



Relatório Focus Group

(Estudo qualitativo integrado na
avaliação do PEA de 2012-2015)



Gabinete de Avaliação Interna do AEPJS

Recolha e divulgação de atitudes, representações, expectativas e experiências dos intervenientes sobre Avaliação e Ensino a partir do enfoque no Relatório Final de Avaliação Interna do Agrupamento de 2012/2013, Planos de ação a elaborar para 2013/2015 (biénio), e profissionalidade(s).

**Agrupamento de
Escolas Poeta
Joaquim Serra-
Montijo**

2014



Índice

1. Introdução	3
2. Enquadramento conceptual e metodológico	4
2.1. Os Grupos Focais	4
2.2. Objetivos da aplicação da técnica dos grupos focais	6
3. Conclusões Sumárias	6
3.1. Análise dos resultados do Inquérito por Questionário: grau de satisfação de docentes e não docentes participantes nas Reuniões <i>Focus Group</i>	11
4. Sugestões e Recomendações	19
5. Referências	20
6. Apêndices	21
1. Guião das Reuniões <i>Focus Group</i> (<i>docentes</i>)	21
2. Guião das Reuniões <i>Focus Group</i> (<i>não docentes</i>)	25
3. Inquérito por questionário: Verificação do grau de satisfação	28
4. Unidades de registo e inferências extraídas das reuniões <i>Focus Group</i> (a apresentar no domínio interno ao Agrupamento)	29-89

1. Introdução

O Gabinete de Avaliação Interna (GAI) do Agrupamento de Escolas Poeta Joaquim Serra (AEPJS) apresenta este estudo qualitativo como um modo de aceder às perceções dos coordenadores e representantes das diferentes estruturas educativas docentes e não docentes, e a uma cultura de Agrupamento, reveladora da realidade das suas práticas e inter-relações, evidenciando dilemas e conflitos, medos e expetativas dos seus agentes. Este contributo pretende mostrar mais do que um relatório que acumula informação e resultados, visando antes criar um espaço de reflexão em que a avaliação concorre para *passar da informação ao conhecimento e do conhecimento à ação*, não se reduzindo ao mero carácter instrumental alheio à discussão, à controvérsia e à argumentação fundamentada e esclarecida dentro dos ditames de uma cidadania responsável. (cf. [CNE, 2005](#)).

Perante os desafios que a(s) nova(s) profissionalidade(s) do ser professor comporta, e a respetiva pluralidade de funções que se encontra implícita ([Estrela, 2014](#)), os docentes que integram esta equipa de avaliação pretendem contribuir para a construção de um valor comum que somente a articulação organizacional, pedagógica e científica permitirá consolidar, num trabalho conjunto de todas as suas estruturas educativas docentes e não docentes.

A superação das dificuldades de acordo com os diferentes estilos de aprendizagem, e a inclusão escolar, bem como a formação contínua dos docentes adequada às necessidades priorizadas no PEA, só poderão ser levadas a cabo a partir de *dados operativos* que incidam numa dimensão sistémica do Currículo e que inclui “*as intenções de formação (...), as características do público a formar, as finalidades e valores a desenvolver, os recursos (conhecimentos e saber-fazer de base) e competências a dominar, o dispositivo de avaliação, a planificação das atividades e até as modificações desejadas no saber-ser das pessoas*” (Alves & Ketele, 2011). A necessidade de se constituir um *Projeto Curricular de Agrupamento*, que numa dimensão operativa oriente uma cultura de Agrupamento com princípios e linguagem comuns, coloca-se como uma das constatações emergentes das conclusões deste Relatório.

2. Enquadramento conceptual e metodológico

Para além dos pressupostos metodológicos e enquadramento conceptual que fundamentam o trabalho evidenciado pela equipa de avaliação no âmbito da meta-avaliação ([ver Relatório do GAI 2013/2014](#)), cumpre informar sobre o contexto de aplicação, características e objetivos inerentes à aplicação da técnica do *Focus Group* ou Grupos Focais, bem como apresentar algumas conclusões extraídas, as quais não dispensam a respetiva leitura e análise interna dos apêndices ao documento.

2.1. Os Grupos Focais

Contexto de Aplicação

São apresentadas neste relatório doze reuniões, nove relativas às estruturas educativas referentes a pessoal docente (tendo contudo sido realizada, para além das assinaladas, uma reunião extraordinária com coordenadores que não haviam comparecido nas suas reuniões de origem por diferentes motivos, tendo-se verificado a ausência de um coordenador de grupo disciplinar nas duas reuniões possíveis convocadas), e três reuniões referentes a elementos não docentes. As reuniões decorreram entre fevereiro e março, segundo período de 2013/2014, no caso das estruturas educativas de docentes, e abril, coincidente com a interrupção letiva de 2.º período, no caso de participantes com funções não docentes.

As reuniões dos grupos focais encontram-se identificadas no apêndice 4, correspondendo a cada reunião uma letra aleatória do alfabeto, ainda que a cada intervenção referente às unidades de registo se verifique a respetiva omissão da identidade dos participantes. O mesmo procedimento foi adotado para todas as reuniões. Salienta-se que as unidades de registo presentes no apêndice 4 resultam já de uma sinopse das asserções apresentadas pelos elementos das estruturas educativas convocadas.

No corpo do relatório somente serão assinaladas as letras referentes à identificação das estruturas presentes nos apêndices. A divulgação do Apêndice quatro encontra-se

condicionado à divulgação e tratamento interno ao Agrupamento, no âmbito de uma avaliação interna e externa. O Relatório do *Focus Group* com a exceção do ponto assinalado, encontra-se publicado para consulta no [site](#) do GAI.

Estrutura dos Grupos Focais

As reuniões dos grupos focais foram previamente concertadas entre a equipa de avaliação e a Direção fazendo parte dos seus planos de ação, sendo a responsabilidade do seu agendamento da Direção do Agrupamento. Cumpre informar sobre a existência de dois guiões (ver apêndices) referentes a docentes e não docentes.

Em todas as reuniões encontram-se um moderador e um observador que integram o Gabinete de Avaliação Interna (GAI), e pelo menos mais dois observadores (a Diretora de Agrupamento, e um elemento do órgão de gestão e/ou um terceiro elemento da equipa de avaliação). Dois elementos do GAI e a Diretora estiveram presentes em todas as reuniões, tendo um quarto elemento alternado, pertencendo este ora ao GAI ora à equipa da direção. O representante de uma das associações de pais e encarregados de educação, e a representante dos assistentes operacionais, que integram a equipa do GAI estiveram presentes nas suas estruturas de origem como elementos participantes.

Nove das citadas reuniões permitiram a gravação áudio, tendo a recolha de informação nas restantes três reuniões sido assegurada pela existência de três observadores, contando ainda com o desempenho, nestes casos, do moderador numa dupla função. Todas as reuniões, e tal como consta dos guiões, contaram com um momento prévio/introdutório que implicou a explicação dos princípios orientadores da reunião no que se refere à aplicação da técnica dos grupos de discussão/*focus group*, e que visa produzir e recolher dados sobre os temas da reunião, de modo a proceder ao seu tratamento e divulgação no relatório a produzir, tendo sido afirmado que a confidencialidade dos elementos que integram as estruturas dará lugar à omissão da sua identificação aquando da apresentação das unidades de registo.

Quando se considerou necessário, e em casos pontuais, os elementos da equipa de avaliação e/ou Direção procederam a um esclarecimento prévio de alguns conceitos e orientações (e.g. referentes aos planos de ação e relatórios a produzir de 2013/2014).

2.2. Objetivos da aplicação da técnica dos grupos focais

A técnica aplicada visa dois objetivos expressos, e um implícito, à dinâmica implementada pelos participantes nos grupos, e os quais se passam a enunciar sequencialmente:

1. Produzir dados sobre o impacto do Relatório Final de Avaliação Interna de 2012/2013 correspondente ao 1.º ano de implementação do PEA.
2. Possibilitar a reflexão sobre a preparação de planos de melhoria e/ou alteração a sua alteração com vista à implementação e avaliação (de cada estrutura educativa).
3. Compreender e interiorizar as funções supervisivas, e âmbito de atuação, inerentes ao exercício dos cargos de coordenação (departamento curricular, grupo disciplinar, estabelecimento, direção de turma...), no que se refere às dimensões proactiva, colaborativa e de responsabilidade perante as ações que coordenam.

No final da reunião dos Grupos Focais foi aplicado um Inquérito por Questionário relativo à verificação do grau de satisfação sobre a *concepção, desenvolvimento e conclusão* das atitudes a extrair da reunião, numa escala de concordância/discordância distribuída segundo a escala de Likert com os seguintes itens: Concordo plenamente, concordo parcialmente, discordo parcialmente e discordo plenamente.

3. Conclusões Sumárias

Foi possível observar nos grupos focais uma certa homogeneidade na apresentação dos pontos em discussão, podendo identificar-se duas tendências predominantes na abordagem das questões que dirigiram as reuniões. Face à apreciação produzida pelas estruturas educativas com elementos do pessoal docente, e relativamente quer à caracterização do *Relatório Final de Avaliação*, e do que se entende por ensino-aprendizagem e avaliação, quer à compreensão dos *planos de Ação*, ou ainda aos resultados do *Inquérito* aplicado para averiguar o grau de satisfação da reunião, é possível identificar o efeito *Halo* (posição favorável)/*Horn* (posição desfavorável), obedecendo a uma coerência de perspetiva e continuidade do comportamento, e

atitudes evidenciadas ao longo da reunião. A reunião do grupo focal designado pela letra “G”, ao reunir na origem duas estruturas educativas, apresenta índices de divergência de posições. A título exemplificativo, e para além do presente no apêndice 4, evidencia-se o Quadro 1:

Quadro 1: Relatório Final de Avaliação Interna 2013/2014/Plano de Ação 2014/2015

Unidades de registo extraídas da recolha de dados das reuniões <i>Focus Grupo</i>	Identificação da estrutura educativa	Indicador
Efeito Halo (posição favorável)		
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Conhecermos também as outras estruturas dá-nos uma visão global de todo o agrupamento.</i> ✳ <i>Nunca tinha lido um relatório destes e realmente acho que é importante lermos e nos debruçarmos nas pequenas estruturas.</i> ✳ <i>Eu li, dei uma vista de olhos, li os textos, há ali muito material, e conhecia muito pouco do agrupamento e de como funcionava.</i> ✳ <i>É um documento orientador muito importante para melhorar o nosso trabalho e para conhecermos a realidade.</i> ✳ <i>Não tive, de facto, nenhum impedimento nem nenhum obstáculo na descodificação da mensagem.</i> ✳ <i>Dá a perceção de como é que as coisas vão funcionando ao nível do agrupamento, não só a nível das taxas de sucesso ou de insucesso mas também ao nível, por exemplo, comportamental, que é uma situação que a mim me aflige um pouco.</i> ✳ <i>Com base naquilo que lá está escrito há muito trabalho a fazer, há muita coisa ainda por mudar e por melhorar para além disso também dá estratégias de resolução, acaba por dar algumas pistas.</i> ✳ <i>O relatório está muito bem feito, isto deve ter dado um trabalhão enorme, de qualquer maneira, acho que há aqui alguns pontos que tornam a sua leitura um pouco complexa, penso eu, nomeadamente os gráficos.</i> ✳ <i>Este relatório, hoje, ajuda-me a mim e acho que a todos nós a perceber de que forma é que vamos articular.</i> ✳ <i>Nunca tivemos nenhum documento com esta estrutura, nem com esta capacidade de trabalhar e de preocupação de trabalhar todas as áreas e que nos possa servir como um documento para melhorar como este.</i> ✳ <i>O Relatório é muito quantificável e muito objetivo em termos de dados.</i> ✳ <i>Gostei da estrutura, a informação estava bem organizada, de fácil visualização, as observações eram pertinentes.</i> 	<p>A</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>E</p> <p>F</p> <p>G</p> <p>G</p> <p>G</p> <p>H</p> <p>I</p>	<p>Globalidade</p> <p>Novidade</p> <p>Dinâmica organizacional</p> <p>Melhoria/ Utilidade Linguagem</p> <p>Resultados académicos e sociais</p> <p>Proactivo</p> <p>Reconhecimento</p> <p>Articulação</p> <p>Dinâmica/ Feedforward</p> <p>Objetividade</p> <p>Pertinência</p>

Efeito Horn (posição desfavorável)		
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Comecei pela primeira página... e não gostei nada... A sua leitura é difícil, tem imensas citações.</i> 	D	Dificuldade
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Se calhar sou eu que ando com falta de tempo, começo a ler isto e não tenho tempo para ler.</i> 	D	Disponibilidade
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Estou satisfeita com o que estou a ouvir, porque pensei que era problema meu.</i> 	D	Satisfação
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>O Relatório final deveria referir-se somente aos resultados académicos. (...) à avaliação dos alunos. O resto não pode estar aqui...</i> 	D	Limitação
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Se depois, esse relatório servirá ou não, nos ajudará a melhorar aquilo que foi feito... e como é que isso pode ser feito, é que eu tenho as minhas dúvidas.</i> 	E	Utilidade
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Nós trabalhamos muitas horas extras, acabando o projeto, ajudando... (e depois não está cá nada)</i> 	E	Ausência
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Um relatório com imensas referências, a maior parte a autores já, em alguns casos com 20 anos e em educação 20 anos já é muito tempo, as coisas estão muito desatualizadas (...)</i> 	E	Desatualizado
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Apercebe-se um conteúdo teórico que às vezes pretende-se atingir determinadas pessoas; não é difícil extrair de lá... por exemplo, vi a páginas tantas referências a amigos críticos: falta o amigo crítico...</i> 	E	Ética
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Uns entendem que tem que lá vir tudo e, de tal maneira lá tem que vir tudo que o ano passado foi chamado plano de ação... e eu entendo que as coisas não deveriam ser assim.</i> 	E	Limitação
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>O relatório final peca porque é, digamos, mais fraco do que o relatório que foi produzido pelo próprio departamento. (...) Está aqui um relatório simples como eu gosto, que é o meu perfil.</i> 	E	Modelo
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>Eu não vim para esta reunião para dar o ámen a tudo.</i> 	E	Negação
<ul style="list-style-type: none"> ✳ <i>A linguagem da introdução, dos pressupostos metodológicos, etc. é muito complexa. As pessoas percebem, não é, a questão é se lerem com calma claro que percebem, a questão é que isto também se destina à comunidade escolar (...) a linguagem é a linguagem das ciências da educação, já sabemos que jargão é este.</i> 	G	Linguagem

Quadro 2: Alguns princípios orientadores do GAI

Pressupostos reafirmados pelo Gabinete de Avaliação Interna (GAI)
<p>O Agrupamento nos diferentes ciclos (e a comunidade educativa) tem de saber como os seus grupos disciplinares, departamentos curriculares e estruturas educativas fazem o levantamento dos seus problemas de acordo com as áreas de intervenção, e/ou objetivos estratégicos, apresentam resposta no plano de ação, implementam e avaliam resultados e processos. A narrativa assente num conjunto de asserções que afirma “tudo cumprir”, e “tudo realizar”, sem proceder às evidências de acordo com a estrutura enunciada nos documentos orientadores, não realiza um Relatório de Autoavaliação.</p>

O Gabinete de Avaliação Interna (GAI) procede a uma meta-avaliação cabendo a cada estrutura educativa proceder à apresentação de dados, e à respetiva reflexão sobre os mesmos, de acordo com o seu âmbito de atuação, propondo estratégias de melhoria que movem a nova atuação.

A ausência sobre a apresentação e análise/tratamento de dados relativos às suas atividades/ações (projetos, processos, e resultados da sua atuação) é da responsabilidade de cada estrutura educativa e da sua respetiva coordenação (e.g. departamento curricular...).

O Relatório Final de Avaliação Interna do Agrupamento pretende averiguar o grau de implementação do PEA e, logo, dos seus objetivos estratégicos, interessando averiguar processos e resultados do trabalho desenvolvido no Agrupamento em prol da prossecução da sua **missão**: *Proporcionar a cada aluno que frequenta as escolas do agrupamento, uma educação inclusiva, independentemente das diferenças da sua condição económica, cultural ou outra, permitindo-lhe o acesso a um ensino de qualidade; contribuindo para a sua formação pessoal e social e preparando-o para enfrentar os desafios do futuro como pessoal, profissional e cidadão ativo e responsável.* ([ver p. 14 do Relatório Final](#))

A avaliação impõe-se a partir de um requisito externo legal, mas igualmente a parte da necessidade interna da organização se conhecer, e verificar o grau de implementação do PEA.

Os autores que fundamentam o enquadramento teórico, concetual e metodológico, são os afirmados no âmbito das Ciências da Educação porque é este o âmbito da atuação docente ao nível da relação ensino-aprendizagem-avaliação.

O Relatório Final de Avaliação interna do Agrupamento de Escolas Poeta Joaquim Serra realiza uma meta-avaliação que supõe como dados: os relatórios de auto-avaliação de todas as estruturas educativas docentes e não docentes, relatórios intermédios realizados pelo GAI (resultantes da triangulação de metodologias e fontes), e a plataforma MISI.

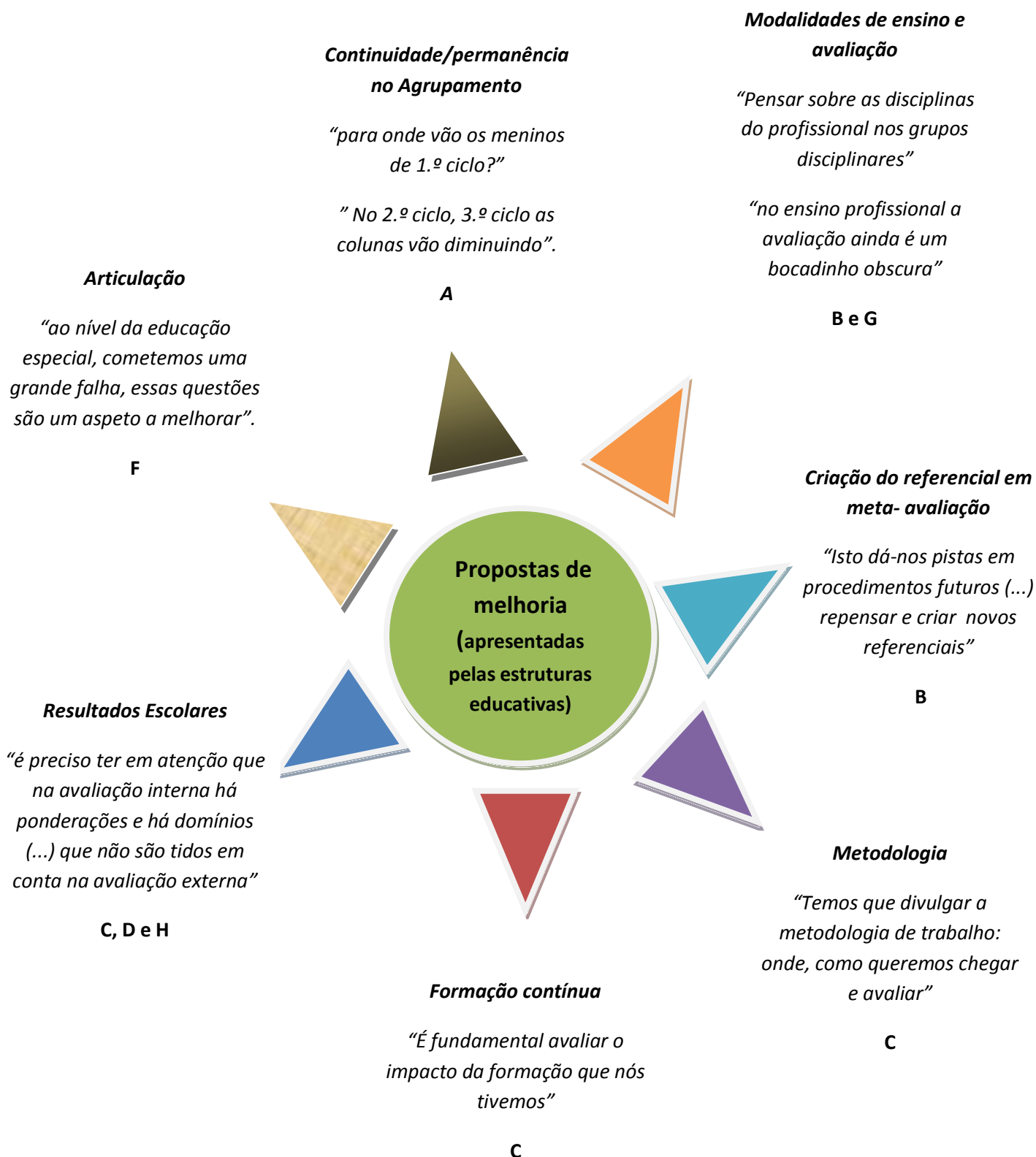
A Avaliação Interna do Agrupamento supõe um trabalho em *rede* em que todos os *nós* se encontram interdependentes na planificação, implementação e avaliação das suas ações e inter-relações.

O Gabinete de Avaliação Interna reconhece os preciosos contributos que a esmagadora maioria de docentes e não docentes evidenciou na participação empenhada e proactiva nas reuniões *focus group*, permitindo a construção de um caminho comum, com dificuldades comuns, dentro de um sentido ético de responsabilidade.

Breve Sinopse das propostas de melhoria apresentadas pelas estruturas educativas (pessoal docente)

(ver unidades de registo e inferências: apêndice 4, pp. 28-69)

Figura 1: A Estrela das propostas (pessoal docente)



3.1. Análise dos resultados do Inquérito por Questionário: grau de satisfação de docentes e não docentes participantes nas Reuniões *Focus Group*

O questionário (ver apêndice 3) apresenta três pontos relativos à conceção, desenvolvimento e conclusão das Reuniões *Focus group* aplicado aos elementos convocados para as reuniões, e pretende perceber o grau de concordância face à atividade desenvolvida e os seus objetivos.

Encontra-se pressuposto o rigor e honestidade nas respostas assinaladas de modo a permitir uma melhoria contínua do serviço público que o agrupamento presta.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a opinião pessoal e sincera. Este questionário é de natureza confidencial. O seu tratamento, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o anonimato é respeitado.

Tabela 1: Sinopse dos dados obtidos no Inquérito de satisfação aplicado ao pessoal docente

Reuniões correspondentes às Estruturas Educativas – pessoal docente		Concordo plenamente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo plenamente
Concepção	Clarificação da Metodologia	47	5	-	2
	Compreensão dos Objetivos	48	4	-	2
	Concordo com os objetivos	47	6	-	-
Desenvolvimento	Democraticidade das participações	48	3	1	1
	Carácter proactivo da reunião	46	5	2	-
	Revelação do conhecimento dos referentes	33	19	1	-
Conclusão	O moderador conduziu a reunião de acordo com o afirmado	50	2	1	1
	Clarificação do desempenho esperado de cada um	45	7	2	-
	Contribuição para a concertação de procedimentos	38	13	3	-

Nota: dados foram apresentados sobre a forma de gráfico em reunião de 08 de Abril de 2014 no **V- Encontro de Educadores e Professores de Montijo e Alcochete**; painel: [A Avaliação Interna – O percurso do Agrupamento de Escolas Poeta Joaquim Serra](#).

Comentário:

Num total de 54 respondentes verifica-se um expressivo grau de concordância em relação às asserções apresentadas no inquérito de verificação do grau de satisfação relativo aos seus três pontos e subpontos.

Quadro 3: Dados obtidos no Inquérito aplicado aos docentes

Estruturas Educativas	Pontos Fortes	Pontos Fracos
A	<p><i>Reflexão sobre os resultados do universo do Agrupamento; Concretização dos pontos essenciais a contemplar no Relatório final de avaliação das estruturas intermédias; Entender o Relatório de Avaliação como um documento a analisar em pequena estrutura; Intervenções claras e objetivas. Reunião importante para promover o sucesso escolar. Reflexão sobre os diferentes ciclos de ensino. Clarificação de objetivos. Dinâmica e participação dos intervenientes. Trabalho construtivo. Clarificação da concepção da reunião. Intervenções concretas. Reflexão de práticas. Cumprimento dos objetivos da reunião. A relação entre os presentes. Esclarecimento e debate. Partilha.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● (Não apresentam).
B	<p><i>Clareza da apresentação. Realização de “pontos de situação” face ao discutido. Clarificação esclarecimento do Relatório de Avaliação Final. Concepção e Método. Intervenções e Conclusões.</i></p>	<p><i>O facto de não terem estado presentes todos os elementos da estrutura curricular (factor externo à planificação da reunião).</i></p>
C	<p><i>Organização da Reunião/ Orientação e condução da reunião. Momento de partilha/Partilha de opiniões. Esclarecimentos. Pertinência e utilidade. Clareza e objetividade. Disponibilidade para qualquer esclarecimento. Metodologia. Discussão dinâmica e clara/ Conclusões claras.</i></p>	<p><i>A entrega do documento do “Relatório de avaliação poderia ter tido uma maior antecipação para facilitar a sua leitura. Pouco tempo disponível para ver pormenorizadamente o documento.</i></p>
D	<ul style="list-style-type: none"> ● (Não apresentam). 	<ul style="list-style-type: none"> ● (Não apresentam).
E	<p><i>A possibilidade da discussão do documento. Evolução e melhoria conjunta. Objetivos da reunião. Discussão entre estruturas organizativas.</i></p>	<p><i>Muita confusão na discussão de alguns assuntos. Oportunidade de intervenções. Metodologia e propósito.</i></p>
F	<p><i>Objetividade e clarificação do pretendido. Boa organização e orientação dos trabalhos. Possibilidade de articulação entre os vários elementos. Partilha na construção do documento final/Boa adesão ao solicitado. Colaboração e participação. O método foi eficaz para recolher informação dos intervenientes na discussão. Todos os elementos puderam intervir e concluir acerca do tema/ Boa oportunidade para partilhar pontos de vista. Muita explícita nos objetivos a atingir. Intervenções dos presentes muito positivas e significativas. Identificação de problemas. Reflexão-ação. Análise da estrutura dos documentos com clarificação dos aspetos e linguagem utilizados. Acolhimento das sugestões dos docentes.</i></p>	<p><i>Tratar assuntos complexos em tempo restrito. Pouca clarificação nalgumas intervenções. Situação muito dispersa em relação à situação da vida escolar</i></p>

G	Relatório bem elaborado. Suporte para elaboração dos relatórios das estruturas. Espelha a realidade do Agrupamento. Clarificação de modos de atuação futuros. Intervenções frutuosas. Clareza e dinamismo da ação. O clima humano. A reflexão conjunta e articulação entre os elementos presentes/estruturas. Intervenções e conclusões. Boa explicitação do pretendido. Possibilidade de esclarecimento de posições. Clareza dos argumentos.	Linguagem não muito acessível. Citações que no meu entender não são necessárias para o essencial. Falta alguma informação. Um dos elementos teve que abandonar a reunião por sobreposição de reuniões. Duração. Gravação (+/-).
H	Método, intervenções e conclusões.	● (Não apresentam).
I	Pertinência da metodologia e dos objetivos da reunião. Pertinência das intervenções e esclarecimento de dúvidas. Discurso claro e preciso. Boa organização e boa definição de objetivos. Condução da reunião de forma clara e objetiva. Interação e partilha de ideias e conceitos. Informação dada de uma forma direta e linguagem clara. Simpatia (mais no nível da reunião)	Deveria ter sido feita uma melhor apresentação do moderador e observadores. Deveria ter-se iniciado com os planos de ação. Sugestão da gravação da reunião. Disposição da sala para que permitisse uma maior visibilidade. Desconhecimento da intervenção em Educação Especial. (O termo que é utilizado é educação especial e não ensino especial). Uma certa relutância quando se disse para não gravarem e não se apresentaram ao grupo, nem qual era o órgão que representavam.

Quadro 4: Dados obtidos no Inquérito aplicado aos docentes

Sugestões de Melhoria	
A	● Continuar é o caminho.
C	● A reunião foi frutífera e poderia realizar-se periodicamente (ex. por período).
F	<ul style="list-style-type: none"> ● Mais reuniões de avaliação/reflexão com vista à melhoria dos objetivos do PEA. ● É de manter porque é a partir da avaliação que se constrói o caminho. Refletir para mudar...
H	● Promover formação na área da avaliação.
I	● Não utilizar a gravação da reunião.

Tabela 2: Sinopse dos dados obtidos no Inquérito de satisfação aplicado ao pessoal não docente

Reuniões correspondentes ao pessoal não docente (assistentes técnicas e assistentes operacionais)		Concordo plenamente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo plenamente
Concepção	Clarificação da Metodologia	16	-	-	-
	Compreensão dos Objetivos	12	4	-	-
	Concordo com os objetivos	15	1	-	-
Desenvolvimento	Democraticidade das participações	16	-	-	-
	Carácter proactivo da reunião	16	-	-	-
	Revelação do conhecimento dos referentes	10	2	-	-
Conclusão	O moderador conduziu a reunião de acordo com o afirmado	16	-	-	-
	Clarificação do desempenho esperado de cada um	11	5	-	-
	Contribuição para a concertação de procedimentos	14	1	-	-

Comentário:

Num total de 16 respondentes verifica-se um expressivo grau de concordância em relação às asserções apresentadas no inquérito de verificação do grau de satisfação relativo aos diferentes itens.

Quadro 5: Dados obtidos no Inquérito aplicado a não docentes (assistentes técnicas e assistentes operacionais)

Pontos Fortes:

- *Os objetivos foram claros.*
- *Ambiente descontraído que contribuiu para um melhor diálogo entre os participantes.*
- *Unanimidade no desempenho das funções.*
- *Unanimidade na partilha.*

Pontos Fracos:

- *Fomos apanhados de surpresa e houve assuntos que ficaram por falar.*
- *Não estávamos preparados para enumerar todas as tarefas inerentes à nossa função.*
- *Não tínhamos tópicos para poder esclarecer todas as situações.*
- *Crise causadora de desalento.*
- *Falta de pessoal.*

Propostas de Melhoria no Agrupamento:

(não apresentam)

Tabela 3: Sinopse dos dados obtidos no Inquérito de satisfação aplicado aos representantes das associações de pais e encarregados de educação

Reunião dos representantes das associações de pais e encarregados de educação		Concordo plenamente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo plenamente
Concepção	Clarificação da Metodologia	4	-	-	-
	Compreensão dos Objetivos	4	-	-	-
	Concordo com os objetivos	4	-	-	-
Desenvolvimento	Democraticidade das participações	4	-	-	-
	Carácter proactivo da reunião	4	-	-	-
	Revelação do conhecimento dos referentes	1	3	-	-
Conclusão	O moderador conduziu a reunião de acordo com o afirmado	4	-	-	-
	Clarificação do desempenho esperado de cada um	3	1	-	-
	Contribuição para a concertação de procedimentos	4	-	-	-

Comentário:

Num total de 4 respondentes verifica-se um expressivo grau de concordância em relação às asserções apresentadas no inquérito de verificação do grau de satisfação.

Quadro 6: Dados obtidos no Inquérito aplicado aos representantes das associações de pais e encarregados de educação

Pontos Fortes:

- Metodologia.
- Dinâmica/dinamismo
- Objetivos
- Inovação
- Vontade de Mudar
- Participação de todos os intervenientes
- Atingiram-se boas ideias para desenvolver
- Intercomunicação entre todos

Pontos Fracos (não apresentam)

Sugestões de melhoria no Agrupamento:

- Formação para assistentes operacionais
- Mais segurança

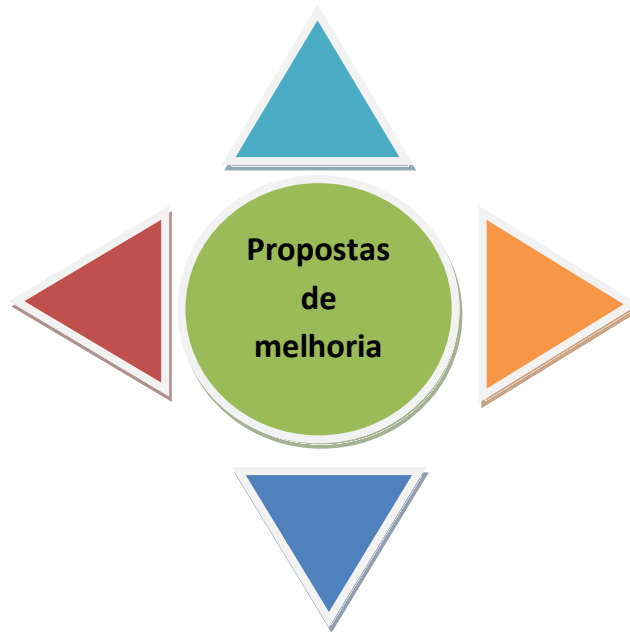
Breve sinopse das propostas de melhoria apresentadas pelas estruturas administrativas, assistentes operacionais e associações de pais e encarregados de educação

(ver unidades de registo e inferências- apêndice 4, pp. 70-88)

Figura 2: propostas apresentadas pelo pessoal administrativo (assistentes técnicas)

Educar para a valorização da saúde e contenção de gastos (as mensagens contraditórias entre o interior e o exterior da escola); as práticas alimentares e a importância da relação escola-família.

O plano poderia estar virado para a formação... o apoio jurídico e as relações humanas

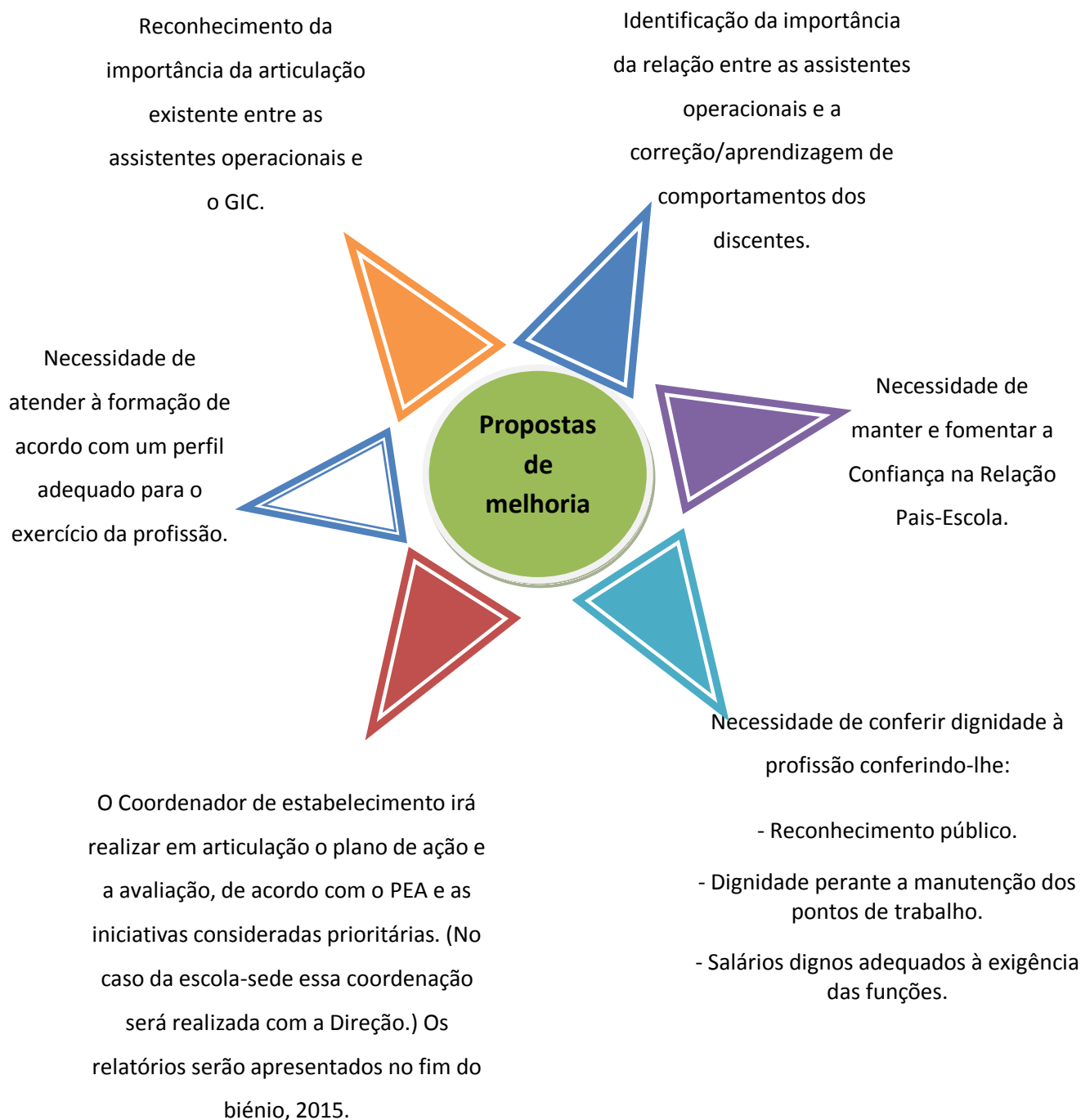


A qualidade da comunicação é muito importante: no atendimento (público em geral, alunos e docentes) e nas relações interpares

Evitar o desperdício

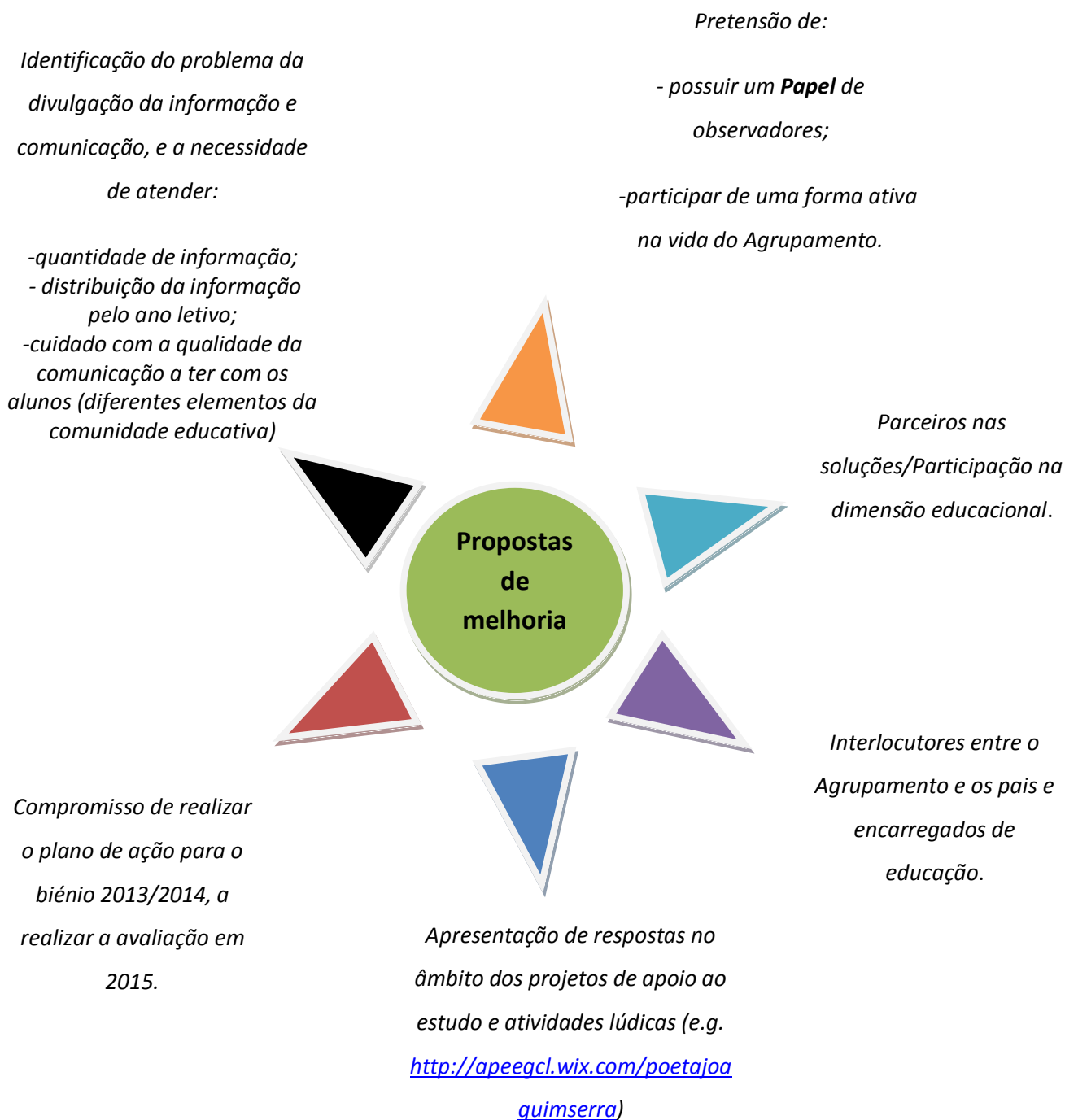
- uma questão económica e de saúde a prevenir por todos

Figura 3: Propostas apresentadas pelos assistentes operacionais



Nota: Os assistentes operacionais presentes na reunião *focus group* (representativos das diferentes escolas do Agrupamento) apresentam uma situação profissional diferenciada, dependendo da sua vinculação ao MEC ou da sua vinculação ao Município.

Figura 4: Propostas apresentadas pelos representantes das associações de pais e encarregados de educação



4. Sugestões e Recomendações

As sugestões e recomendações resultam diretamente do contributo dos participantes nas reuniões Focus Group, docentes e não docentes, sendo de destacar (numa ordem aleatória):

- Rever as metas da UO.
- Necessidade de algumas estruturas educativas procederem ao levantamento e tratamento de dados emergentes da esfera de atuação da sua competência (as que ainda não o fazem), e de acordo com os documentos orientadores.
- Apresentar um Relatório Final de Avaliação Interna de Agrupamento sinótico.
- Constituir um *Projeto Curricular de Agrupamento* que numa dimensão operativa oriente uma cultura de Agrupamento com princípios e linguagem comuns.
- Necessidade de atender aos princípios orientadores que regulam os *direitos e deveres*, Anexo, Capítulo II, Seção I e II, do [Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro](#) com a republicação e atualização do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, referente ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

5. Referências

Alves, M. P. & Ketele, J. M. (2011). *Do currículo à avaliação, da avaliação ao currículo*. Porto: Porto Editora.

Estrela, M. T. (2014). *Velhas e novas profissões, velhos e novos profissionalismos: tensões, paradoxos, progressos e retrocessos*. *Investigar em Educação* – II.ª Série, Número 2, pp. 05-30. [consult. 25.Setembro.2014]. Disponível em: <http://pages.ie.uminho.pt/inved/index.php/ie/article/view/25/24>

Comissão Europeia, Avaliação, Metodologia, Ferramentas de Avaliação, Focus group. [consult. 15.Janeiro.2014]. Disponível em: http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/tools/tool_fcg_how_pt.htm

Conselho Nacional de Educação. (2005). *Estudo sobre “avaliação das escolas: fundamentar modelos e operacionalizar processos”* http://www.oei.es/evaluacioneducativa/avaliacao_escolas_conselho_educacao_portugal.pdf

Galego C. & Gomes A. (2005) *Emancipação, ruptura e inovação: o “focus group” como instrumento de investigação*. *Revista Lusófona de Educação*, 5, p. 173-184. [consult. 12.abril.2014]. Disponível em: <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rle/n5/n5a10.pdf>

Krueger, R. A. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews* . [consult. 05.Janeiro.2014]. Disponível em: <http://www.eiu.edu/~ihec/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf>

Krueger, R. A. (1998). *Analyzing and Reporting Focus Group Results*. Vol. 6. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Morgan D.L. (1998). *The Focus Group Guidebook*. Vol. 1. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Morgan D. L. (1998). *Planning Focus Groups*. Vol. 2. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

6. Apêndices

1. Guião das Reuniões *Focus Group* (docentes)

(Reuniões com as Estruturas Educativas de docentes)

A- Informação prévia (correspondente à abertura do moderador- **momento introdutório** - no qual se apresentam as funções dos seus elementos, os objetivos e procedimentos da reunião, o critério da sua constituição e as fases da reunião):

1. Apresentação dos elementos e funções (moderador, observadores, diretora e os elementos do departamento e/ou estruturas educativas: de acordo com as funções/competências requeridas pelo exercício do cargo de coordenador, importa proporcionar a reflexão sobre o seu âmbito de atuação - 3.º objetivo da reunião). Deve solicitar-se a gravação da reunião revelando o interesse subjacente à recolha e tratamento de informação útil para o desempenho da organização, e a prossecução dos objetivos de qualidade pretendidos. O seu não assentimento deverá constar dos fatos a recolher.

B- Apresentação dos objetivos da reunião:

1. Pretende-se através da aplicação da técnica dos grupos focais (ou grupos de discussão), produzir dados sobre o impacto do Relatório Final de Avaliação Interna de 2012/2013 correspondente ao 1.º ano de implementação do PEA, através da auscultação das virtualidades e dificuldades sentidas pelos intervenientes;

2. Possibilitar a reflexão sobre a preparação de planos de melhoria e/ou alteração dos planos de ação com vista ao que se pretende implementar e avaliar (Relatório de 2013/2014 de cada estrutura).

C- Procedimentos:

1. Discussão dirigida aos objetivos supracitados, na qual os elementos tem oportunidade de expressar os seus pontos de vista, preocupações, dificuldades, interesses, representações..., as interrupções desnecessárias serão evitadas, e todos deverão ser ouvidos nas suas posições (não há boas ou más opiniões), pretendendo-se que prevaleça uma boa relação de trabalho e que sejam minimizadas as opiniões extremadas ou incongruentes com os referentes. Pretende-se ainda, que a discussão evolua numa dinâmica de profundidade (questões mais abrangentes para as mais específicas), e

atendendo ao formato flexível com questões não previstas, procura-se numa atitude ativa e dinamizadora envolver os elementos com a solicitação de respostas para as suas eventuais questões: *como propõe que se deva atuar e/ou proceder; como se chega a esse objetivo* (deve adiar-se as questões que prematuramente são colocadas, atendendo à lógica sequencial das questões)...

2. Serão realizadas sinopses sobre as conclusões a extrair das intervenções sobre cada uma das questões/objetivos, e os seus desenvolvimentos (dimensão factual). Atendendo aos referentes em vigor (Legislação, PEA, RI, IGEC...) a equipa de avaliação e/ou diretora poderão mostrar/esclarecer a adequação/inadequação entre as conclusões e os referentes...

D- Constituição dos grupos de discussão:

1. Obedece ao critério relativo à composição dos elementos do departamento e à respetiva função supervisora, tendo sido uma estratégia concertada com a Direção, e fazendo parte do plano de ação do GAI referente às estruturas intermédias, e respetiva valorização da sua função na concertação dos objetivos da organização e gestão do agrupamento de escolas.
2. O moderador guia a sessão, promove a discussão, evita desvios.
3. O(s) observador(es), que se mantém informado sobre as opiniões expressas (partilhadas e não partilhadas), verbais e não-verbais, registando-as.

E- Fases da Reunião:

A reunião tem uma duração máxima de 2 horas, e está dividida em 2 partes:

1.ª parte referente ao Relatório de Avaliação Interna e suas consequências;

2.ª parte referente aos Planos de Ação/Ação de melhoria/Relatório de Avaliação 2013/2014 de cada estrutura educativa.

Nota referida pela moderadora aos participantes: *É importante notar que não existem opiniões certas ou erradas, e que não se devem inibir de expressar as vossas opiniões; peço que falem um de cada vez, sem atropelos e que todos manifestem a opinião sobre os assuntos a serem tratados.*

F- Considerações prévias sobre o Relatório de Avaliação Interna 2012/13

1. Este relatório insere-se num processo de avaliação interna permanente e, como tal, inacabado, procurando apresentar informação útil, rigorosa, exequível e adequada, logo importa que os destinatários, neste caso os docentes, “lhe deem uso”... adequado e rigoroso face à ação concertada que se espera da organização-escola.
2. O documento funciona simultaneamente como um produto e um diagnóstico:
 - 2.1. Como produto, no sentido de informar os resultados, isto é, o desempenho escolar (resultados académicos e sociais) e os processos que a escola levou a cabo para a implementação do seu PEA.
 - 2.2. Como diagnóstico, no sentido de ser o ponto de partida para novas ações que permitam, por um lado, melhorar o desempenho escolar e, simultaneamente, melhorar o grau de implementação do PEA.
3. O Relatório Final expressa uma forma de olhar a planificação, a implementação do planificado, e a avaliação desencadeada e/ou a desencadear por cada estrutura educativa. O Relatório Final ao constituir-se como uma meta-avaliação, parte das evidências apresentadas formalmente pelas estruturas educativas e, através do referencial criado, critérios e indicadores, procede à fundamentação da adequação/inadequação entre o expetável e o observado.

Questões colocadas ao longo da reunião:

1. Enquanto 1.º Relatório de uma meta-avaliação da organização, que comentário vos suscita o citado documento quanto:
 - 1.1. à forma e conteúdo;
 - 1.2. o que deveria ter sido contemplado nos relatórios (do departamento e final) de modo a estar de acordo com o efetivamente implementado. Qual a razão da inadequação?
 - 1.3. O carácter proactivo da informação (utilidade/para que serve em termos genéricos);
 - 1.4. Que conclusões extrair sobre a organização/agrupamento (implementação do PEA, funcionamento das estruturas...);
 - 1.5. Enunciação de propostas para as objeções e críticas (sobre a forma e o conteúdo)
2. De que modo pensam tratar a informação do relatório, atendendo à vossa função supervisora? O que pretendem/propõem mudar. Quais as vossas expetativas sobre desempenhos (seus e dos outros...equipas de coordenação e gestão, alunos, colegas...), grau de confiança e satisfação...
3. Qual a importância dos planos de ação? O que são os planos de ação? Deveriam ser

acompanhados de um caráter descritivo, para além da grelha proposta? Deveriam distinguir-se dos planos de atividades? Em que medida?

4. Para que servem os planos de ação?
5. Como se avaliam os planos de ação?
6. Qual a relação dos planos de melhoria com os planos de ação?
7. O que deve estar contemplado no Relatório final de cada estrutura educativa, e atendendo aos objetos de avaliação e dimensões?

7.1. A que indicadores responder, e que critérios contemplar?

7.2. Quais as dimensões a contemplar? Científica, pedagógica (didática e relacional), organizacional...

**Sugestões integradas e/ou pressupostas no Relatório Final de Avaliação Interna 2012/2013
a apresentar a debate:**

Relatório final dos Departamentos deve integrar quanto ao seu conteúdo (e para além da sua caracterização):

- Relação ensino-aprendizagem (tratamento estatístico da evolução dos 3. Períodos; análise do sucesso por ano e disciplina; enunciação dos pontos fracos e medidas de superação).

- Apresentação de dados/tratamento estatístico e análise das ações propostas no plano de ação e grau de implementação (metas atingidas/prossecação dos objetivos), nas dimensões científica/pedagógica e organizacional.

1. Balanço do PES (propostas apresentadas pelos elementos do departamento/grupos disciplinares, atividades implementadas e avaliação)

2. Integração de projetos ao nível da avaliação da sua implementação (c/ recolha e tratamento de dados. Conclusão: relação entre o exetável e o efetivado): Testes intermédios, Desporto escolar, *Comenius*, *Alicerces*...

3. Apresentação e avaliação do plano de formação docente (identificação das áreas de formação e consequências para a profissionalidade)

- Apresentação dos planos de melhoria e avaliação (eventualmente faseada)

2. Guião das Reuniões *Focus Group* (não docentes)

(Reuniões com as Estruturas não docentes)

A – INFORMAÇÃO PRÉVIA – INTRODUÇÃO

1. Apresentação dos elementos e funções:
 - Moderador; observador; diretora e elementos de estruturas não docentes.
2. Solicitar autorização para a gravação da reunião, na medida em que a mesma se revela útil para a recolha de informação relevante para o desempenho da organização. O seu não consentimento deverá constar nos factos a recolher.

B – CONTEXTUALIZAÇÃO DA REUNIÃO

1. Pretende possibilitar uma discussão, entre os presentes, sobre o Agrupamento (art.º 3.º D.L. n.º 184/2004, de 29 de julho), o seu Projeto Educativo e a relação entre os serviços administrativos e a implementação do PEA.; entre os assistentes operacionais e o PEA; e/ou no caso das associações de pais e encarregados de educação, as suas expetativas, percepções e colaboração face ao Agrupamento.
2. Integra-se num conjunto de reuniões levadas a cabo no âmbito da avaliação interna do agrupamento promovida pelo GAI, fazendo parte do seu plano de ação;

C - Considerações prévias sobre a Avaliação Interna do Agrupamento (e que consta no Relatório de Avaliação Interna 2012/13)

1. O GAI, constituído no ano letivo anterior, propõe-se avaliar o AEPJS na sua totalidade, como organização.
2. Propomos a avaliação da implementação do PEA do Agrupamento (documento orientador de toda a ação de todos os elementos do Agrupamento)
3. A avaliação interna implica uma meta-avaliação, isto é, uma avaliação assente nas avaliações que as diferentes estruturas do agrupamento deverão fazer.
4. O Relatório Final expressa uma forma de olhar a planificação, a implementação do

planificado, e a avaliação desencadeada e/ou a desencadear por cada estrutura educativa. O Relatório Final ao constituir-se como uma meta-avaliação, parte das evidências apresentadas formalmente pelas estruturas educativas e, através do referencial criado, critérios e indicadores, procede à fundamentação da adequação/inadequação entre o esperado e o observado.

D – APRESENTAÇÃO DOS OBJETIVOS DA REUNIÃO:

Pretende-se:

1. através da aplicação da técnica dos grupos focais (ou grupos de discussão), Recolher informação sobre o modo como veem as competências e funções que desempenham na organização: qual o seu papel, o que fazem e o que julgam ser esperado da sua atividade.
2. Possibilitar a reflexão sobre a preparação de planos de ação com vista ao que se pretende implementar e avaliar (Relatório de 2013/2014).

E – ESCLARECIMENTO SOBRE A METODOLOGIA SEGUIDA NA REUNIÃO

Segue a técnica Grupo de discussão (focus group) que prevê uma determinada constituição, procedimentos específicos, e um objetivo determinado, a saber:

- 1. Constituição dos grupos de discussão:**
 - a) O moderador que guia a sessão, promove a discussão, evita os desvios.
 - b) O observador, que se mantém informado sobre as opiniões expressas (partilhadas e não partilhadas) verbais e não verbais, registando-as.
 - c) Um grupo que expressa as suas opiniões. O grupo foi constituído, atendendo :
 - Ao projetado no Plano de Ação do GAI
 - tendo sido uma estratégia concertada com a Direção
- 2. Procedimentos específicos:**
 - a) Discussão dirigida aos objetivos da reunião, em que:
 - Todos os intervenientes participam, expressando os seus pontos de vista,

preocupações, dificuldades, interesses, representações...

- prevaleça uma boa relação de trabalho e que sejam minimizadas as opiniões extremas ou incongruentes com os referentes.
- Será, por isso, desenvolvida de acordo com um guião, concebido para a recolha de informação sobre os temas em análise
- a discussão evolua numa dinâmica de aprofundamento (de questões mais abrangentes para as mais específicas)
- envolver os elementos com a solicitação de respostas para as suas eventuais questões (“Como propõe que se deva atuar e/ou proceder?”; “Como se chega a esse objetivo?”)
- as questões prematuramente colocadas, atendendo à lógica sequencial de questões, serão adiadas para o momento oportuno.

b) Serão realizadas sinopses sobre as conclusões a extrair das intervenções sobre cada uma das questões/objetivos e os seus desenvolvimentos (dimensão factual). Atendendo aos referentes em vigor (Legislação, PEA, RI, IGEC...) a equipa de avaliação e/ou diretora poderão mostrar/esclarecer a adequação/inadequação entre as conclusões e os referentes...

3. Fases da Reunião:

A reunião tem uma duração máxima de 2 horas e estará dividida em 2 partes:

1.ª parte referente ao modo como vêm as competências e as funções que desempenham na organização; (45 minutos) fazer levantamento das suas representações sobre essas competências e do modo como entendem o agrupamento. Tb importa pensar 2.ª parte referente aos Planos de Ação /Relatório de Avaliação 2013/2014 a elaborar futuramente. (45 minutos)

Nota: É importante notar que não existem opiniões certas ou erradas, e que não se devem inibir de expressar as vossas opiniões; peço que falem um de cada vez, sem atropelos e que todos manifestem a opinião sobre os assuntos a serem tratados.

3. Inquérito por questionário: Verificação do grau de satisfação

Atitudes		Concordo plenamente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo plenamente
Concepção	A metodologia da reunião foi clarificada.				
	Compreendi os objectivos da reunião.				
	Concordo com os objectivos da reunião.				
Desenvolvimento	Todos os elementos puderam expressar as suas posições/representações.				
	A discussão decorreu de um modo construtivo/dinâmico.				
	As intervenções dos elementos presentes revelaram um conhecimento dos referentes (relatório final, PEA, RI...).				
	O moderador conduziu a reunião de acordo com os pressupostos previamente afirmados.				
Conclusão	A discussão permitiu clarificar o que é esperado da minha atuação/função.				
	As intervenções contribuíram para a concertação dos procedimentos a implementar				

Enuncie três pontos fortes e três pontos fracos sobre a reunião (concepção, método, intervenções, conclusões...)

Pontos fortes	Pontos fracos

Sugestões:

--

4. Unidades de Registo e Inferências extraídas das reuniões *Focus Group*

(a apresentar no domínio interno ao Agrupamento)