 5- Muito Satisfeito	578	107	18,5%
Alunos	outubro de 2022	- Satisfação global com a escola; - Serviços prestados pela escola; - Satisfação com o envolvimento e participação na escola; - Satisfação com a acessibilidade aos serviços da escola; - Posicionamento da escola relativamente a outros prestadores de serviços; - Sugestões de melhoria.	8 7 2 5 4	Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Aberta	1- Muito Insatisfeito 2- Insatisfeito Pouco Satisfeito 3- Pouco Satisfeito 4- Satisfeito 5- Muito Satisfeito	578	206	35,6%

Pessoal Docente / Pessoal não Docente	outubro de 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfação global com a escola; - Satisfação com as condições de trabalho; - Satisfação com a gestão dos recursos humanos; - Motivação pessoal para: - Satisfação com a liderança intermédia; - Satisfação com a liderança de topo; - Sugestões de melhoria. 	10 12 6 5 11 10	Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Fechada Aberta	1-Muito Insatisfeito 2- Insatisfeito 3- Pouco Satisfeito 4- Satisfeito 5- Muito Satisfeito	139	57 (40 docentes em 86; 13 Assistentes Operacionais em 39; 2 Assistentes Técnicos em 10; 2 Técnicos Superiores em 4).	Total – 41% Docentes – 46,5% AO – 33,3% AT- 20% TS – 50%
--	-----------------	--	--------------------------------	---	--	-----	--	--

Os resultados dos questionários encontram-se no anexo 4.

A análise das respostas fornecidas pelos diferentes respondentes encontra-se no quadro abaixo. Neste quadro, dividido em duas colunas, procedemos à:

- Análise das respostas dadas às questões fechadas por domínio e item;
- Análise das sugestões de melhoria propostas pelos respondentes.

A leitura das respostas permitiu identificar as áreas a melhorar na ESAOF. Alguns dos respondentes apresentaram sugestões em variadas áreas da escola. Do levantamento efetuado aos elementos que responderam ao item aberto – “sugestões de melhoria” -, resultaram diferentes áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria, bem como a frequência com que essas áreas aparecem nas respostas. Assim, obtivemos os resultados explanados no quadro 3 intitulado “Análise das respostas fornecidas pelos diferentes respondentes”.

Estes resultados obtidos a partir dos inquéritos por questionário encontram-se igualmente inscritos no ponto 4 deste relatório, onde são apontados os pontos fortes e fracos da ESAOF, por critério e subcritério CAF.

QUADRO 3 - ANÁLISE DAS RESPOSTAS FORNECIDAS PELOS DIFERENTES RESPONDENTES

Alunos/Formandos

Análise das respostas dadas às questões fechadas por domínio e item	Análise das sugestões de melhoria propostas pelos respondentes
<p>Os alunos estão globalmente satisfeitos com:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a imagem da escola; • com a maioria dos serviços prestados pela escola; • com o envolvimento e participação na escola; • com a acessibilidade aos serviços da escola; • com o posicionamento da escola relativamente a outros prestadores de serviços (outras escolas, clubes, associações, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenção nos espaços escolares/atendimento nos serviços – 149 referências; • Organização escolar – 21 referências; • Liderança – 15 referências; • Estratégias de ensino/aprendizagem – 12 referências; • Simpatia do PD e PND – 9 referências; • Atividades lúdicas – 6 referências; • Organização escolar por decisão ministerial – 6 referências; • Comunicação – 2 referências; • Cidadania – 1 referência; • Indisciplina – 1 referência; • Supervisão Pedagógica – 1.

Resultados inquiridos – Pessoal Docente e Não Docente

Análise das respostas dadas às questões fechadas por domínio e item	Análise das sugestões de melhoria propostas pelos respondentes
<p>Globalmente o PD e PND está satisfeito com a escola, com exceção do “envolvimento dos trabalhadores na definição da estratégia da escola” e “envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria.</p> <p>A menção “satisfeito” é a mais frequente em 7 itens colocados na Q3 “satisfação com as condições de trabalho”, com exceção dos “equipamentos TIC”, “aplicações, plataformas e software”, “espaço de trabalho”, “medidas de bem-estar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organização escolar – 20 referências; • Comunicação – 16 referências; • Construção coletiva – 11 referências; • Liderança – 10 referências; • Intervenção nos espaços escolares – 9 referências; • Valorização pelo desempenho de funções – 4 referências; • Inovação – 2 referências.

desenvolvidas” e “serviço de refeitório” - menção de 3 - pouco satisfeito.

Em seis itens colocados relativamente à “satisfação com a gestão de recursos humanos” (Q4), nos itens “horário de trabalho” e na “conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal”, há maior frequência dos inquiridos na menção “satisfeito”. No item “acolhimento e apoio a novos trabalhadores”, a maioria dos inquiridos divide-se igualmente pelas menções de 3 – pouco satisfeito – e 4 – satisfeito. Quanto aos restantes itens, a maior frequência das respostas situa-se na menção “pouco satisfeito”. A saber, “forma como é implementado o sistema de avaliação do desempenho”, “desenvolvimento de competências, nomeadamente através de formação” e “igualdade de tratamento e oportunidades”.

Em cinco itens colocados relativamente à “motivação pessoal” (Q5), em três deles, a maior frequência maioria das respostas situa-se na menção “satisfeito”. Nos itens “aprender novos métodos de trabalho” e “participar em ações de formação”, a maior frequência de respostas situa-se na menção “pouco satisfeito”.

A menção “pouco satisfeito” é a mais frequente na “satisfação com a liderança intermédia” relativamente a seis dos onze itens colocados no questionário (Q6). A saber: “lidera através do exemplo”, “informa e consulta os trabalhadores sobre os objetivos e atividades da escola”, “encoraja a confiança mútua e o respeito”, “promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua”, “promove a frequência de ações de formação” e “acompanha os trabalhadores e dá *feedback* sobre o seu desempenho”. Em dois itens, os inquiridos dividem-se igualmente pelas menções de 3 – pouco satisfeito – e 4 – satisfeito. A saber,

“aceita sugestões de melhoria” e “estimula a autonomia dos trabalhadores”.

Quanto aos restantes itens, a maior frequência das respostas situa-se na menção “satisfeito”.

A maior frequência de respostas na Q7 “satisfação com a liderança de topo” relativamente a cinco dos dez itens colocados no questionário situa-se na menção “pouco satisfeito”. A saber: “lidera através do exemplo”, “informa e consulta os trabalhadores sobre assuntos relevantes para a escola”, “comunica de forma clara com os trabalhadores”, “promove ações de formação” e “cria condições para a delegação de responsabilidades e competências”. Embora globalmente nesses itens, as menções “pouco satisfeito”, “satisfeito” e “muito satisfeito” representem a maioria, no item “reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas”, a menção de 2 – insatisfeito – é a que mais se destaca, embora globalmente a maioria das respostas englobe as menções “pouco satisfeito”, “satisfeito” e “muito satisfeito”.

Quanto aos restantes quatro itens, a menção de “satisfeito” é a que apresenta maior número de respondentes. A saber, “capacidade de planeamento e organização”, “capacidade para inovar, desenvolver e modernizar o organismo”, “encoraja a confiança mútua e o respeito” e “promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua”.

Resultados inquiridos - Pais e Encarregados de Educação

Análise das respostas dadas às questões fechadas por domínio e item	Análise das sugestões de melhoria propostas pelos respondentes
<p>A maioria dos inquiridos está globalmente satisfeito (menção 4) com a escola relativamente a cada um dos itens colocados no questionário (Q2). Como única exceção surge o item “envolvimento dos EE em atividades de melhoria” em que menos de metade dos respondentes está “satisfeito” e muito satisfeito”.</p> <p>No Q3 “direção”, a maior frequência de respostas refere a menção de “satisfeito”. Em todos os itens 50% ou mais dos respondentes encontra-se “satisfeito” ou “muito satisfeito”.</p> <p>Na “qualidade de ensino” (Q4), a maior frequência de respostas encontra-se no nível 4 “satisfeito” e 5 “muito satisfeito”.</p> <p>Relativamente ao grau de satisfação com a opção de curso tomada pelo educando (Q5), 80% dos inquiridos situam-se nos níveis 4 e 5.</p> <p>Relativamente ao ambiente escolar (Q6), a maioria dos inquiridos está globalmente satisfeito (menção 4), com exceção da “qualidade dos equipamentos tecnológicos disponibilizados “em que um maior número de inquiridos assinalou a menção de 3 - pouco satisfeito. Também ao nível da “qualidade das salas de aula”, há uma aproximação entre a barra dos inquiridos “pouco satisfeitos” da barra dos “satisfeitos”.</p> <p>Relativamente ao grau de satisfação com os serviços administrativos (Q7), a maioria das respostas situa-se nos níveis 4 e 5.</p> <p>A maioria dos inquiridos está globalmente satisfeito e muito satisfeito com a reprografia/papelaria (Q8). No entanto, no item “tempo de espera para o atendimento”, os níveis de satisfação e insatisfação aproximam-se.</p>	<p>A análise das respostas permitiu detetar diferentes áreas a melhorar na ESAOF Alguns dos respondentes sugeriram ações de melhoria em mais do que uma área. Do levantamento efetuado aos elementos que responderam ao item aberto – “sugestões de melhoria” -, resultou diferentes áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria, bem como a frequência com que essas áreas aparecem nas respostas. Assim, obtivemos os seguintes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervenção nos espaços escolares/atendimento nos serviços – 18 referências; • Organização escolar – 8 referências; • Comunicação/Construção coletiva – 2 referências; • Liderança – 2 referências; • Formação/cidadania/ligação ao mundo do trabalho – 1 referência; • Captação de alunos – 1 referência; • Indisciplina – 1 referência.

Relativamente à cantina (Q9), a maioria dos inquiridos está satisfeito e muito satisfeito com a “higiene do espaço, dos materiais e dos alimentos”, bem como com o “tempo de espera para atendimento”. No entanto, neste item há um grande número de inquiridos pouco satisfeito. No âmbito da “qualidade nas refeições servidas” e da “variedade de oferta nas refeições servidas”, a maioria frequência das respostas situa-se na menção “pouco satisfeito”.

Relativamente ao Bar (Q10), os inquiridos estão satisfeitos e muito satisfeitos. No entanto, no item “tempo de espera para atendimento” há um grande número de inquiridos pouco satisfeito.

EQUIPA DE AUTOAVALIAÇÃO (COMPOSIÇÃO E FORMAÇÃO)

O GAME no ano letivo 2021/2022 era composto pelos seguintes elementos:

Lurdes Xambre (Coordenadora)

Deolinda Silva

Etelvina Dias

Pedro Dengucho Guedes

Neste momento fazem parte deste gabinete os seguintes elementos:

Lurdes Xambre (Coordenadora)

Ângela Leite

Deolinda Silva

Etelvina Dias

Manuela Coelho

ENVOLVIMENTO E COLABORAÇÃO DOS DIVERSOS INTERVENIENTES

O envolvimento e a intervenção dos colaboradores e clientes foi indo ao encontro das tarefas desenvolvidas pelo GAME, nomeadamente no preenchimento dos inquéritos por questionário. O interesse por este processo manifestou-se, por exemplo, pela participação de elementos da Direção, do CP e do CG na formação de curta duração, dinamizada pela Professora Doutora Marta Sampaio, da Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto, referente ao Modelo Integrado: CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET.

4. RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO

CRITÉRIO 1 LIDERANÇA

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

PONTOS FORTES

- São claras a missão, a visão e valores para a ESAOF pelo atual Diretor, os quais estão expressos no relatório de análise do plano de intervenção do Diretor (PID) realizado pelo conselho geral (CG), no projeto educativo (PE) e no plano de ação do Diretor (PAD).
- O Projeto Educativo (PE) promove competências, atitudes e valores presentes no PASEO.
- O PE define objetivos estratégicos (OE) que vão de encontro ao PASEO.
- Na elaboração do Plano de Intervenção do Diretor (PID) e do Plano de Ação do Diretor (PAD), o atual Diretor teve em consideração os princípios, a visão, os valores e as áreas de competência do PASEO.
- Aquisição de T-shirts com o logótipo da escola para os alunos utilizarem nas aulas de Educação Física, para eventos e representação da escola.
- Reunião inicial do Diretor com todos os alunos do 7º ano de escolaridade e respetivos EE.
- Intervenção do Diretor efetuada no início do ano letivo na 1ª reunião dos diferentes Departamentos Curriculares (DC) e na 1ª reunião com os assistentes operacionais (AO) e assistentes técnicos (AT), para esclarecer os agentes educativos sobre o funcionamento da escola.
- As propostas de atividades a desenvolver – alinhadas com os objetivos do PE e com o Regulamento Interno (RI), no caso das visitas de estudo -, as respetivas aprovações e as tomadas de decisão da Direção estão concretizadas no Plano Anual e Plurianual de Atividades (PAPA).
- O Plano Anual e Plurianual de Atividades (PAPA) é desenvolvido durante todo o ano no Inovar PAA.
- Existência de um RI que, para além de definir o regime de funcionamento da escola, de cada um dos seus órgãos de administração e gestão, das estruturas de orientação e dos serviços administrativos, técnicos e técnico-pedagógicos, define também os direitos e os deveres dos membros da comunidade escolar.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Maior envolvimento da comunidade na conceção dos documentos estruturantes;
- Maior divulgação da missão e definição clara da visão e dos eixos estratégicos que sustenta a ação da escola, com vista à consecução do PASEO.
- Maior articulação das opções curriculares presentes nos documentos estruturantes da escola, para o desenvolvimento de todas as áreas de competências consideradas no PASEO.
- Maior investimento em atividades que promovam o sentimento de pertença/comprometimento pessoal face ao PE.
- Melhoria dos processos, das relações e da comunicação entre a liderança de topo, as estruturas intermédias e os restantes agentes educativos.
- Concertação e coerência no desenvolvimento das atividades do PAPA, nomeadamente através do estabelecimento de um tema aglutinador que traduza a missão, a visão e os valores da ESAOF.
- Clarificação e atualização dos regimentos de funcionamento nas variadas estruturas para permitir a operacionalização do funcionamento das mesmas e o conhecimento das funções dos elementos que as constituem.
- Redação dos regimentos em falta.
- Intervenção na Biblioteca Escolar (BE) ao nível da equipa de trabalho e do funcionamento.

- Existência de alguns regimentos de funcionamento das estruturas intermédias e de Gabinetes e Equipas.
 - O PAD aponta claramente para *“mais leitura e escrita, mais recursos educativos e mais avaliação e diagnóstico”*.
 - O PID desenvolve-se em torno de uma das linhas orientadoras (LO) que visa a Promoção do sucesso educativo e da qualidade das aprendizagens – propondo-se intervir a dois níveis: melhorar os resultados das aprendizagens e da convergência pedagógica, a nível da definição de critérios de avaliação e de práticas pedagógicas.
 - Realização de teste diagnóstico no sétimo ano, durante a primeira semana de aulas, para proceder, o quanto antes, à análise das potencialidades/dificuldades dos alunos e formar as diferentes equipas de trabalho.
 - Existência de uma equipa de Projetos, Inovação e Tecnologias (PIT).
 - Suplementos do jornal "O Gaiense", que se insere na iniciativa "Melhor Escola".
 - Existência do projeto Rádio ESAOF.
 - Projeto de parceria com o JN TAG.
 - Existência do projeto *“10 minutos a ler”*.
 - Todos os projetos, nomeadamente ERASMUS ou outros de projeção nacional são tidos em conta pela Direção e contam com total apoio para a sua elaboração e realização.
 - A existência de um Plano de Desenvolvimento Europeu (PDE) cuja coordenação e operacionalização estão a cargo da equipa de Projetos, Inovação e Tecnologias (PIT) com a colaboração de outros docentes, que são responsáveis, entre outras demandas, pela elaboração das candidaturas ao programa ERASMUS+ KA1 e KA2 ou outras de dimensão europeia. As metas do PDE enquadram-se no item em análise. A saber: (i) promover níveis de aprendizagem de sucesso, estribados em processos pedagógicos consistentes desde o ensino do terceiro ciclo ao ensino secundário e (ii) estimular os alunos a desenvolver o seu potencial de aprendizagem.
 - Adesão ao projeto de Monitorização, Acompanhamento e Investigação em Avaliação Pedagógica (MAIA).
 - A existência do projeto Eco-Escolas que dinamiza um conjunto de atividades que colocam em prática a responsabilidade social e ambiental de todos. No Eco-Escolas destaca-se o facto de, desde a primeira candidatura, e de forma consecutiva, a escola ter sido sempre galardoada com a bandeira verde. A ESAOF já é uma Eco-Escola há 10 anos. No concurso nacional Póster Eco- Código ganhou o 2º prémio em 2021/2022.
- Alargamento da(s) participação/dinâmicas de promoção do sucesso escolar.
 - Aumento da sensibilização dos professores dos CT para a importância dos DAC no desenvolvimento das aprendizagens essenciais, competências, valores e atitudes previstos no PASEO.

- O projeto Eco-Escolas tem trabalhado em parceria com a Fundação de Serralves através da implementação de desafios ambientais e participado no Bioblitz.
- Na campanha Ecovalor, promovida pela Suldoiro, foi uma das escolas que conseguiu melhores resultados.
- A escola tem colaborado com muitos projetos solidários. Por exemplo: recolha de tampinhas e a recolha de pilhas em colaboração com o IPO do Porto.
- Inclusão da ESAOF na Rede de Clubes de Ciência Viva na Escola.
- A distinção da ESAOF com o “Selo Escola Saudável”, no âmbito do PES.
- Existência de um Clube de Jardinagem.
- Realização de atividades no âmbito do Desporto Escolar (DE).
- Aquisição de um Desfibrilador Automático Externo (DAE). Realização de formação para seis elementos da ESAOF, entre pessoal docente e não docente, sobre DAE e SBV. Replicação desta ação para os alunos sempre que for solicitada.
- Comemoração das datas alusivas a temas ambientais. De salientar, a Comemoração do Dia Mundial da Árvore com a plantação de 60 árvores de frutos e 48 autóctones na ESAOF. Uma atividade que contou com a adesão de toda a comunidade escolar e organizada pelo Clube de Jardinagem da ESAOF e os alunos de Educação Especial.
- Comemoração das datas alusivas ao Desporto. Publicitação das mesmas na página da Escola.
- Criação de uma equipa de IPA que inclui a EMAEI, o SPO e o PES.
- Realização da Semana Ubuntu e, na decorrência, criação do Clube Ubuntu.
- Criação das turmas dinâmicas - salas coloridas para os alunos do sétimo, oitavo e nono anos nas disciplinas de Português, Inglês e Matemática, em que os discentes são distribuídos por salas de cores diferentes correspondentes a diferentes ritmos de aprendizagem.
- Existência de uma sala de estudo para apoio dos alunos nas diferentes disciplinas.
- Existência do GIP que tem como função a de operacionalizar soluções que mantenham o normal e pacífico funcionamento da ESAOF, aquando da ocorrência de situações desviantes e ameaçadoras daquela normalidade.
- As intervenções do SPO, nomeadamente o Projeto de Orientação Vocacional, o Programa de Mentoria, os relatórios para a CPCJ, o Museu de Empatia, o projeto MentorArt e o projeto Jovens Cuidadores, para além de API.
- Adoção de um cão (Timon) pela ESAOF.
- Aposta nos Cursos EFA.

- Existência de uma equipa de AFC, que tem como missão a monitorização do trabalho desenvolvido pelas diversas turmas dos diferentes anos de escolaridade.
- Existência do Clube Europeu.
- Comemoração das datas para celebrar a diversidade e luta por inclusão e publicitação das mesmas na página da escola.
- Adesão e envolvimento nas iniciativas solidárias de âmbito nacional ou internacional com publicitação das referidas iniciativas na página da escola.
- Desiderato de promover e agilizar as comunicações na escola presentes no PID e no PAD.
- Desenvolvimento do Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital das Escolas (PADDE) que inclui, entre outros pontos, um “Plano de Comunicação com a Comunidade”. Neste propõe-se várias estratégias para a comunicação presencial e digital com a comunidade educativa. A saber: (i) correio eletrónico; (ii) diversas plataformas digitais (Inovar Alunos; Inovar Contabilidade; Inovar Pessoal; Inovar ASE; Inovar Consulta; Inovar Inventário; Inovar Correio; Inovar PAA; *Intranet* (Edulink); Plataforma Moodle; Programas de Gestão MicroAbreu – Sistemas Informáticos, Lda. – Multiusos, F2C, Portal GIAE *Online*, Gestor POS, Refeitório, Portaria, Quiosque; *Google Workspace*; Plataforma *Joomla* – página da escola; Servidores Microsoft (2016): Web, SQL, *Program*, *Active Directory*, Virtual, QNAP e Servidor Linux); (iii) página da escola e (iv) respetivas redes sociais.
- Toda a CE, excetuando os pais e os EE, têm *email* institucional.
- Todo o PND tem credenciais para utilizar a plataforma *intranet* da escola.

SC 1.2 – Gerir a organização, o desempenho e a melhoria contínua

PONTOS FORTES

- Foi realizada a delegação de competências da direção da ESAOF, publicada em DR (Diário da República nº207/2021, Série II– Aviso 20095/2021, de 25 de outubro) da subdiretora e das duas adjuntas e foram feitos despachos de nomeação com respetiva atribuição de competências. Este procedimento foi aplicado aos coordenadores dos DC e dos Grupos Disciplinares (GD), bem como ao secretariado do Diretor. Existe ainda regulamentação de algumas estruturas intermédias no RI.
- Criação do GAME para promover a realização de um processo de autoavaliação agregador, através da avaliação integrada dos indicadores relativos ao Modelo Integrado CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (Terceiro Ciclo de Avaliação Externa das

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Necessidade de representação em CP da Coordenação do Cursos Profissionais, bem como do responsável pelo Sistema de Qualidade EQAVET (cargos a serem desempenhados preferencialmente pela mesma pessoa).
- Monitorização mais eficaz da avaliação dos projetos, parcerias e soluções.

Escolas) & EQAVET, possibilitando uma economia de recursos e de tempo, bem como uma visão de conjunto sobre os vários processos avaliativos.

- Para a realização da autoavaliação de escola, decidiu-se, no ano letivo de 2021/2022 pela aplicação do Modelo Integrado CAF, Referencial da Avaliação Externa RAE & EQAVET e alguns elementos do GAME, da direção, do CG e do CP frequentaram um Seminário de 4 horas - "CAF Educação: Um Modelo de autoavaliação", dinamizado pela Professora Doutora Marta Sampaio. A opção por este Modelo Integrado adveio do facto de este estar está em consonância com os Indicadores da Avaliação Externa das Escolas, levada a cabo pela IGEC e com os Descritores Indicativos EQAVET (DI) e os Indicadores de Qualidade EQAVET (IQ). A adoção deste modelo visa ser um catalisador para um processo pleno de melhoria no seio da organização e tem como um dos objetivos principais, orientá-la progressivamente para um ciclo completo e desenvolvido de PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) "Planear-Executar-Rever-Ajustar".
- Adoção do EQAVET no ano letivo 2019/2020, tendo sido atribuído à ESAOF o "selo de qualidade" no ano letivo de 2020/2021, por três anos.
- No PID e no PAD, bem como no PE é dado realce ao desenvolvimento de projetos e soluções inovadoras para a ESAOF.
- Existência de um PAPA alargado e diversificado.
- Existência de projetos variados (tanto de âmbito nacional como internacional) e de atividades diversificadas.
- Existência do PIT.

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

PONTOS FORTES

- Existência de Plano de Formação em linha com o PE.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Maior incentivo, por parte da Direção para o envolvimento de todos na busca de processos e procedimentos inovadores, sendo considerados os diferentes pontos de vista e iniciativas individuais.
- Mais acompanhamento por parte da Direção e das estruturas intermédias, com *feedback* sobre o trabalho desenvolvido, no sentido

da promoção da melhoria contínua do desempenho individual e das diferentes equipas.

- Continuação do investimento na promoção de uma cultura de confiança mútua e respeito entre a liderança e os agentes educativos e valorização dos diferentes níveis de liderança, nomeadamente as lideranças intermédias.
- Criação de mais oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem pessoal de forma sistemática, reconhecendo o valor dos diferentes níveis de liderança e aplicando sistemas de recompensa.

SC 1.4 - Gerir de forma eficaz as relações com o nível político e outras partes interessadas

PONTOS FORTES

- Alinhamento da missão, visão e valores da organização, às políticas Europeias Nacionais e Regionais evidenciando-se a aposta na promoção da qualificação da população, articulando-a com as necessidades do mercado de trabalho.
- Existência de uma liderança visionária antecipando-se aos acontecimentos.
- Existência de um PDE que consiste num documento orientador e coordenador dos diversos projetos de abrangência europeia e que tem como missão promover um ensino que potencie o multilinguismo, uma educação multicultural, o sucesso escolar de todos os alunos e a obtenção de melhores resultados em provas de natureza standardizada e dotar os alunos dos cursos profissionais de competências promotoras de maior inserção no mercado de trabalho.
- Articulação do PDE com os seus *stakeholders* externos (poder autárquico, associação de pais, empresas locais e multinacionais, instituições de ensino, tais como a Faculdade de Psicologia do Porto e a Universidade Católica do Porto, bem como outras organizações).
- Enfoque em tornar a ESAOF como escola de referência na dinamização de experiências de mobilidade/parcerias internacionais, estabelecendo pelo menos seis acordos de parceria entre instituições internacionais, em linha com uma das metas do PDE.
- No campo das oportunidades, o PDE pretende aproveitar as oportunidades europeias de formação do corpo docente e não docente, bem como de alunos, através de estágios profissionais e parcerias entre escolas proporcionadas pelo programa ERASMUS+.
- Reuniões com o Presidente da CMG e participação nas Presidências Abertas.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Ajustes aos objetivos fixados pela instituição harmonizando-os às alterações num alinhamento com as políticas Europeias Nacionais e Regionais;
- Incremento das parcerias e do trabalho em rede com outras instituições e partes interessadas de ‘primeira linha’, tais como: alunos/formandos; cidadãos; associações de pais/antigos alunos/colaboradores; contactos na área socioeconómica, médica e cultural; ONG’s; grupos de interesse; outras pessoas coletivas e organismos públicos.
- Atualização do “Observatório EQAVET”, quanto às atividades desenvolvidas e às novas parcerias.

- Reuniões com a Presidente da Junta de Freguesia de Arcozelo (JFA).
- Visita ao laboratório CERN, em Genebra.
- Participação no PISA, para alunos com 15 anos de idade.
- Investimento em estratégias de atratividade, junto dos jovens e EE, nomeadamente através testemunhos de *alumni* e de atividades. A divulgação pública das atividades realizadas, em diversos canais de comunicação, tem permitido dar maior visibilidade à oferta formativa.
- Reuniões entre o Diretor da ESAOF e a Diretora do AESMB no sentido de estabelecer um *modus operandi*, comum às duas escolas, que promova a ESAOF junto dos alunos que transitam para o décimo ano de escolaridade.
- Realização do evento EDUCA Sophia e Arquitecto, iniciado no ano letivo de 2021-2022, e na qual se promovem os cursos já existentes e os passíveis de abertura, com o mesmo objetivo promocional da ESAOF.
- Parceria com os BVA e com a GNR de Arcozelo para a referida EDUCA.
- Parceria com os BVA para, no âmbito da disciplina de Ciências Naturais, no 9º ano, desenvolverem formação de suporte básico de vida.
- Parceria com um conselheiro do CG, Luiz Panareli, que, enquanto empresário desenvolve várias iniciativas no âmbito da parceria estabelecida, como formação técnica para alunos e professores, ofereceu várias árvores nomeadamente de frutos e durante quatro anos a empresa fará a limpeza do terreno.
- Parceria com a Escola de Biotecnologia do Porto (Universidade Católica), com a ELA, com a FAPAS e com o Centro da Ciência Viva de Aveiro no âmbito da implementação Projeto Ciência Viva na ESAOF, no âmbito do Programa Impulso Jovens STEAM, inscrito no PRR.
- Parcerias com o Lar Salvador Brandão e com o Centro Social de S. Félix da Marinha, que leva os alunos do “Clube Ubuntu da ESAOF” a comunicar e dinamizar atividades com os idosos.
- Parceria com o Centro de Reabilitação da Granja, levando os alunos a participar em diversas atividades.
- Parcerias no âmbito do PADDE, CMG, Juntas de Freguesia de Arcozelo, de São Félix da Marinha, de Grijó, de Serzedo e de Espinho, Rede de Bibliotecas Escolares, CFAPR, CCTICUA e Editoras.
- Parceria com o jornal "O Gaiense", na iniciativa "Melhor Escola", mediante a redação de suplementos nos últimos anos.
- Parceria com o projeto do "Jornal de Notícias" dedicado aos mais novos, o "JN TAG".

- Parceria com o CS Arcozelo/Boa Nova – Unidade Arcozelo, no âmbito do PAPES.
- Parceria com a empresa Texas Instruments, para a realização de uma *webinar* centrada na exploração das potencialidades da máquina de calcular TI-Nspire.
- Protocolos estabelecidos no âmbito dos Cursos Profissionais e do DE.
- Parcerias SPO.

CRITÉRIO 2: PLANEAMENTO E ESTRATÉGIA

SC 2.1 – Recolher informação relacionada com as necessidades presentes e futuras das partes interessadas, bem como informação de gestão relevante

PONTOS FORTES

- Auscultação aos *stakeholders* internos e externos para a definição dos objetivos estratégicos da instituição, com a devida formalidade nos diferentes órgãos (Reuniões com a Autarquia, CG, CP, Reuniões com escolas e entidades parceiras).
- O PE contém o diagnóstico/caracterização da escola, assim como uma análise *SWOT* (*Strengths* (Forças), *Weaknesses* (Fraquezas), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças)).
- Existência do GAME para monitorização das mudanças internas e externas da instituição com vista a planear as ações de melhoria.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Identificação das necessidades e expectativas dos *stakeholders* internos e externos num ambiente externo.
- Redefinição de processos, procedimentos e registos, de conhecimento das partes interessadas, que levam à atualização de espaços como o “Observatório EQAVET”.
- Discussão junto dos vários grupos da CE relativamente ao processo e à calendarização da apresentação de propostas e as mesmas serem discutidas antes da possível aprovação.
- Participação dos *stakeholders* na apresentação de sugestões para a alteração de processos e procedimentos.

SC 2.2 – Desenvolver a estratégia e o planeamento, tendo em conta a informação recolhida.

PONTOS FORTES

- Todos os documentos relacionados com as orientações de gestão pedagógica e administrativa da escola têm como fundamento o PE. No PE estão bem definidos a missão, a visão e os valores.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Coerência entre os documentos estruturantes a determinados níveis.

- Quer no PE, quer no PAPA, estão previstos projetos e atividades que visam a melhoria das aprendizagens e o desenvolvimento de competências, bem como de outros, de cariz mais global e abrangente no âmbito da Solidariedade, Educação Cívica e Voluntariado.
 - Trabalho de orientação escolar e vocacional desenvolvido pelo SPO.
 - A monitorização dos resultados dos alunos é feita a vários níveis e em sede de departamento curricular e grupos disciplinares são delineadas estratégias com vista à melhoria.
 - Reuniões da RE.
 - Elaboração do Relatório de Autoavaliação e do Relatório de Progresso Anual, que refletem a supervisão implementada pelo GAME.
 - Os *stakeholders* internos e externos são auscultados na definição dos objetivos estratégicos da instituição, com a devida formalidade nos diferentes órgãos (Reuniões com a Autarquia, CG, CP, Reuniões com escolas e entidades parceiras).
 - Certificado da Acreditação ERASMUS no domínio do Ensino e Formação Profissional.
 - Descritores EQAVET identificados de forma clara para os fazer repercutir nas práticas de gestão. Sistematização dos procedimentos e instrumentos de colheita de dados para aferir os indicadores EQAVET.
 - Definição de mecanismos de alerta precoce ao nível dos módulos de formação a partir do acompanhamento dos Diretores de Turma e da supervisão da Direção.
 - Promoção da proximidade entre o Diretor de Turma (DT) e o EE de forma a detetar e a colmatar problemas de assiduidade.
- Sistematização e redefinição de processos, procedimentos e registos, com conhecimento das partes interessadas, que levam à atualização do *website* da escola e do “Observatório EQAVET”.
 - Monitorização sistemática, no sentido de obtenção de *feedback* e, consequentemente, promover a revisão das opções tomadas.
 - Identificação das necessidades e expectativas dos *stakeholders* internos e externos num ambiente externo.
 - Aumento da rede de parceiros ao nível da formação e incremento das iniciativas de cooperação com novas instituições de ensino.
 - Reforço dos projetos ERASMUS+, Academia Cisco, Academia HOST (Turismo de Portugal e Turismo de Porto e Norte), entre outros.
 - Adaptação das práticas em vigor à estrutura orgânica atual da ESAOF.
 - Esclarecimento junto dos *stakeholders* internos sobre a forma como os recursos são calculados / atribuídos a nível interno de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação (apenas disponíveis sobre a forma de orçamento previsto no CA).

SC 2.3 – Comunicar implementar o planeamento e a estratégia em toda a instituição e revê-los de forma regular

PONTOS FORTES

- Existência de um espaço *online* designado “Observatório EQAVET” que apresenta os planos e programa com objetivos e resultados com indicadores.
- No âmbito do processo EQAVET foram definidas metas para cada um dos indicadores previstos na monitorização, estabelecendo o nível de mudança que deverá ser alcançado.
- Aplicação de novos indicadores (não obrigatórios), para aferição de desempenho, possibilitando ir mais-além no processo de avaliação segundo o modelo EQAVET.

PONTOS FRACOS

- O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:**
- Investimento na monitorização sistemática, no sentido de obtenção de *feedback* e, consequentemente, promover a revisão das opções tomadas, garantindo a concretização e o cumprimento das metas e objetivos educacionais da instituição.

- Monitorização, através da recolha de dados para indicadores relacionados com a formação e a integração de alunos mais frágeis e vulneráveis.
- Aumentar as iniciativas de comunicação junto dos *stakeholders* internos e externos para reforço e aperfeiçoamento dos planos, processos e objetivos implementados.

SC 2.4 - Planear, implementar e rever a inovação e a mudança.

PONTOS FORTES

- Existência do GAME.
- Relatórios anuais realizados por CDT, CD, Eco-Escolas, DE, GAME, Projeto ESAOF *on-line*, entre outros.
- Relatórios por semestre realizados pela IPA, GIP, PAPA e SPO.
- Articulação da avaliação do PDE com o GAME.
- Aplicação do Modelo Integrado CAF Educação, RAE & EQAVET.
- Implementação das diferentes fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade EQAVET.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Exigência no sentido de que todas as estruturas intermédias efetuem um relatório de avaliação anual.
- Articulação entre a avaliação de todos os gabinetes, equipas, projetos e atividades com o GAME.
- Melhorar a auscultação de todos no planeamento, implementação e revisão da inovação e da mudança.

CRITÉRIO 3: PESSOAS

SC 3.1 – Planear, gerir e melhorar os recursos humanos de forma transparente em sintonia com o planeamento e a estratégia.

PONTOS FORTES

- Funcionamento das salas coloridas nas disciplinas de Inglês, Português e Matemática e distribuição dos docentes pelas mesmas.
- Os coordenadores de departamento, também são coordenadores da sua área disciplinar e os coordenadores das áreas disciplinares são responsáveis pelo PNPSE.
- Distribuição das grelhas de horários das aulas, decididas depois da auscultação aos alunos.
- Cobertura abrangente do GIP relativamente ao mapa letivo.
- Aumento do número de assistentes operacionais e assistentes técnicos.
- Disponibilidade da sala de estudo para prestar apoio às diferentes disciplinas.
- Novas normas para o funcionamento da reprografia inscritas no artº 75º do RI.
- Adoção do calendário letivo semestral no ano letivo 2022/2023.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Definição de procedimentos sobre os vários serviços atribuídos que visam facilitar o trabalho colaborativo e a clarificação das funções a desempenhar por cada um (manuais de procedimentos).
- Desenvolvimento e implementação de uma política de recursos humanos com base em critérios objetivos.
- Maior visibilidade nas normas de funcionamento dos diferentes serviços.

- Atribuição de salas específicas às disciplinas que assim o exigem (laboratórios diversos).

SC 3.2 - Identificar, desenvolver e utilizar as competências das pessoas, alinhando os objetivos individuais e organizacionais

PONTOS FORTES

- Plano de formação da ESAOF.
- Participação no Projeto MAIA.
- Existência do PADDE.
- Promoção e implementação de formação para o pessoal docente e não docente de forma a dar resposta às necessidades das pessoas e da instituição.
- Monitorização da formação desenvolvida e frequentada por todos os docentes e não docentes da ESAOF.
- Existência no horário dos docentes de tempo semanal para articulação entre os elementos do grupo disciplinar.
- Processo EQAVET inclui o indicador 2a - Proporção de professores e formadores que participam em programas de aperfeiçoamento profissional.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Ampliação da rentabilização das competências pessoais e profissionais de cada um dos docentes e não docentes.
- Distribuição de serviço do pessoal docente, de forma a observar as competências de formação inicial e contínua de cada um.
- Reconhecimento e direcionamento dos colaboradores para desempenhar cargos e abraçar projetos, no sentido da capitalização das competências de cada um.
- Criação de áreas que promovam o bem-estar dos diferentes intervenientes da comunidade.
- Monitorização da formação desenvolvida e frequentada por todos os docentes e não docentes da ESAOF, bem como o resultado da aplicação das mesmas no contexto da ESAOF.

SC 3.3 – Envolver as pessoas através do diálogo e da delegação de responsabilidades, promovendo o seu bem-estar

PONTOS FORTES

- De acordo com o atual PE, “o modelo decretado constitui sobretudo uma matriz de atuação global, deixa algum (pouco) espaço que pode ser usado para o exercício de uma intervenção autónoma. A expansão e o reforço destas margens de autonomia relativa podem ser facilitadores ou, pelo contrário, dificultadores, desempenhando, neste contexto, a liderança um papel fundamental. Esta liderança deverá ser forte, mas sem ser autocrática abrindo espaço para a participação de todos; flexível, mas sem ser demasiado liberal, mostrando sempre o caminho; democrática e partilhada, mas assumindo as

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Crescimento de uma cultura de comunicação, de forma aberta e de diálogo e maior incentivo ao trabalho em equipa.
- Criação de momentos que permitam desenvolver sistemas para reunir ideias e sugestões.

responsabilidades previstas nos normativos legais. Com esta liderança, democrática e partilhada, poderá ser possível organizar e gerir a ESAOF numa perspetiva humanista e orientada para a ação e para os resultados. A gestão de recursos humanos será feita no equilíbrio de três vetores fundamentais: a rentabilização das competências e capacidades de cada um, tendo como pilares a equidade e os dispositivos legais; a consecução do projeto educativo e a perspetiva humanista tão necessária para a criação de um bom clima de trabalho, onde todos sintam que fazem parte integrante e fundamental”.

- O PID, que enforma o PE, também, no campo da **Valorização das pessoas** – defende uma liderança com a participação de todos, flexível (sem ser demasiado liberal), democrática e partilhada, numa perspetiva humanista e também orientada para a ação.
- São aplicados inquéritos aos *stakeholders* internos e externos no âmbito do processo EQAVET.

- Garantia de boas condições ambientais de trabalho em toda a escola, tendo em consideração os requisitos de segurança e saúde no trabalho.
- Aplicação mais frequente de questionários no sentido de aferir a opinião da escola relativamente a temas específicos.

CRITÉRIO 4: PARCERIAS E RECURSOS

SC 4.1 – Desenvolver e gerir parcerias com outras organizações

PONTOS FORTES

- Projeto “Clube Ubuntu da ESAOF”: estabelecimento de múltiplas parcerias no âmbito deste projeto, como o Lar Salvador Brandão e o Centro Social de S. Félix da Marinha.
- Parceria com o Centro de Reabilitação da Granja, levando os alunos a participar em diversas atividades.
- Parcerias múltiplas com o tecido empresarial no âmbito dos protocolos estabelecidos entre a ESAOF e as entidades de acolhimento da FCT.
- Envolvimento em diversos projetos no âmbito do ERASMUS+, destacando a acreditação ERASMUS+ VET (Cursos Profissionais) que pretende promover o intercâmbio de “boas práticas” com os parceiros utilizando o *benchlearning* e o *benchmarking*.
- Parcerias diversas no âmbito do DE.
- Parcerias diversas no âmbito do Clube de Ciência Viva.
- Parcerias com instituições de ensino superior que permitem promover dinâmicas pedagógicas entre outras.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Estabelecimento de novos protocolos de parceria e revitalização dos existentes de forma a que se adequem ao planeamento e execução das atividades da escola.
- Definição do papel e das responsabilidades de cada parceiro, incluindo o controlo, avaliações e revisões dessas parcerias.
- Monitorização sistemática dos resultados e impacto das parcerias.
- Promoção e divulgação sistemática das atividades resultantes dos processos que se desenvolvem com os parceiros.

- Diálogo institucional entre os Diretores da ESAOF e do AESMB no sentido de estabelecer um *modus operandi*, comum às duas escolas, que promova a ESAOF junto dos alunos que transitam para o décimo ano de escolaridade.
- Desenvolvimento da EDUCA 22, EDUCA 23 e EDUCA 24, realizado na ESAOF e no AESMB e, no qual, se promovem ambas as instituições de ensino junto de todos os *stakeholders* internos e externos.
- Parceria com os diferentes organismos ligados à autarquia.
- Parceria com o BVA e com a GNR.
- Parceria com o JN.
- Parceria com o Jornal "O Gaiense" onde a escola participa anualmente no âmbito no âmbito do suplemento "Melhor Escola".
- Parceria com a CISCO, permitindo a escola ser acreditada como Academia CISCO.
- Envolvimento dos docentes em formação promovida por diversos *stakeholders* externos.

SC 4.2 - Desenvolver e implementar parcerias com os alunos/formandos.

PONTOS FORTES

- A ESAOF assegura uma política de informação proativa. A informação relativa à gama de serviços oferecidos, sobre a forma como a instituição é gerida, os poderes e jurisdição das várias autoridades internas e externas, a reorganização geral da instituição, os processos, procedimentos e deliberações está disponibilizada na página da escola, onde podem ser consultados os documentos estruturantes da escola e os planos curriculares dos cursos que integram a oferta formativa, entre outros.
- Estratégias definidas para a comunicação presencial e digital com a comunidade educativa: correio eletrónico, plataformas digitais em uso na ESAOF, página da escola e respetivas redes sociais.
- Toda a comunidade educativa (alunos, pessoal docente e pessoal não docentes), têm *email* institucional.
- Incentivo à participação da Associação de Estudantes dentro da ESAOF.
- Reuniões de delegados e subdelegados com a direção, promovendo a sua auscultação.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Incentivos à participação na escola dos diferentes atores educativos.
- Criação de uma estrutura que procure ativamente ideias, sugestões e reclamações dos alunos/formandos ou dos seus representantes legais, recolhendo-as através de meios apropriados.

SC 4.3 – Gerir os recursos financeiros

PONTOS FORTES

- Competência associada ao CG, onde estão representados os diferentes *stakeholders* internos e externos da ESAOF, com um papel de supervisão e monitorização de toda a gestão dos recursos financeiros.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Promoção da descentralização e a delegação de responsabilidades financeiras de forma equilibrada com o controlo financeiro central.

SC 4.4 – Gerir o conhecimento e a informação.

PONTOS FORTES

- Evolução ao longo dos anos da escola com a adoção de plataformas digitais, alcançando, na atualidade, uma abrangência universal, promotora da celeridade processual, de maior eficiência e eficácia.
- Existência de canais internos para garantir que todos os elementos tenham acesso a informação e conhecimento relevantes.
- Na página da escola e nas plataformas da instituição foram criadas condições de divulgação da informação de modo a torná-la acessível e transparente.
- Utilização da Plataforma Inovar, como meio para disponibilizar aos alunos, pais e EE todos os elementos respeitantes aos mesmos (avaliação, faltas, ocorrências, entre outros), como forma de aumentar a transparência da informação e facilitar as formas de comunicação.
- Obrigatoriedade na utilização da assinatura digital de todos os documentos oficiais.
- Plataforma *Intranet* como espaço de comunicação institucional entre as diferentes estruturas organizacionais da ESAOF (elaboração e consulta de atas, planificações, comunicação de ausência, ocorrências relacionadas com alunos, entre outras ações).
- Reforço da utilização do *email* institucional para o envio de informação pertinente para os elementos da comunidade educativa da ESAOF (convocatórias de reuniões são todas em formato digital e devem ser consultadas na plataforma, apesar de serem também enviadas por *email*, divulgação de propostas de atividades promovidas por diversas organizações externas).

PONTOS FRACOS

- Neste subcritério não foram assinalados pontos fracos.

- Obrigatoriedade na utilização do cartão da escola em todos os serviços da ESAOF, para todos os elementos da comunidade, alunos, docentes e não docentes.
- Gestão dos processos de funcionamento da reprografia através do envio dos documentos para um *email* próprio e com gestão de um *plafond* de cópias associados a cada elemento da comunidade.
- PAPA disponível na Plataforma Inovar para as ações de criação, monitorização e avaliação do mesmo.
- PAPA disponível para consulta na página da escola.
- Os pais e EE contribuem para a elaboração do PAPA através do preenchimento de questionários no Inovar Consulta.

SC 4.5 – Gerir os recursos tecnológicos

PONTOS FORTES

- O PADDE onde se define como as TIC podem ser utilizadas para melhorar a prestação de serviços, nomeadamente a forma como se adota a estrutura das TIC e os recursos necessários para prestar serviços *online* eficazes, de forma a melhorar a prestação de serviços aos alunos.
- Utilização regular da plataforma digital (*Moodle / Google Classroom*) em atividades presenciais e não presenciais.
- Desenvolvimento das competências digitais dos docentes, através da promoção de formação nesse âmbito incrementando a implementação de mais momentos pedagógicos com recurso às TIC.
- Todos os alunos e docentes têm atribuído um computador de acordo com o previsto no PADDE.
- Atribuição do Selo de Segurança Digital Ouro até agosto de 2024.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Incentivo a que os professores pesquisem/criem recursos educativos digitais.
- Utilização das tecnologias digitais para adaptar o ensino às necessidades individuais dos alunos, para alargar o âmbito e a variedade de processos de avaliação formativa, para envolver o aluno no seu Processo de Aprendizagem e para promover a autonomia e o trabalho colaborativo entre os alunos.
- Reforço na utilização eficiente das tecnologias apropriadas para diversas ações de âmbito organizacional, pedagógico, de interação e comunicação entre os intervenientes, desenvolvendo para tal formação específica nesse âmbito.
- Promoção do auxílio aos EE na utilização da Plataforma Inovar e GIAE *Online*.

SC 4.6 – Gerir os recursos materiais

PONTOS FORTES

- Reformulação de algumas infraestruturas na sequência da avaliação prévia sobre o estado das mesmas e dos meios e recursos envolvidos.
- Criação de uma sala de estudo.
- Existência de 6 laboratórios de informática.
- Organização dos espaços para as salas coloridas.
- Disponibilização dos espaços para a realização de atividades variadas.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Atribuição dos espaços tendo em conta as necessidades específicas das disciplinas e dos projetos, tentando garantir as necessidades e expectativas dos colaboradores e dos alunos.
- Auscultação dos colaboradores no âmbito das alterações da atribuição dos espaços e das intervenções da escola.
- Melhorar a comunicação com a CE no âmbito da gestão dos recursos materiais e das alterações/intervenções realizadas.

CRITÉRIO 5: PROCESSOS

SC 5.1 – Identificar, conceber, gerir e inovar os processos de forma sistemática.

PONTOS FORTES

- Criação das turmas dinâmicas - salas coloridas para os alunos dos sétimo, oitavo e nono anos nas disciplinas de Português, Inglês e Matemática, em que os discentes são distribuídos por salas de cores diferentes correspondentes a diferentes ritmos de aprendizagem.
- Um PAPA diversificado e que vai de encontro ao PASEO.
- Comemoração das datas para celebrar a diversidade e luta por inclusão e publicitação das mesmas na página da e nas redes sociais.
- Adesão e envolvimento nas iniciativas solidárias de âmbito nacional ou internacional (Clube Ubuntu, Maratona de Cartas, entre outras).
- Realização da Semana Ubuntu e, na decorrência, criação do Clube Ubuntu.
- Parceria com o Centro de Reabilitação da Granja, levando os alunos a participar em diversas atividades.
- Criação de uma equipa de IPA que inclui a EMAEI, o SPO e o PES, entre outros.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Aplicação de indicadores de desempenho, para além do Ensino Profissional no âmbito do EQAVET.
- Flexibilidade na gestão do trabalho com os grupos e turmas.
- Maior Investimento na dinamização da BE.
- Articulação das diferentes iniciativas de apoio à aprendizagem.
- Existência de mecanismos de regulação pelas lideranças.
- Monitorização das aulas observadas e avaliação do impacto das mesmas nas práticas, bem como relativamente à existência de apoio e supervisão à atividade docente.
- Eficácia dos relatórios produzidos no âmbito da regulação do funcionamento da escola.

- Intervenção do SPO, nomeadamente através do Projeto de Orientação Vocacional, o Programa de Mentoria, os relatórios para a CPCJ, o Museu de Empatia, o projeto MentorArt e o projeto Jovens Cuidadores, para além dos API.
 - Existência de uma equipa de AFC, que tem como missão a monitorização do trabalho desenvolvido pelas diversas turmas dos diferentes anos de escolaridade no âmbito da Flexibilidade Curricular.
 - Existência de uma sala de estudo que tem como valência o apoio ao estudo por parte dos alunos interessados.
 - Serviço de tutoria.
 - Aposta numa oferta de formação diversificada que inclui Cursos Profissionais e Cursos EFA.
 - Adoção de um cão (Timon) pela ESAOF.
 - Projeto ERASMUS+.
 - Projeto Desporto Escolar.
 - Projeto Clube de Ciência Viva.
 - Projeto Clube Europeu.
 - Projeto Eco-Escolas.
 - Projeto Radio Escolar.
 - Atribuição de Prémio de excelência e de mérito.
 - Atribuição do Prémio de referência.
 - Atribuição do Prémio Turma Exemplar a partir do ano letivo 2023/2024.
 - Iniciativa EDUCA.
 - Implementação do Projeto MAIA com a definição de critérios comuns de avaliação.
 - No âmbito do EQAVET a ESAOF promove a aplicação de indicadores não obrigatórios para aferição de desempenho, o que surge da necessidade de ir mais-além no processo de avaliação.
 - Criação do Observatório EQAVET para disponibilização pública do processo de alinhamento.
 - Existem metas definidas a curto e média prazo para os diferentes indicadores, disponíveis no Observatório EQAVET de acesso público.
 - Participação dos alunos na Associação de Estudantes.
 - Candidatura ao Orçamento Participativo das Escolas.
 - Existência do Gabinete de Intervenção Prioritária (GIP) que no seu funcionamento estabelece as normas e código de conduta, define e acompanha a formas de tratamento
- Investimento na participação da CE.
 - Continuidade dos processos de identificação e intervenção atempada e incisiva no caso de estudantes com problemas de aproveitamento e assiduidade, através da intervenção, por exemplo do DT.

dos incidentes disciplinares e efetua a monitorização das ocorrências em que foram aplicadas medidas disciplinares sancionatórias.

SC 5.2 - Desenvolver e fornecer produtos e serviços orientados para os alunos/formandos/partes interessadas

PONTOS FORTES

- Um PAPA diversificado e que vai de encontro ao PASEO.
- Comemoração das datas para celebrar a diversidade e luta por inclusão e publicitação das mesmas na página da escola e nas redes sociais.
- Adesão e envolvimento nas iniciativas solidárias de âmbito nacional ou internacional (Clube Ubuntu, Maratona de Cartas, entre outras).
- Realização da Semana Ubuntu e, na decorrência, criação do Clube Ubuntu.
- Aposta numa oferta de formação diversificada que inclui Cursos Profissionais e Cursos EFA.
- Adoção de um cão (Timon) pela ESAOF.
- Atribuição de Prémio de excelência e de mérito.
- Atribuição do Prémio de referência.
- Atribuição do Prémio Turma Exemplar a partir do ano letivo 2023/2024.
- Projeto DE.
- Projeto Clube de Ciência Viva.
- Projeto Clube Europeu.
- Projeto Eco-Escolas.
- Projeto Radio Escolar.
- Projeto ERASMUS+.
- Iniciativa EDUCA.
- Participação dos alunos no CG.
- Participação dos alunos na Associação de Estudantes.
- Candidatura ao Orçamento Participativo das Escolas.
- Existência de Cursos EFA.
- Participação de alunos/formandos no referente ao grau de satisfação nas iniciativas do PAPA.

PONTOS FRACOS

- Neste subcritério não foram assinalados pontos fracos.

SC 5.3 – Coordenar os processos em toda a instituição de ensino e formação e com outras organizações

PONTOS FORTES

- Participação em projetos transversais no âmbito da estratégia de educação para a cidadania como o Clube Ubuntu, DOVE, Maratona de Cartas, Olimpíadas Nacionais das Reservas da Biosfera, entre outros.
- Equipe GAME que acompanha o destino dos formandos após a conclusão da formação, incluindo informação sobre o emprego obtido, proporção de formandos empregados após a conclusão da formação; taxa de colocação; taxa de desemprego; taxa de satisfação dos formandos e empregadores com as competências/ qualificações adquiridas, no âmbito do EQAVET.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Maior incremento no trabalho colaborativo para articulação vertical e horizontal e desenvolvimento de processos de Flexibilidade Curricular.
- Reforço da promoção da articulação entre as atividades de enriquecimento curricular e outras.
- Reforço do número de projetos transversais no âmbito de Educação para a Cidadania.

CRITÉRIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS PARA O ALUNO/FORMANDO E OUTRAS PARTES INTERESSADAS-CHAVE

SC 6.1 – Medições da Perceção

PONTOS FORTES

ALUNOS / FORMANDOS

- Satisfação com a imagem global da escola.
- Satisfação com os serviços prestados pela escola, de uma forma geral.
- Satisfação com o envolvimento e participação na escola.
- Satisfação com a acessibilidade aos serviços da escola.
- Satisfação relativamente a outros prestadores de serviços, de um modo geral.

ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

- Satisfação global com a escola, de uma forma geral.
- Satisfação com a direção.
- Satisfação com a qualidade de ensino.
- Satisfação com a opção de curso tomada pelo educando.
- Satisfação com o ambiente escolar, de um modo geral.
- Satisfação com os serviços administrativos.

PONTOS FRACOS

ALUNOS / FORMANDOS

- Reduzida satisfação com a “cortesia do pessoal docente/não docente que lida com os alunos” e com o “tempo de resposta às solicitações”.
- Reduzida satisfação relativamente ao item “iniciativas em matéria de segurança e saúde no trabalho”.

ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

- Reduzida satisfação com o “envolvimento dos EE em atividades de melhoria”.
- Reduzida satisfação com a “qualidade dos equipamentos tecnológicos disponibilizados” e com a “qualidade das salas de aula”.
- Reduzida satisfação com o “tempo de espera para o atendimento” na reprografia/papelaria.

- Satisfação com a reprografia/papelaria, de um modo geral.
- Satisfação com a cantina, de um modo geral.
- Satisfação com o bar, de um modo geral.
- Monitorização no âmbito do EQAVET da taxa de satisfação dos formandos com as competências/ qualificações adquiridas e da taxa de satisfação dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas, com resultados bastante satisfatórios e divulgados no Observatório EQAVET.

- Reduzida satisfação com a “qualidade nas refeições servidas” e com a “variedade de oferta nas refeições servidas” na cantina.
- Reduzida satisfação com o “tempo de espera para atendimento” no bar.
- Não existência de aplicação sistemática de inquéritos a outras entidades (*stakeholders* externos).

SC 6.2 - Medições do desempenho

PONTOS FORTES

- Monitorização do percurso dos alunos, no âmbito do EQAVET, demonstrada pela elevada taxa de alunos/formandos que presta informação sobre o emprego e percurso formativo superior obtido após a conclusão da formação (superior a 80%).
- Taxa de alunos do ensino profissional que continuam o seu processo de aprendizagem ao longo da vida superior a 25%.
- Taxa de colocação no ensino superior, dos alunos dos cursos científico humanísticos, superior a 50%.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Apresentação sistemática dos resultados de desempenho junto da comunidade escolar, para permitir uma reflexão sobre os mesmos.
- Monitorização sistemática dos resultados não apenas em relação aos alunos/formandos dos cursos profissionais, mas alargando-a aos restantes níveis de ensino.
- Implementação de sistemas de medição da eficácia dos diferentes serviços prestados na ESAOF, determinantes ao nível da acessibilidade da instituição e da transparência dos serviços prestados.
- Monitorização sistemática sobre o grau de utilização de métodos novos e inovadores para lidar com os alunos/formandos e outras partes interessadas.
- Monitorização sistemática sobre as oportunidades promovidas de passar para níveis superiores e alcançar promoção social por parte dos alunos da ESAOF.

CRITÉRIO 7: RESULTADOS DAS PESSOAS

SC 7.1 – Medições da Percepção

PONTOS FORTES

PESSOAL DOCENTE/ PESSOAL NÃO DOCENTE

- Satisfação global com a escola, de um modo geral.
- Satisfação com as condições de trabalho, de um modo geral.
- Satisfação com a gestão de recursos humanos, nomeadamente com o “horário de trabalho” e com a “conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.
- Satisfação com a motivação pessoal, de um modo geral.
- Satisfação com a liderança de topo, nomeadamente com a “capacidade de planeamento e de organização”, com a “capacidade para inovar, desenvolver e modernizar o organismo”, com o item “encoraja a confiança mútua e o respeito” e com o item “promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua”.

PONTOS FRACOS

PESSOAL DOCENTE/ PESSOAL NÃO DOCENTE

- Reduzida satisfação com o “envolvimento dos trabalhadores na definição da estratégia da escola” e com o “envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria”.
- Reduzida satisfação com os “equipamentos TIC, com as “aplicações, plataformas e software”, com o “espaço de trabalho (diferentes espaços e mobiliário)”, com as “medidas de bem-estar desenvolvidas” e com o “serviço de refeitório”.
- Reduzida satisfação com o “acolhimento e apoio a novos trabalhadores”, com a “forma como é implementado o sistema de avaliação do desempenho”, com o “desenvolvimento de competências” e com a “igualdade de tratamento e oportunidades”.
- Reduzida satisfação com “aprender novos métodos de trabalho” e com “participar em ações de formação”.
- Reduzida satisfação com a liderança intermédia, de um modo geral, nomeadamente “lidera através do exemplo”, “informa e consulta os trabalhadores sobre os objetivos e atividades da escola”, “encoraja a confiança mútua e o respeito”, “promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua”, “promove a frequência de ações de formação” e “acompanha os trabalhadores e dá *feedback* sobre o seu desempenho”.
- Reduzida satisfação com a liderança de topo, de um modo geral, nomeadamente “lidera através do exemplo”, “informa e consulta os trabalhadores sobre assuntos relevantes para a escola”, “comunica de forma clara com os trabalhadores” “promove ações de formação”, “cria condições para a delegação de responsabilidades e competências” e “reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas”.

- Reforço na definição clara de papéis na coordenação das equipas de trabalho.
- Melhorar a comunicação entre as estruturas e o espírito de interajuda.
- Melhorar o diálogo que se constitui como uma instância de participação e de compromisso entre todos os intervenientes.
- Continuar a promover uma consciencialização da necessidade para uma "construção coletiva" que aumente a "compreensão" e, sobretudo a "melhoria da escola".
- Melhorar a formação do PND no âmbito da cidadania.
- Necessidade de dinamizar ações de formação de liderança a quem coordena equipas.
- Promover uma Reunião Geral de Professores (RGP), pelo menos no início do ano.
- Necessidade de existir uma maior equidade na elaboração de horários.
- Racionalizar as coadjuvações a serem implementadas.
- Divulgação mais atempada das atividades/eventos de interesse para a comunidade escolar.

SC 7.2 - Medições do desempenho

PONTOS FORTES

- Implementação do indicador de qualidade EQAVET número 2a - Investimento na formação de professores e formadores, que prevê a monitorização da proporção de professores/formadores que participam em programas de aperfeiçoamento profissional e os montantes investidos nos programas de aperfeiçoamento profissional dos professores/formadores. Este indicador é trabalhado relativamente aos professores e formadores do ensino profissional.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Promoção de mais monitorização do comportamento dos colaboradores ao nível do absentismo, da taxa de rotação do pessoal e do número de reclamações.
- Promoção de mais monitorização do envolvimento dos colaboradores, como taxas de resposta a inquéritos, número de propostas de inovação, participação em reuniões de discussão.
- Promoção de mais monitorização relativamente ao desempenho individual dos colaboradores, como os resultados da avaliação, avaliação das ações de formação.

- Melhoria do envolvimento, por parte da maioria dos colaboradores, em atividades de melhoria.
- Melhoria da monitorização dos níveis de utilização das TIC.
- Promoção de mais monitorização do desenvolvimento de competências dos colaboradores.
- Promoção de mais monitorização relativa à capacidade dos colaboradores para lidarem com os alunos/formandos e outras partes interessadas e responder às suas necessidades.
- Promoção de mais monitorização da frequência da participação voluntária no contexto das atividades relativas à responsabilidade social promovidas pela instituição.

CRITÉRIO 8: RESULTADOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

SC 8.1 – Medições da Perceção

PONTOS FORTES

- Satisfação do PD e PND com o “relacionamento da escola com os alunos e o meio social envolvente”, com o “relacionamento da escola com os parceiros (Autarquia, Organizações de Âmbito Cultural e Desportivo, Empresas, ...)”, com a “capacidade de adaptação da escola à mudança” e com a “responsabilidade social da escola”.
- Satisfação do PD e PND com a motivação pessoal, A saber, “participar na melhoria da escola”, “desenvolver trabalho de equipa” e “participar em projetos de responsabilidade social”.
- Satisfação dos alunos com o item acesso às instalações para pessoas com mobilidade reduzida, inserido na Q4 “nível de satisfação com a acessibilidade aos serviços da escola”.
- Satisfação dos alunos na O5 “posicionamento da escola relativamente a outros prestadores de serviços (outras escolas, clubes, associações, etc.)”, nos itens qualidade dos serviços educativos prestados; iniciativas de natureza ambiental e iniciativas de responsabilidade social.
- Satisfação dos EE relativamente aos seguintes itens colocados na Q2 “satisfação global com a escola” (relacionamento da escola com os alunos e o meio social envolvente; relacionamento da escola com os EE; envolvimento dos EE na definição da estratégia da

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Incremento do número de elementos da CE nas iniciativas no âmbito da responsabilidade social.

escola; responsabilidade social da escola; desempenho global da escola para com os seus alunos e o meio social envolvente e qualidade do apoio prestado pelo Serviço de Psicologia e Orientação Vocacional).

- Satisfação dos EE , no âmbito da direção, no item que refere a valorização da abertura da escola à comunidade estabelecendo parcerias/ protocolos.

SC 8.2 - Medições do desempenho

PONTOS FORTES

- Presença de entidades locais e nacionais em diferentes eventos da escola.
- Atribuição do Selo de Conformidade EQAVET.
- Atribuição do “Selo Escola Saudável” 2021-2023, pela DGE.
- Atribuição do “Selo de Segurança Digital” até agosto de 2024. Acreditação ERASMUS + VET.
- Participação em projetos internacionais que promovem mobilidades de alunos e professores para outras escolas da Europa (Projeto Era+).
- Participação em diversas iniciativas no âmbito do Clube Ubuntu.
- Parceria com o Centro de Reabilitação da Granja, levando os alunos a participar em diversas atividades.
- Apoio formal a alunos desfavorecidos através do fornecimento de bens essenciais como alimentação, roupa e outros bens de primeira necessidade.
- Acordo de colaboração no âmbito da iniciativa Jornal “Melhor Escola”, com o jornal O GAIENSE.
- No âmbito do PJ, presença de deputados da Assembleia da República.
- Parceria ESAOF, JN TAG e ME.
- Participação no PISA 2022.
- Protocolo entre a ESAOF e a Associação de Voleibol do Porto (AVP) - projeto GiraVoleil - com o propósito de desenvolver a modalidade do voleibol e a prática desportiva entre os mais jovens.
- Entrega à ESAOF de material para a lecionação de Ténis pelo Clube de Ténis de Gaia.
- Atribuição da Bandeira Verde pela Associação Bandeira Azul da Europa (ABAE) ao programa Eco-Escolas da ESAOF.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Criação de mecanismos de monitorização do número e qualidade das relações com as autoridades locais, grupos e representantes da comunidade.
- Criação de mecanismos e monitorização do grau de importância da cobertura positiva e negativa dos meios de comunicação (número de artigos, frequência, âmbito e conteúdo).
- Criação de mecanismos de monitorização do apoio prestado a cidadãos socialmente desfavorecidos, e de campanhas/ações desenvolvidas para promover uma política de diversidade, de integração e aceitação de minorias étnicas.
- Criação de mecanismos de monitorização sobre a participação de alunos em atividades de voluntariado, caridade, entre outras de âmbito filantrópico.
- Criação de mecanismos de medição da responsabilidade social, para obter *feedback* sobre os resultados do desempenho da responsabilidade social, do envolvimento da escola em iniciativas locais e da disponibilização dos espaços e equipamentos da escola para atividades da comunidade, uma forma independente e sistemática.

- Integração da ESAOF na rede Nacional de Clubes “Ciência Viva”.
- Semana EDUCA entre a ESAOF e o AESMB com um conjunto de atividades que envolvem para além destas duas comunidades educativas, outras entidades de relevo local e nacional.
- Participação em diversas conferências, nesse âmbito, que se encontram explanadas no PAPA.
- Participação em programas de prevenção dos riscos para a saúde e acidentes, através das iniciativas promovidas pelo PES.
- Projeto FOCA-TE.
- Relatório semestral de avaliação do PAPA.
- Disponibilização de espaços da escola para atividades de organizações locais, como a escola de dança e o andebol do Clube S. Félix da Marinha.

CRITÉRIO 9: RESULTADOS DO DESEMPENHO-CHAVE

SC 9.1 – Resultados externos: resultados e impactos em relação aos objetivos

PONTOS FORTES

Importa referir que durante este processo de AA foram apurados alguns resultados da ESAOF.

- Taxa de transição/conclusão nos diferentes níveis de escolaridade, bastante elevada (superior a 80% em todos os níveis), exceto no EP em 2023.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Melhoria dos mecanismos implementados que visam a diminuição das discrepâncias, entre as médias de classificações de exame e classificações de frequência em algumas disciplinas.
- Desenvolvimento de estratégias de aproximação da média de exame dos alunos da ESAOF da média nacional nas disciplinas de Matemática A, MACS e Inglês, na 1ª Fase.
- Desenvolvimento de estratégias de aproximação da média de exame dos alunos da ESAOF da média nacional nas disciplinas de Português, Matemática A, Biologia e Geologia e Física-Química e História A, na 2ª Fase.
- Melhoria dos resultados de frequência a Matemática e Física-Química, no 11º ano.

	2020/2021 ²	2021/2022		2022/2023 ³	
7º ano	99%	96,2%		93,55%	
8º ano	94%	98,28%		96,63%	
9º ano	100%	98,57%		92,5%	
10º ano	90%	88,96% - CCH	94,1% - EP	95,1% - CCH	
11º ano	100%	84,90% - CCH	84,82% - EP	87,8% - CCH	
12º ano	100%	99,64% - CCH	98,9% - EP	86,4% - CCH	

- Taxas de sucesso pleno, em relação aos alunos transitados, bastante elevadas em quase todos os níveis de escolaridade.

	2020/2021	2021/2022		2022/2023 ⁴	
7º ano	74%	97,03%		89,25%	
8º ano	57%	92,39%		89,89%	
9º ano	75%	97,44%		93,33%	
10º ano	64%	88,96% - CCH	65,1% - EP	94,44% - CCH	
11º ano	75%	84,90% - CCH	24,3% - EP	91,04% - CCH	
12º ano	100%	99,64% - CCH	92,5% - EP	100,0% - CCH	

² Colocámos o ano letivo de 2020/2021 para fazer a ligação ao anterior Relatório de AA da ESAOF.

³ A análise estatística para o EP em 2023 foi realizada com base nos valores retirados do Inovar relativos ao triénio 2020/2023.

⁴ A análise estatística para o EP em 2023 foi realizada com base nos valores retirados do Inovar relativos ao triénio 2020/2023.

- Aumento da taxa de colocação, na segunda fase, que atinge valores de aproximadamente 36%, nos dois últimos anos letivos.

2020/2021	2021/2022	2022/2023
29%	36,8	35,7%

- Melhoria da monitorização e da sistematização de procedimentos para controlo e acompanhamento do número de alunos colocados nas candidaturas de acesso à universidade.
- Criação de mecanismos de monitorização/avaliação do trabalho voluntário, monitorização/avaliação das ações de solidariedade, a monitorização/avaliação das ações de apoio à inclusão e a monitorização/avaliação das ações de participação democrática, que podem ser explanadas nos relatórios do SPO e do EMAEI.
- Criação de mecanismos de monitorização dos resultados sobre a eficácia dos mecanismos introduzidos para identificação das necessidades de formação no mercado de trabalho, no âmbito do alinhamento EQAVET.

- Média de classificação dos exames de Português e de Matemática do 9º ano na ESAOF superior à média nacional de exame.

	Português			Matemática		
	Média Classificação Frequência	Média Classificação Exame ESAOF	Média Nacional Exame	Média Classif. Frequência	Média Classif. Exame ESAOF	Média Nacional Exame
2022/2023	3,56	3,21	3,05	3,22	2,51	2,15

- Média de exame dos alunos da ESAOF superior à média nacional nas disciplinas de Português, Biologia e Geologia e Física e Química, na 1ª Fase.

Disciplina	2022/2023		
	Média Classificação Frequência	Média Classificação Exame ESAOF	Média Nacional Exame
Português (639)	14,9	13,7	12,5
Matemática A (635)	13,8	7,6	11,0
Biologia e Geologia (702)	13,3	12,0	11,4
Física e Química (715)	12,1	11,5	11,2
Geografia A (719)	13,3	*	10,9
História A (623)	14,9	*	11,5
MACS (835)	12,4	8,0	12,1
Inglês (550)	15,2	13,8	14,8

Obs: * Não compareceram alunos a estes exames

- Média de exame dos alunos da ESAOF superior à média nacional a Inglês, na 2ª Fase.

Disciplina	2022/2023	
	Média Classificação Exame ESAOF	Média Nacional Exame
Português (639)	9,2	12,2
Matemática A (635)	7,0	9,8
Biologia e Geologia (702)	8,7	10,3
Física e Química (715)	9,4	10,4
Geografia A (719)	---	---
História A (623)	9,6	10,7
MACS (835)	---	---
Inglês (550)	16,0	15,0

- Os resultados, no 7º e 8º anos, em 2022/2023, nas disciplinas consideradas no quadro abaixo, superiores a 80%. No 9º ano, os resultados situam-se acima dos 90%, com exceção de Matemática. No 10º ano, os resultados situam-se acima dos 80%, com exceção de Inglês. No 11º ano, os resultados a Português e a Inglês situam-se acima dos 75%. No 12º ano, os resultados a Português e Matemática situam-se acima dos 75%.

Ano	Disciplinas	2020/2021	2021/2022	2022/2023
		Resultados	Resultados	Resultados
7º	Português	99%	87,3%	85%
	Matemática	79%	93,7%	82%
	Inglês	95%	94,9%	94%
	Físico-Química	96%	92,4%	91%
8º	Português	94%	91,4%	84,3%
	Matemática	68%	67,2%	92,1%
	Inglês	92%	89,7%	80,9%
	Físico-Química	93%	87%	85,4%
9º	Português	100%	95,7%	92,5%
	Matemática	79%	80%	65%
	Inglês	98%	91,4%	93,3%
	Físico-Química	100%	98,6%	95%
10º	Português	98%	85%	88,2%
	Matemática	81%	64%	86,6%
	Inglês	82%	85,7%	68,4%
	Físico-Química	88%	80%	86,6%
11º	Português	100%	79,5%	76,6%
	Matemática	100%	62,5%	36,4%
	Inglês	100%	74,4%	84,2%
	Físico-Química	71%	75%	40,9%
12º	Português	100%	100%	84,8%
	Matemática	100%	95,2%	76,5%

- Percentagem de abandono escolar nula em quase todos os níveis de escolaridade e, quando existe, apresenta taxas residuais.

	2020/2021	2021/2022		2022/2023	
7º ano	1%	0%		0%	
8º ano	1%	0%		0%	
9º ano	0%	0%		0%	
10º ano	0%	2,08% - CCH	4,65% - EP	0% - CCH	0% - EP
11º ano	0%	0% - CCH	12,8% - EP	0% - CCH	4,65% - EP
12º ano	0%	0% - CCH	0% - EP	0% - CCH	2,63% - EP

- Taxa de alunos do ensino profissional que continuam o seu processo de aprendizagem ao longo da vida superior a 25%.
- Taxa de colocação no ensino superior acima dos 55%, na 1ª fase.

2020/2021	2021/2022	2022/2023
57%	55,8%	60%

- A percentagem de alunos retidos por faltas é nula com exceção do 12º ano do Ensino Profissional (EP), que é de 2,7%.

	2020/2021	2021/2022		2022/2023	
7º ano	0%	0%		0%	
8º ano	0%	0%		0%	
9º ano	0%	0%		0%	
10º ano	0%	0% - CCH	0%- EP	0% - CCH	0%- EP
11º ano	0%	0% - CCH	0% – EP	0% - CCH	0%– EP
12º ano	0%	0%- CCH	0% - EP	0%- CCH	2,7% - EP

- Tendência para o aumento da percentagem global de alunos com os módulos todos concluídos, nos Cursos Profissionais, atendendo às estratégias que estão a ser adotadas.

Curso	2020/2023	2021/2024
	Módulos todos concluídos	Módulos todos concluídos
Técnico Turismo	69,75%	
Técnico GPSI	77,3%	

- Participação no orçamento participativo.
- Implementação do alinhamento EQAVET que leva à determinação da percentagem dos alunos da escola que concluiu o ensino secundário profissional até três anos após

ingressar na oferta, as taxas de inserção no mercado de trabalho, e que se encontram divulgados no respetivo Observatório EQAVET.

- Implementação do alinhamento EQAVET que leva à determinação da taxa de participação de alunos em programas de educação e formação profissional, em função de diversos critérios, da taxa de conclusão no ensino profissional, da percentagem de participantes no EP classificados como grupos desfavorecidos, da taxa de colocação após conclusão do ensino profissional, da taxa de desemprego, da taxa de sucesso dos grupos desfavorecidos, e que se encontram divulgados no respetivo Observatório EQAVET.
- Implementação do alinhamento EQAVET, com a monitorização dos resultados sobre a eficácia dos mecanismos introduzidos para promover o acesso ao EP.

SC 9.2 - Resultados internos: nível de eficiência

PONTOS FORTES

- Organização e funcionamento do GIP com monitorização sistemática e elaboração de relatórios semestrais a partir do ano letivo de 2023/2024.
- Atribuição de diferentes prémios para premiar os alunos mais empenhados: Prémio de Excelência (PE), Prémio de Mérito (PM) e Prémio de Referência (PR).

ANO	2020/2021			2021/2022	2022/2023	
	PE	PM	PA	PE	PE	PR
7º	28	43	*	9	6	2
8º	7	19	*	24	8	
9º	25	33	*	8	21	4
10º	0	18	*	16	1	
11º	5	26	*	0	6	1
12º	14	24	*	15	9	
TOTAL	79 (19%)	163 (39%)	*	72 (13,3%)	53 (8,8%)	7 (1,16%)

Obs: * Não foram atribuídos prémios de assiduidade (PA) devido à COVID 19.

PONTOS FRACOS

O GAME entende que as áreas onde a ESAOF deve incidir prioritariamente os seus esforços para a melhoria são as seguintes:

- Delinear estratégias para diminuir o número de alunos encaminhados para o GIP, nomeadamente do 8º e 9º anos.
- Criar estratégias para diminuir o número medidas aplicadas, no 9ºano: medidas corretivas e sancionatórias.
- Diminuir o nº de intervenções por reincidência dos alunos.

- Participação dos alunos/formandos nas seguintes estruturas, CG, reunião dos delegados e subdelegados de turma com o Diretor e Associação de Estudantes.
- Implementação do alinhamento EQAVET que leva à determinação dos montantes investidos nos programas de aperfeiçoamento profissional dos professores/formadores, e que se encontram divulgados no respetivo Observatório EQAVET.
- Investimento dos professores em melhorar as suas práticas pedagógicas, tendo em vista o sucesso escolar.
- Investimento dos professores em melhorar os seus conhecimentos sobre as TIC.
- Eficácia das ferramentas auxiliares de promoção do sucesso escolar. A saber: (i) Projeto AFC e (ii) atividades curriculares e de complemento curricular, como comprovam os relatórios de coordenação destas estruturas nos anos correspondentes ao seu funcionamento.
- Investimento dos professores na sua formação contínua.
- Existência do GAME.

Atividade da equipa GIP – sala 21

Ano	1º semestre 2023/24			
	Nº de alunos interveni- cionados por ano escolar	Nº de intervenções individuais por ano escolar	Medidas corretivas	Medidas sancionatórias
	Total	Total	Total	Total
7º	16	37		
8º	28	62		1
9º	18	74	19	5
10º	9	15		
11º	17	26		3
12º	2	2		
TOTAL	90 (15%)	216 (36%)		

- Aumentar o número global de alunos com prémios.
- Melhorar a divulgação da percentagem de adultos certificados em cursos de educação e formação de adultos.
- Melhorar a monitorização dos resultados dos alunos oriundos de contextos socioeconómicos desfavorecidos, de origem imigrante e de grupos culturalmente diferenciados e resultados dos alunos com relatório técnico-pedagógico, programa educativo individual e/ou com plano individual de transição, apenas registados no âmbito do alinhamento EQAVET.
- Aumentar a reflexão sobre as assimetrias internas de resultados.
- Destacar no PAPA as iniciativas desenvolvidas por parte dos alunos.
- Criar mecanismos de avaliação sobre o nível de participação dos alunos nas estruturas e órgãos da escola.
- Alterar, no próximo ciclo avaliativo, o modelo de avaliação CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET, atendendo à complexidade do modelo quando existem outros mais simples e adaptados à realidade escolar.

- Fornecer mais formação no âmbito do CAF ou de outro modelo adotado pela ESAOF.

5. ANÁLISE SWOT

	FORÇAS	FRAQUEZAS
ANÁLISE INTERNA	<ul style="list-style-type: none">— Liderança de topo com capacidade de planeamento e organização e com capacidade para inovar, desenvolver e modernizar a ESAOF.— Existência de projetos variados tanto de âmbito nacional como internacional (ERASMUS +, Academia Cisco, JN Tag, Eco-Escolas, DecoJovem, entre outras atividades diversificadas).— Plano de Desenvolvimento Europeu.— Existência dos documentos estruturantes e de alguns regimentos de funcionamento das estruturas intermédias e de gabinetes e equipas.— Desenvolvimento do Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital da Escola (PADDE) que inclui, entre outros pontos, um “Plano de Comunicação com a Comunidade”. Neste propõem-se várias estratégias para a comunicação presencial e digital com a comunidade educativa.— Sedimentação de uma cultura de avaliação organizacional através da criação do GAME.— Criação do GIP no sentido da operacionalização de soluções que mantenham o normal e pacífico funcionamento da escola, aquando da ocorrência de situações desviantes e ameaçadoras daquela normalidade.— Selo de Conformidade EQAVET.— Selo de Ouro de Segurança Digital.— Selo Escola Saudável.— Percentagem de abandono escolar muito baixa em todos os níveis de escolaridade.	<ul style="list-style-type: none">— Intervenção no edifício escolar, nas salas e nos equipamentos.— Melhorar os processos, as relações e a comunicação entre as diferentes estruturas e agentes educativos.— Pouca adesão aos inquéritos por questionário por parte da comunidade escolar e dos pais/EE.— Significativo número de encaminhamentos para o GIP.— Diferença entre a Média da Classificação do Exame ESAOF e a Média Nacional, a algumas disciplinas.

ANÁLISE EXTERNA	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	<ul style="list-style-type: none"> — Interação entre a escola e outras estruturas locais. — Participação em projetos e eventos nacionais e internacionais. — Estabelecimento de parcerias com instituições do ensino superior, empresas e outras instituições diversas (<i>stakeholders</i> externos). — Selo de Conformidade EQAVET. — Selo de Ouro de Segurança Digital. — Selo Escola Saudável. — Taxa de satisfação dos empregadores com as competências/qualificações adquiridas, com resultados bastante satisfatórios. — Integração da ESAOF, no ano letivo 2023/2024, no Projeto-Piloto Manuais Digitais (PPMD). — Continuar a investir na permanência dos alunos na ESAOF. — Continuar a investir na captação de novos alunos para a ESAOF. 	<ul style="list-style-type: none"> — Pouca envolvimento entre a Escola e os EE. — Diminuição do número de alunos que ingressa no 7º ano (ver quadro página seguinte). — Corpo docente envelhecido. — Dificuldade de acompanhar e absorver a constante mudança legislativa e a ambiguidade dos diplomas emanados no âmbito das políticas educativas. — Quantidade, extensão e desarticulação dos documentos curriculares de referência (aprendizagens essenciais, metas, programas, PASEO). — Fragilidade da imagem e da autoridade do professor.

Nº de Alunos da ESAOF

		Ano letivo de 2021/2022	Ano letivo de 2022/2023	Ano letivo de 2023/2024 (até 15/03/2024)	Ano letivo de 2024/2025 (set. 2024)
3º Ciclo	7º ano	77 alunos	88 alunos	72 alunos	69 alunos
	8º ano	114 alunos	86 alunos	96 alunos	80 alunos
	9º ano	69 alunos	114 alunos	94 alunos	103 alunos
Ensino Secundário Regular	10º ano	48 alunos	34 alunos	59 alunos	48 alunos
	11º ano	36 alunos	41 alunos	30 alunos	58 alunos
	12º ano	56 alunos	33 alunos	37 alunos	29 alunos
Ensino Profissional	10º ano	43 alunos	91 alunos	79 alunos	57 alunos
	11º ano	40 alunos	39 alunos	78 alunos	59 alunos
	12º ano	38 alunos	37 alunos	37 alunos	73 alunos
EFA		32 alunos	27 alunos	27 alunos	
TOTAL (EFA incluído)		553 alunos	580 alunos	599 alunos	576 alunos

A partir da análise da matriz *SWOT* elaborada, recomendam-se as seguintes estratégias de atuação:

- **Potencializar os pontos fortes já existentes;**
- **Colmatar/corrigir os pontos fracos detetados;**
- **Aproveitar as oportunidades;**
- **Minimizar as ameaças externas.**

Desta forma, a ESAOF poderá dar continuidade ao seu trabalho visando a melhoria da prestação do serviço educativo e, conseqüentemente, o sucesso dos alunos, capacitando-os para o exercício de uma boa cidadania e para o prosseguimento de estudos ou para o mundo do trabalho.

6. SUGESTÕES DE MELHORIA IDENTIFICADAS DURANTE A AUTOAVALIAÇÃO

A aplicação dos questionários ao PD e PND, aos alunos e aos EE decorreu durante o processo de AA, mas num próximo momento, devem-se incluir mais questões relevantes e implementar processos que levem a uma maior participação da comunidade neste processo. Este ponto e outros farão parte do PM que será elaborado após a consulta à gestão de topo.

7. CONCLUSÃO

Ao longo da caminhada CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET, o GAME deparou-se com dificuldades de várias ordens que foram sendo colmatadas tendo presente a experiência dos seus elementos e o conhecimento profundo da escola, decorrente da longa permanência dos componentes da equipa na ESAOF.

Alguns constrangimentos devem ser aqui realçados, pois foram fatores críticos de sucesso na elaboração deste processo de AA. A saber: (i) a opção pelo modelo integrado CAF Educação, RAE & EQAVET para a AA da ESAOF; (ii) desconhecimento do modelo por parte dos elementos da EAA; (iii) ausência de formação no início do processo; (iv) a complexidade do modelo; (v) a dificuldade na consecução do modelo mesmo após variadas leituras e uma formação de pequena duração; (vi) fraca adesão e participação da CE neste processo, particularmente patente na taxa de retorno dos inquéritos por questionário preenchidos; (vii) escassez do número de horas atribuídas à equipa, concretamente no ano letivo 2021/2022 e (viii) incompatibilidade de horário para o trabalho desta equipa.

No final de um percurso é permitido olhá-lo com um sentido crítico, numa perspetiva reflexiva que permite, quer identificar alguns aspetos que devem ser melhorados, quer as lições aprendidas durante o processo. Eventualmente estará dado um passo importante no sentido de alicerçar uma cultura de autoavaliação da organização nos elementos que farão o futuro da ESAOF. O processo de autoavaliação através do modelo integrado CAF proporcionou à EAA uma visão concreta do modo de funcionamento da

escola e dos seus resultados com identificação de evidências concretas e objetivas. Foram identificadas áreas extremamente positivas que contribuem para uma escola dinâmica, preocupada com a evolução tecnológica, colocando-a ao serviço das partes interessadas e reconhecida pelo seu mérito a nível local, nacional e internacional.

No entanto, o GAME sugere que no próximo ciclo avaliativo o modelo de avaliação CAF Educação, Referencial da Avaliação Externa (RAE) & EQAVET seja alterado, atendendo à complexidade do modelo quando existem outros mais simples.

Importa ainda destacar aspetos a melhorar que constam da análise *SWOT* e do ponto 5. A equipa aprendeu que há pouca envolvimento entre a escola e a comunidade, pelo que a criação de projetos que tenham um impacto assinalável na comunidade seria bastante profícuo.

A finalizar esta conclusão e tendo como base experiências anteriores, a EAA recomenda que o relatório seja analisado de forma detalhada e alargada à comunidade para permitir o surgimento de sugestões para os próximos passos a dar no processo de AA da ESAOF.

Nos próximos passos deste processo de AA será concretizada a elaboração de um PM. Nesse sentido, far-se-á o elenco do conjunto de melhorias que emergiram, quer do *corpus* de análise, quer de um processo constante de cruzamento entre o conjunto alargado de evidências, quer ainda do *feedback* da análise efetuada a este relatório pelos diferentes agentes escolares e educativos.

Apreciado em reunião de Conselho Pedagógico de 24 de julho de 2024.

Aprovado em reunião de Conselho Geral de 25 de setembro de 2024.