

## Indicadores por Categoria de Análise

Quadro de Indicadores - categoria 1

Perceção da Diretora, da coordenadora de AI, dos membros do CP, psicóloga e da parceira do Observatório quanto às razões que justificam a AA de uma organização escolar.			
<b>Categoria</b>	<b>subcategoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Entrevista</b>
Autoavaliação	Conceito de avaliação de organização escolar	Trabalho complexo / exaustivo /muito rendilhado	EB;FG
		Trabalho que consome muito tempo	FG
		Mexe com as estruturas organizativas	EB
		Conhecer a realidade do agrupamento / apurar pontos fortes e pontos fracos	EC; ED
		Análise sistemática do Agrupamento para apurar pontos fortes e pontos fracos no âmbito do funcionamento e gestão de recursos, desempenho dos órgãos de Gestão e orientação educativa	ED
		Poder elaborar Planos de Melhoria	EC
		Introduzir mudanças / Melhoria continua do processo Educativo	EA; EB; FG; EC; ED;
		promover cultura de qualidade, exigência e responsabilidade na escola	ED
		Questionar / refletir / Modificar práticas educativas	FG; ED
		Produzir conhecimento para corrigir/ aumentar eficácia das práticas pedagógicas	E5
		Conhecer e compreender dinâmicas para proporcionar soluções adequadas / nenhum vento é favorável para um barco que anda à deriva	ED
		Fomentar as boas relações interpessoais e inter grupos	ED
		contribuir para a melhoria do clima e da cultura escolar/ Promover a melhoria da qualidade dos processos de ensino/aprendizagem	ED
		Estimular envolvimento dos alunos nas aprendizagens e contribuir para a sua autonomia	ED
		Monitorização dos Resultados	EB
		Melhorar resultados académicos	ED
		Comparar dados com anos anteriores, entre escolas e com a média nacional	ED
		Monitorizar desempenho da dinâmica escolar	ED
		Uniformizar objetivos, processos e estratégias para criação de uma identidade coletiva	ED

		Concertação práticas de cooperação entre os diferentes atores da CE para irradiar problemas numa aproximação ao conceito de “organização aprendente”	ED
		Aumentar o envolvimento da CE	ED
		Criar cultura de responsabilidade e partilha entre membros da CE	ED
		sensibilizar para participação ativa e crítica dos membros da CE, valorizando o seu papel	ED
		Testar eficácia dos mecanismos (PE/ Planos de ação) na prossecução dos objetivos	ED
		Autoavaliar / criar instrumentos de autorregulação	ED
		Fornecer dados para apoiar organização e gestão	ED
		Tornar escolas aptas a lidar com a mudança	ED
		Aprofundar conhecimento com as famílias	ED
		Aprofundar conhecimento com o meio envolvente	ED
		Tende a garantir a credibilidade do desempenho do Agrupamento junto dos interessados	ED
	Razões que justificam a constituição de uma equipa de AI	Cumprir procedimentos legais	EB; ED
		Imposição da inspeção	ED
		Iniciativa da Diretora pela importância da AA	EB; FG
		Necessidade de recolher informação/ baseada em números junto da CE	EA; E4
		Levantamento de problemas/ descobrir pontos fracos, pontos fortes e constrangimentos	EA; FG
		Por haver indisciplina	FG
		Promoção de espaços de reflexão e de participação alargados à CE	EA
		Levar os professores a questionarem práticas e apontar estratégias para solucionarmos os problemas	FG
		Necessidade de organizar, sistematizar, monitorizar e avaliar para sugerir estratégias de melhoria	EB; FG
		Melhorar resultados da escola e até dos alunos / promover qualidade da educação	FG; ED
		Divulgação de informação	EA
		Uma melhor articulação entre os vários estabelecimentos de ensino que constituem o agrupamento	ED
		Racionalização de recursos	ED
		Melhoria dos serviços prestados, quer a nível educativo, quer a nível pedagógico	ED; EC

		Gera expectativas sobre um maior sucesso das aprendizagens e do indicador da avaliação, na medida em que permite analisar factos, detetar falhas e otimizar recursos	ED
		Definição das dimensões a trabalhar no PE	ED
		Implementação das assessorias, articulação entre docentes (grupos e ciclos), promover a melhoria e a qualidade	E5
		Promover a melhoria da qualidade da escola	ED
		Contribuir para a credibilidade e comprovação de padrões de qualidade do agrupamento	ED

Quadro de Indicadores - categoria 2

Conhecimento da equipa de autoavaliação (critérios de seleção, representatividade, formação dos elementos, operacionalização do trabalho, recursos alocados, autonomia) e critérios subjacentes à escolha do coordenador.			
<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Entrevista</b>
Equipa	constituição da equipa	Ano letivo 2008/ 2009	EA; EB; EFG; EC
		Necessidade legal	EB
		Provavelmente preparar para a avaliação externa	EB
		Direção apresentou equipa ao CP que a aprovou	EFG; EB
	Critérios de seleção do coordenador da equipa de AI	Capacidade de relacionamento e de liderança	EA
		Dinamismo e facilidade em lidar com a mudança	EA
		Pessoa em quem a Diretora confiasse	EB
		Perfil adequado	EB
		Grande resistência psicológica	EB
		Disponibilidade em termos de tempo	EC
		Tivesse conhecimento do funcionamento e procedimentos do agrupamento	EC
		Professor do quadro	EA
	Critérios de seleção da equipa de AI	Docentes com perfil para exercer cargo	EA
		Facilidade de comunicação, dinâmicos, abertos à mudança	EA

	Representatividade e da equipa	Docentes escolhidos pela Diretora; associações de pais indicaram representante dos EE, não docente em reunião escolheram um elemento	EA
		Inicialmente 3, só constituída por professores	EB
		Pouca representatividade da CE, segundo a inspeção	EB
		Introduzir alunos, pais e auxiliares de ação educativa por sugestão da inspeção	EB
		2 alunos integraram a equipa dois anos depois da sua constituição	EA
		Equipa diversificada com representante do pré-escolar, 1º ciclo, 2º ciclo, representante dos EE e dos assistentes operacionais [...] e um aluno	EFG
	Operacionalização do trabalho	Reunião semanal, conforme disponibilidade dos elementos da equipa	EA
		Reunião mensal com a equipa do Observatório / e dois elementos da Câmara	EB;EFG
		Núcleo duro reúne com maior frequência os outros dão opiniões/ sugestões	EB
		Não mexer muito na equipa	EB
		Mexer na equipa causa perda de tempo para formação	EB
		Importante a continuidade da equipa	EB
		Núcleo duro que se mantém	EB
		3 horas de trabalho semanal	EFG
		Já não há tantas horas disponíveis alocadas à equipa para elaborar estes trabalhos	EFG
		Organizam-se em função dos horários que têm disponíveis	EFG
		Sempre em contacto, via <i>email</i> /telefone, com a coordenadora que transmite ou pede dados	EFG
		45 minutos de trabalho com 3 elementos da equipa	EFG
	Distribuimos tarefas	EFG	
Formação dos elementos da equipa de AI	Competências tecnológicas todos têm formação	EA	
	Quase só eu na área mais específica de utilização de Excel	EB	

		4 elementos da equipa estão a fazer formação no projeto PAR	EFG
		Temos algum desbarço ao nível das ferramentas necessárias, nomeadamente ao nível da folha Excel, embora não sejamos nenhuns peritos	EFG
		Coordenadora é muito hábil nestas ferramentas	EFG
		Tenho ideia que não têm formação em avaliação	EC
		Um dos objetivos do Observatório é que se dê formação a todos os elementos da equipa	EC
		Reuniões mensais com a periodicidade de hora e meia a duas horas (com o Observatório de Melhoria e Eficácia da Escola)	EB
	Recursos alocados à equipa	Recursos materiais e financeiros , todos os que são necessários ao desenvolvimento do processo	EA
		Recursos humanos os elementos da equipa	EA; EC
		Não há verba pré-definida	EA; EB
		Nunca nada nos foi negado	EB
		Custo da formação PAR suportado pela escola	EA; EB
		Não temos sala específica	EB
		Temos usado o espaço da biblioteca / Numa sala junto à biblioteca, não é exclusiva da AI, pois também é dos colegas que trabalham na biblioteca	EB; EFG
		Não considero que a falta de espaço seja um constrangimento	EB; EFG
	Autonomia da equipa	Trata-se de uma equipa autónoma	EA, EB
		Com capacidade para refletir e desenvolver um trabalho rigoroso de recolha, tratamento e análise de informação recolhida	EA
		Temos acesso livre a toda a informação	EB; EFG

Quadro de Indicadores - categoria 3

Perceber de quem é a responsabilidade do planeamento estratégico, o modelo seguido e as áreas que deverão ser objeto de autoavaliação, bem como a periodicidade com que deverá ser implementada.

<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Entrevista</b>	
	Princípios implícitos na definição do âmbito e missão da AA	A equipa de AI	EA; EB;EFG;EC	
		Em função do PE	EA;EB	
		O relatório da IGEC	EB;EFG	
	Modelo de AA utilizado	Modelo do Observatório de Melhoria e Eficácia da Escola (Universidade Lusíada) e PAR em 2013 (Universidade do Minho)		EA;EB
		Nós produzimos um modelo próprio, sempre acompanhados pelo Observatório [...]Estamos a tentar diluir as duas e ter o nosso próprio caminho		EB
		Com a partilha de experiências que fazemos no Observatório, vamos vendo o que outras escolas fazem e vamos também cedendo documentos a outras escolas		EB
		Com o PAR também houve partilha de experiências		EB
		Começou com modelo tradicional ao nível da IKF. Depois seguiu para os modelos da IGE e depois chegamos nós e propusemos um modelo		EC
		X tem vindo a desenvolver é um misto de vários modelos. Criaram o seu próprio caminho		EC
		Objeto de Autoavaliação	Área pedagógica e administrativa	
	Começamos pela indisciplina e pelo Clima Social			EFG
	Começamos por avaliar os serviços da reprografia; os serviços do refeitório; a liderança; a Direção; o CP e o CG			EFG
	Todos deverão ser objeto de AA			EC
	Faz sentido é ano após ano ou de 2 em 2 anos escolhermos um e dedicarmo-nos a essa área em exclusivo			EC
	Sistematicidade da recolha, tratamento	Exige continuidade		EA
Uma vez por período, trimestral			EB	

	e divulgação da informação	Podemos ir até 3 vezes por ano, por exemplo, quanto aos resultados académicos	EC
		A recolha deve ser feita pelo menos uma vez por ano letivo	EB
		Tendo em conta que selecionamos uma área anualmente. Portanto, anualmente, deve-se dar feedback do trabalho que está a ser produzido	EC
		Depende do que estamos a monitorizar naquele ano	EC

Quadro de indicadores - categoria 4

Perceber quais os mecanismos de autoavaliação existentes no Agrupamento e respetivos intervenientes no processo.			
Mecanismos de autoavaliação e intervenientes no processo	Processos formais e informais existentes no agrupamento	Recolha de informação, tratamento de dados e respetiva reflexão e monitorização de toda a informação recolhida	EA
		Os departamentos analisam e refletem sobre os documentos delineando/ajustando estratégias	EA; EFG
		A equipa de AI produz o Plano de Melhoria ou outros documentos que vão ao CP e depois divulgados em departamento	EB;ED
		Trabalho apresentado periodicamente no CP	EFG
		Constituição de uma base documental em formato digital	ED
		Monitorização dos resultados de frequência e monitorização do comportamento	ED
		Analisando resultados escolares, a indisciplina, o abandono escolar a frequência aos apoios disponibilizados aos alunos	ED
		Recolha de informação diversificada (avaliação dos alunos, apoio ao estudo individualizado, sala de estudo, plano de Ação Tutorial, Parentalidade, Biblioteca, Clubes, ...)	ED
		A equipa de AA elabora instrumentos, aplica inquéritos, analisa relatórios e atas, trata a informação	ED

		Com os dados recolhidos propõe as dimensões a trabalhar	ED
Fontes de informação e instrumentos utilizados		Atas; pautas (avaliação interna e externa); relatórios	EA; EFG
		Atas, análise documental, inquéritos e análise de resultados	EB,ED
		Inquéritos aos alunos, aos EE, aos professores e aos assistentes operacionais	EFG;ED
		Registos de frequência da sala de estudo, os dados da tutoria, das assessorias	EFGED
		Através de inquéritos, entrevistas à direção	EFG
		Pautas, resultados dos alunos, reuniões, atas de departamento	EC
		Grelhas de observação; grelhas de comportamento	EFG
		A caixa de sugestões	EFG
		A principal técnica de recolha de dados foi o inquérito por questionário e por amostragem	ED
	Envolvimento da comunidade educativa		Reunião dos diferentes departamentos
		Informação disponibilizada a todos os conselheiros do CG	EA;EB
		A autarquia está no CG e, portanto, estará ao corrente do trabalho	EB
		Na própria equipa, uma vez que temos lá elementos da CE	EB
		Todas as escolas do Agrupamento têm uma caixa de sugestões	EFG
		Temos também um email	EFG
		Em termos dos professores e dos alunos ...penso que está bastante envolvida. Em termos dos EE, acho que ainda não tanto, como seria desejável	EC
Parcerias		Temos o Observatório de Melhoria e Eficácia da Escola e temos o Projeto de Avaliação em Rede (PAR) com dois amigos críticos	EB;ED
Fatores internos e externos promotores ou bloqueadores à prática da AA		Equipa não tinha horas para reunir semanalmente, não tinha tempo no horário. Sentimos que isso foi um constrangimento ao nosso trabalho	EB

	Interfere bastante, é o número de horas atribuído aos elementos do grupo	EFG (todos)
	Nº de horas deveria ser repensado	EFG;ED
	No pré-escolar não tenho horas	EFG
	Quando há reuniões com a Universidade Lusíada, não posso estar presente	EFG
	Essas horas nem sempre dão para trabalhar diretamente com os colegas da equipa / horários compatíveis para os professores da equipa se encontrarem	EFG;ED
	Equipa com lacunas a esse nível (competências tecnológicas). Esse trabalho está muito centrado em mim	EB
	Tenho necessidade de alguém com conhecimentos informáticos mais aprofundados, mais específicos	EB
	Não temos sala específica. No entanto a confidencialidade que envolve este tipo de trabalho faz-nos necessitar de um espaço	EB
	Há fatores aqui na escola facilitadores, quer a Direção, quer o CG, o CP, têm sido órgãos facilitadores de todo o processo	EB
	Fatores bloqueadores, às vezes os documentos vão a departamento e não há sugestões para melhorar os aspetos mais frágeis do agrupamento	EB
	Nota-se que, às vezes, não há empenho ou motivação dos docentes	EB
	Na verdade isto é mais um trabalho burocrático, é mais um que vai somar-se aos que já têm (o que a equipa de AI pede aos professores). É mais uma sobrecarga	EFG
	Não tem de facto grande capacidade para fazer toda a recolha de dados on-line	EC
	(Observatório) Reunirmo-nos uma vez numa determinada hora, para podermos estar com a equipa toda e no mês seguinte noutra hora e então aí um grupo mais restrito	EC
	Esse foi um dos grandes problemas, das questões das equipas de AA. Quase todas	EC

		foram criadas de cima para baixo e seria desejável que fossem criadas de baixo para cima. Isso fez com de facto se criasse essa atitude de pouco envolvimento	
		Quando chegarmos aí (Direção e Coordenadores), conseguimos de facto ver outros resultados	EC
		Eles (coordenadores) são uma peça fundamental, mas ainda é um caminho que terá de se caminhar e que tem de se percorrer	EC
		A questão da comunicação é muito pouco trabalhada dentro dos agrupamentos, que as pessoas não se envolvem, porque não estão motivadas	EC
		As escolas querem beber de todos / acabam por recolher tanta informação que não sabem o que é que hão de fazer com ela	EC
		Maior abertura (comunicação) da equipa com a CE/ falta de clareza na comunicação	ED
		A equipa deveria ser representada por elementos de todos os departamentos para facultar a comunicação	ED
		Considero não dificultar, mas constranger, o facto de elementos da equipa de AI integrarem equipas de estruturas pedagógicas intermédias	ED
		(AA) imposição aos professores	ED
		Uma consciencialização de toda a CE da importância da AA	ED
		É um aspeto positivo a estabilidade do corpo docente [...] Em algumas situações, isto não é apenas um aspeto positivo, porque a estabilidade também gera “laissez faire”	EC
		A inércia que sempre dificulta a adoção de novas abordagens, com o argumento do “sempre fiz assim”	ED
		Não se nota rotina instalada (no Agrupamento)	EC

		A redução de horas de trabalho [...] leva, de facto, a que as pessoas queiram cada vez menos envolver-se em projetos	EC, ED
		Há muito conhecimento de causa, da escola, do agrupamento	EC
		Ausência de uma cultura de AA dificulta o trabalho de recolha de elementos e a monitorização dos resultados	ED
		Avaliação externa, um fator facilitador do processo de AA, porque permite uma observação neutra, apenas com base em dados recolhidos	ED
		Alguma ligeireza e imprecisão nas respostas dadas nos inquéritos e entrevistas	ED
		Alguma falta de cooperação entre os docentes	ED
		O trabalho de recolha de dados é dificultado pelos intervenientes	ED
		Facilitadores: os professores têm um papel decisivo no desenvolvimento dos esforços de melhoria	ED
		Facilitadores: Parcerias existentes	ED
		Facilitadores internos: RI; Plano de Melhoria e Relatórios Facilitadores externos: Lei em vigor e Relatório da Avaliação externa	ED
		Não adesão dos agentes educativos: docentes, auxiliares de ação educativa, EE, ...	ED
		Dificultar: desinteresse de alguns professores e EE, pois sem uma total adesão de ambas as partes pouco ou nada será possível	ED
		Se toda a CE partilhar a ideia de que, mesmo com autonomia, tem de ser feita uma AA sistemática, então esse será o principal elemento facilitador desse processo	ED
		Poderá dificultar é os seus intervenientes não estarem verdadeiramente convencidos da sua utilidade e empenhados na sua concretização	ED

		O facto de o processo de AA ser desenvolvido por elementos da CE vai possibilitar a implementação de estratégias mais adequadas e realistas às dificuldades / necessidades do agrupamento	ED
--	--	---	----

Quadro de Indicadores - categoria 5

Perceber a forma de participação e articulação dos diferentes órgãos de Gestão e das estruturas de orientação educativa no processo de autoavaliação.			
Papel dos órgãos de Gestão e das estruturas de orientação educativa no processo de AA	Funções dos órgãos de administração e gestão na AA	O CG faz acompanhamento através da análise dos relatórios apresentados pela Diretora	EA;EB
		A Direção articula entre a área pedagógica e administrativa	EA
		O CP analisa o ponto da situação apresentada pela coordenadora da equipa	EA;EB
		O CP põe em prática o processo de AA	EA
		O CP delibera e decide ou vota o Plano de Melhoria da Escola	EC;EB
	Funções das estruturas de orientação educativa na AA do Agrupamento	Os departamentos curriculares articulam com a equipa de AA	EA
		Preenchimento de grelhas de registo e outros documentos	ED
	Articulação entre os diferentes órgãos	Reuniões entre a equipa de AI e as restantes estruturas	EA
		Coordenadores têm colaborado e tentam depois transmitir em departamento as nossas reflexões	EB;EFG
		Quem dá as estratégias para o Plano de Melhoria são os coordenadores	EB;EC
		Acho que ainda temos muito a caminhar para que de facto os coordenadores tenham um papel mais ativo, tenham um conhecimento mais de causa e se sintam mais envolvidos em todos estes processos	EC
		Exemplo bastante positivo do funcionamento do próprio agrupamento	EC

		Os professores têm oportunidade de dar sugestões de alterações, depois novamente a equipa reúne	EB
		Recebo no CP a informação sobre as linhas orientadoras do trabalho a realizar	ED
		A presidente do CG tem pedido alguns esclarecimentos e eu, naturalmente, que lhos faculto	EB
		Recebo, via email, enviada pelos elementos da equipa de AI, os questionários aos quais devo responder/colaborar com a equipa de AI	ED
		Partilho as informações com os colegas de departamento, via email	ED
		Analiso os elementos em apreço nas reuniões de grupo disciplinar [...] em departamento / veículo de informação e divulgação junto dos docentes do departamento, das ações realizadas pela AI	ED
		Tento envolver os outros docentes do departamento na implementação do Plano de Melhoria	ED
		Analiso resultados escolares do departamento	ED
		Como membro do CP, analiso todos os dados apresentados pela equipa de AI	ED
		Faço relatório final de cada periodo, com base nos desenvolvidos pelos diferentes grupos disciplinares e/ou outras entidades e envio à presidente do CG	ED
	Mecanismos de avaliação e implementação de planos de melhoria	Cada problema analisado pontualmente e as soluções decorrem da problemática detetada	EA
		(Equipa de AI) Vê se deve ou não integrar essas propostas e depois vai novamente a CP	EB
		Temos de partir dele (relatório da IGEC) para melhorar	EB
	Responsabilidade pela elaboração dos	Equipa de AI	EA; EB

	relatórios finais de avaliação		
--	--------------------------------	--	--

Quadro de Indicadores - categoria 6

Perceber de que forma e quando é que é feita a divulgação dos resultados da AA à CE e qual a relevância do Relatório Final da equipa de AI.				
Divulgação dos resultados à CE	Data	Uma vez por período, caso contrário não há tempo para organizar documentos	EB	
		No final do ano em , reunião geral, de Agrupamento, o relatório foi divulgado a toda a CE	EFG; EB	
	Forma/ Canais de divulgação dos dados à CE	Publicação periódica da Newsletter disponibilizada na página da escola / no Jornal da escola / afixada em todas as escolas do agrupamento	EA;EB; EFG	
		Canais: Plano de melhoria publicado na página da escola	EB	
		Canais: plataforma moodle,página da escola	EC	
		Divulgação do relatório apresentado pela equipa em reunião geral	EA; EFG	
		Canais: CP e CG	EA;EB	
		Em reunião do CP	EA;EFG	
		Canais: departamentos	EB	
		Canais.Placard informativo sala dos professores	EB	
		Relevância do relatório final da equipa de AI	É elaborado um Plano de Melhoria	EA
			Para suportar a decisão da Direção, socorre-se dos factos comprovados que estão no relatório da equipa	EB

Quadro de Indicadores - categoria 7

Perceber o impacto e expectativas face à melhoria que o processo de AA tem no Agrupamento, bem como o seu reconhecimento por parte da CE.			
<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Entrevista</b>
Impacto do processo	Efeitos produzidos no	A Diretora elabora o relatório baseado no relatório da AI	EB

	Agrupamento com a implementação da AA	Utilizado como suporte à tomada de decisão	EB
		Processo rigoroso e transparente que tem contribuído para a melhoria das práticas educativas	EA
		(alterações resultantes do trabalho da AI) têm sido integradas em tomadas de posição futuras	EB
		Esta equipa é vista com um bocadinho de receio	EB
		Embora sejamos um grupo incómodo, somos incómodos numa perspetiva de construção, não estamos aqui para destruir nada. Estamos aqui para construir juntamente com todos. Todos nós somos parte interessada. Cada professor, cada aluno	EFG
		O grupo de AI não é propriamente, digamos, não é visto como conveniente. As perguntas que faz...o trabalho que pede aos colegas	EFG
		Os professores desta escola aderem com muita facilidade a projetos	EB
		As assessorias, por exemplo. É uma forma de trabalhar em sala de aula	EFG
		Ao nível das questões de AA tem vindo numa perspetiva ascendente [...] tem vindo a preocupar-se com determinadas áreas e a querer abordá-las de uma forma que, para nós, é muito importante	EC
		Estratégias bem definidas, bem aplicadas	EC
		Na questão da indisciplina. Penso que de facto as questões mudaram [...] mais claro do que é indisciplina ou o que cada um considera como indisciplina	EC
		Preocupação em responsabilizar os coordenadores intermédios pelas falhas encontradas	ED
		No funcionamento da escola não me apercebo que haja impacto nas mudanças das práticas implementadas	ED
		Tem-se refletido em sede de departamento/grupo disciplinar, redefinido estratégias, questionado práticas pedagógicas e avaliado os resultados obtidos	ED
		Um mecanismo importante na melhoria da identidade do agrupamento	ED
Uma melhor articulação entre os vários estabelecimentos de ensino que constituem o agrupamento	ED		
Racionalização de recursos	ED		

		Melhoria dos serviços prestados, quer a nível educativo, quer a nível pedagógico	ED; EC
		Gera expectativas sobre um maior sucesso das aprendizagens e do indicador da avaliação, na medida em que permite analisar factos, detetar falhas e otimizar recursos	ED
		Definição das dimensões a trabalhar no PE	ED
		Os professores têm tido maior cuidado em registar problemáticas, tanto nas atas, como em outros documentos	ED
		Os resultados dos alunos têm, regra geral, vindo a melhorar	ED
		Este processo tem conduzido a reflexões em departamento, analisando os resultados escolares dos alunos na avaliação interna e externa, reforçando ou definindo a implementação de novas estratégias	ED
		Implementação das assessorias, articulação entre docentes (grupos e ciclos)	ED
		Tem contribuído para o conhecimento dos principais problemas detetados no seio da CE deste agrupamento	ED
		Melhoria generalizada nos resultados dos alunos	ED
		Maior envolvimento de todos os professores ao nível do trabalho na instituição	ED
		Maior consciência do que ainda haverá a ser feito	ED
		Já há um caminho trilhado, já começa a haver uma cultura de avaliação aqui na escola	EFG
	Reconhecimento do trabalho da equipa pela CE	Sim	EA
		CP Vê com muito respeito o nosso trabalho	EB
		Aos poucos vamos conseguindo com que a CE valorize o nosso trabalho	EB
		A nível externo, a IGEC, dão muita importância à equipa de AI [...] e são muito exigentes para connosco [...] pedem para que sejamos o motor de uma escola	EB
		Efetivamente é uma mais-valia para a escola	EC
		Muito reconhecido em todo o Agrupamento. Toda a CE está quase à espera de saber os resultados que esta equipa produziu	EC
		É um trabalho reconhecido ao nível da autarquia	EC
		É potenciadora da melhoria e eficácia da escola	EA;EB

	Expectativas face à melhoria da qualidade Educativa	Pode abrir caminhos e elevar a escola	EB
		Torná-la mais eficiente	EB
		Com uma cultura muito própria	EB
		A escola adquire um olhar crítico de si mesmo com a finalidade de melhorar o seu desempenho	EA
		Obviamente que o caminho se faz caminhando e já não faz sentido abandonarmos a AA, ela já faz todo o sentido	EFG