

DEOLINDA MARIA CRESPO PORTELA VIEIRA TRINCÃO

**CLIMA DE ESCOLA, ORGANIZAÇÃO E LIDERANÇA
NA PERSPECTIVA DOS ALUNOS**

**UM ESTUDO DE CASO NUMA ESCOLA BÁSICA E SECUNDÁRIA NO
CONCELHO DE TORRES NOVAS**

Orientador: Professor Doutor Manuel Tavares

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Departamento de Ciências Sociais e Humanas
Área de Ciências da Educação**

**Lisboa
2011**

DEOLINDA MARIA CRESPO PORTELA VIEIRA TRINCÃO

**CLIMA DE ESCOLA, ORGANIZAÇÃO E LIDERANÇA
NA PERSPECTIVA DOS ALUNOS**

**UM ESTUDO DE CASO NUMA ESCOLA BÁSICA E SECUNDÁRIA NO
CONCELHO DE TORRES NOVAS**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em
Ciências da Educação no Curso de Mestrado em Ciências da
Educação conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias

Orientador: Professor Doutor Manuel Tavares

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Departamento de Ciências Sociais e Humanas
Área de Ciências da Educação

Lisboa
2011

AGRADECIMENTOS

Uma dissertação de mestrado é o produto de um trabalho solitário, tornando-se uma tarefa que não é simples de ser feita. Contudo, várias pessoas cooperaram, me apoiaram e ajudaram neste trabalhoso e longo trajecto. Na impossibilidade de agradecer a todos, abarco-os num enorme abraço de reconhecimento. Porém, e se me é permitido, gostaria de agradecer particularmente:

- Ao orientador Professor Doutor Manuel Tavares, o meu sincero agradecimento pelas reflexões que me propiciou, pela compreensão, rigor e disponibilidade, e, que mesmo estando do outro lado do Atlântico nunca deixou de ajudar e dar uma palavra de conforto nos momentos mais difíceis;
- Ao Director do Agrupamento de Escolas Artur Gonçalves, por ter viabilizado a realização deste estudo e pela sua participação;
- À Presidente do Conselho Geral pela sua participação no estudo;
- Aos Alunos, Encarregados de Educação e Directores de Turma pela disponibilidade na participação e colaboração no estudo;
- Aos colegas pelo apoio dado, em particular à Rosário pela troca de opiniões e apoio nos momentos de desânimo;
- À Margarida pela ajuda incessante durante a elaboração deste trabalho;
- À Professora Elvira pela palavra amiga e de estímulo;
- Ao Professor Marco pelo apoio técnico;
- À minha mãe que apesar da sua avançada idade e da distância a que nos encontramos, me guarda no seu pensamento e se encontra sempre disponível para me apoiar;
- E finalmente ao Luís, à Mariana e à Carolina, pelo apoio dado, sem o qual teria sido muito mais difícil terminar este pequeno estudo.

RESUMO

Os estudos sobre o clima de escola partiram das teorias clássicas das organizações e sofreram a sua primeira e grande influência com a teoria das relações humanas. É no cerne desta teoria que emerge uma das primeiras conceptualizações de clima organizacional, mediante a valorização da componente perceptiva na explicação do comportamento da organização e da importância dada ao lado humano da escola, nas suas dimensões psicológica e social.

Com o nosso estudo pretendeu-se conhecer a opinião dos alunos e órgãos de gestão da escola nas pessoas do Director e Presidente do Conselho Geral sobre o clima da sua escola, tendo em atenção várias dimensões do clima de escola em geral, e também a opinião dos órgãos de gestão da escola sobre a organização e liderança na escola.

Para a concretização dos objectivos efectuou-se um estudo de caso, tendo a investigação incidido numa escola básica com segundo, terceiro ciclo e ensino secundário do concelho de Torres Novas. Para a realização do estudo, optou-se por uma abordagem associada dos paradigmas qualitativo e quantitativo, tendo-se procedido à aplicação de entrevistas semi-estruturadas aos representantes dos dois principais órgãos de gestão da escola Director e Presidente do Conselho Geral, e à aplicação de um questionário, a uma amostra representativa constituída por 146 alunos.

Com base nas opiniões dos participantes identificámos os pontos fracos e pontos fortes da organização em causa.

A análise dos dados indicou-nos a existência de uma percepção global positiva do clima da escola, em quase todos os aspectos estudados. Quanto aos alunos, declararam uma imagem positiva dos professores, consideraram existir um bom clima relacional entre alunos e professores, entre os seus pares, entre professores e um clima de justiça imparcial.

Os resultados demonstraram existir pontos fracos ao nível da segurança. Esses pontos referem-se a locais onde os alunos se sentem menos seguros, nomeadamente, a entrada da escola e o recreio.

Palavras-chave: clima de escola, organização, liderança

ABSTRACT

Studies on school atmosphere had its origin on the classical theories of organizations and its first major influence happened with the theory of human relationships. It is at the heart of this theory that emerges one of the first conceptualizations of organizational atmosphere by emphasizing a perceptual component in the explanation of the behaviour of the organization and of the importance given to the human side of school, in its psychological and social dimensions.

With our study we wanted to get acquainted with the opinions not only of students but also of school management members - the Headmaster and the Chairman of Conselho Geral - about the atmosphere of their school, taking into account several dimensions: the school atmosphere in general and also the opinion of school management members on the organization and leadership at the school.

To achieve the objectives it was carried out a case study, where the research was focused on a secondary school (students aged 10 to 20) in the county of Torres Novas. To conduct the study, we chose an approach associated with qualitative and quantitative paradigms, having made semi-structured interviews to representatives of the two major school management members- the Headmaster and the Chairman of Conselho Geral- and used a questionnaire to a representative sample of one hundred and forty-six students.

Based on the opinions of the participants we identified the strengths as well as the weaknesses of the mentioned organization.

Data analysis showed us that there is an overall positive perception of school atmosphere in almost all aspects studied. As for students they have referred to a positive image of teachers, a good relational atmosphere between teachers and students and among their peers, among teachers and an atmosphere of impartial justice.

The results showed weaknesses in terms of security. These points refer to places where students feel less safe, including the entrance of the school and the playground.

Key words: school atmosphere, organization, leadership

Índice Geral

Índice Geral	6
Índice de Figuras	13
Índice de Quadros	13
INTRODUÇÃO.....	19
CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	24
1. As Organizações Escolares.....	25
1.1. A escola como organização	26
1.2. Cultura Organizacional da escola	28
1.3. Classificação tipológica de cultura das organizações escolares	32
1.4. A liderança	33
1.5. As origens da liderança escolar	35
2. Clima de Escola.....	35
2.1 O conceito.....	35
2.2. Causas do clima de escola	37
2.3. Dimensões do clima	38
2.4. Características do clima de escola	40
2.5. Tipologia do clima de escola	41
2.6. A importância do estudo do clima de Escola	43
3. Liderança	44
3.1. O conceito de liderança	44
3.2. Estilos de liderança.....	45
3.2.1. A liderança pedagógica	48
CAPITULO II - PROBLEMA E OBJECTIVOS.....	51
1.1 Formulação do problema.....	52
1.2. Questão de pesquisa	52
1.3. Hipótese	53

1.4. Objectivo geral	53
1.5. Objectivos específicos	54
CAPÍTULO III - METODOLOGIA.....	55
1. Tipo de Pesquisa.....	56
2. Caracterização do meio	58
2.1. Caracterização da instituição em estudo.....	59
2.2. Caracterização da amostra	61
2.3. Instrumentos de recolha de dados.....	62
2.4. O Questionário.....	63
2.5. A Entrevista	64
2.6. Análise de conteúdo.....	65
2.7. Procedimentos	66
2.8. Cronograma dos momentos de investigação	68
CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	69
1. Análise dos resultados dos questionários	70
1.1.Caracterização dos inquiridos.....	70
1.1.1. Género	70
1.1.2 Idade	70
1.1.3. País de origem	71
1.1.4. Número de anos de permanência dos alunos em Portugal	72
1.1.5. Ano de escolaridade.....	72
1.1.6. Curso que frequenta no 10º Ano.....	73
1.1.7. Número de anos que frequenta a escola	73
1.1.8. Ano de escolaridade quando da admissão na escola	74
1.1.9. Caracterização do agregado familiar	74
1.1.10. País de nascimento dos pais	75
1.1.11. Escolaridade de pais, mães/ encarregados de educação	76
1.1.12. Grau de parentesco com o encarregado de educação	76
1.1.13. Situação profissional dos pais.....	77

1.2. Anos de estudo e expectativas	77
1.2.1. Retenções ocorridas no 3º Ciclo e Ensino Secundário	77
1.2.2. Expectativas dos alunos.....	78
1.2.3. Expectativas e envolvimento dos pais na vida escolar dos seus educandos	79
1.3. Percepção sobre o ambiente de escola.....	79
1.3.1. Os alunos sentem-se bem na escola.....	79
1.3.2. Aspectos considerados importantes para melhorar a vida na escola	81
1.4. Caracterização da escola, tendo em conta outras anteriormente frequentadas.....	82
1.4.1. Esta escola é igual às outras	82
1.4.2. Esta escola é diferente das outras	83
1.5. Participação dos alunos na vida da Escola	84
1.5.1. Funções/cargos desempenhados na escola	84
1.5.2. Participação dos alunos nas decisões sobre assuntos do seu interesse.....	84
1.5.3. A quem se dirigir em primeiro lugar para apresentar uma ideia para melhorar a escola	85
1.5.4. O que são e quais as funções dos diferentes órgãos da Escola.....	86
1.5.5. Os alunos têm colegas que os representam nos diversos órgãos/estruturas da escola de gestão	86
1.5.6.- Os alunos têm acesso à informação sobre as decisões que são tomadas nas reuniões dos diferentes órgãos de gestão.....	87
1.5. 7. Imagem da Associação de Estudantes	87
2.6. Comunicação entre alunos e Director de Turma	88
2.6.1. Comunicação entre alunos e Director de Escola	88
2.7. Satisfação dos alunos relativamente à escola	89
2.7.1. Os professores explicam com clareza.....	89
2.7.2. Os professores esclarecem as dúvidas.....	90
2.7.3. Os alunos têm acesso a informação de seu interesse.....	90
2.7.4. Gosto da maioria dos professores	91
2.7.5. Satisfação dos professores.....	91
2.7.6. Motivação dos professores	92
2.7.7. Relação Director de Turma / Direcção de Turma.....	92

2.7.8. Os alunos estão motivados para realizarem as tarefas escolares	93
2.7.9. Os alunos trabalham bastante nas aulas.....	93
2.7.10. Satisfação dos assistentes operacionais	94
2.7.11. Os serviços respondem às necessidades dos alunos	94
2.8. Clima relacional.....	95
2.8.1. Os alunos falam entre si.....	95
2.8. 2. É fácil fazer amigos	96
2.8. 3. Os alunos têm muitos amigos.....	96
2.8.4. Os alunos pensam que os colegas simpatizam consigo	97
2.8.5. Os alunos contam com o apoio dos colegas	97
2.8.6. Os alunos gostavam de poder mudar de colegas de turma	98
2.8.7. Os professores cumprimentam os alunos mesmo fora da escola.....	98
2.8.8. Os alunos sabem que podem contar com a ajuda dos professores	99
2.8.9. Boa relação aluno, professor	99
2.8.10. Os alunos tratam os professores com respeito.....	100
2.8.11. Os professores tratam os alunos com respeito.....	100
2.8.12. Os professores cumprimentam-se entre si	101
2.8.13. Os alunos tratam os funcionários com respeito	101
2.8.14. Os funcionários tratam os alunos com respeito	102
2.9. Formação	102
2.9.1. Formação educativa da escola	102
2.9.1.1. A escola preocupa-se que os alunos tenham vontade de aprender	102
2.9.1.2. A escola preocupa-se que os alunos sejam curiosos.....	103
2.9.1.3. A escola preocupa-se com as aprendizagens dos seus alunos	103
2.9.1.4. A escola preocupa-se que os alunos tenham uma atitude crítica.....	104
2.9.1.5. A escola preocupa-se que os alunos tomem iniciativas.....	104
2.9.1.6. A escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de estudar sozinhos	105
2.9.1.7. A escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de se concentrar	105
2.9.1.8. A escola preocupa-se que os alunos sejam responsáveis pela sua aprendizagem	106

2.9.1.9. A escola preocupa-se que os alunos saibam trabalhar em grupo	106
2.9.1.10. A escola preocupa-se que os alunos sejam solidários e se interessem pelos outros	107
2.9.1.11. A escola preocupa-se que os alunos respeitem os sentimentos dos outros ..	107
2.9.1.12. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a idade	108
2.9.1.13. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o género	108
2.9.1.14. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for pais de origem.....	109
2.9.1.15. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a religião	109
2.9.1.16. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a etnia	110
2.9.2. A importância da aprendizagem dos alunos	110
2.9.2.1 Os alunos nesta escola trabalham bastante para ter sucesso escolar	110
2.9.2.2. Os alunos nesta escola percebem o que lhes está a ser ensinado	111
2.9.2.3. Os alunos nesta escola aprendem “coisas” importantes	111
2.9.2.4. Os alunos nesta escola aprendem “coisas” do seu interesse.....	112
2.9.2.5. Os alunos nesta escola produzem materiais	112
2.9.2.6. Os alunos nesta escola realizam projectos.....	113
2.9.2.7. Os alunos nesta escola realizam trabalhos em grupo	113
2.9.2.8. Os alunos nesta escola fazem apresentações	114
2.9.2.9. Os alunos nesta escola realizam debates	114
2.9.2.10. Os alunos nesta escola realizam visitas de estudo.....	115
2.9.3. Valorização da escolaridade	115
2.9.3.1. Os alunos valorizam o facto de poderem estudar	115

2.9.3.2. Os alunos percebem a importância dos estudos para a sua vida futura.....	116
2.9.3.3. Os alunos consideram que a escola lhes dá uma formação para a vida futura.....	116
2.9.3.4. Os professores transmitem aos alunos a importância do estudo	117
2.10. Segurança na escola.....	117
2.10.1. Os alunos nesta escola sentem-se normalmente em segurança	117
2.10.2. Nesta escola há controlo nas entradas	118
2.10.3. Quando há conflitos os pares intervêm.....	118
2.10.4. Os professores intercedem em situação de conflito entre pares	119
2.10.5. Como intervêm os professores em situação de conflito entre os pares	119
2.10.6. Os assistentes operacionais intercedem em situação de conflito entre pares	120
2.10.7. Como intervêm os assistentes operacionais em situação de conflito entre os pares	121
2.10.8. Alunos que são insultados ou humilhados.....	121
2.10.9. Alunos que frequentemente batem em colegas	122
2.10.10. Alunos que frequentemente tratam mal os mais fracos	123
2.10.11. Alunos que frequentemente tratam mal os mais gordos.....	123
2.10.12. Alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia	124
2.10.13. Alunos a quem tiram coisas.....	124
2.10.14. Alunos de quem ninguém gosta	125
2.10.15. Alunos que já foram mal tratados.....	125
2.10.16. Alunos que já trataram mal alguém.....	126
2.10.17. Espaços escolares, onde os alunos se sentem menos seguros	126
2.10.18. Situações observadas pelos alunos, no espaço escolar	127
2.11 Clima de Justiça.....	127
2.11.1. Existência de regras	127
2.11.2. Os alunos são informados das regras a cumprir	128
2.11.3. Os alunos são informados sobre os critérios de avaliação	128
2.11.4. As regras a cumprir são justas	129
2.11.5. Os alunos são tratados de forma justa	129
2.11.6. Fundamentos para elogiar os alunos.....	130

2.11.7. Fundamentos para advertir os alunos	130
2.11.8. Procedimentos uniformes praticados pelos professores	131
2.11.9. Procedimentos uniformes praticados pelos assistentes operacionais	131
2.11.10. Opinião dos alunos sobre a sua escola.....	132
3. Análise de conteúdo das Entrevistas	133
3.1. Análise descritiva das entrevistas	149
3.2. Cruzamento de dados dos questionários e entrevistas.....	154
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	158
1. Considerações Finais	159
2. Limitações do estudo e sugestões de futuras pesquisas.....	164
Referências Bibliográficas.....	166
ANEXOS.....	171

Índice de Figuras

Figuras I.1 – Variáveis que intervêm na composição do clima organizacional.	38
Figura IV.1 – Género.....	70
Figura IV.2 – Idade.....	71
Figura IV.3 - País de origem	71
Figura IV.4 - Número de anos de permanência dos alunos em Portugal	72
Figura IV.5 - Ano de escolaridade.....	72
Figura IV.6 - Curso que frequenta no 10º Ano.....	73
Figura IV.7- Número de anos que frequenta a escola	73
Figura IV.8 - Ano de escolaridade quando da admissão na escola	74
Figura IV.9 - Caracterização do agregado familiar	75
Figura IV.10 - País de nascimento dos pais.....	75
Figura IV.11- Escolaridade de pai, mãe/ encarregado de educação.....	76
Figura IV.12 - Grau de parentesco com o encarregado de educação	76
Figura IV.14 - Retenções ocorridas no 3º Ciclo e Ensino Secundário	78
Figura IV.15 – Expectativas dos alunos	78
Figura IV.16 - Expectativas e envolvimento dos pais na vida escolar.....	79
Figura IV.17 - Opinião dos alunos acerca do ambiente de escola.....	80
Figura IV.18 - Aspectos considerados importantes para melhorar a vida na escola	82
Figura IV.19 - Esta escola é igual às outras	83
Figura IV.20 - Esta escola é diferente das outras	83
Figura IV.21 - Funções/cargos desempenhados na escola	84
Figura IV.22 - Participação dos alunos na vida da escola	85
Figura IV.23 - A quem apresentar uma ideia para melhorar a escola	86
Figura IV.24 – Os alunos reconhecem as funções dos diferentes órgãos da Escola	86
Figura IV.25 – Representantes dos alunos nos diversos órgãos/estruturas da escola de gestão	87
Figura IV.26 - Os alunos têm acesso à informação sobre as decisões dos diferentes órgãos de gestão	87
Figura IV.27- Imagem da Associação de Estudantes	88

Figura IV.28 - Comunicação entre alunos Director de Turma	88
Figura IV.29 - Comunicação entre alunos e Director da Escola	89
Figura IV.30.a - Os professores explicam com clareza.....	89
Figura IV.30.b - Os professores esclarecem as dúvidas	90
Figura IV.30.c - Os alunos são informados com antecedência sobre tudo o que lhes interessa e diz respeito à vida escolar.....	90
Figura IV.30.d - Gosto da maioria dos professores.....	91
Figura IV.30.e - Os professores parecem satisfeitos por estar na Escola.....	91
Figura IV.30.f - Os professores parecem estar motivados para ensinarem os alunos	92
Figura IV.30.g - Existe uma boa relação entre o Director de Turma /Direcção de turma.....	92
Figura IV.30.h - Os alunos estão motivados para realizarem as tarefas escolares	93
Figura IV.30.i - Os alunos trabalham bastante nas aulas.....	93
Figura IV.30.j - Os assistentes operacionais parecem estar satisfeitos por estar na escola.....	94
Figura IV.30.k - Os diversos serviços dão resposta às minhas necessidades.....	94
Figura IV.30.l - Mesmo que pudesse não mudava de escola	95
Figura IV.31.a - Os alunos falam bem uns com os outros	95
Figura IV.31.b - É fácil fazer amigos	96
Figura IV.31.c - Tenho muitos amigos.....	96
Figura IV.31.d - Os alunos pensam que os colegas simpatizam consigo.....	97
Figura IV.31.e - Os alunos contam com o apoio dos colegas	97
Figura IV.31.f - Gostava de mudar de colegas de turma.....	98
Figura IV.31.g - Os professores cumprimentam os alunos mesmo fora da escola	98
Figura IV.31.h-Se tiver um problema sei que posso contar com o apoio dos meus professores	99
Figura IV.31.i - Os alunos e os professores dão-se bem entre si.....	99
Figura IV.31.j - Os alunos tratam os professores com respeito.....	100
Figura IV.31.k - Os professores tratam os alunos com respeito.....	100
Figura IV.31.l - Os professores cumprimentam-se.....	101
Figura IV.31.m - Os alunos tratam os funcionários com respeito	101
Figura IV.31.n- Os funcionários tratam os alunos com respeito	102
Figura IV.32.a - A escola preocupa-se que os alunos tenham vontade de aprender	102

Figura IV.32.b - A escola preocupa-se que os alunos sejam curiosos	103
Figura IV.32.c - A escola preocupa-se que os alunos se dediquem às aprendizagens	103
Figura IV.32.d-A escola preocupa-se que os alunos tenham uma atitude crítica.....	104
Figura IV.32.e - A escola preocupa-se que os alunos tomem iniciativas.....	104
Figura IV.32.f -A escola preocupa-se que os sejam capazes de estudar sozinhos	105
Figura IV.32.g - A escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de se concentrar	105
Figura IV.32.h -A escola preocupa-se que os alunos sejam responsáveis pela sua aprendizagem.....	106
Figura IV.32.i -A escola preocupa-se que os alunos saibam trabalhar em grupo	106
Figura IV.32.j - A escola preocupa-se que os alunos sejam solidários e se interessem pelos outros	107
Figura IV.32.k - A escola preocupa-se que os alunos respeitem os sentimentos dos outros .	107
Figura IV.32.l.i - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a idade	108
Figura IV.32.l.ii - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o género.....	108
Figura IV.32.l.iii - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o país de origem.....	109
Figura IV.32.l.iv - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a religião.....	109
Figura IV.32.l.v- A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a etnia.....	110
Figura IV.33.a - Os alunos nesta escola trabalham bastante para ter sucesso escolar.....	110
Figura IV.33.b - Os alunos nesta escola percebem o que lhes está a ser ensinado	111
Figura IV.33.c - Os alunos nesta escola aprendem coisas importantes.....	111
Figura IV.33.d - Os alunos nesta escola aprendem “coisas” do seu interesse.....	112
Figura IV.33.e - Os alunos nesta escola produzem materiais.....	112
Figura IV.33.f - Os alunos nesta escola realizam projectos	113
Figura IV.33.g - Os alunos nesta escola realizam trabalhos em grupo	113
Figura IV.33.h - Os alunos nesta escola fazem apresentações	114
Figura IV.33.i - Os alunos nesta escola realizam debates	114

Figura IV.33.j - Os alunos nesta escola realizam visitas de estudo.....	115
Figura IV.34.a - Os alunos valorizam o facto de poderem estudar	115
Figura IV.34.b - Os alunos percebem a importância dos estudos para a sua vida futura	116
Figura IV.34.c - Os alunos consideram que a escola lhes dá uma formação para a vida futura	116
Figura IV.34.d - Os professores transmitem aos alunos a importância do estudo	117
Figura IV.35.a - Os alunos nesta escola sentem-se normalmente em segurança	117
Figura IV.35.b - Nesta escola há controlo nas entradas	118
Figura IV.35.c - Quando há conflitos há intervenção dos colegas	118
Figura IV.35.d - Quando há conflitos entre alunos, os professores costumam intervir de imediato	119
Figura IV.35.e - Indica de que forma os professores intervêm quando conflitos.....	120
Figura IV.35.f - Quando há conflitos entre alunos, os assistentes operacionais costumam intervir de imediato.....	120
Figura IV.35.g - Indica de que forma os assistentes operacionais costumam intervir	121
Figura IV.35.h - Nesta escola, há alunos que são frequentemente insultados e humilhados .	122
Figura IV.35.i - Nesta escola, há alunos que, frequentemente batem nos colegas.....	122
Figura IV. 35.j - Nesta escola, há alunos que frequentemente tratam mal os mais fracos	123
Figura IV.35.k - Nesta escola, há alunos que, frequentemente tratam mal os mais gordos ...	123
Figura IV.35.l - Nesta escola, há alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia...	124
Figura IV.35.m - Nesta escola, há alunos a quem tiram coisas	124
Figura IV.35.n - Nesta escola, há alunos de quem ninguém gosta.....	125
Figura IV.35.o - Nesta escola, já alguém te tratou mal	125
Figura IV. 35.p - Nesta escola, já trataste mal alguém.....	126
Figura IV.36 - O lugar onde os alunos se sentem menos seguros	126
Figura IV.37 - Nesta escola já viste.....	127
Figura IV.38.a - Nesta escola existe um conjunto de regras para os alunos seguirem.....	127
Figura IV.38.b - Nesta escola, os alunos são informados das regras que têm que cumprir ...	128
Figura IV.38.c - Nesta escola, os alunos são informados dos critérios de avaliação	128
Figura IV.38.d - Nesta escola, as regras que os alunos têm que cumprir são justas	129
Figura IV.38.e - Nesta escola, os alunos são tratados de forma justa	129

Figura IV.38.f - Nesta escola, quando os professores elogiam os alunos, isso deve-se aos seus comportamentos e não porque simpatizam com eles	130
Figura IV.38.g - Nesta escola, quando os professores chamam à atenção dos alunos isso deve-se aos seus comportamentos e não porque antipatizam com eles.....	130
Figura IV.38.h - Nesta escola, os alunos são tratados pelos professores da mesma forma independentemente da cor, religião ou país de origem	131
Figura IV.38.i - Nesta escola, os alunos são tratados pelos assistentes operacionais da mesma forma independentemente da cor, religião ou país de origem.....	131
Figura IV.41- A minha escola é... ..	132

Índice de Quadros

Quadro I.1 – Dimensões/Características da escola como organização	27
Quadro I.2– Perspectivas actuais de cultura organizacional	30
Quadro I.3 – Classificação tipológica de cultura das organizações	32
Quadro I.4 – Caracterização das categorias do clima organizacional do modelo teórico de Likert	41
Quadro I.5 – Caracterização de estilos de liderança.....	47
Quadro III.1 - Calendarização da intervenção.....	68

INTRODUÇÃO

A publicação do Decreto-lei nº 15/2007 de 19 de Janeiro procedeu à alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, consagrando um regime de avaliação de desempenho mais exigente e com efeitos no desenvolvimento da carreira, pretendendo identificar, promover e premiar o mérito e valorizar a actividade lectiva.

Um ano após esta publicação, eis que surge o Decreto Regulamentar nº.2/2008, de 10 de Janeiro, que veio regular e criar os mecanismos indispensáveis à aplicação do novo sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente, designadamente, a avaliação dos docentes integrados na carreira, a avaliação de desempenho docente em período probatório e em regime de contrato, assim como docentes que se encontram em regime de mobilidade nos serviços e organismos da Administração Pública.

Com a aplicação destes diplomas surge um sentimento de descontentamento da classe docente tão noticiado nos meios de comunicação social.

Esse descontentamento era perceptível na escola e constatado por nós diariamente. É neste contexto que surge o nosso interesse em saber de que forma o clima de escola estaria a ser afectado por esse descontentamento. Esta questão orientou o trabalho desenvolvido, quer ao nível teórico, pelas leituras seleccionadas, quer ao nível do trabalho empírico.

Porém, não queríamos questionar directamente os docentes, estes encontravam-se muito sensíveis, era um momento muito “amargo”. Desta forma, procurámos conhecer o clima, organização e liderança da escola através de outros actores, o Director e a Presidente do Conselho Geral como representantes do corpo docente, e, não menos importante, conhecer a opinião dos alunos, principais actores deste palco.

Para obtermos informação sobre o tema consultámos vários trabalhos já produzidos, nomeadamente, os trabalhos de Dias (2007), sobre clima de escola na perspectiva dos alunos, e de Revez (2004), sobre a gestão das organizações escolares, lideranças e clima.

O clima de escola e as suas causas têm sido objecto de variadas investigações. A difusão do conceito de clima no meio educativo deve-se aos estudos com base experimental de Halfin e Croft no início dos anos sessenta do século vinte. Os primeiros estudos sobre clima de escola apoiaram-se nas teorias clássicas das organizações e na opinião dos

estruturalistas Payne e Pugh (1976), onde o clima surge a partir de aspectos objectivos do contexto do trabalho, como a dimensão da organização, a centralização ou descentralização das tomadas de decisão, o número de níveis hierárquicos e autoridade. Outros autores, referenciados por Elias (2008), descrevem outras possíveis definições que ocorrem em algumas dimensões e características básicas do clima de escola, tais como, sistema social, relações interpessoais, interacção e ainda a ideia-chave das percepções globais dos actores relativamente à organização.

De acordo com alguns autores como, por exemplo, Brunet (1992), as causas do clima são uma componente de um fenómeno cíclico. Este autor apresenta três grandes variáveis que determinam o clima organizacional, que são a Estrutura, que se refere às características físicas de uma organização, o Processo, que encaminha para a configuração e como são orientados os recursos humanos, o estilo de gestão e as formas de comunicação, e as Variáveis Comportamentais, que abarcam as actividades individuais e de grupo, que desempenham um papel dinâmico na produção do clima.

Após identificarmos as três grandes variáveis pensamos ser relevante estudar a forma como estas se combinam para representar as dimensões do clima. Estas dimensões indicam a existência de quatro elementos componentes do clima de escola, que são, a satisfação, resultante das relações entre os diferentes membros da comunidade escolar, a diligência, que enfatiza a produtividade, a eficácia, que destaca a importância da competência no desempenho das funções dos diferentes membros da comunidade, e a previsibilidade, que dá destaque às expectativas comuns dos diferentes membros da comunidade escolar para o seu bom funcionamento.

A tipologia do clima foi outro ponto sobre o qual nos debruçamos, porque pensamos que quando se entra num estabelecimento de ensino temos a percepção do clima da escola através da diversidade dos seus actores, dos espaços, dos recursos materiais e humanos e das metodologias de comunicação.

O estudo do clima, na opinião de Dias (2007), é importante por possibilitar o conhecimento dos factores decorrentes da vida no seio da organização e dos diálogos entre os seus agentes sobre a eficiência organizacional. Deste modo, permite-nos realizar uma avaliação diagnóstica da organização escolar e pode disponibilizar informação indispensável

às tomadas de decisão. Através do clima de escola podemos obter um indicador para uma avaliação interna da escola e também um factor relevante para a mudança organizacional.

Outros conceitos a considerar são o de organizações escolares, as dimensões e características da escola como organização, a cultura organizacional da escola e as perspectivas actuais de cultura organizacional. A tipologia de cultura das organizações foi classificada por nós de acordo com Fernández e Gutiérrez (1996, p.380).

A escola enquanto organização constitui uma das áreas de reflexão do pensamento educacional, que se tornou mais evidente nos últimos tempos e não pode ser compreendida como uma entidade estática, mas consequência das dinâmicas sociais.

As particularidades da escola resultam das suas características como realidade social, como comunidade e como organização.

A escola como comunidade surge pelo enquadramento legal que lhe é conferido pela Lei de Bases do Sistema Educativo. Ver a escola como comunidade, pressupõe a presença de pessoas diferentes com normas e necessidades diferentes, mas com interesses no processo educativo.

A liderança é outro factor sobre o qual nos debruçamos e parece-nos importante para conseguir a eficácia dos processos e dos produtos de uma organização.

A progressiva afirmação da escola em termos de autonomia, participação e abertura ao meio, concretizados na produção e execução de projectos próprios e a necessária mobilização dos diferentes membros da comunidade educativa para a sua realização desperta transformações relevantes nas práticas e nos papéis dos gestores escolares e apontam para o aparecimento gradual da figura de líder na gestão da escola.

Por vezes somos levados a ver os gestores como a imagem burocrática da escola, mas as exigências de lideranças activas e de líderes activos aludem cada vez mais para os pressupostos de uma cultura de escola. Assim, o líder é visto como o principal responsável a que todos tenham uma visão futurista, um sentido para um procedimento colectivo que se transforme numa identidade própria da organização. Logo, o líder de uma escola é a pessoa que dá directivas e exerce influência para atingir os objectivos da escola. O líder é um indivíduo com visão e trabalha de forma a adaptar a organização que gere em consonância com essa mesma visão.

A liderança nas organizações educativas tem vindo a adoptar um papel de relevo, sendo apontada como uma das soluções para a mudança dos sistemas educativos e das organizações escolares, no sentido de as tornar mais eficazes e de aumentar os seus níveis de qualidade.

A liderança é um fenómeno de influência interpessoal. O estudo realizado por Revez (2004) mostra que o estilo de liderança é uma das características organizacionais determinantes para a eficácia da escola, a coerência e a qualidade de uma escola que se encontram directamente relacionadas com a existência de uma liderança organizacional efectiva e reconhecida, que desenvolve estratégias de actuação e promove o empenho individual e colectivo na execução dos projectos de trabalho.

Para que a liderança se sinta fortalecida deve ser exercida conjuntamente, adequar-se aos valores da dignidade, da justiça e da solidariedade, e assim, trará benefícios que favorecerão a própria sociedade.

A nossa dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos para além desta introdução. No capítulo I procedemos à revisão de literatura, a qual apoia a nossa questão de partida, hipótese e objectivos.

No capítulo II são apresentados a formulação do problema, questão de pesquisa, hipótese, objectivo geral e objectivos específicos.

No capítulo III expomos as opções metodológicas, explicitando a especificidade do estudo, o tipo de pesquisa, o universo de abrangência, a população, os instrumentos e a tipologia de tratamento de dados.

No IV capítulo procedemos à apresentação e análise dos dados, análise do conteúdo das entrevistas e cruzamento de dados dos questionários e entrevistas.

Por último, as considerações finais, onde apresentamos as reflexões de forma sintética, englobando as várias interpretações realizadas a partir dos dados recolhidos, bem como as limitações do estudo, não deixando no entanto de proceder a um levantamento de pistas para futuras pesquisas baseadas nesta problemática.

Seguidamente surgem as referências bibliográficas referenciadas na parte textual desta dissertação, devidamente ordenada alfabeticamente por autor. Esta bibliografia corresponde a todo um conjunto de livros, artigos e teses de mestrado, indispensáveis ao

processo de investigação. De referir ainda o material utilizado na parte prática da pesquisa, na forma de anexos.

CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1. As Organizações Escolares

A educação, segundo Costa (1998), possui uma dimensão social que se manifesta na interacção entre gerações, e na existência de diversos agentes sociais com funções educativas.

De acordo com o mesmo autor, podemos ainda falar numa outra dimensão da educação, a educação organizacional, que consiste na concretização e materialização da educação organizada num espaço próprio, um estabelecimento, que a cultura ocidental denominou de escola.

A escola enquanto instituição terá assumido ao longo da sua existência diferentes materializações sócio-históricas, a sua realização inicial como instituição familiar e como instituição militar, passando pelo desenvolvimento de uma escola enquanto instituição religiosa para se transformar em instituição estatal.

Durante grande parte da sua história a escola teve uma dimensão religiosa, tendo a igreja conservado o monopólio das escolas entre o séc. VI e a segunda metade do séc. XVIII. Novas ideias, e novas necessidades, trazidas pela revolução francesa, o liberalismo, o iluminismo e a revolução industrial, transformaram a educação em assunto de Estado, assistindo-se, a partir desta época, à nacionalização das escolas e à criação dos sistemas estatais de ensino.

Também em Portugal, de acordo com Costa (1998), o Estado reconverteu as instituições religiosas em escolas estatais e serviu-se dessas estruturas criadas pela igreja, católicas e protestantes, nortearando os seus objectivos e ampliando o seu âmbito de actuação. Este processo teve como impulsionador Marquês de Pombal que, ao expulsar a Companhia de Jesus do território, criou uma situação complicada ao nível do ensino, já que este se encontrava nas mãos dos Jesuítas e com a sua expulsão o estado ficou sem a mão-de-obra.

Não pretendemos aqui realizar uma abordagem da escola como instituição, ou mesmo analisar as funções sociais que foi desempenhando ao longo dos tempos, mas antes estudar a dimensão organizacional da escola.

1.1. A escola como organização

Vários são os sentidos atribuídos ao conceito de organização, dependendo o entendimento dos diversos modelos teóricos que os enquadram.

Assim, organização é definida por Schein (citado em Bilhim, 1996) “como a coordenação racional de actividades de um certo número de pessoas, tendo em vista a realização de um objectivo ou intenção explícita e comum, através de uma divisão de trabalhos e funções, de uma hierarquia de autoridade e de responsabilidade” (p.22).

Já na perspectiva de Chiavenato (1999) uma organização “é uma entidade social composta de pessoas que trabalham juntas e deliberadamente estruturada numa divisão de trabalho para atingir um objectivo comum” (p.8).

Após reflectirmos sobre a organização, como entidade social e coordenação de actividades de um grupo de pessoas com o objectivo comum, é oportuno pensarmos nas instituições educativas como organizações, mas com características próprias que as diferenciam das restantes organizações.

Segundo Carvalho (1992) os estudos sobre as organizações escolares têm um carácter recente. A escola, como objecto de estudo, chamou a atenção dos investigadores, por considerarem que existia uma crise de confiança na escolarização.

Na opinião de Gairín (1996) não podemos dizer que tudo é novo, diferente e irrepetível nas organizações educativas. Há que fugir, entretanto, a duas disposições equitativamente danosas, que são, por um lado, a aplicação da teoria geral das organizações à escola, como se se tratasse de uma organização sem características particulares, e por outro, todas as abordagens da teoria geral da organização como se a escola não tivesse natureza organizativa.

Para Costa (1998) a escola, enquanto organização, constitui, uma das áreas de reflexão do pensamento educacional que se tornou mais visível nos últimos tempos. A escola é o local privilegiado para todos os reformadores, e um dos objectos de estudo mais procurados pela investigação educacional.

De acordo com Elias (2008) ao considerarmos as instituições educativas como organizações diferentes de outras, leva-nos a conhecer uma realidade complexa e multifacetada. Segundo o mesmo autor, ao analisarmos o sentido que damos à organização de instituições escolares, sentimos necessidade de restringir o significado que damos ao termo organização e realizar o seu estudo com referências próprias.

Parece-nos ainda pertinente analisar alguns dos conceitos que definem a escola como organização, procurando um entendimento comum.

Na opinião de Peres (2000) a organização escolar possui especificidades próprias e não pode ser entendida como um entidade estática e neutra, mas fruto das dinâmicas sociais.

As particularidades da escola provêm das suas características como realidade social, como comunidade e como organização.

A escola como comunidade surge pelo enquadramento legal que lhe é conferido pela Lei de Bases do Sistema Educativo, o mesmo que consagra o processo de participação, ou seja, ver a escola como comunidade, pressupõe a presença de diferentes pessoas com diferentes normas e carências, mas com interesses no processo educativo que se desenvolve.

A escola como organização, como nos mostra o Quadro I.1, apresenta simultaneidade de várias dimensões e características diversificadas.

Quadro I.1 – Dimensões/Características da escola como organização

DIMENSÕES	CARACTERÍSTICAS
ESTRUTURAL	• Estrutura organizativa (corresponde ao organigrama da escola): papéis, funções, unidades organizacionais, funções formais, sistema de comunicações, interações, processo de tomada de decisões, estrutura física e outras). • Estrutura pedagógica (programas, planos, projectos de trabalho formais e outros).
RELACIONAL	• Relações de comunicação formais

RELACIONAL	• Relações interpessoais • Relações de comunicação informais • Relações e dinâmicas micropolíticas
VALORATIVA	• Valores individuais • Valores organizacionais (confiança, cooperação, respeito e dignidade, individualismo e expressão de pontos de vista e sentimentos) • Valores explícitos (propósitos e objectivos escolares fortemente declarados) • Valores implícitos (não declarados)
CONTEXTUAL	• Contexto geral (rede de relações sociais, políticas, económicas e culturais de um certo momento) • Contexto específico (inclui os indivíduos e organizações com quem a escola mantém relações)
PROCESSUAL	• Processos de tomada de decisão, estabelecimento de metas organizativas, planificação, coordenação, direcção, avaliação, entre outras)
CULTURAL	• Cultura organizativa (conjunto de crenças, normas implícitas, sentimentos)

González, 1991 (adaptado)

Para González (1991) a simultaneidade destas diversas dimensões, mostra uma crescente importância na percepção da escola como organização, possibilitando perspectivar uma melhoria no seu funcionamento. Outros autores como Nóvoa (1992), Lima (1992), Gairín (1996), Barroso (1996) e Guerra (2001) fazem também apreciações acerca da escola como organização e concedem-lhe uma especificidade própria.

1.2. Cultura Organizacional da escola

O conceito de cultura organizacional foi levado para a área da educação, na opinião de Nóvoa (1992), na década de setenta do século vinte, dando origem a obras de muito interesse por parte de diferentes autores, nomeadamente, Erickson, 1987; Brunet, 1988 e

Lieberman, 1990. Assim, as abordagens realizadas sobre o conceito de cultura organizacional da escola foram e continuam sendo variadas.

Segundo Nóvoa (1992) a escola, enquanto instituição que trabalha com a cultura, nunca deixou de privilegiar a imagem de escola transmissora de cultura (Durkheim), escola reprodutora de cultura (Bourdieu) ou a acção cultural para a libertação (Freire).

Para Ferreira (2001) o conceito de cultura organizacional é “de origem recente e surge da necessidade de explicar a diferença de desempenho verificada entre organizações americanas e as de outros países como o Japão, sendo contudo maior a tradição da investigação em clima” (p.445).

Fernandes (2000) refere que “o papel dos factores organizacionais chegou à educação através das ciências administrativas e gestão empresarial, tornando assim evidente a importância que tinha, para funcionamento e resultados da empresa, o clima¹ decorrente das relações humanas existentes no seu interior” (p.114). Ainda segundo este autor, foi nos anos setenta do século vinte, que se deu maior relevância ao clima da organização, sendo então ponderadas as ideias dos participantes no seu local de trabalho e dada especial atenção ao grau de satisfação com a organização onde se integram.

A cultura organizacional é definida por Freitas (1991) como:

(...) o modelo dos pressupostos básicos que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correcta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação aqueles problemas (p. 7).

Já na opinião de Fernández e Gutiérrez, (1996) o conceito de cultura organizacional é analisado conforme as tendências actuais existentes e a orientação ideológica.

Seguidamente apresentamos o Quadro I. 2, construído por Fernández e Gutiérrez (1996), que apresenta diferentes perspectivas actuais da cultura organizacional.

¹ Quando referenciado no texto o conceito de clima, referimo-nos a ambiente/meio escolar

Quadro I.2 – Perspectivas actuais de cultura organizacional

	Funcionalismo: Cultura como variável externa	Sistémico: Cultura como variável interna	Interpretativos: Cultura como metáfora	Sócio-críticos: Cultura metáfora crítica
Concepção de organização	Existe objectivamente e com carácter instrumental	Micro-sociedades com os seus padrões de cultura e/ou subculturas que identificam a sua “individualidade” organizacional	Fenómeno cultural; Construção cultural, constituída simbolicamente e mantida pela interacção entre os seus membros	Construção social que reflecte os interesses e as ideologias dominantes dentro da organização
Concepção de cultura	Variável ambiental que influencia os processos organizacionais e as atitudes dos membros	Variável organizacional informal constituída por representações, valores e manifestada através de rituais, símbolos	Essência da organização. Mecanismo epistemológico para estudar a organização	Metáfora marcada pelos interesses técnico e prático que devem orientar o interesse emancipatório
Foco da investigação	Contexto cultural; Cultura da sociedade e seu impacto na organização.	Relações de contingência entre as variáveis: uma das variáveis é a qualidade sociocultural dentro da organização	Análise cultural da organização: quais são os esquemas interpretativos que tornam possível tal organização	Estudo crítico dos símbolos e da manipulação dos símbolos
Finalidade da investigação	Aumentar a eficácia da organização a partir da direcção	Aumentar a eficácia da organização a partir da direcção	Entender a cultura para “determinar que tipo de clima, valores e filosofias são possíveis para uma dada organização” Schein (1988).	Precaver-se contra controlo ideológico do “management cultural”

Correntes teóricas	Gestão comparada	Cultura corporativa	Análise cultural	Análise cultural crítica
Autores	Horfstede (1980) Ouchi (1981) Pascuale e Athos (1981)	Firestone e Wilson (1985); Deal & Kennedy (1985); Peters e Waterman (1982)	Smirch (1983,1985); Greenfield (1984); Weick (1979,1983); Schein (1988)	Bates (1986,1987); Stableine Nord (1985); Alvesson (1989,1991)

Fonte: Fernández e Gutiérrez (1996, p. 347- 403)

Numa perspectiva sócio-crítica os mesmos autores entendem que a cultura é uma realidade não tangível, não observável directamente, holística, determinada pelo contexto e pela evolução histórica no qual se desenvolve, socialmente construída e de carácter dúbio, em permanente reelaboração representada por preconceções e valores divididos que se expressam através de comportamentos e artifícios culturais e constituída por subculturas que qualifica a paridade e a imagem de funcionamento interno-externo de uma organização.

Na mesma linha de análise, apresentamos a definição de cultura organizacional proposta por Peres (2000)

Um padrão de pressupostos básicos-imaginado, descoberto ou desenvolvido por um determinado grupo que vai aprendendo a lidar com os seus problemas de adaptação externa e integração interna - cujo funcionamento foi considerado válido e, por conseguinte, pode ser ensinado a novos membros como uma maneira correcta de observar, pensar e sentir em relação a esses problemas (p. 110).

Outro conceito que nos parece importante definir é o de cultura de escola. De acordo com Fernández e Gutiérrez, (1996), cultura de escola é a convergência, numa relação lógica de todos os componentes do processo relacional de uma escola, nomeadamente, os processos organizativos, o currículo, a comunicação, a participação, os valores, os conflitos, o papel e estilo da direcção da escola e o clima como procedimentos interactivos que produzem um conjunto de crenças, hipóteses, linguagens, valores, rituais divididos, difíceis de alterar, mas que se revelam o único meio para que a própria comunidade educativa possa corrigir e melhorar efectivamente o seu funcionamento.

Para Elias (2008), cultura de escola pode ser encarada como algo que, de forma mais ou menos explícita, é vivida, percebida, partilhada e assumida, pelos membros da comunidade escolar e inserida num determinado contexto educativo.

Ainda segundo este autor, a cultura de escola permite não só um papel integrador que socializa os comportamentos, bem como um papel económico que organiza o procedimento social, e também, a identificação dos seus membros através das formas de pensar e de actuar no âmbito organizacional que lhes são comuns e lhes concede uma paridade colectiva. Esta condição consagra segurança e estabilidade aos seus membros. Neste âmbito, importa reconhecer e sugerir que um certo conhecimento da actividade de uma organização tão complexa como é a escola, “pode também converter-se num instrumento de controlo dos comportamentos, formas de pensar, crenças e atitudes dos membros, que pode ser um obstáculo à mudança e à inovação dentro e fora de organização” (Fernández & Gutiérrez, 1996, p.377).

Após esta reflexão sobre cultura organizacional da escola, vamos seguidamente classificar a tipologia de cultura das organizações escolares na perspectiva de alguns autores.

1.3. Classificação tipológica de cultura das organizações escolares

Segundo Elias (2008) existem diferentes tipologias de cultura das organizações escolares. Seguidamente, apresentamos o Quadro I. 3, com a classificação tipológica de cultura das organizações escolares da autoria de Fernández e Gutiérrez (1996), sendo considerada por estes autores como a mais adequada para analisar a cultura das organizações escolares.

Quadro I.3 – Classificação tipológica de cultura das organizações

Concepção	Eficientista	Sociocrítica-Política	Interpretativo-Simbólica
Tipo de cultura	Burocrática	Colaborativa	Permissiva
Elemento nuclear	Normas	Negociação e consenso	Pessoas
Orientação	Função, cumprimento de normas, ordem e racionalidade metódica.	Eficácia, consecução dos objectivos estabelecidos.	Satisfazer as necessidades dos membros da organização.

Estilo directivo	Burocrático. A hierarquia e o <i>status</i> adquirem-se em função da posição legal que se ocupa.	Baseado na capacidade e competência para levar a cabo a tarefa.	Exerce-se em função da maior dedicação para ajudar os outros.
Tomada de decisões	Em função da legalidade, da norma e dos procedimentos regulados.	Em função da capacidade intelectual e da experiência na resolução de problemas.	Por consenso na procura da solução que não prejudique ninguém.
Funcionamento	Burocracia organizada. Cada passo previsto e divulgado por escrito. Informações/orientações para tudo.	Trabalho de equipa e com projectos, baseados em objectivos organizacionais (não individuais nem em grupo).	As funções são realizadas de acordo com as preferências pessoais, sem obrigar ninguém a tarefas que não gostam.
Êxito	Em função da antiguidade e do cumprimento das normas.	Em função da consecução ou não de resultados	Em função da dedicação para satisfação das necessidades de outros
Controlo	Seleção e promoção em função do cumprimento adequado das funções	Através da realização de projectos, recursos e elementos responsáveis das equipas	Sem controlo
Clima	Relações reguladas por normas Reuniões oficiais	Colaborativo e de autonomia	Aberto, procurando que haja satisfação no trabalho

Fonte: Fernández e Gutiérrez (1996, p.380)

O estudo da cultura escolar, de acordo com Fernández & Gutiérrez (1996), seja ela de tipo burocrática, permissiva ou colaborativa, tem-se norteado por duas orientações, uma, não como variável da organização, mas como a sua essência e outra como cultura variável da escola, à semelhança da estrutura ou da liderança.

1.4. A liderança

A escola enquanto organização delicada produz uma ampla teia de interacções sociais. São elas, os saberes, os valores, os hábitos, os costumes e os interesses em jogo, os conflitos ocasionais e os procedimentos de negociação de unanimidade.

Nesta teia de interacções, e de acordo com Elias (2008), os dirigentes escolares desenvolvem um importante papel no sentido de conceberem consensos sobre princípios, valores e políticas indispensáveis à solução das dificuldades que irrompem no seio da escola.

A concepção de liderança tem evoluído ao longo do tempo. A progressiva afirmação da escola em termos de autonomia, participação e abertura ao meio, concretizados na criação e execução local de projectos próprios e na indispensável mobilização/adesão dos diversos membros da comunidade educativa para a sua realização, provocam transformações relevantes nas rotinas e nos papéis dos gestores escolares e aludem para o surgimento gradual da figura do líder na gestão da escola (Fullan e Hargreaves, 2001).

Ainda de acordo com estes autores, somos por vezes levados a ver os gestores como a imagem burocrática da escola, mas as exigências de lideranças activas e de líderes activos apontam cada vez mais para os propósitos de uma imagem cultural da escola. Desta forma, o líder é visto como o principal responsável por fazer repartir por todos uma visão futurista, um sentido para a actuação colectiva que se transforme numa identidade própria da organização.

Nesta linha de análise, Peixoto e Oliveira (2003) referem-se a distintos estilos de liderança e declaram que os mesmos se manifestam “pela combinação de parâmetros, como os da origem do estatuto (...), das bases e das tácticas de poder, bem como do tipo de acção do líder” (p.61-62). Os mesmos autores reconhecem, “à luz dos contributos das teorias organizacionais mais recentes, que não há estilos fixos, inalteráveis” (p.61-62). E, de acordo com Elias (2008) podemos preconizar: a) a valorização da abertura e do diálogo com todos os parceiros da comunidade educativa de forma a envolver e a melhorar o aproveitamento dos recursos diferenciados e a apoiar a coerência das intervenções educativas e culturais locais; b) acentuar a importância de tornar as aprendizagens significativas e funcionais; c) reafirmar a cultura escolar que deve transformar-se numa comunidade democrática de vida e de aprendizagem ligadas a realidades locais, numa escola mais humanizada, fraterna, criativa e inteligente; d) clarificar e dimensionar, através de processos de reflexão e discussão, de modo a oferecer a toda a comunidade escolar, famílias e outros parceiros sociais uma experiência mais integrada, expressiva e adequada às suas respectivas necessidades.

Na prática da gestão, o líder não utiliza sempre o mesmo tipo de liderança, mas sim cada um destes estilos de acordo com as tarefas, as pessoas, as circunstâncias concretas em que tem que actuar. O importante é que o estilo seja adequado a cada situação.

1.5 As origens da liderança escolar

Quanto ao conceito de liderança, ele é aqui entendido mais como uma função do que como um cargo. A liderança, para além de abranger um conjunto de funções que podem ser desempenhadas por diferentes pessoas em diferentes papéis através de todo o conjunto escola, está normalmente associada a posições de autoridade formal.

Assim, os líderes de uma escola são pessoas que dão directivas e exercem influência para atingir as finalidades da escola. Logo, subsiste no interior das organizações, segundo Sergiovanni (2004), a imagem de que os líderes são indivíduos com visão e posteriormente trabalham de modo a adaptarem a organização que gerem em conformidade com a sua visão.

2. Clima de Escola

2.1 O conceito

O conceito de clima de escola, segundo Carvalho (1992), difundiu-se no meio educativo através dos trabalhos de Halfin e Croft, no ano de 1963. Estes autores foram os primeiros a aplicar e incrementar o conceito de clima de escola, a partir de estudos com base experimental. Essa abordagem imperou durante os anos sessenta do século vinte e transpôs para o meio escolar os estudos já realizados no meio empresarial, industrial e militar, à volta da problemática do clima organizacional.

Os primeiros estudos sobre clima de escola basearam-se, inicialmente, nas teorias clássicas das organizações, vindo mais tarde a suportar os efeitos da teoria das relações humanas. À medida que o tempo foi passando, assistiu-se a uma mudança nas abordagens teórico-conceptuais do clima de escola. Dessa cooperação, destacamos os que se apoiaram nos modelos clássicos e os que se basearam nos modelos políticos e simbólicos.

Na opinião dos estruturalistas Payne e Pugh (1976) o clima surge a partir de aspectos objectivos do contexto do trabalho, tais como a dimensão da organização, a centralização ou descentralização na tomada de decisões, o número de níveis hierárquicos e autoridade. Os autores referem ainda como é determinante a personalidade do indivíduo no sucesso ou fracasso das organizações.

O conceito de clima, na opinião de Alonso (1988), não pode ser estudado, nem investigado, enquanto não existir a concepção das organizações como sistemas abertos, que se relacionam com o meio ambiente. Ainda para este autor, o clima emerge das interacções que se dão entre os indivíduos, já que é aí que os significados compartilhados surgem. Esse processo de interacção tanto pode levar os indivíduos a mudar as suas atitudes como a alterarem e modelarem o ambiente.

Brunet (1992) afirma que o clima organizacional dentro das correntes sócio políticas e críticas representa um conceito global que integra todos os componentes de uma organização. O autor refere-se às atitudes implícitas, aos valores, às normas e aos sentimentos.

A definição de clima de escola, segundo Carvalho (1992) pode ser estudada numa dupla afirmação:

“enquanto realidade objectiva, no sentido em que constitui um campo de forças que se exerce globalmente sobre todos os elementos da organização escolar, confirmada pela existência de maiores diferenças inter-organizacionais que intra-organizacionais nas medidas das percepções de membros de organizações diversas” e
“dependente da estrutura subjectiva, na medida em que é percebido por cada indivíduo, através das interacções no decurso das práticas organizacionais (p.36).

O clima de escola é uma forma de dinamismo organizacional, que produz efeitos na escola em função da forma como é orientada e direccionada. A escola é uma organização constituída por pessoas com a mesma profissão, professores, mas com formações iniciais e percursos profissionais diferentes. Nesta diversidade, pode existir um grupo que procura actuar de uma forma positiva, de modo a produzir um bom trabalho, no sentido de melhorar a escola e outros que actuam de modo a promover e causar dificuldades e problemas.

Na opinião de Carvalho (1992) o clima de organização escolar reveste-se das seguintes características:

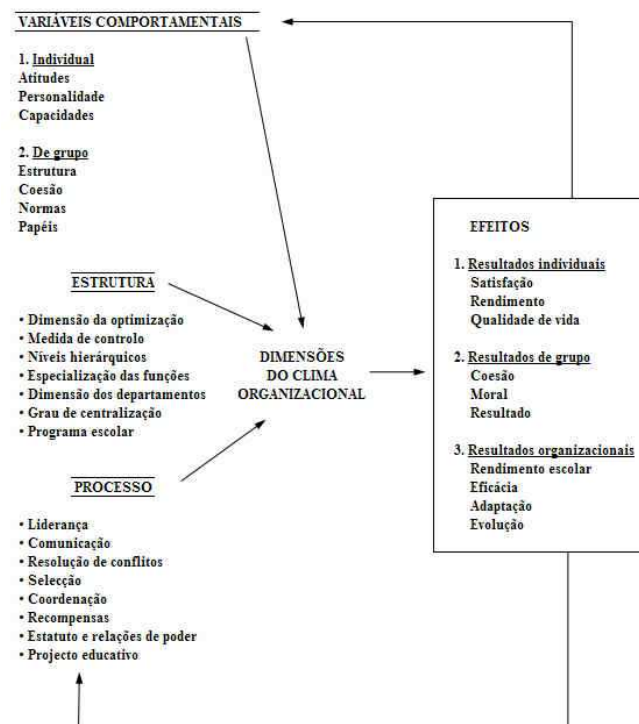
- 1) atributo molar representativo de descrições colectivas de uma organização ou sub-unidade organizacional;
- 2) que funciona como um marco de referência para a actividade dos membros da organização determinando atitudes, expectativas e condutas;
- 3) que provém e é mantido pelas próprias práticas organizacionais as quais mediatizam os factores de condição;
- 4) e não é único, quer dizer, numa mesma escola pode ter vários climas de acordo com a variabilidade das práticas e dos significados dos actores no interior da organização (p.37)

O conceito de clima, na opinião de Costa (1998), emergiu no contexto da análise organizacional e é anterior à noção de cultura, surgindo com frequência associado a esta e envolvendo uma certa ambiguidade semântica.

De acordo com Elias (2008), em outras definições possíveis ocorrem algumas dimensões e características básicas do clima escolar, tais como, sistema social, relações interpessoais, interacção e ainda a ideia-chave das percepções globais dos actores relativamente à organização.

2.2. Causas do clima de escola

O estudo das causas do clima levanta variados problemas. De acordo com Brunet (1992) o clima é uma componente de um fenómeno cíclico, cujos danos se reflectem na sua origem. Existem três grandes variáveis determinantes do clima organizacional, que são apresentadas por Brunet (1992), a saber: a Estrutura, que se reporta às características físicas de uma organização, nomeadamente, a dimensão, os níveis hierárquicos ou a descrição de tarefas; o Processo, que remete para a configuração e como são orientados os recursos humanos, assim como o estilo de gestão, as formas de comunicação ou a forma de solução de conflitos, e, as Variáveis Comportamentais, que envolvem as actividades individuais e de grupo, que desempenham um papel dinâmico na produção do clima.



Figuras I.1 – Variáveis que intervêm na composição do clima organizacional. Fonte: Brunet (1992, p.127)

Para, Brunet (1992) as três variáveis descritas anteriormente, estariam também na origem do clima, actuando este, como catalisador dos comportamentos observados nos actores de uma organização.

A direcção da escola, de acordo com Carvalho (1992) terá tendência para corrigir as variáveis estruturais e processuais, caso o rendimento dos colaboradores não corresponda às suas expectativas.

2.3. Dimensões do clima

Na sequência da identificação das três grandes variáveis apresentadas por Brunet (1992) que interferem nas causas do clima (Estrutura, Processo, Variáveis Comportamentais), e segundo o mesmo autor, é relevante estudar o modo como se combinam para representar as suas dimensões.

Numa visão mais activa, Wynne (1989) apresenta-nos estas dimensões sugerindo a existência de quatro elementos componentes do clima de escola, especificadamente, a satisfação, proveniente das relações entre os diferentes membros da comunidade escolar, a diligência, que enfatiza a produtividade, a eficiência que dá destaque à importância da proficiência nas funções desempenhadas pelos diferentes membros da comunidade escolar, e a previsibilidade, que destaca a importância das expectativas comuns dos diferentes membros da comunidade escolar para o seu bom funcionamento.

Ainda de acordo com Wynne (1989) os quatro elementos componentes do clima de escola, referidos anteriormente, raramente estão em consonância, mas é precisamente através destas zonas de conflito que uma escola pode encontrar a sua estabilidade. Constatamos, assim, que as diferentes dimensões do clima evidenciam aspectos peculiares do mesmo.

Segundo Carvalho (1992) há diversas formas de analisar o clima de escola, apelando para tal, às diversas dimensões, que são consideradas no estudo do clima e variam segundo os objectivos dos mesmos.

Ainda na opinião de Carvalho (1992) existem vários estudos que se centram em aspectos segmentados da vida das organizações, nomeadamente, o clima social, alusivo às interacções entre os diversos intervenientes na vida escolar, o clima académico, relativo ao estudo das atitudes, valores e expectativas educacionais dos elementos que constituem a organização sobre a educação, e o clima organizacional, referente aos estudos relativos às interacções entre a administração da escola e os professores.

Segundo Carvalho (1992) é possível apresentar em alternativa uma visão integradora dessas dimensões do clima, através da sistematização, incorporando quatro dimensões, designadamente: a ecológica, contendo os elementos físicos e materiais da escola, que são, o seu tamanho, as suas características arquitectónicas e os seus equipamentos; o ambiente psicossocial, referente aos atributos pessoais dos membros da escola, como, características físicas, psicológicas, sociais e económicas; o sistema social, associando as normas que disciplinam os comportamentos e as interacções no seio do estabelecimento de ensino, nomeadamente, processos de comunicação e de decisão, os graus de cooperação e de competitividade e os estilos de liderança; por último, a dimensão cultural que engloba os valores, as ideologias e as estruturas cognitivas dos membros da organização da escola.

Na opinião de Janosz, Georges e Parent (1998) o clima de escola relaciona-se com os valores, as atitudes e os sentimentos que dominam o meio escolar, estabelecendo assim, um dos aspectos do ambiente escolar. As outras dimensões mencionadas pelos mesmos autores, são o ambiente físico e o ambiente organizacional. Para estes autores, o clima de escola é a dimensão que mais influencia a experiência social e educativa dos alunos, tal como de todos os outros elementos da organização escola, na medida em que o clima de escola intercede a influência das outras dimensões.

Janosz, et al. (1998) propõem, para o estudo do clima de escola, uma análise baseada em cinco aspectos inter-relacionados entre si, em que cada um permite compreender um aspecto específico do clima. Esses aspectos constituem sub-climas, considerando clima relacional, clima educativo, clima de segurança, clima de justiça e clima de pertença.

2.4. Características do clima de escola

De acordo com Brunet (1992) quando se quer identificar o clima de uma escola há que ter em consideração um conjunto de premissas, nomeadamente:

- a) Os atributos de uma organização constituem as unidades de análise, os actos e os comportamentos da direcção são as determinantes principais do clima de uma organização.
- b) As percepções têm consequências importantes sobre o comportamento dos empregados.
- c) O clima é um conceito polivalente e sintético, que não é possível diagnosticar com base numa única dimensão, sendo necessário recorrer ao conjunto das suas componentes.
- d) Podem existir movimentos no interior de uma organização, produzindo a coexistência de diferentes climas, verificando-se geralmente, no entanto, uma certa partilha das percepções do clima organizacional entre o conjunto dos seus membros.
- e) O clima é um elemento no tempo e evolui muito lentamente, baseando-se em variáveis relativamente permanentes; para o modificar tem de se procedera a alterações importantes nos próprios alicerces da instituição.

2.5. Tipologia do clima de escola

Todos os que entram numa escola ou tem a possibilidade de estar em contacto com os estabelecimentos de ensino têm a percepção clara e imediata do clima que se evidencia na escola. As multiplicidades das realidades sociais e educativas são marcadas pela diversidade dos seus actores, espaços, contextos, práticas, dos recursos ou das metodologias, farão surgir inevitavelmente, distintos tipos de clima.

Quando nos referimos a clima de escola, temos que nos referir a Hapine e Croft, pois foram os pioneiros no desenvolvimento de um instrumento de medida, o “Organizational Climate Description Questionnaire” (O.C.D.Q.) cuja aplicação se tornou fundamental no estudo do clima.

Na opinião de Revez (2004) os resultados das investigações que utilizam questionários procedem ao estudo do clima mediante as percepções que os membros da organização têm do conjunto das qualidades relativas às estruturas e aos processos de organização, distinguindo-se no aspecto selectivo das varáveis ou dimensões e na população inquirida.

Também Brunet (1992) apresenta uma tipologia de clima organizacional, que identifica duas categorias, que denomina por clima aberto e clima fechado.

O clima aberto corresponde a um ambiente propício ao trabalho em equipa, onde os agentes escolares se sentem felizes, motivados são reconhecidos e o seu potencial desenvolvido. O clima fechado corresponde a um meio de trabalho autocrático, rígido e constrangedor, onde os agentes escolares não são reconhecidos nem consultados.

Para tornarmos mais perceptível a descrição, apresentamos o Quadro I.4, Elias (2008) o qual identifica as categorias do clima organizacional do modelo teórico de Likert.

Quadro I.4 – Caracterização das categorias do clima organizacional do modelo teórico de Likert (1974)

Tipo de clima	Caracterização	
Fechado	Autoritário	➤ O Órgão de gestão não confia nos professores e restantes actores escolares ➤ Os objectivos e regulamentos são impostos ➤ As decisões são tomadas a nível superior

Fechado	Autoritário	➤ A satisfação das necessidades individuais dos membros da escola situa-se apenas no plano psicológico e de segurança.
	Paternalista	➤ O órgão de gestão tem uma confiança condescendente nos professores e restantes actores escolares ➤ Os objectivos e normas são estabelecidos pelo órgão de gestão em nome do bem comum ➤ As decisões são tomadas pelo órgão de gestão, verificando-se por vezes alguma delegação de poderes ➤ Existe pouca satisfação e responsabilidade por parte dos actores escolares
Aberto	Consultivo	➤ O órgão de gestão tem confiança nos professores e restantes actores escolares ➤ Os objectivos e normas são estabelecidos pelo órgão de gestão, mas é permitida uma participação dos actores escolares em diversos níveis organizacionais ➤ O processo de controlo é delegado de cima para baixo, existindo uma razoável satisfação e um nível de confiança elevado dos actores escolares
	Participativo	➤ O órgão de gestão tem confiança total nos professores e restantes actores escolares ➤ Os objectivos e normas são estabelecidos de forma participativa ➤ O processo de tomada de decisões está distribuído por toda a organização escolar ➤ Existem relações amistosas e de confiança entre o órgão de gestão, os professores e os restantes elementos da escola ➤ A estrutura directiva tem uma função de coordenação e de regulação

Elias (2008, p.121)

Elias (2008), fundamentado em Nunes e Bereza (1989) e Rivilla (1989), identifica quatro dimensões que influenciam e/ou adequam o clima de uma organização escolar, que são:

- Ecologia da escola, referente aos aspectos físicos e materiais e ao tamanho das turmas e da escola;
- O sistema social da escola, referente ao conjunto de regras que regulamentam os comportamentos e interações entre os membros da comunidade escolar como a organização administrativa, os programas institucionais, a capacidade dos grupos, a relação direcção-professores e a participação dos professores na tomada de decisões;
- O meio ambiente da escola, que diz respeito às características dos professores e alunos que fazem parte da escola;
- A cultura da escola, que se refere aos valores, sistemas de crenças e estruturas cognitivas características de membros da organização (níveis de cooperação, expectativas, consistência, consensos e transparência de metas (p.122).

Segundo Elias (2008) os principais factores que fundamentam, caracterizam/avaliam o clima de escola são: o comportamento dos alunos; as interações entre os alunos e professores; as afinidades entre professores; o procedimento da direcção da escola; a comunicação existente entre a escola e a comunidade.

Verifica-se assim, e ainda de acordo com o mesmo autor, que a construção do clima de escola, está relacionada com uma dinâmica interactiva que se gera entre os actores escolares e é consequente do estilo de relações sociais estabelecidas.

O clima, na interpretação de Revez (2004), constitui-se como um elemento catalisador de comportamentos e atitudes, logo, contribui para a maior ou menor qualidade relacional no seio organizacional e pode proporcionar ou dificultar a integração e o bem estar dos diferentes actores educativos.

Pelo que foi explanado parece-nos relevante dar a conhecer a opinião de autores que se têm debruçado sobre esta temática, nomeadamente Carvalho (1992), Revez (2004) e Dias (2007).

2.6. A importância do estudo do clima de Escola

Os estudos sobre o clima de escola são de natureza diversa. Na opinião de Carvalho (1992) os estudos estão associados à necessidade de compreender os factores que influenciam a vida das organizações escolares, ou os motivos que se relacionam com o próprio conceito de clima de escola.

Por seu lado Revez (2004) refere que as investigações no âmbito da Psicologia Social e Sociologia da Educação e das organizações realizadas por Owens, Katz, Khan e Derouet, têm dado uma importância especial ao desenvolvimento de instrumentos e medidas de análise que possibilitam entender melhor o funcionamento das escolas e as suas particularidades.

Outra razão possível apresentada pela autora prende-se com o próprio conceito de clima, o qual representa um conjunto de valores e atitudes que se reflectem nas condições, acontecimentos e actividades de um ambiente específico.

O estudo sobre o clima permite também uma avaliação diagnóstica da organização escolar que poderá reunir e disponibilizar informação fundamental às tomadas de decisão. Por outro lado, o clima é uma causa no sentido em que já existe, no aspecto como cada profissional ou grupo de profissionais o entende e se sente influenciado por ele. Deste modo, o clima de escola pode ser visto como indicador para uma avaliação interna da escola, assim como um relevante factor para a mudança organizacional.

O estudo do clima é importante, na opinião de Dias (2007) porque possibilita o conhecimento dos factos decorrentes da vida no seio da organização e dos diálogos entre os seus agentes sobre a eficiência organizacional.

3. Liderança

3.1. O conceito de liderança

Pretendemos associar ao ponto anterior uma reflexão sobre liderança, a qual é considerada um elemento fundamental para alcançar a eficácia dos processos e dos produtos de uma organização.

Contudo, antes de avançarmos para a reflexão sobre a liderança, parece-nos importante reflectir sobre o conceito de liderança e como este tem evoluído ao longo do tempo.

Segundo Revez (2004) os temas que mais tem atraído os estudiosos do comportamento humano são a liderança e a conduta do líder. Numa primeira fase as investigações incidiram sobre especulações filosóficas e a sabedoria popular. Posteriormente, a partir da segunda metade do século XIX, o desenvolvimento da Psicologia e Sociologia como ciência do Homem, com os seus métodos e acumulação de conhecimentos, proporcionou-nos um ponto de partida para o entendimento do que é a liderança.

A liderança é considerada por Revez (2004) como um dos conceitos mais estudado e menos compreendido no âmbito das Ciências Sociais, uma vez que nunca tantos pesquisaram

em tão grande quantidade para concretizar tão pouco. A sua abordagem conceptual torna-se imprecisa e difícil de distinguir de outros episódios comportamentais relacionais e sociais.

Embora existam múltiplas definições para a liderança, é possível encontrarmos duas componentes comuns, que são, por um lado, o fenómeno de grupo e, por outro, envolve um conjunto de influências interpessoais e mútuas, praticadas num determinado contexto através de um processo de comunicação humana com vista à obtenção de determinados objectivos específicos.

Também nas organizações educativas, a liderança tem vindo a adoptar um papel de crescente relevo sendo apontada como uma das chaves para a mudança dos sistemas educativos e das organizações escolares no sentido de as tornar mais eficazes e de aumentar os seus níveis de qualidade.

3.2. Estilos de liderança

A liderança é um fenómeno de influência interpessoal. De acordo com estudos realizados por Revez (2004) o estilo de liderança é uma das características organizacionais determinantes para a eficácia das escolas. A coesão e qualidade de uma escola, na opinião da autora, encontram-se directamente relacionadas com a existência de uma liderança organizacional efectiva e reconhecida, que desenvolva estratégias de actuação e promova o empenho individual e colectivo na execução dos projectos de trabalho.

O estilo de liderança exercido em cada instituição escolar na opinião de Revez (2004) deve envolver um conhecimento prévio das ideias dos diversos grupos intervenientes no processo educativo, como condição *sine qua non*, para o entendimento e compreensão da selecção da estrutura e dos cenários de acção que os indivíduos seguirão face a uma determinada situação.

Por sua vez Perrenoud (2003) vai ao encontro das mudanças dos sistemas educativos e menciona dez princípios para tornar os sistemas educativos mais eficazes, entre os quais destacamos o de “chefias que exerçam uma liderança profissional mais do que um controlo burocrático” (p.103).

Igualmente Whitaker (2000) refere que face ao acelerado ritmo de mudanças profundas a que as escolas como todas as organizações estão a ser submetidas, a liderança é o ponto decisivo para o crescimento e desenvolvimento institucionais.

Para Elias (2008) a escola enquanto organização complexa origina uma vasta teia de interacções sociais. São os saberes, os valores, os hábitos, as “rotinas” e os interesses em jogo, os aspectos contraditórios, os possíveis conflitos, os processos de negociação de consensos e dos significados que os membros da organização vão concedendo às coisas. Nestas interacções, os líderes escolares exercem um papel importante no sentido de alargarem consensos sobre princípios, valores e políticas fundamentais à resolução dos problemas que despontam no seio da escola.

Fullan e Hargreaves (2001) referem que a progressiva afirmação da escola em termos de autonomia, participação e abertura ao meio e na necessária mobilização/adesão dos vários membros da comunidade educativa para a sua realização, provocam alterações importantes nas práticas e nos papéis dos gestores escolares e apontam para o despontar gradual da figura de líder na gestão da escola. E o líder será o principal responsável por fazer partilhar por todos uma visão de futuro, um sentido para a acção colectiva que se traduza numa identidade própria da organização.

Segundo as investigações realizadas por Elias (2008) a natureza do processo de liderança nas organizações consiste na capacidade que alguém demonstra em levar os outros a quererem aderir a determinado conjunto de objectivos, a quererem realizar determinadas actividades e não simplesmente a realizá-las.

Nesta linha de análise e de acordo com Peixoto e Oliveira (2003), há a considerar diferentes tipos de liderança que desenham “pela combinação de parâmetro, como os da origem do estatuto (...), das bases e tácticas de poder bem como do tipo de acção do líder” (p. 61-62). Os mesmos autores reconhecem, que “à luz dos contributos das teorias organizacionais mais recentes, não há estilos fixos, imutáveis” (p. 61-62).

Seguidamente apresentamos o Quadro I.5, que na opinião de Monteiro e Queirós (1994), e com base na investigação realizada, por estas autoras, torna mais esclarecedora e faz a distinção entre os três estilos de liderança.

Quadro I.5 – Caracterização de estilos de liderança

Estilo de Liderança	Ênfase	Características
Autoritária	No líder	• O líder fixa as directrizes, sem qualquer participação do grupo. • O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, cada uma por sua vez, à medida que se tornam necessárias, e de modo imprevisível para o grupo. • O líder determina a tarefa que cada um deve executar e qual o seu companheiro de trabalho. • O líder é dominador e “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.
Democrática	No líder e nos restantes elementos do grupo	• As directrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder. • O grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo, solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, passando este a sugerir alternativas para o grupo escolher, sugerindo novas perspectivas com os debates. • A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolher os seus companheiros de trabalho. • O líder procura ser um membro normal do grupo. O líder é “objectivo” e limita-se aos “factos” em suas críticas e elogios.
Liberal	Nos vários elementos do grupo	• Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder. • A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem. • Tanto as divisões das tarefas como a escolha dos companheiros ficam totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder. • O líder não tenta avaliar ou regular o curso dos acontecimentos. O líder somente comenta sobre as actividades dos membros quando perguntado.

Monteiro e Queirós (1994) – adaptado

De acordo com Monteiro e Queirós (1994), na realidade das organizações, não encontramos líderes que cumpram integralmente qualquer um dos estilos de liderança referidos.

Partindo da interpretação do quadro anterior, e, segundo a opinião de Elias (2008) podemos preconizar: a) a valorização da abertura e do diálogo com todos os parceiros da comunidade educativa de forma a envolver e a melhorar o aproveitamento dos recursos diferenciados e a apoiar a coerência das intervenções educativas e culturais locais; b) o acentuar da importância de tornar as aprendizagens significativas e funcionais; c) a reafirmação da cultura escolar que deve transformar-se numa comunidade democrática de vida e de aprendizagem ligadas a realidades locais, numa escola mais humanizada, fraterna, criativa e inteligente; d) a clarificação e o dimensionar, através de processos de reflexão e

discussão, de modo a oferecer a toda a comunidade escolar, famílias e outros parceiros sociais uma experiência mais integrada, expressiva e adequada às suas respectivas necessidades.

Na prática da gestão, o líder não utiliza sempre o mesmo tipo de liderança mas sim cada um destes estilos de acordo com as tarefas, as pessoas, as circunstâncias concretas em que tem que actuar. O importante é que o estilo seja adequado a cada situação.

3.2.1. A liderança pedagógica

Vive-se na era da informação, do conhecimento, da aprendizagem, da velocidade das mudanças, exigindo aos profissionais da educação atitudes que considerem as diferentes e difíceis realidades e situações intrínsecas à função de educar.

O factor liderança é importante para a análise que nos propomos realizar, dado que a função do líder supera a dimensão da simples capacidade de dar respostas tecnicamente correctas aos problemas e dificuldades das organizações.

Ao falar de liderança, Covey (1994) afirma que a diversidade e complexidade de razões é que determinam que as pessoas sigam o líder.

Na linha de pensamento de Ferreira, Reis e Pereira (1997):

Uma das grandes tarefas do administrador do nosso tempo é, conseqüentemente, prever e se antecipar às mudanças. Outra delas, é liderar, formar pessoas que o acompanhem nessa empreitada. Preparar espíritos igualmente abertos a transformações, eliminar resistências destrutivas, expulsar a cultura na acomodação (...). Quando o seu ambiente muda, as transformações internas necessárias vão muito além da actualização tecnológica, da implantação de um novo modelo de gestão e da qualificação do conhecimento dos seus funcionários. Na verdade, o que se exige é uma mudança cultural, eliminar a resistência do *status quo* e sinalizar o rumo que a nova organização deve seguir(...). O grande património das organizações contemporâneas é o seu corpo de talentos, são os seus recursos humanos. Estimular no ser humano a capacidade de criar e de se superar, fazendo-o sentir-se autogratis e realizado, gera um círculo virtuoso de motivação (p.241).

Partindo desta opinião, podemos inferir que uma actuação conjunta, participativa, organizada, planeada e conjuntamente administrada, permite a qualificação contínua e constante, rumo à meta desejada.

Já Covey (2002) concebe a liderança como a competência para reforçar o poder das pessoas, aproveitando as suas capacidades físicas, mentais, afectivas e espirituais. É

necessário conceber o indivíduo como um ser humano integral e termos a percepção de que ele é a figura mais importante de qualquer organização. Para que tenha sucesso, a liderança deve estar no centro da iniciativa e pautar-se pela perseverança, disciplina, credibilidade e inteligência.

Ainda o mesmo autor explica que os princípios inalteráveis são como a bússola, indicando sempre os melhores caminhos da mudança. Estes princípios aplicam-se a todos os momentos e a todos os lugares, e surgem sob a forma de valores, ideias, normas e ensinamentos que levantam, dignificam e fortalecem as pessoas.

Covey (2002) apresenta a clareza na comunicação do valor e do potencial das pessoas, como um dos princípios elementares de uma liderança duradoura, induzindo-as a perceber as suas qualidades e não há nada melhor como ensinar aos liderados a serem líderes. A opinião do autor sobre os grandes líderes é que estes acreditam no potencial humano e no domínio de explorar em cada indivíduo as suas capacidades e talentos.

Na opinião de Zorzi (2004) não podemos ficar atrás dos avanços científicos e tecnológicos, temos que estar no caminho aberto ao mundo global, que se encontra em constante transformação e atentos e dispostos a aprender, a administrar novos desafios, que surgem na macro e micro estrutura ao nível pessoal, relacional, organizacional e outras. Precisamos de estar empenhados numa aprendizagem constante, caso contrário, corremos o risco de ficarmos à margem e fazermos parte do grande número de excluídos.

A liderança torna-se condição fundamental para mudanças urgentes, principalmente no que se refere à acção educativa.

Na opinião de Matos (1997) a escola é um dos contextos de desenvolvimento pessoal, não só para alunos, mas também, para os profissionais que a constituem através do tipo de inter-relações humanas sociais, profissionais e pedagógicas fomentadas, das formas de liderança exercidas, do clima e da cultura concebidas.

Ainda segundo o mesmo autor, o desenvolvimento da excelência e da inovação e a implementação da mudança, provêm da capacidade do líder pensar e definir estratégias de acordo com uma visão claramente definida e ao alcance de todos os que trabalham na escola, inclusive os alunos, edificando a par e passo uma cultura sólida, que lhe serve de base e alicerce e estimulando um clima de confiança mútua, de consideração, de equidade, de reciprocidade, de justiça e de liberdade.

Para que uma liderança se encontre fortalecida, segundo Zorzi (2004) deve ser conjuntamente exercida, ajustada aos valores da dignidade, da justiça e da solidariedade, e assim, trará benefícios que favorecerão a própria sociedade.

CAPITULO II - PROBLEMA E OBJECTIVOS

1.1 Formulação do problema

Pretende-se, com este estudo e a pesquisa em questão, avaliar o clima de escola e a sua relação com o tipo de organização e liderança escolares.

O clima de escola, entre vários aspectos, é a consequência da forma como os diferentes elementos da comunidade educativa se relacionam, como contribuem para a dinamização da organização e o alargamento da sua autonomia.

Como verificámos, o conceito de clima de escola é de difícil definição e pouco consensual entre os investigadores já que este se desenvolve numa dimensão plural e global, implicando que o seu estudo faça recurso a diversas dimensões e à sua articulação.

Os estudos existentes sobre clima de escola são variados, já que as dimensões do clima focadas também são diferentes, o que leva alguns investigadores a considerarem que o próprio conceito de clima se constrói após a selecção das dimensões a estudar.

Outro aspecto importante acerca do clima de escola relaciona-se com o modo como pode ser explorado. O clima de escola tem sido investigado a partir das reflexões dos sujeitos que pertencem à organização, a escola. Contudo as reflexões dos diferentes sujeitos que pertencem à organização nem sempre são coincidentes, não constituindo obstáculo para quem o pesquisa.

Na nossa pesquisa, procurámos conhecer a opinião que os alunos têm sobre o clima da escola em que estudam, confrontando-a com a opinião do Director de Escola e da Presidente do Conselho Geral e conhecer ainda a opinião que estes últimos têm sobre as questões da organização e liderança na escola.

Desta forma, partimos para a nossa pesquisa com a crença de que as interpretações dos alunos sobre o clima de escola nos possibilitariam ter uma perspectiva útil e relevante, já que os alunos são os principais actores de uma escola, sendo as suas ideias, nesta área, pouco valorizadas e investigadas, acrescentando um ponto de vista diferente do habitual ao conhecimento que se tem sobre o clima da escola.

1.2. Questão de pesquisa

Para avançarmos com a nossa pesquisa, formulámos a nossa questão de partida:

Qual a opinião dos alunos acerca do clima da sua escola e de que modo ela coincide com a opinião do Director e da Presidente do Conselho Geral?

Constituída a questão de partida, outras questões se colocaram e estabeleceram referência e princípio orientador nas etapas da nossa pesquisa, conforme passamos a mencionar.

- Qual a opinião dos alunos à acerca do ambiente de escola?
- Que opinião têm os alunos sobre as relações interpessoais?
- Qual a concepção dos alunos sobre os professores?
- Que importância atribuem os alunos às aprendizagens que efectuam?
- Como vêm os alunos a sua participação na escola?
- Que opinião têm os alunos sobre a segurança na escola?
- Qual a posição dos alunos acerca da justiça na escola?
- Qual a concepção do Director de Escola sobre a organização e o grau de satisfação da população escolar e da classe docente?
- Qual a perspectiva da Presidente do Conselho Geral sobre toda a orgânica da escola e suas repercussões no clima da escola?

1.3. Hipótese

Após a formulação do problema, da questão de pesquisa, formulámos a seguinte hipótese de estudo:

O clima da escola está dependente da organização e da liderança da instituição.

1.4. Objectivo geral

Avaliar do ponto de vista dos alunos e dos principais responsáveis pela gestão da escola, o clima de uma escola do concelho de Torres Novas, do Distrito de Santarém.

1.5. Objectivos específicos

- Conhecer a opinião dos alunos sobre o clima da escola.
- Conhecer as opiniões do Director e da Presidente do Concelho Geral sobre a organização e as múltiplas dimensões interferentes no clima de escola.
- Comparar a opinião que os alunos têm sobre o clima da escola com a opinião do Director e da Presidente do Conselho Geral.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA

1. Tipo de Pesquisa

Após termos realizado a matriz teórica que constitui o referencial desta pesquisa e termos apresentado a justificação da nossa investigação, bem como objectivos e hipóteses de pesquisa, passamos a apresentar a metodologia desenvolvida.

Neste capítulo debruçamo-nos sobre a metodologia seguida na nossa pesquisa, apresentaremos a caracterização do contexto em que se desenvolveu a mesma, a caracterização da amostra, procedimentos de recolha de informação, assim como o tratamento, organização e análise da informação.

Tendo em vista a questão apresentada e que constitui o nosso objecto de estudo, bem como os objectivos propostos, pretendemos com a nossa pesquisa, identificar e descrever os conceitos que os alunos têm sobre o clima do estabelecimento de ensino que frequentam, relativamente a variados aspectos da vida da escola. Com esta pesquisa pretendemos contribuir para um diagnóstico do clima de escola com suporte na informação recolhida junto dos alunos, comparando-a e completando-a com o olhar peculiar do Director e da Presidente do Conselho Geral.

Após a revisão da literatura sobre a metodologia decidimos privilegiar o estudo de caso, por considerarmos que o estudo aprofundado do problema, dentro da realidade de um mesmo contexto oferece as características básicas para adoptar este procedimento. Deste modo, e segundo Yin (2001), o estudo de caso permite precisar como ocorre o que se pretende saber, o porquê (motivo) das decisões tomadas, implementadas e os resultados obtidos.

Por sua vez Gil (2002) apresenta o estudo de caso como “uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada em ciências biomédicas e sociais, consistindo no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objectos, de maneira a permitir um amplo e detalhado conhecimento” (p. 54).

Laville e Dionne (1999) referem-se ao estudo de caso afirmando que

A vantagem mais marcante dessa estratégia de pesquisa repousa na possibilidade de aprofundamento que oferece, pois os recursos se vêem concentrados no caso visado, não estando o estudo submetido às restrições ligadas à comparação do caso com outros casos. (...). Pode-se crer que, se um pesquisador se dedica a um dado caso, é muitas vezes porque ele tem razões para considerá-lo como típico de um conjunto mais amplo do qual se torna o representante, que ele pensa que esse caso pode, por exemplo, ajudar a melhor compreender uma situação ou um fenómeno complexo, até mesmo um meio, uma época. (...). O

pesquisador escolhe, pois, um segmento para chegar a uma visão que não seja superficial e que possa, apesar de tudo, valer para o conjunto (p.156-157).

Já Afonso (2005) considera que a caracterização de uma pesquisa como estudo caso depende, fundamentalmente, da natureza do objecto de estudo e da opção metodológica. Logo, o estudo de caso caracteriza-se, particularmente, por se tratar do estudo de um objecto específico e único.

A amostra seleccionada para este estudo foi constituída por cento e quarenta e seis alunos, o Director e a Presidente do Conselho Geral. Tendo em consideração que o estudo recai apenas num único estabelecimento de ensino organizámos como estudo de caso.

Este método de investigação é presentemente bastante usado em investigações educativas, quer pelas suas próprias características específicas, quer pela capacidade de recurso a um conjunto de técnicas variadas em que se apoia para proceder à recolha, análise, categorização e tratamento de informação. Um método é um meio para alcançar um fim, e os métodos de investigação constituem modos para atingirem o conhecimento científico (Bisquerra, 1989).

Assim, em qualquer investigação é necessário um método e este não é mais do que uma formalização do percurso propositadamente adaptado ao objecto de estudo, sendo concebido como um meio de direccionar a investigação para o principal objectivo, facultando a progressão do saber acerca desse mesmo objectivo (Pardal e Correia, 1995).

Os métodos de investigação são desta forma, um regimento ou um conjunto de procedimentos que servem de instrumento para alcançar os fins da investigação (Bogdan e Biklen, 2010).

O estudo de caso é usado nas mais distintas áreas do saber, tal como já foi referido nos parágrafos anteriores, pois possibilita uma delineação do universo pesquisado e aceite cientificamente para a investigação de fenómenos (Bogdan e Biklen, 2010). Nesta circunstância fizemos a recolha de dados através de uma pesquisa de natureza quantitativa, o questionário e qualitativa, a entrevista:

- a) Questionário estruturado para os alunos (Anexo 3)
- b) Entrevistas semi-estruturada a Director (Anexo 6) e Presidente do Conselho Geral (Anexo 7).

Laville e Dionne (1999), defendem que o questionário estruturado é um excelente instrumento de pesquisa. Os autores valorizam as vantagens esclarecendo quanto à forma rápida e simultaneidade de se contactar um grande número de pessoas, sem a necessidade de o pesquisador estar em contacto directo com os entrevistados. Por outro lado, a escolha de respostas preestabelecidas, propostas no questionário, evita que o pesquisador interprete as respostas dos questionados o que torna o estudo menos ambíguo, mais fiável, correndo menos riscos de má interpretação. O anonimato por sua vez, é confortável para os questionados, não se podendo, no entanto assegurar a verdade das respostas obtidas.

O questionário estruturado permite ainda ao questionado realizar escolhas e expressar-se com maior liberdade, tornando-se mais interessante a sua concretização (Laville e Dionne, 1999).

A entrevista implica um contacto directo com o entrevistado, permitindo uma recolha de informação mais profunda. No entanto exige mais tempo e mais conhecimentos da parte do investigador.

Estrela (1994) advoga que esta técnica pode ser utilizada em vários momentos do trabalho. A finalidade da entrevista a realizar consiste na recolha de dados de opinião que permitam não só fornecer pistas para caracterização do processo em estudo como também conhecer os intervenientes do processo, através da sua forma de ser, de agir e pela liberdade da expressividade das suas ideias.

2. Caracterização do meio

O concelho de Torres Novas tem uma área de 279 Km², cerca de 37.000 habitantes, contando-se 17 Freguesias.

Integra a sub-região do Médio Tejo, pertencendo, em termos turísticos, à Região de Turismo dos Templários, Floresta Central e Albufeiras. É limitado a norte pelos concelhos de Tomar e Ourém, a poente novamente por Ourém e Alcanena, a sul pelos concelhos de Santarém e Golegã e a nascente pelo concelho do Entroncamento. É percorrido pelo rio Almonda cuja nascente se localiza na serra de Aire, que o delimita a noroeste.

Localizado numa área de acessibilidade central, encontra-se numa zona de confluência de importantes vias rodoviárias. Assim, o território é atravessado pela A23 que faz no concelho

a sua ligação à A1. Possui um terminal de camionagem que assegura uma boa rede de transportes públicos bem direccionada. No que diz respeito ao sistema educativo, nos vários estabelecimentos de ensino existentes é ministrado o ensino desde o pré-escolar ao superior. Quanto à saúde, o território está equipado com um Hospital distrital, um Centro de Saúde.

Economicamente, o concelho de Torres Novas está integrado no denominado pólo de desenvolvimento sub-regional constituído pelo triângulo Torres Novas - Tomar – Abrantes.

A cidade de Torres Novas dispõe de um conjunto de equipamentos que possibilitam a prática do desporto, do recreio ou do simples lazer. Além dos hotéis, pensões e residenciais prontos a dispensar hospitalidade aos visitantes, o Turismo Rural tem vindo a conquistar o seu lugar no concelho.

No capítulo da promoção da gastronomia, são promovidas anualmente pela Câmara Municipal duas iniciativas em paralelo com os principais certames: o Festival Gastronómico do Cabrito e o Festival Gastronómico de Caça e Pesca.

2.1. Caracterização da instituição em estudo

O nosso estudo refere-se a uma escola EB2/3 e Secundário inaugurada no ano lectivo 1997/1998, localizada a 100 km de Lisboa e pertencendo ao Distrito de Santarém.

Até ao ano lectivo 2007/2008 foi uma escola secundária com 3º ciclo e foi nesse ano lectivo que iniciou pela primeira vez o 2º ciclo com 4 turmas. No ano lectivo transacto constitui-se em Agrupamento, abrangendo também jardins-de-infância e escolas do 1º ciclo.

A escola está situada no limite urbano na zona alta da cidade, num enquadramento em franca expansão da cidade. A sua estrutura física é constituída por sete blocos, (Anexo 8) quatro dos quais (bloco azul, bloco verde, bloco castanho e bloco musgo) onde funcionam salas de aula, laboratórios, salas específicas, salas de trabalho e gabinetes de apoio. No bloco amarelo está instalado o refeitório, bufete, sala de convívio de alunos, sala de convívio de funcionários e papelaria/reprografia. No bloco vermelho que se encontra à entrada da escola, funcionam os Serviços Administrativos, gabinete do Director, gabinete de apoio à Direcção, Biblioteca Escolar, Sala de reuniões, Auditório, Salas de atendimento aos Encarregados de Educação (Ensino Básico e Ensino Secundário) e Posto Médico. No bloco azul para além de salas de aula, está instalado o gabinete do Serviço de Psicologia e Orientação Escolar e o

gabinete do Projecto PES (Projecto de Educação para a Saúde). O gabinete de Educação especial está instalado no bloco verde. Há ainda a referir a existência do pavilhão gimnodesportivo e a sala da Associação de Estudantes em anexo a este.

A escola funciona sem interrupção das oito horas e trinta minutos às dezoito horas, com actividades lectivas.

Encontravam-se matriculados na escola, no ano em que se realizou a recolha de dados, 910 alunos com idades compreendidas entre os dez e os vinte e um anos.

Quanto ao género, as raparigas constituem cerca de 51.3 % da população escolar.

Os alunos encontram-se distribuídos por trinta e nove turmas, das quais vinte e quatro são do ensino básico e quinze do ensino secundário (Anexo 9).

Relativamente ao corpo docente na escola em estudo, era constituído por cento e catorze professores, oitenta e sete dos quais são professores do quadro e, destes, dezasseis, sendo professores destacados em funções no agrupamento e onze sendo contratados.

A maioria dos professores (80%) permanece nesta escola há mais de quinze anos, o que mostra uma estabilidade significativa do corpo docente.

A média de idades dos professores é de 45 anos e o género feminino é o que predomina.

O corpo docente encontra-se distribuído por quatro Departamentos (Anexo 10).

O Agrupamento de Escolas de Artur Gonçalves é conduzido por um Projecto Educativo que é encarado como um instrumento de reforço da identidade da sua comunidade educativa contribuindo, desse modo, para o alargamento da sua margem de autonomia. Neste sentido, o Projecto Educativo pretende ser um instrumento indispensável na orientação da acção educativa, nas suas variadas vertentes, exigindo a mobilização de todos os intervenientes, articulando vontades e optimizando os recursos disponíveis.

O Projecto Educativo do Agrupamento de Escolas de Artur Gonçalves divide-se em três partes. Na primeira, procede-se ao enquadramento do Agrupamento e caracterização do contexto educativo. A segunda parte reporta-se ao planeamento, indicando grandes metas a alcançar, os objectivos gerais a desenvolver, de possíveis soluções/estratégias de acção e, ainda os recursos mobilizados. Na terceira parte é apresentada a motorização e avaliação proposta para a concretização do Projecto Educativo.

O Projecto Educativo pretende ser o documento de referência para os restantes documentos, nomeadamente, Projecto Curricular da Agrupamento e o Plano Anual de Actividades.

O reconhecimento do Agrupamento como centro privilegiado de instrução, mas também de formação para a cidadania, justifica a eleição do Rigor – Exigência - Qualidade – Articulação e Participação como os princípios norteadores do Projecto e da dinâmica educativa do Agrupamento.

2.2. Caracterização da amostra

Como já referimos, o nosso estudo reporta-se a uma escola EB2/3 e Secundário. A opção por esta escola prende-se com a proximidade, pois, é lá que exercemos funções docentes o que nos facilita o acesso à informação e a obtenção de autorizações em termos de recolha de informação, para prosseguirmos com o nosso trabalho. Caso tivéssemos optado por outra organização, possivelmente teríamos maior dificuldade em chegar a essa informação. Antes de tomarmos esta opção ponderámos os pontos a favor e os contra e vimos que os pontos a favor trazia-nos mais vantagens.

Apesar da escola estar constituída em agrupamento, optámos por apenas recolher dados junto dos alunos dos 2º e 3º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário. A amostra recaiu sobre 146 alunos, o que corresponde (16%) do universo de 910 alunos. A amostra está distribuída pelos alunos do 2º Ciclo do Ensino Básico, 36 (4%), alunos do 3º ciclo do Ensino Básico 55 (6%) e alunos do Ensino Secundário 55 (6%).

Obteve-se a amostra a partir do levantamento do número de indivíduos do género feminino e do número de indivíduos do género masculino, que integram o universo das turmas do 2º ciclo, ao 12º ano. Encontrou-se o número do universo do género feminino, 51,3% e o número do universo do género masculino 48,7%. Logo a amostra foi representativa dado que se elegeram como critérios de construção alunos do 2º, 3º ciclos e secundário de ambos os sexos e com idades compreendidas entre os 10 anos e os 20 anos.

O nosso entrevistado, o Director, tem 51 anos, é licenciado e tem um curso de Especialização em Administração Escolar. Lecciona há 27 anos, dos quais 18 nesta escola, e ocupa o cargo de Director há um ano. Ao longo do seu percurso profissional também exerceu

os Cargos de Coordenador de Directores de Turma (6 anos), Vice-Presidente do Conselho Executivo (6 anos), Presidente do Conselho executivo (3 anos) e Presidente da Comissão de Avaliação (1 ano).

Quanto à nossa entrevistada, a Presidente do Conselho Geral, tem 45 anos, é licenciada em Biologia com um Mestrado em Biologia Animal. Lecciona há 20 anos, 16 dos quais nesta escola. Ocupa o cargo de Presidente do Conselho Geral há 6 meses, tendo ainda exercido os cargos de Coordenadora de Grupo disciplinar, Directora de Turma, Subcoordenadora de Departamento e Directora de Instalações.

2.3. Instrumentos de recolha de dados

Seguidamente faremos a caracterização e justificação das acções relativas à recolha de informação tendo em conta os objectivos da nossa pesquisa e as características da nossa temática.

Para o desenvolvimento da nossa pesquisa utilizámos técnicas e instrumentos de pesquisa de índole quantitativa, nomeadamente o questionário estruturado para os alunos, e qualitativa, com a entrevista semi-estruturada para o Director e a Presidente do Conselho Geral. Procurámos que estas duas técnicas nos possibilitassem a aquisição de uma informação mais diversificada, e, previsivelmente, de resultados mais consistentes.

Segundo Laville e Dionne (1999) o questionário é um instrumento privilegiado em sondagem, porém não se limita a esta estratégia de pesquisa. Para estes autores a utilização deste instrumento é compensatório pois permite alcançar simultaneamente um grande número de pessoas, sem que para isso se tenha de enviar um entrevistador. A selecção de respostas preestabelecidas, propostas no questionário, evita que o investigador interprete as respostas dos questionados. Uma desvantagem para o investigador é o anonimato do questionado, pois não lhe assegura a sinceridade das respostas.

O questionário estruturado apresenta igualmente uma vantagem para o questionado, porque permite realizar escolhas e expressar-se com maior liberdade, tornando-se mais agradável a sua execução.

2.4. O Questionário

Aplicámos inquéritos por questionário estruturados para a recolha das percepções dos alunos. Como já referimos no ponto anterior, o questionário apresenta a vantagem de recolher a informação segundo uma estrutura antecipadamente definida, maior facilidade de análise, maior celeridade de recolha de informação. Porém, o inquérito por questionário, não pode ser aplicado a uma população muito vasta, correndo-se o risco de muitas das perguntas não terem resposta.

Anteriormente à aplicação do questionário aos alunos, elaborámos um documento para dar a conhecer a finalidade do estudo, o qual foi entregue aos Directores de Turma, com o objectivo de esclarecer Pais e Encarregados de Educação, garantindo-lhes que o processo ensino e aprendizagem não seria negligenciado, bem como garantir a confidencialidade da informação recolhida (Anexo2).

Seguidamente efectuámos uma análise criteriosa ao questionário Dias (2007), que contém quarenta e uma questões, das quais nove de resposta aberta (Anexo 3).

As questões abordam dez conjuntos de temas de análise:

- i) caracterização dos inquiridos, famílias e encarregados de educação (questões 1 a 19);
- ii) clima de escola (questões 20 e 21);
- iii) caracterização da escola por comparação com outras (questão 22);
- iv) participação dos alunos na vida da escola (questões 23 a 29);
- v) comunicação entre alunos e Direcção (questão 30 a 31);
- vi) apreciação sobre a satisfação e motivação das pessoas na escola (questão 32);
- vii) relações interpessoais (questão 33);
- viii) clima educativo (questão 34 a 36);
- ix) clima de segurança (questão 37 a 39);
- x) clima de justiça (questão 40);
- xi) apreciação final sobre a escola (questão 41).

Nas questões onde são solicitadas opiniões dos alunos foi utilizada uma escala de Likert com quatro níveis de intensidade de resposta: discordo totalmente, discordo, concordo e concordo totalmente.

Depois de termos garantido a validade interna do questionário através do pré-teste, procedemos à sua aplicação. Durante cinco manhãs, nas aulas de Formação Cívica, no ensino básico e na disciplina de Área de Projecto no ensino secundário, foi aplicado o questionário à amostra de cento e quarenta e seis alunos, pelo pesquisador.

Na primeira página do questionário constava a indicação do objectivo, uma referência à importância da cooperação dos alunos para o sucesso da pesquisa, a garantia da confidencialidade da informação e a indicação para que em caso do surgimento de alguma dúvida, pedissem esclarecimento ao pesquisador que, como dissemos, aplicou directamente os questionários.

Posteriormente seguindo Pereira (2006), procedemos ao tratamento estatístico de dados que foi efectuado no Programa de Análise estatístico SPSS versão 17.0. As provas estatísticas efectuadas situam-se ao nível de análise de frequência e respectiva percentagem (Anexo 11).

2.5. A Entrevista

A finalidade das entrevistas, na opinião de Estrela (1994), consiste na recolha de dados de opinião que permitam não só fornecer pistas para a caracterização do processo em estudo, mas também conhecer os intervenientes do processo.

Recorremos à entrevista com o objectivo de obter informações sobre as percepções do clima de escola, através de dois elementos que terão, naturalmente, uma opinião mais global da escola, o Director e a Presidente do Conselho Geral. Utilizámos entrevistas semi-estruturadas, pois estas possibilitam ao entrevistado expor as suas ideias espontaneamente, sem se distanciar da questão fulcral da entrevista.

Para a concretização das entrevistas, ao Director e à Presidente do Conselho Geral, preparámos o guião de blocos orientadores da entrevista (Anexo 4 e 5)

Por se tratar de uma entrevista com cariz de investigação, e de acordo com Estrela (1994), impõem-se alguns princípios necessários à sua concretização, nomeadamente encadear as questões de forma adequada ao objectivo da pesquisa, pelo que os guiões das nossas entrevistas se encontram divididos em blocos, objectivos e questões (Anexo 4 e 5).

Com suporte nos guiões organizámos uma listagem de questões orientadoras da entrevista, para ambos os entrevistados.

Para que pudéssemos realizar as entrevistas, contactámos individualmente os entrevistados, onde explicámos o objectivo da pesquisa e saber da sua disponibilidade, assim como da confidencialidade da mesma.

Devido à incompatibilidade de horários entre entrevistados e entrevistador, as entrevistas foram realizadas via e-mail. Ambas são reproduzidas na íntegra (Anexo 6 e 7).

2.6. Análise de conteúdo

A análise de conteúdo, segundo Bardin (1995), é constituída por um conjunto de técnicas que visa obter através de procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens e indicadores que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens.

A informação recolhida através da entrevista requer um procedimento específico, o recurso à análise de conteúdo, que segundo Bardin (1995), “ é a manipulação de mensagens para evidenciar os indicadores que permitem inferir sobre uma outra realidade que não a mensagem” (p.46).

O tratamento da informação recolhida através de cada uma das entrevistas, foi feito a partir das respectivas transcrições, ou seja, elaborámos um guião de entrevista para cada um dos entrevistados (Anexo 4 e 5). Para o tratamento da informação obtida pela entrevista, foi elaborada a categorização das entrevistas, constituída por unidade de registo, categoria, subcategoria, componente/unidade de significação e comentário. Assim, procedeu-se à análise das categorias a partir da inclusão do discurso de cada entrevistado na unidade de registo, da qual se extraiu a componente/unidade de significação e no final, teceu-se o comentário a cada componente/unidade de significação, como pode ser aferido, no ponto 3, do Capítulo IV desta dissertação.

2.7 Procedimentos

Realizada a revisão de literatura no âmbito da temática em estudo, passámos ao cumprimento do nosso programa. Deste modo, no dia 27 de Outubro de 2009 foi dirigida uma carta (Anexo 1) ao Director do Agrupamento, a solicitar autorização para realizar um estudo no âmbito do Clima de escola na perspectiva dos alunos do 2º, 3º ciclo e secundário.

Após resposta afirmativa por parte da Direcção, foram estabelecidos contactos pessoais com os directores de turma dos respectivos ciclos de ensino para dar a conhecer o estudo e entregar um pedido de autorização aos encarregados de educação dos alunos que iriam participar primeiro no pré-teste e posteriormente no questionário, garantindo-lhes a confidencialidade da informação recolhida (Anexo 2).

O questionário que utilizámos na nossa pesquisa (Anexo 3) foi adaptado a partir do questionário construído e aplicado por Dias (2007) no âmbito da sua dissertação de Mestrado. Apesar disso, optámos por verificar a apropriação das perguntas, e das escalas de resposta do questionário.

Para verificarmos a adequação do questionário, à população em estudo, seguimos o método de estudo preliminar de Hill e Hill (2008) que propõe os seguintes passos:

1. Aplicar o questionário, a uma amostra pequena mas representativa do Universo. Que a aplicação do questionário seja feita a pequenos grupos de respondentes. E, que o investigador aplique o questionário pessoalmente a cada um dos grupos, explicando a razão do estudo.
2. Logo que o questionário esteja totalmente preenchido por cada grupo, o investigador deve convidar os respondentes a falarem sobre qualquer problema encontrado no preenchimento do questionário. No fim da conversa em grupo, o investigador deve recolher os questionários para analisar as respostas.
3. Neste passo, o investigador deve realizar uma análise elementar dos dados do questionário para a amostra total.

Segundo Hill e Hill (2008) os objectivos desta análise são:

“Verificar quais as perguntas que têm poucas respostas e o porquê da sua ausência. Essa ausência pode ter origem em perguntas: ambíguas; serem melindrosas porque pode pedir informação pessoal; solicitar informação desconhecida para uma grande parte dos

respondentes” (p.76). Quando estas situações ocorrem, pode ser modificada a forma das perguntas, a partir dos comentários feitos na conversa que mantivemos em grupo, mas talvez seja melhor eliminá-las na versão final do questionário.

“Examinar a distribuição das respostas para cada uma das perguntas. Quando uma pergunta para solicitar factos mostrar variação muito pequena nas respostas, não há problema. Mas quando uma pergunta solicita uma atitude, uma opinião, um grau de gosto/desgosto ou satisfação/insatisfação, não é útil ter pouca variação nas respostas, porque as pessoas na amostra são diferentes, logo é natural que, em geral, mostrem divergências em termos de atitudes e opiniões” (p.77).

Existem falhas num questionário, que na opinião de Hill e Hill (2008) podem reduzir a variação nas respostas, nomeadamente, perguntas que incitam a uma resposta socialmente desejável, perguntas para as quais a sucessão de respostas alternativas é restrita demais ou mesmo respostas alternativas desajustadas.

Após o preenchimento dos questionários e os comentários que o grupo fez, foi recolhida informação importante sobre a existência de pouca variação nas respostas. Neste caso é possível rescrever alguma(s) pergunta(s) e/ou escala/s de resposta utilizando essa informação. “Quando algumas conversas em grupo não dão informação profícua para resolver o problema, devemos verificar se as perguntas têm algumas dessas falhas acima referidas e, se assim for, alterá-las ou eliminá-las”(Hill & Hill, 2008, p.77).

Após a verificação do questionário, aplicámo-lo com ligeiras adequações ao nível gráfico, mantendo o conteúdo.

2.8. Cronograma dos momentos de investigação

Para que todo o trabalho de investigação se suceda de modo organizado torna-se necessário que a curto, médio e longo prazo sejam determinadas e calendarizadas as actividades a desenvolver para que as distintas fases a deliberar possam ser organizadas da forma mais apropriada (Quadro III.1).

Como em qualquer outra actividade, também numa pesquisa, um plano não pode ser descrito pela inflexibilidade. Pelo contrário, tem de ser razoavelmente maleável para que a qualquer circunstância possa ser revisto e reformulado, se e quando se anunciar fundamental.

A parte prática da investigação realizou-se ao longo de vários meses e foi dividida em várias fases que se apresentam seguidamente:

Quadro III.1 - Calendarização da intervenção

Momentos	Calendarização	Conteúdos
1º Momento	2ª Semana de Novembro 2009	Pedido de autorização ao Director do agrupamento para aplicação dos questionários.
2º Momento	3ª Semana de Novembro de 2009	Contactos pessoais com os Directores de Turma
3º Momento	1ª Semana de Dezembro 2009	Aplicação do pré-questionário pessoalmente aos grupos conversa com o grupo e recolha dos questionários.
Momentos	Calendarização	Conteúdos
4º Momento	2ª Semana de Janeiro 2010	Análise dos pré – Questionários.
5º Momento	Última semana de Janeiro de 2010	Aplicação dos questionários.
6º Momento	2ª Semana de Fevereiro 2010	Entrevista com o Director.
7º Momento	1ª Semana de Julho 2010	Entrevista com Ex-Presidente do Conselho Geral.

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

1. Análise dos resultados dos questionários

Com o objectivo de auxiliar a identificação da questão do questionário, a legenda de cada gráfico representado corresponde à respectiva questão.

1.1.Caracterização dos inquiridos

1.1.1. Género

A Figura IV.1, mostra-nos a distribuição dos géneros dos 146 alunos que responderam ao nosso questionário, 52,7% (77) são do género feminino e 47,3% (69) do género masculino.

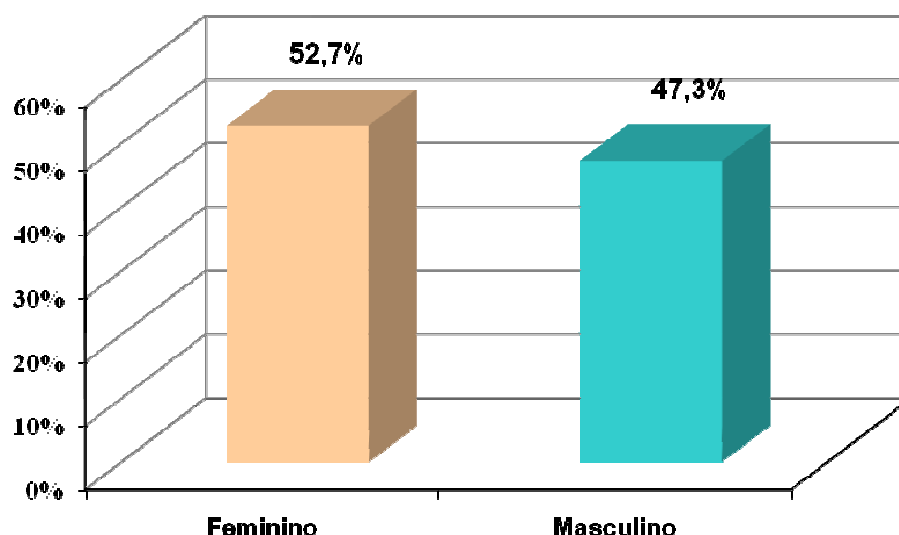


Figura IV.1 – Género

1.1.2 Idade

No que respeita à Figura IV.2, esta dá-nos a distribuição da idade dos nossos inquiridos e o intervalo em que a maioria dos nossos alunos se insere, entre os 13 (19,2%) e os 16 anos (13%). A média de idades dos alunos é de 15 anos, o nível etário mais baixo é dos 10 anos e a idade máxima dos alunos é de 20 anos.

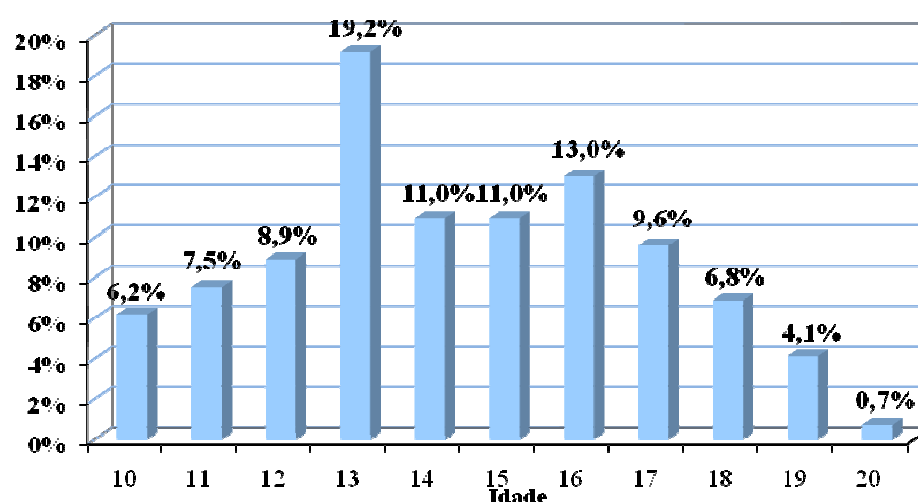


Figura IV.2 – Idade

1.1.3. País de origem

A Figura IV.3 evidencia a representatividade do país de origem dos nossos alunos. Assim, 95,9% são de nacionalidade Portuguesa, 1,4% de nacionalidade Russa e Suíça, 0,7% de origem Moldávia e Francesa.

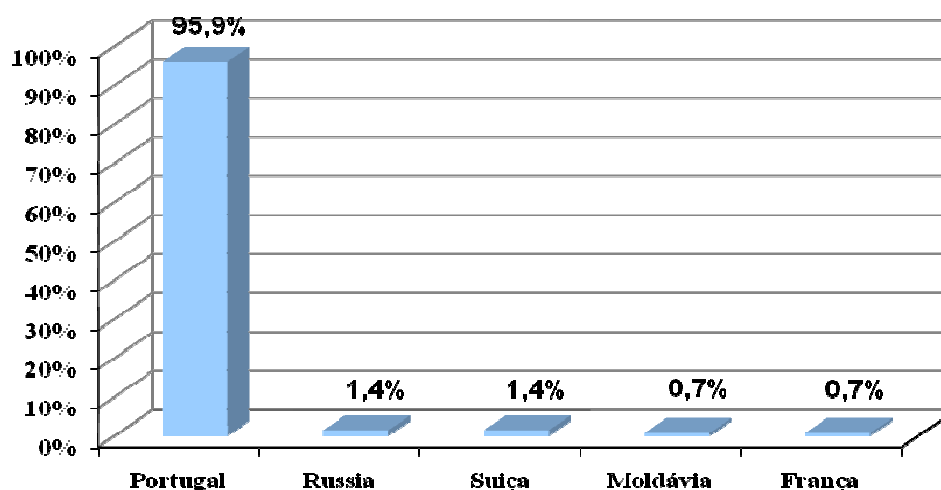


Figura IV.3 - País de origem

1.1.4. Número de anos de permanência dos alunos em Portugal

O intervalo de permanência destes alunos no nosso país varia entre 4 e 12 anos, conforme se regista na Figura IV.4.

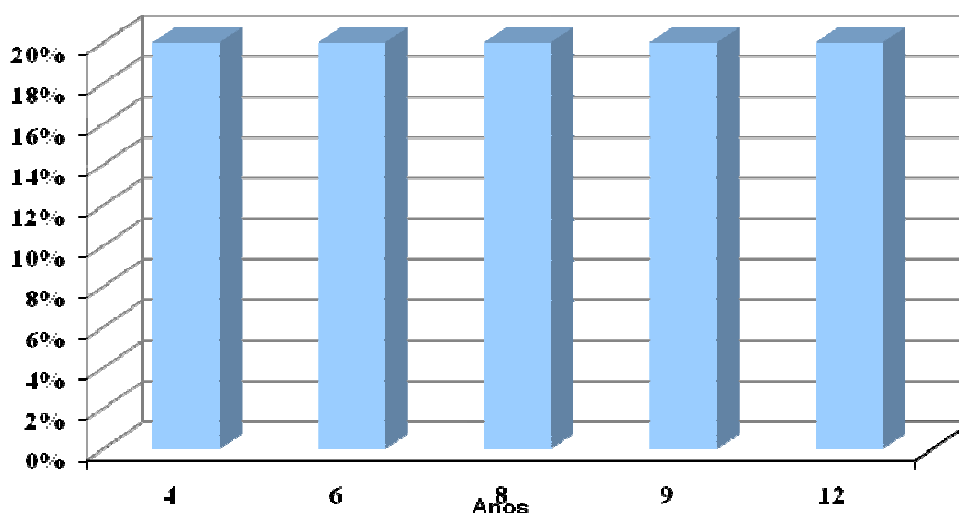


Figura IV.4 - Número de anos de permanência dos alunos em Portugal

1.1.5. Ano de escolaridade

A Figura IV.5 mostra-nos a distribuição dos nossos inquiridos pelos anos de escolaridade. A sua maioria encontra-se no 8º e 10º ano de escolaridade.

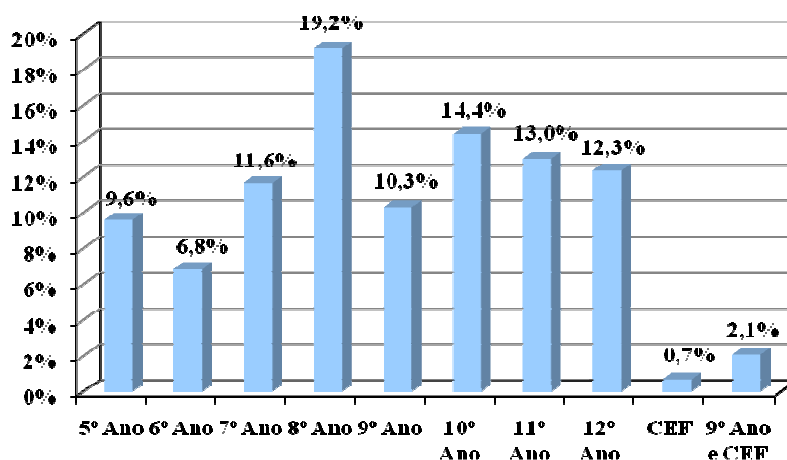


Figura IV.5 - Ano de escolaridade

1.1.6. Curso que frequenta no 10º Ano

Como podemos observar Figura IV.6, a maioria dos nossos inquiridos que frequentam o 10º ano, frequenta o curso Cientifico-Humanisticos de Ciências e Tecnologias (41,4%), o Curso Profissional de Marketing, Publicidade Relações Públicas e Comunicação (24,1%), seguindo-se os cursos Ciências Socioeconómicas e Tecnológico de Desporto com 17,2% dos nossos inquiridos, respectivamente.

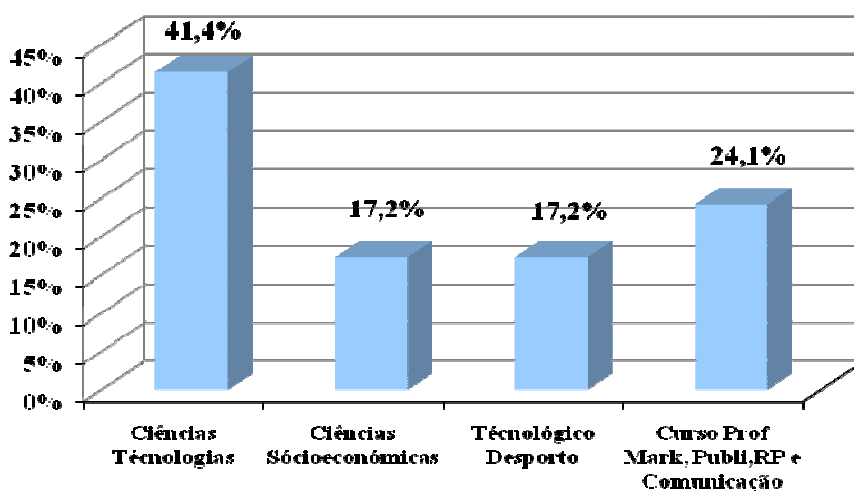


Figura IV.6 - Curso que frequenta no 10º Ano

1.1.7. Número de anos que frequenta a escola

A Figura IV. 7 revela-nos que 22,5% dos inquiridos frequentam a escola há três anos e um pequeno grupo, 2,8%, estão a frequentar a escola pela primeira vez. A média de anos de frequência dos nossos inquiridos é de 4,5 anos.

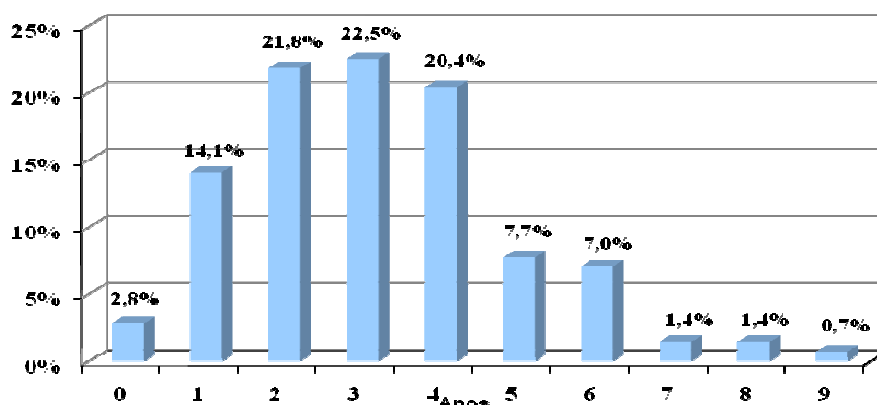


Figura IV.7- Número de anos que frequenta a escola

1.1.8. Ano de escolaridade quando da admissão na escola

Conforme Figura IV.8, a maioria dos nossos inquiridos principiou a frequência nesta escola no início dos diferentes ciclos da escolaridade, respectivamente 39,3% no 5º ano, 35,9% no 7º ano e 13,8% no 10º ano, coincidindo então com os anos iniciais de ciclo, talvez por este ser o momento mais propício para mudar de escola ou, por opção, devido à oferta de cursos ao nível do ensino secundário.

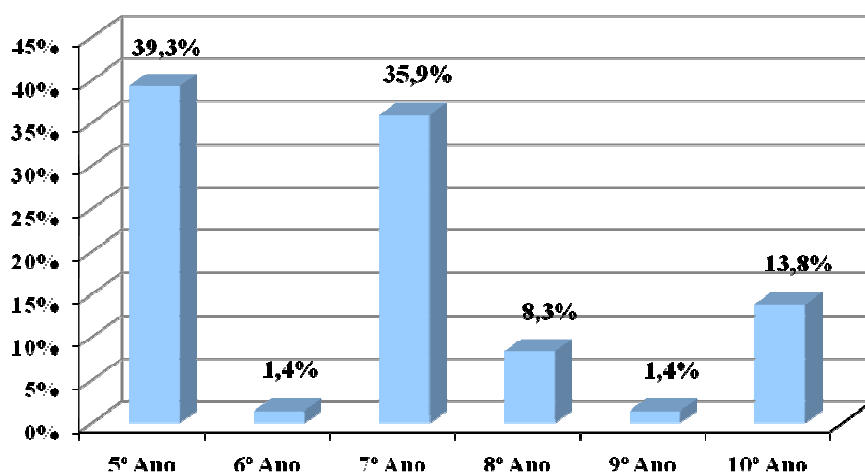


Figura IV.8 - Ano de escolaridade quando da admissão na escola

1.1.9. Caracterização do agregado familiar

Podemos verificar através da Figura IV.9 que a maioria dos alunos (55,5%) vive com os pais e irmãos. Um número ainda significativo (15,8%) vive com o pai e a mãe. A restante população inquirida vive com mãe irmãos e padrasto (4,1%) assim como, pais irmão e avós. Há ainda um grupo (2,7%) que vive numa situação monoparental, só com a mãe, e igual percentagem vive com mãe e padrasto. Os restantes alunos vivem só com avós, mãe e avós, mãe, padrasto e irmãos e avós pai e irmãos (1,4%) respectivamente. Existe ainda um pequeno grupo (0,7%) de inquiridos que vive só com o pai, ou só com os irmãos ou ainda com pais, irmãos, avós e tios.

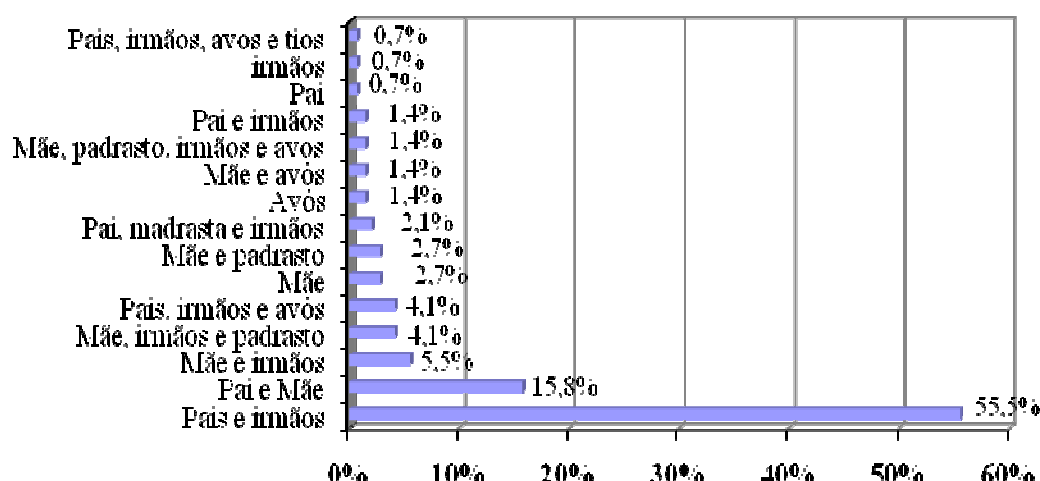


Figura IV.9 - Caracterização do agregado familiar

1.1.10. País de nascimento dos pais

A maioria dos pais e mães dos nossos inquiridos é de nacionalidade portuguesa, 91,7% e 89,7% respectivamente. Existe um número muito reduzido de pais e de mães que não tem nacionalidade portuguesa como nos mostra a Figura IV. 10.

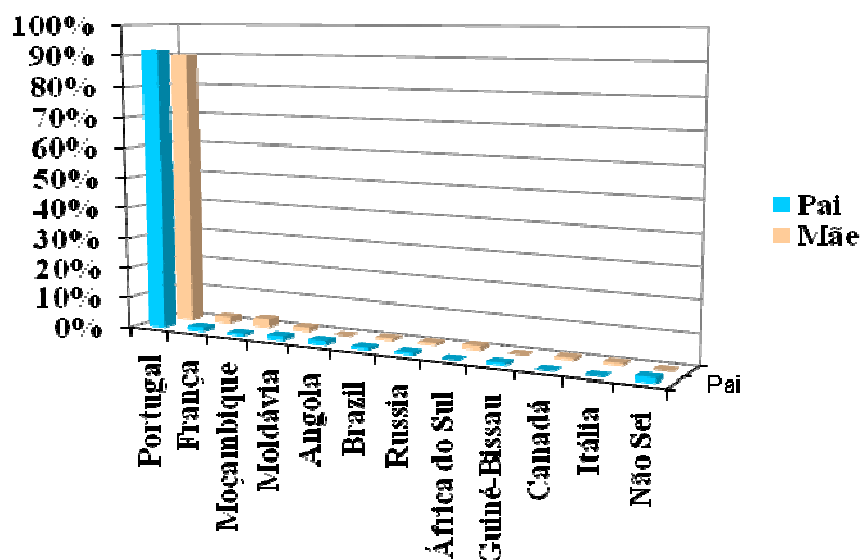


Figura IV.10 - País de nascimento dos pais

1.1.11. Escolaridade de pais, mães/ encarregados de educação

A figura IV. 11 mostra que a maioria dos pais e mães /encarregados de educação tem o 12º ano, seguindo-se o grau licenciatura e o 9º ano de escolaridade. Outro dado a considerar é que o grau de escolaridade das mães é superior à dos pais.

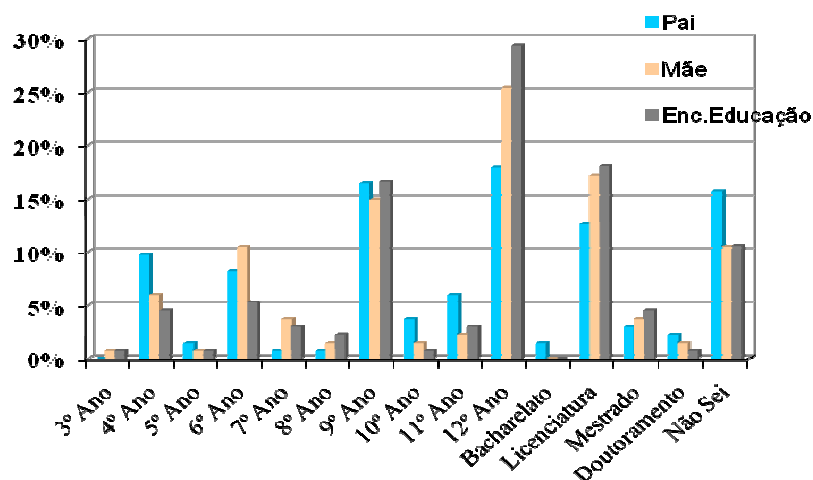


Figura IV.11- Escolaridade de pai, mãe/ encarregado de educação

1.1.12. Grau de parentesco com o encarregado de educação

A interpretação da Figura IV.12, indica-nos que o grau de parentesco do encarregado de educação com o inquirido na sua maioria é a mãe (77%), o pai (13,1%), ou o próprio (7,6%). Podemos ainda constatar através do mesmo gráfico que avós e madrastas também desempenham essa função, (0,7%) e (1,4%) respectivamente.

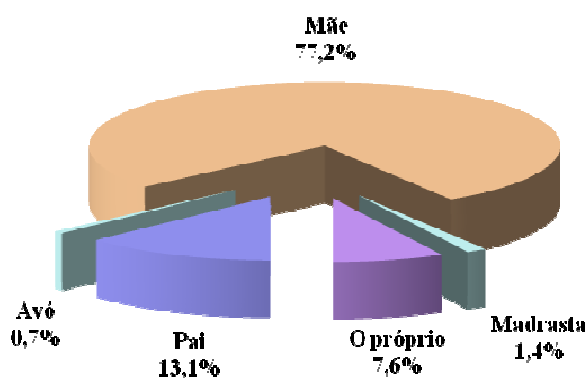


Figura IV.12 - Grau de parentesco com o encarregado de educação

1.1.13. Situação profissional dos pais

A maioria dos pais e mães dos inquiridos exerce uma profissão, conforme se regista na Fig. IV.13. As mães, para além de exercerem uma profissão, voltaram à escola, são estudantes. Apenas 7,7% das mães dos nossos inquiridos são domésticas e 4,2% das mães encontram-se desempregadas, sendo a percentagem de pais desempregados inferior 3,6%.

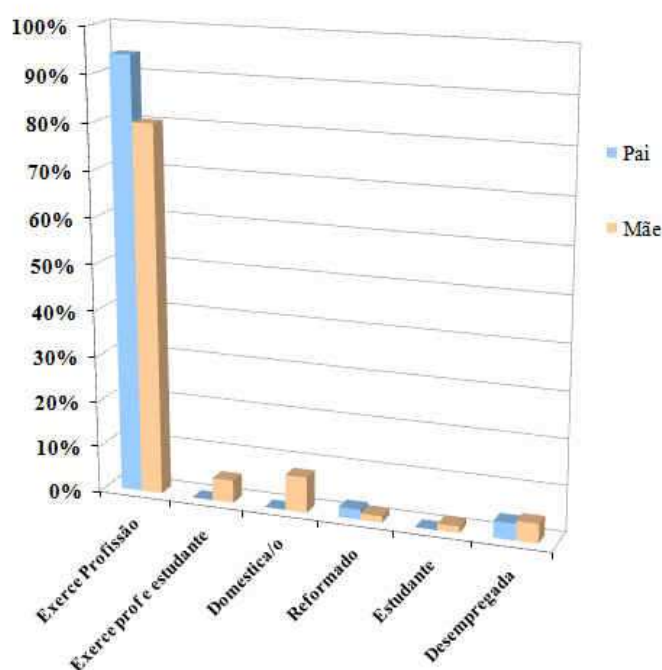


Figura IV.13 - Situação profissional dos pais

1.2. Anos de estudo e expectativas

1.2.1. Retenções ocorridas no 3º Ciclo e Ensino Secundário

Após efectuarmos a análise da Figura IV.14, constatamos que 75,3% dos nossos inquiridos não apresenta qualquer retenção.

Quanto aos inquiridos que registam retenções há referir que 13,1% apresentam uma retenção e 11,6% dos nossos inquiridos apresentam duas retenções.

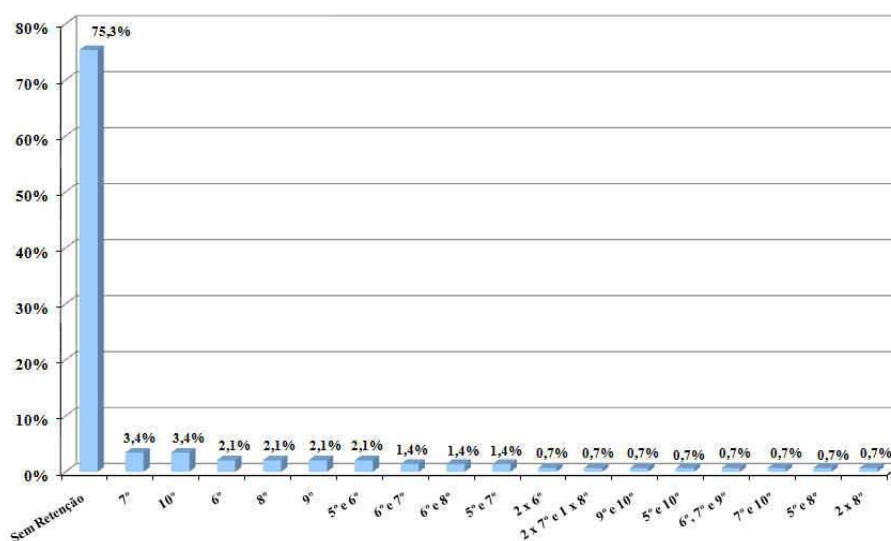


Figura IV.14 - Retenções ocorridas no 3º Ciclo e Ensino Secundário

1.2.2. Expectativas dos alunos

Como podemos verificar através da Figura IV. 15, na maioria, 76,9%, perspectivam, nos próximos cinco anos, estar a frequentar um curso superior e 19,4%, esperam estar a trabalhar com o 12º ano. Dos restantes, 3% espera estar a frequentar um curso não superior e apenas 0,7%, espera estar a trabalhar sem o 12º ano.

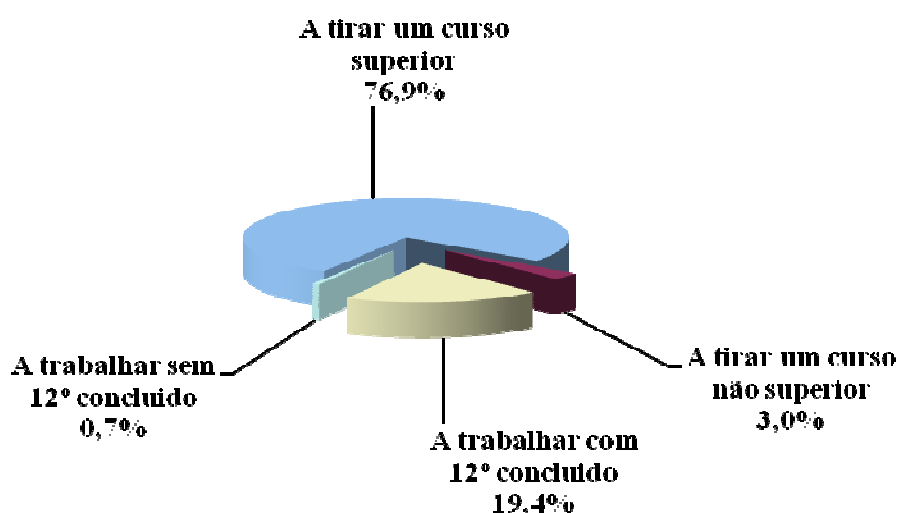


Figura IV.15 – Expectativas dos alunos

1.2.3. Expectativas e envolvimento dos pais na vida escolar dos seus educandos

Quanto às expectativas dos pais, podemos constatar pela observação da Figura IV. 16, que 80,1% dos inquiridos pensa que os pais esperam que “tirem um curso superior”; 63,7% consideram que os pais “dão muito valor aos estudos”; 37% pensa que os pais “esperam que concluem o 12º ano” e uma minoria (2,7%) que “esperam que comecem a trabalhar o mais cedo possível”. Quanto aos inquiridos que frequentam o 9º ano ou os Cursos de Educação e Formação (CEF), pensam que os pais esperam que estes concluem o 9º ano. Relativamente ao envolvimento dos pais na vida escolar dos filhos, 65,1% dos inquiridos afirma que os pais “vão às reuniões convocadas pelo Director/a de Turma”; 52% declara que “vão frequentemente às reuniões na escola” e 35,6% refere que os pais “o ajuda nos trabalhos de casa”.

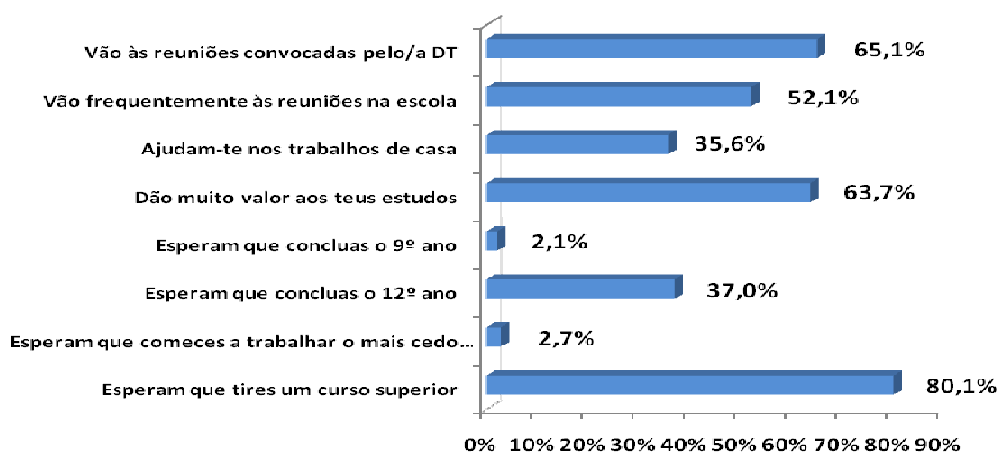


Figura IV.16 - Expectativas e envolvimento dos pais na vida escolar

1.3. Percepção sobre o ambiente de escola

1.3.1. Os alunos sentem-se bem na escola

A Figura IV.17 proporciona-nos a opinião dos nossos inquiridos acerca do ambiente de escola através de vários itens.

Assim, a maioria dos nossos inquiridos (68%) concorda com o item “Os alunos sentem-se bem na escola”, 27% manifesta total concordância com esta afirmação, 3% discorda e apenas 0,2% discorda totalmente com a afirmação.

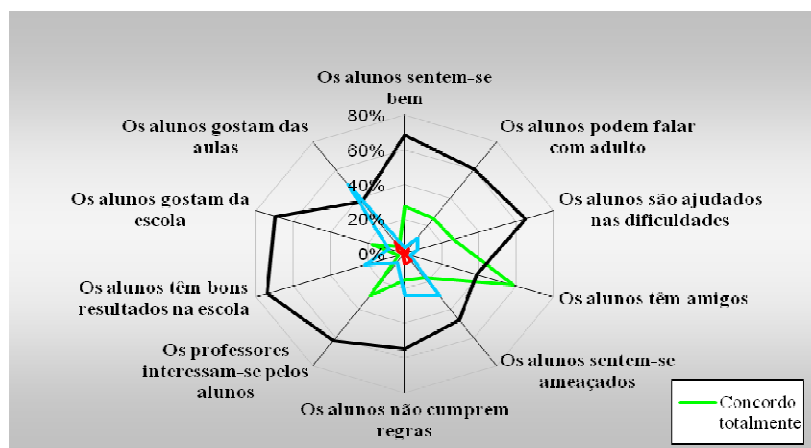


Figura IV.17 - Opinião dos alunos acerca do ambiente de escola

Relativamente ao item “Os alunos quando tem problemas podem falar com um adulto”, os inquiridos na sua maioria (60%) concorda, 25% concorda totalmente, 11% discorda e apenas 4% discorda totalmente com a afirmação.

A maioria dos inquiridos (65%) concorda com o item “Os alunos são ajudados a ultrapassar as suas dificuldades na aprendizagem”, 28% concorda totalmente, 6% discorda e somente 0,1% discorda totalmente.

Quanto ao item “Nesta escola os alunos têm amigos”, 57% dos nossos inquiridos concorda totalmente, 39% concorda e 4% discorda. Esta manifestação positiva por parte da maioria dos inquiridos leva-nos a afirmar que a escola é o espaço privilegiado para a sua socialização.

No que diz respeito à afirmação “Os alunos sentem-se por vezes ameaçados por colegas”, as respostas dos nossos inquiridos mostram que na sua maioria concordam (47%) e concordam totalmente 17% dos alunos da amostra. Esta situação vai contra a afirmação anterior “Nesta escola os alunos têm amigos”, onde a maioria (96%) afirma que tem amigos na escola.

A mesma Figura IV.17, dá-nos a informação de que a maioria dos nossos inquiridos (55%) é da opinião que “Os alunos que não cumprem as regras são tratados de forma justa” e 15% concorda totalmente com a afirmação. Esta posição leva-nos a concluir que mais de

metade dos nossos inquiridos afirmam que os alunos que não cumprirem com as regras estabelecidas são tratados em conformidade.

Quanto à afirmação “ Os professores gostam dos seus alunos” 62% concorda, 30 % concorda totalmente, 6% discorda e 2% discorda totalmente. Podemos constatar que a maioria dos alunos tem uma opinião muito positiva sobre os seus professores.

A maioria dos nossos inquiridos concorda com a afirmação “Nesta escola, os alunos têm bons resultados escolares” e 4% concorda totalmente. No entanto, existe ainda uma percentagem significativa, 21% dos inquiridos, que discorda desta opinião.

No item “Os alunos gostam da escola” a maioria (70%) gosta da escola, assim como 18% que concorda totalmente. Apenas uma minoria, 9%, são da opinião contrária e 3% discorda totalmente.

Relativamente à afirmação “Os alunos gostam das aulas”, a maioria (50%) discorda e 8% discorda totalmente. No entanto, podemos verificar ainda, Figura IV.17, que 37% dos nossos inquiridos concorda com a afirmação e 5% concorda totalmente.

1.3.2. Aspectos considerados importantes para melhorar a vida na escola

Os nossos inquiridos quando questionados sobre “Aspectos considerados importantes para melhorar a vida na escola”, como nos mostra a Figura IV. 18, assinala as seguintes opções por ordem crescente: “Os alunos contribuirão para a disciplina na sala de aula” (22,9%); “Os professores relacionarem-se melhor com os alunos” (16,7%); “Os professores ajudarem mais os alunos nas suas dificuldades” (11,8%); “Os alunos aplicarem-se mais” (9,7%); “Os alunos serem responsabilizados pela sua escola / mudança” e “Haver mais disciplina na sala de aula” (9,0%); “Haver mais disciplina” (6,9%); “Haver mais organização” (6,9%); “Melhor funcionamento dos serviços” (6,3%); “Os alunos darem-se melhor/mais solidariedade” (0,7). No item “Melhorar o funcionamento dos serviços” os nossos inquiridos referiram o serviço “refeitório” (1,4%). As opiniões sobre os restantes serviços não são significativas (0,7%).



Figura IV.18 - Aspectos considerados importantes para melhorar a vida na escola

A maioria dos nossos inquiridos têm opinião positiva acerca do ambiente da escola, porém, há aspectos que consideram que poderiam contribuir “para melhorar a vida na escola”, nomeadamente, “os alunos contribuírem para a disciplina na sala de aula” (22,9%) e “os professores relacionarem-se melhor com os alunos” (16,7%).

Se relacionarmos as respostas à questão “Aspectos considerados importantes para melhorar a vida na escola”, Figura IV.18, com as respostas à questão acerca do ambiente de escola, Figura IV.17, constatamos, que a maioria dos inquiridos tem opinião positiva sobre o interesse dos professores pelos seus alunos.

1.4. Caracterização da escola, tendo em conta outras anteriormente frequentadas

1.4.1. Esta escola é igual às outras

Os nossos inquiridos quando confrontados com a afirmação, “Esta escola é igual às outras”, 66,9% destes discorda, porém, existe ainda uma percentagem significativa (33,1%) dos inquiridos que manifesta que “a escola é igual às outras”, conforme dados representados na Figura IV. 19.

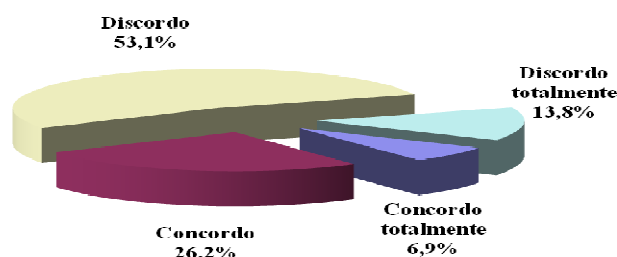


Figura IV.19 - Esta escola é igual às outras

1.4.2. Esta escola é diferente das outras

Os inquiridos justificam a diferença desta escola em relação às outras como nos mostra a Figura IV.20, quando a maioria destaca os seguintes itens: “os alunos envolvem-se em projectos” (96 %); a escola dá “muita importância ao sucesso dos alunos” (90%) e a escola é “considerada a melhor escola da zona” (90%). Outros itens também são valorizados como por exemplo, “os alunos darem-se melhor entre si” (82%), “haver melhor relação entre alunos e professores” (82%) e “dar mais atenção aos problemas dos alunos “ e “melhor relação entre alunos e funcionários” (77%). Finalmente, a “segurança nos recreios” também bastante considerada pelos nossos inquiridos, (75%).

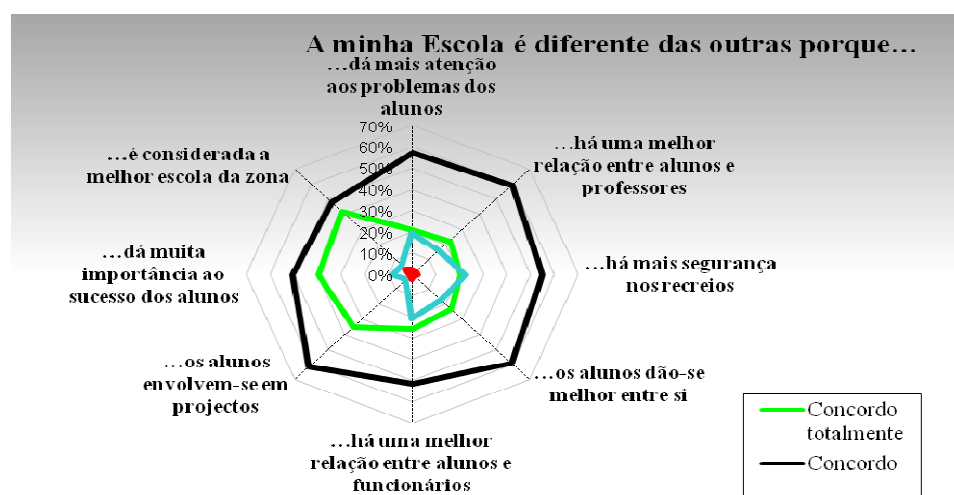


Figura IV.20 - Esta escola é diferente das outras

1.5. Participação dos alunos na vida da Escola

1.5.1. Funções/cargos desempenhados na escola

A maioria dos inquiridos (58%) nunca exerceu qualquer função/cargo dos referidos. Os dois cargos/funções mais exercidas foram as de Delegado de Turma (24,7%) e Subdelegado de Turma (12,3%). As restantes funções /cargos não tiveram representações significativas como podemos verificar através a Figura IV.21.

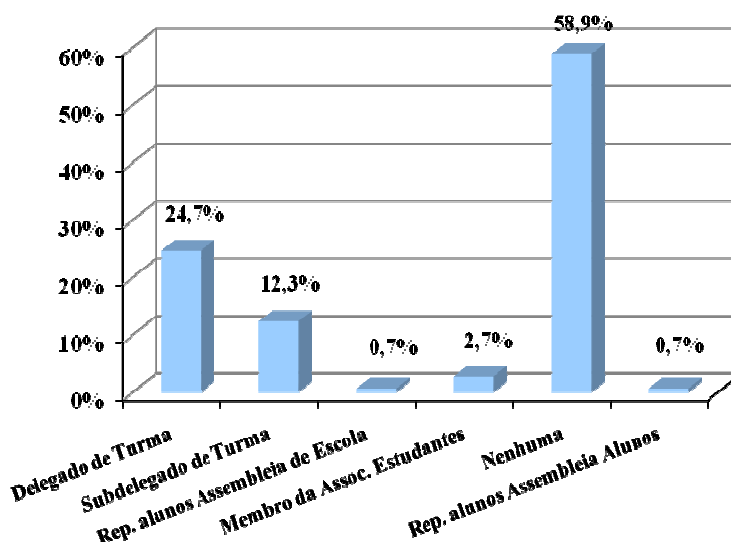


Figura IV.21 - Funções/cargos desempenhados na escola

1.5.2. Participação dos alunos nas decisões sobre assuntos do seu interesse

A maioria dos inquiridos (83,3%), como nos mostra a Figura IV.22, considera que na sua escola “os alunos participam nas decisões da escola”, 76,3% é de opinião que “as ideias e opiniões dos alunos são ouvidas”. Há ainda a registar o parecer de 74,1% dos inquiridos que considera que “os alunos sabem a quem se podem dirigir para dar a sua opinião ou a sua ideia sobre um determinado assunto da vida da escola”.

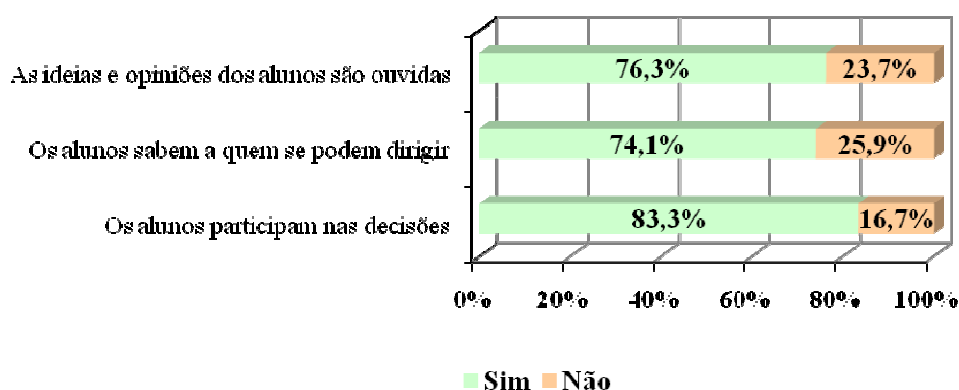


Figura IV.22 - Participação dos alunos na vida da escola

Após a análise dos dados da Figura IV.22, constata-se que existe alguma discordância entre estas respostas e os dados da Figura IV.21, uma vez que cerca de 58% dos inquiridos refere que nunca exerceram nenhum cargo. Por outro lado regista-se que 76,3% dos inquiridos considera que na escola “os alunos participam nas decisões que são tomadas sobre assuntos do seu interesse” e 83,3% dos inquiridos considera que na escola “as ideias e opiniões dos alunos são ouvidas e tidas em consideração”. Estas respostas levam-nos a inferir que os representantes dos alunos, Delegados Subdelegados e Associação de Estudantes desempenham as funções para as quais foram indigitados.

1.5.3. A quem se dirigir em primeiro lugar para apresentar uma ideia para melhorar a escola

Os inquiridos, na sua maioria (63%), procurariam o/a Director/a de Turma caso pretendam “apresentar uma ideia para melhorar a escola”, seguindo-se o Director (19%), 3% a um outro professor, que não o Director de Turma, 8% procuraria o contacto do Delegado de Turma, 3% refere que se dirigiriam à Associação de Estudantes, aos Pais 1%, e há um grupo (1%) que não sabe a quem se dirigiria.

Podemos deduzir que a maioria dos inquiridos sabe a quem se dirigir, caso pretendam “apresentar uma ideia para melhorar a escola”, conforme nos mostra a Figura IV.23.

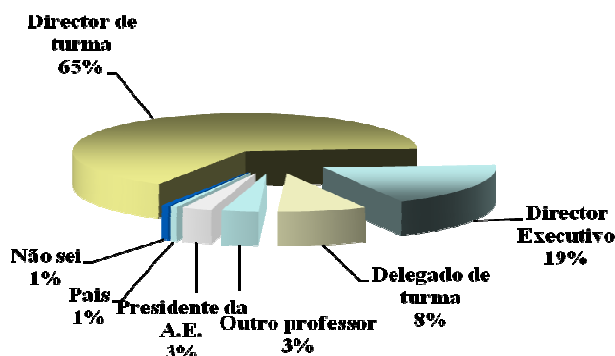


Figura IV.23 - A quem apresentar uma ideia para melhorar a escola

1.5.4. O que são e quais as funções dos diferentes órgãos da Escola

A Figura IV.24 mostra-nos que a maioria dos inquiridos (72,0%), sabe o que é e a função do Conselho de Turma, 45,1% dos inquiridos reconhece os órgãos, Assembleia de Escola e Conselho Pedagógico e ainda existe um número significativo de alunos que identifica e reconhece o trabalho desenvolvido pela Assembleia de Escola.

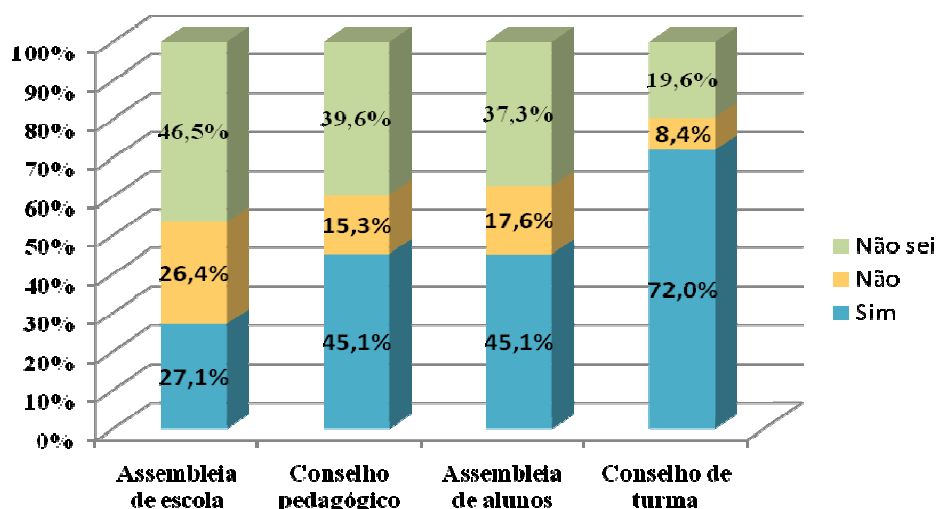


Figura IV.24 – Os alunos reconhecem as funções dos diferentes órgãos da Escola

1.5.5. Os alunos têm colegas que os representam nos diversos órgãos/estruturas da escola de gestão

A maioria dos inquiridos não sabe que existem representantes seus nos diferentes órgãos de gestão, nomeadamente, 67,2%, nas reuniões do Conselho Pedagógico, 61,4%, na Assembleia de Escola, 40,8% na Assembleia de Alunos e 35,7% nos Conselhos de Turma.

Contudo, a maioria (54,5%), sabe que têm representantes nos Conselhos de Turma e 50% tem conhecimento dos seus representantes na Assembleia de Alunos, conforme Figura IV.25

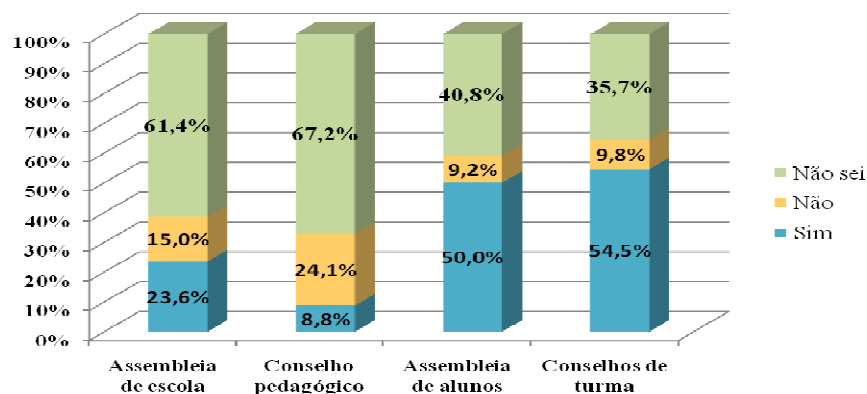


Figura IV.25 – Representantes dos alunos nos diversos órgãos/estruturas da escola de gestão

1.5.6.- Os alunos têm acesso à informação sobre as decisões que são tomadas nas reuniões dos diferentes órgãos de gestão

A maioria dos inquiridos, Figura IV. 26, reconhece que não é informado das tomadas de decisão dos principais órgãos de gestão (82,2%, Conselho Pedagógico e 74,8%, Assembleia de Escola). Porém, a maioria dos inquiridos (73,4%), declara que são informados das decisões do Conselho de Turma e 53,7% reconhece que recebe informação da Assembleia de Alunos.

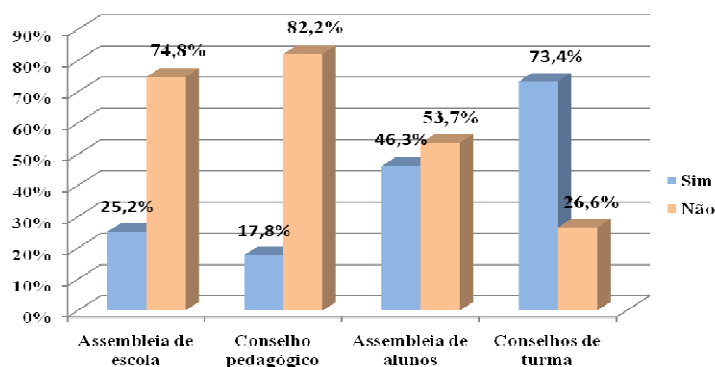


Figura IV.26 - Os alunos têm acesso à informação sobre as decisões dos diferentes órgãos de gestão

1.5. 7. Imagem da Associação de Estudantes

Quanto à Associação de Estudantes a maioria dos inquiridos têm uma opinião muito positiva da sua Associação, uma vez que a opinião dos inquiridos é de que a Associação vai desenvolvendo actividades que vão ao encontro dos interesses dos alunos (80,7%), 72,9%, dos inquiridos afirma que a Associação tem uma boa organização, 71,4%, diz que tem muitas

iniciativas e ainda 59,7% é da opinião que os seus colegas da Associação participam activamente na vida da Escola, Figura IV.27.

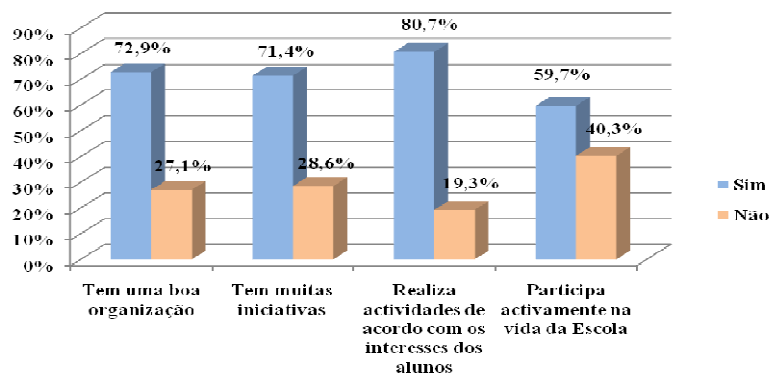


Figura IV.27- Imagem da Associação de Estudantes

2.6. Comunicação entre alunos e Director de Turma

A maioria dos inquiridos (95,2%) sente facilidade na comunicação com o Director de Turma, 96,5% diz que há receptividade por parte do Director da Turma e 77,7% tem à vontade para se dirigir ao Director para tratar de qualquer assunto do seu interesse, como se pode verificar na observação da Figura IV.28.

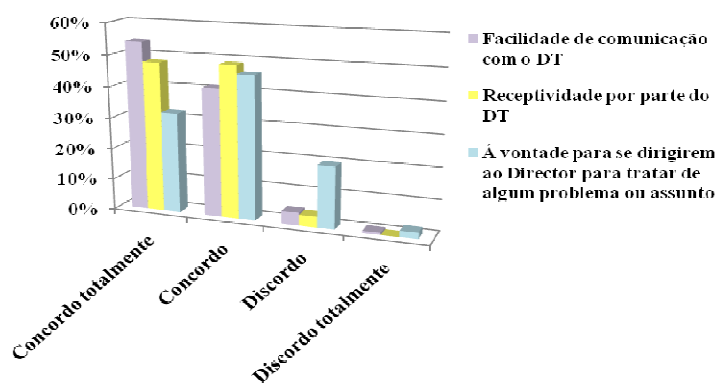


Figura IV.28 - Comunicação entre alunos Director de Turma

2.6.1. Comunicação entre alunos e Director de Escola

Como nos mostra a Figura IV. 29, a maioria dos inquiridos (91.5%) sabe que são bem recebidos pelo Director, 71,4% dos alunos tem à vontade para se dirigirem ao Director para

tratar de algum problema do seu interesse e 60,4% afirma que só vão ao Director quando chamados.

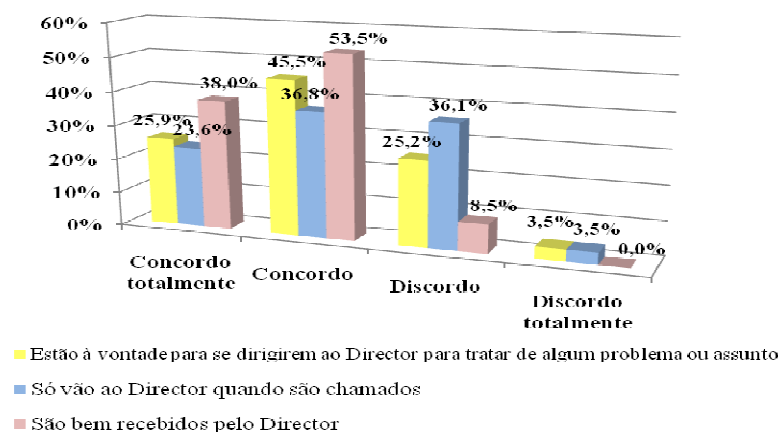


Figura IV.29 - Comunicação entre alunos e Director da Escola

2.7. Satisfação dos alunos relativamente à escola

2.7.1. Os professores explicam com clareza

A Figura IV.30.a, mostra-nos que maioria dos inquiridos (80,7%) considera que os professores explicam com clareza. Os demais 18,6% discordam e 0,7% discordam totalmente.

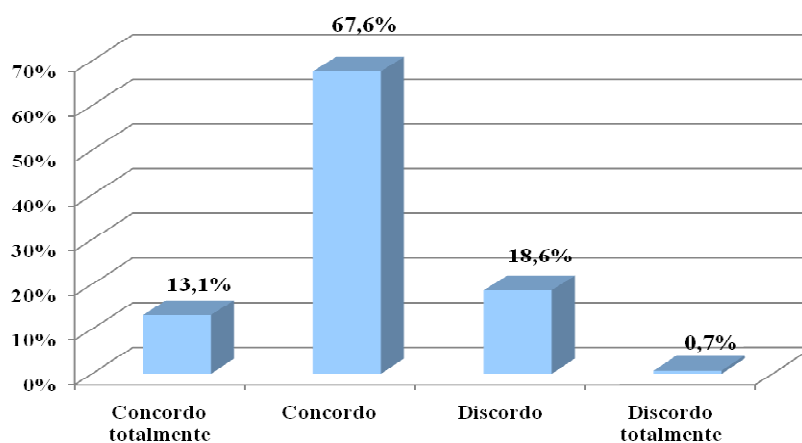


Figura IV.30.a - Os professores explicam com clareza

2.7.2.Os professores esclarecem as dúvidas

Quanto à afirmação “os professores esclarecem as dúvidas” a grande maioria dos nossos inquiridos (91,8%) tem opinião muito positiva. Apenas 8,2% dos inquiridos não partilham desta opinião (Figura IV.30.b).

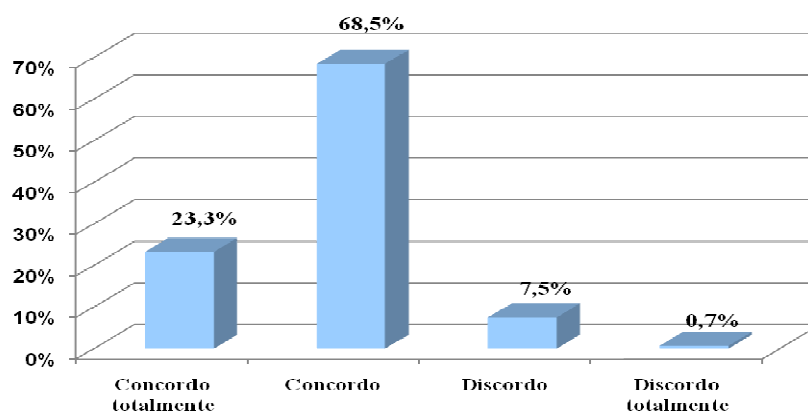


Figura IV.30.b - Os professores esclarecem as dúvidas

2.7.3.Os alunos têm acesso a informação de seu interesse

Mais de dois terços dos inquiridos (76,5%) - manifesta que tem acesso à informação de seu interesse relativa à vida da escola e é disponibilizada atempadamente. Contudo, 23,4% não tem a mesma opinião (Figura IV. 30.c).

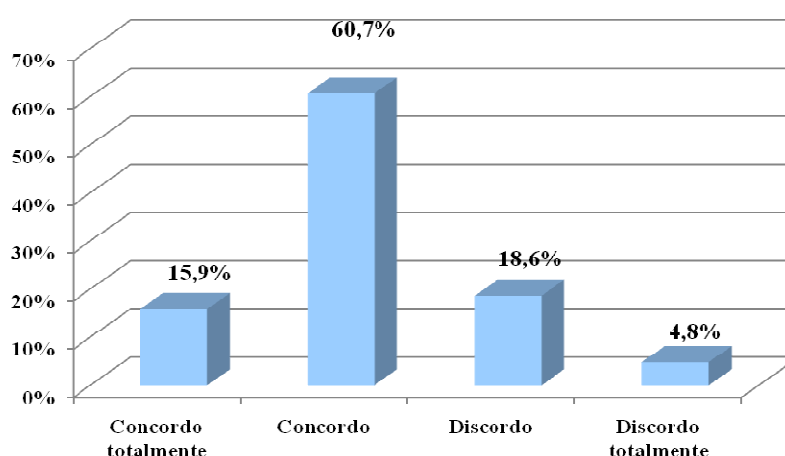


Figura IV.30.c - Os alunos são informados com antecedência sobre tudo o que lhes interessa e diz respeito à vida escolar

2.7.4. Gosto da maioria dos professores

A maioria dos inquiridos (84,9%) gosta da maioria dos seus professores, no entanto ainda se evidencia 15,1% dos inquiridos que tem opinião contrária (Figura IV. 30d).

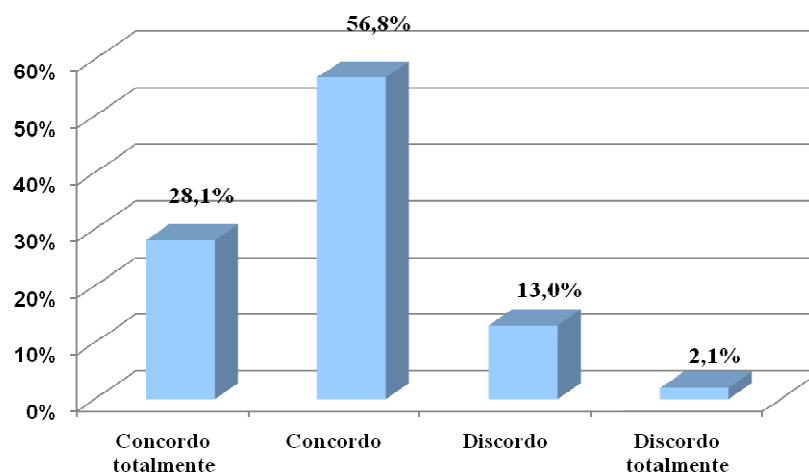


Figura IV.30.d - Gosto da maioria dos professores

2.7.5. Satisfação dos professores

A maioria dos inquiridos (82,8%) tem a percepção de que os professores se sentem satisfeitos por trabalhar na escola, apenas 17,2% não partilha da mesma opinião (Figura IV.30.e).

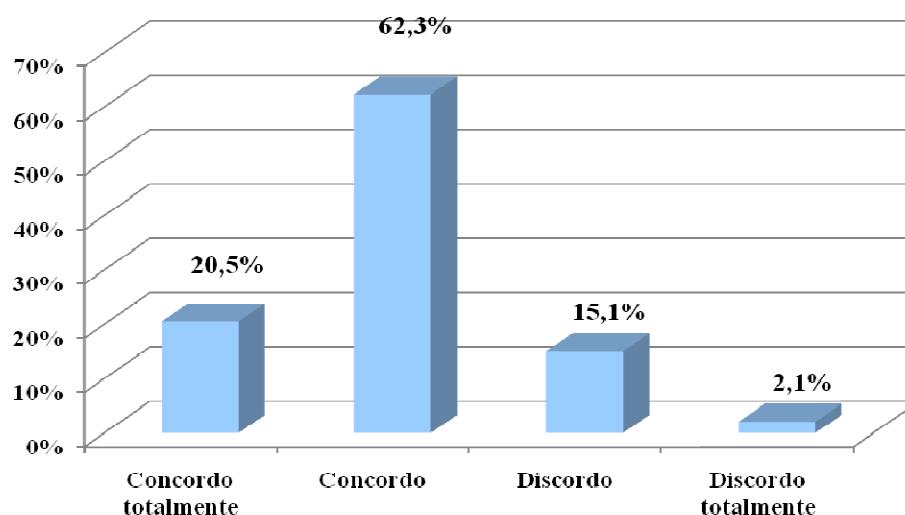


Figura IV.30.e - Os professores parecem satisfeitos por estar na Escola

2.7.6. Motivação dos professores

Dos nossos inquiridos, 75,9% é da opinião que os professores estão motivados para ensinar, contudo, há próximo de um quarto dos inquiridos (24,2%) que não tem a mesma opinião (Figura IV.30.f).

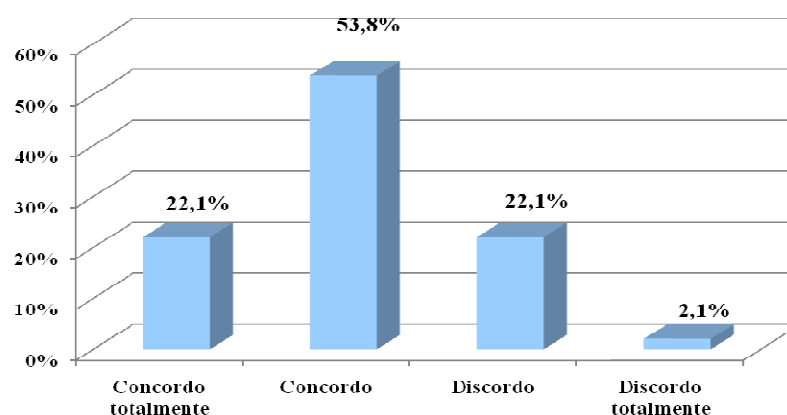


Figura IV.30.f - Os professores parecem estar motivados para ensinarem os alunos

2.7.7. Relação Director de Turma /Direcção de Turma

Dos nossos inquiridos, 93,1% declara que existe uma boa relação entre o Director de Turma e a sua Direcção de Turma. Apenas 6,9% tem opinião contrária (Figura IV.30.g)

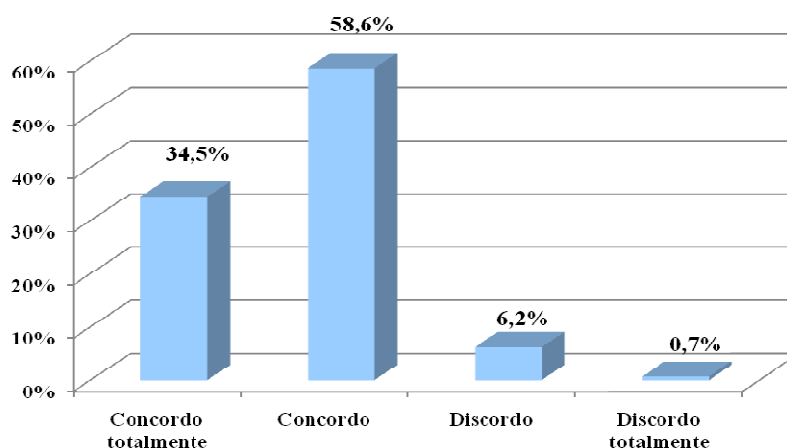


Figura IV.30.g - Existe uma boa relação entre o Director de Turma /Direcção de turma

2.7.8. Os alunos estão motivados para realizarem as tarefas escolares

Quanto aos alunos estarem motivados para a realização das tarefas, pouco mais de metade (62,3%) está de acordo, 37% discorda e 0,7% discorda totalmente (Figura IV. 30.h).

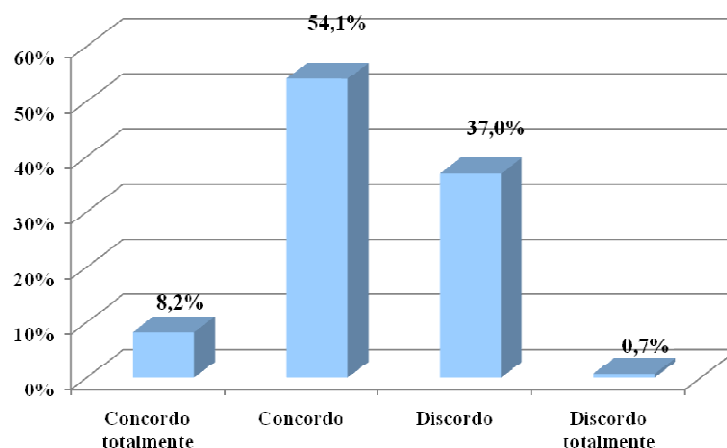


Figura IV.30.h - Os alunos estão motivados para realizarem as tarefas escolares

2.7.9. Os alunos trabalham bastante nas aulas

Menos de metade dos inquiridos, (43,2%), tem opinião positiva quanto ao trabalho desenvolvido pelos alunos nas aulas, 49,3% discorda- e 7,5% discorda- totalmente (Figura IV.30.i).

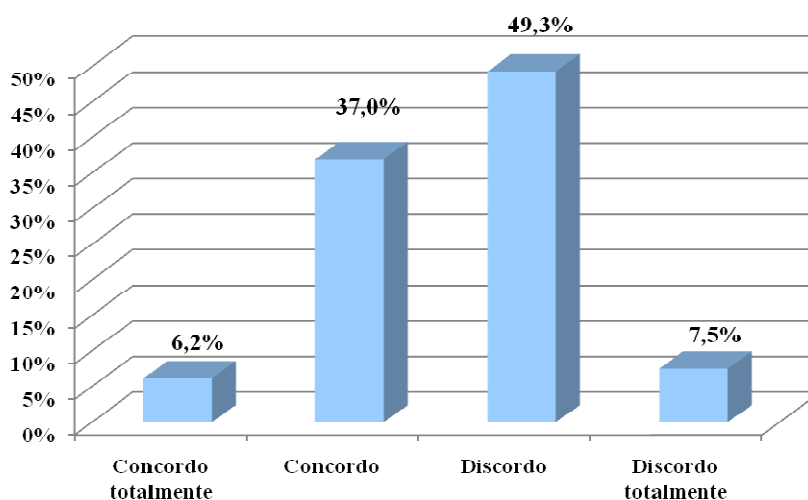


Figura IV.30.i - Os alunos trabalham bastante nas aulas

2.7.10. Satisfação dos assistentes operacionais

Relativamente à satisfação dos assistentes operacionais por estarem na escola, 68,8% dos nossos inquiridos considera- que estes se encontram satisfeitos, 25,7% discorda- e 5,6% discorda- totalmente (Figura IV.30.j).

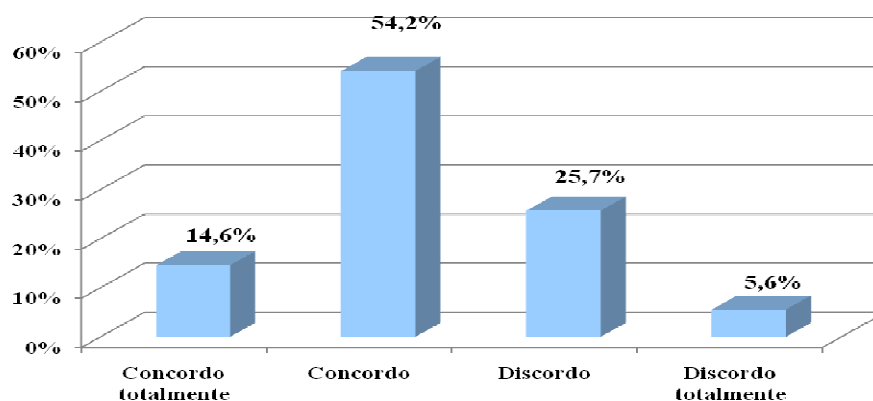


Figura IV.30.j - Os assistentes operacionais parecem estar satisfeitos por estar na escola

2.7.11. Os serviços respondem às necessidades dos alunos

Quanto aos diversos serviços existentes na escola, 81,4% dos inquiridos tem uma opinião muito positiva, os restantes 17,2% discorda e 1,4% discorda totalmente, (Figura IV.30.k).

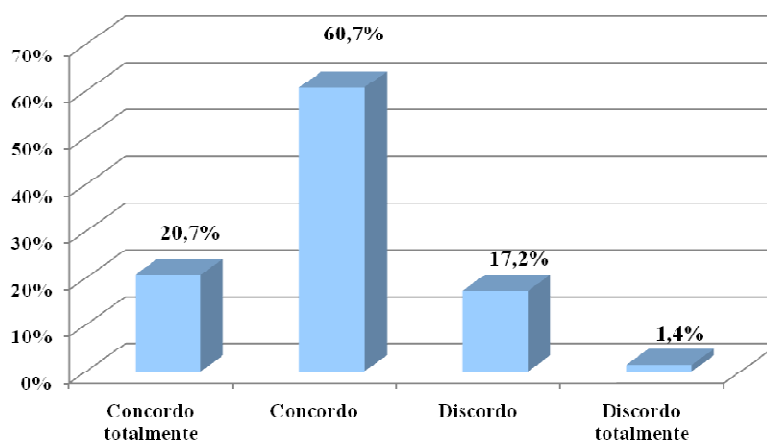


Figura IV.30.k - Os diversos serviços dão resposta às minhas necessidades

2.7.12. Os alunos gostam da escola

Do total dos inquiridos, 75,9% “mesmo que pudesse não mudava de escola”, enquanto 24,1% se tivesse essa oportunidade, seguiria essa opção (Figura IV. 30.1).

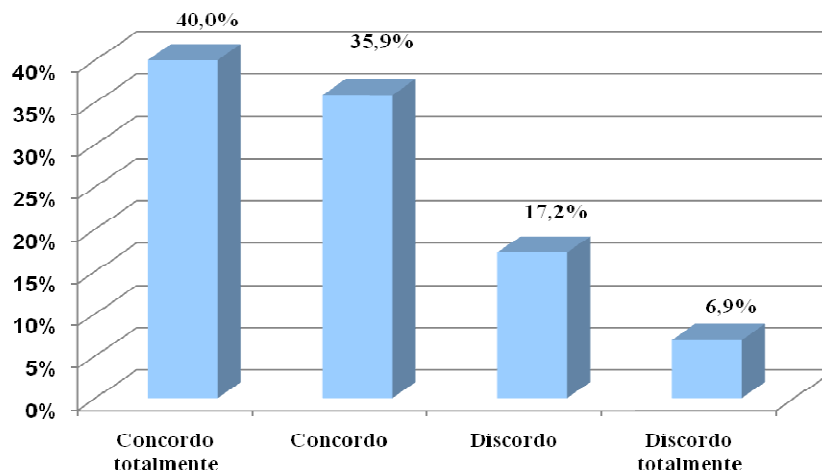


Figura IV.30.1 - Mesmo que pudesse não mudava de escola

2.8. Clima relacional

2.8.1. Os alunos falam entre si

A maioria dos inquiridos, 70,5%, concorda ou concorda totalmente que “os alunos falam bem uns com os outros”, contudo 29,5% discorda ou discorda totalmente desta opinião (Figura IV.31.a).

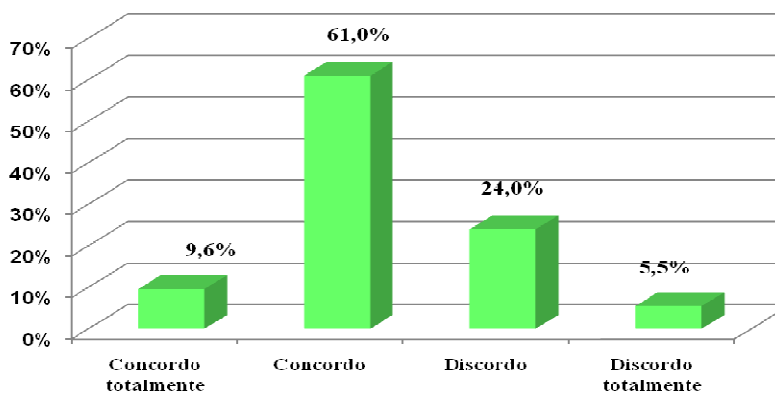


Figura IV.31.a - Os alunos falam bem uns com os outros

2.8.2. É fácil fazer amigos

A maioria dos inquiridos (86,3%), quando questionados, tem a opinião de que é fácil fazer amigos na sua escola. Apenas 13,7% não tem a mesma opinião (Figura IV.31.b).

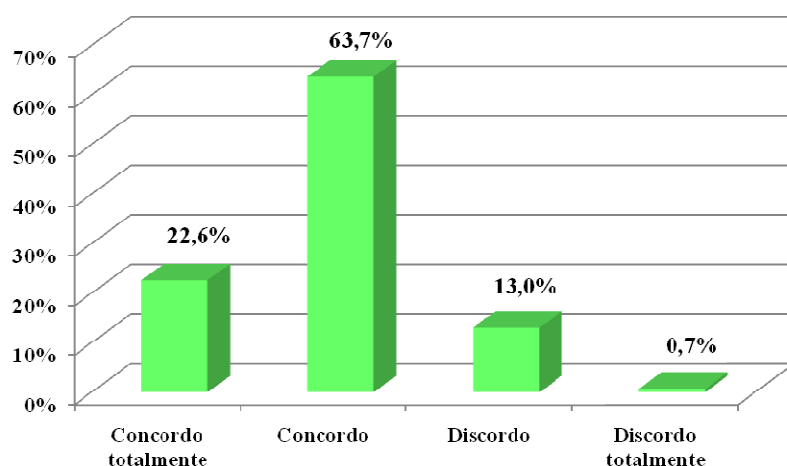


Figura IV.31.b - É fácil fazer amigos

2.8.3. Os alunos têm muitos amigos

A grande maioria dos inquiridos (92,4%), como nos mostra a Figura IV. 31.c, considera que tem muitos amigos, quando 7,6% tem opinião contrária.

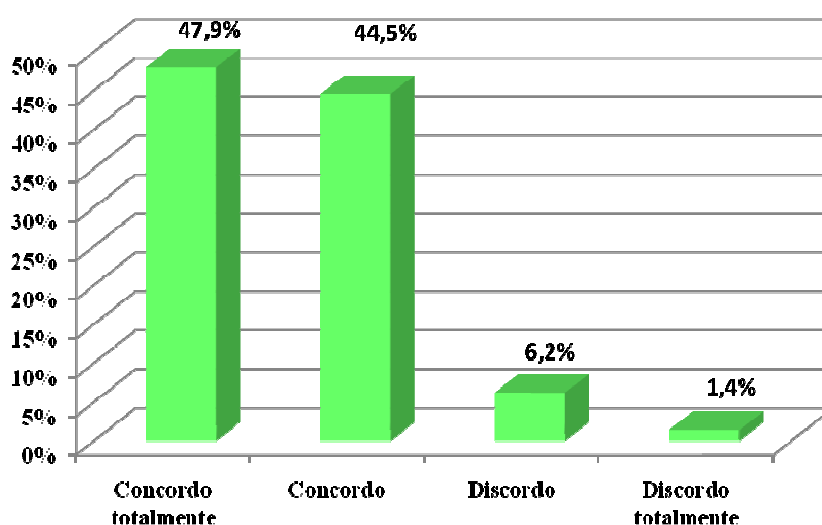


Figura IV.31.c - Tenho muitos amigos

2.8.4. Os alunos pensam que os colegas simpatizam consigo

A maioria dos inquiridos (95,1%) pensa que os colegas gostam de si. Uma pequena minoria, 4,9%, não partilha da mesma opinião, como nos mostra a Figura IV.31.d.

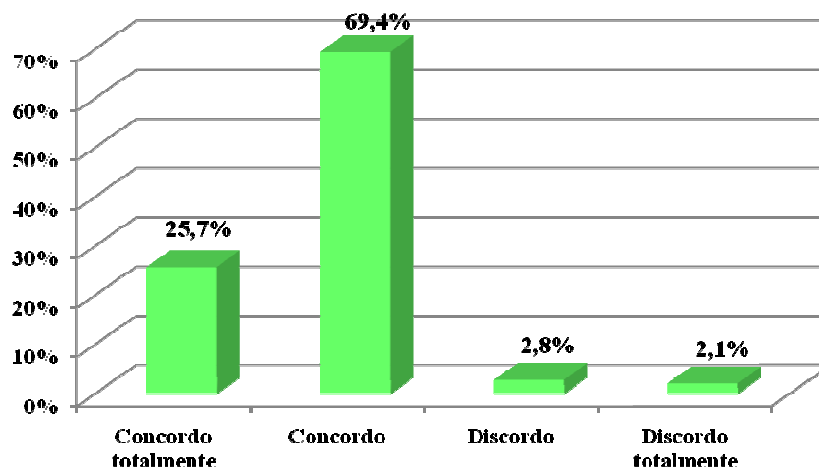
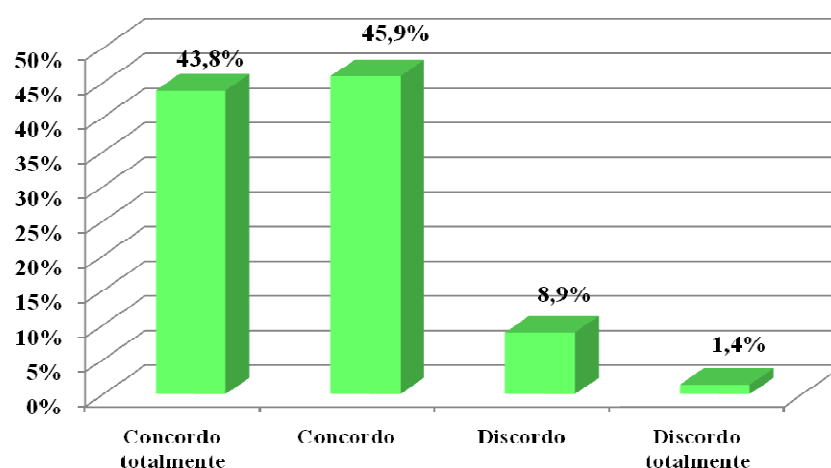


Figura IV.31.d - Os alunos pensam que os colegas simpatizam consigo

2.8.5. Os alunos contam com o apoio dos colegas

A maioria dos inquiridos (89,7%) pensa que, se tiver um problema, podem contar com o apoio dos colegas. Não partilham da mesma opinião 10,3% dos inquiridos (Figura IV. 31.e).



Figura

alunos contam com o apoio dos colegas

IV.31.e - Os

2.8.6. Os alunos gostavam de poder mudar de colegas de turma

Quando foi solicitada a opinião sobre se gostavam de mudar de colegas de turma, a maioria dos inquiridos (72,2%) discorda ou discorda totalmente e uma menor parte (27,8%) não se importaria de mudar de colegas (Figura IV.31.f).

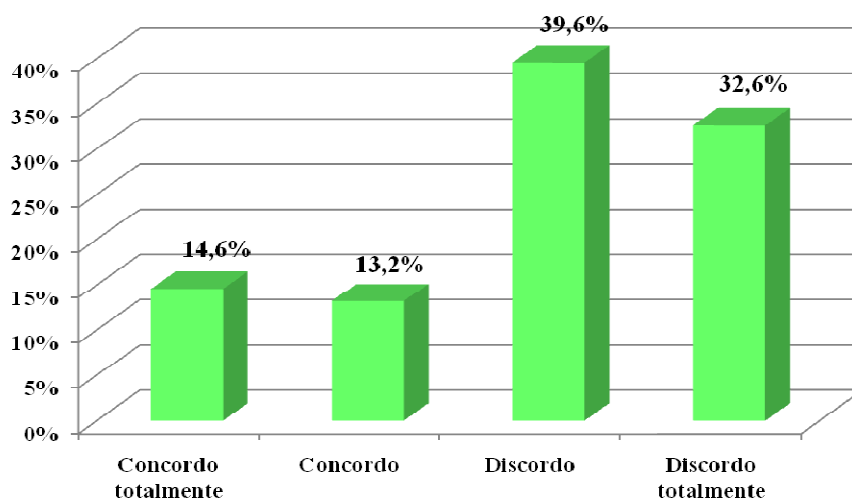


Figura IV.31.f - Gostava de mudar de colegas de turma

2.8.7. Os professores cumprimentam os alunos mesmo fora da escola

A maioria dos inquiridos (87,6%) declara que os professores cumprimentam os alunos mesmo fora do recinto da escola (Figura IV. 31.g).

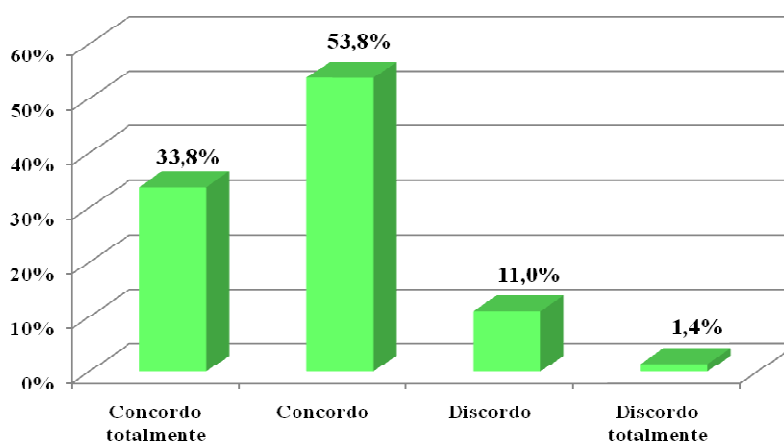


Figura IV.31.g - Os professores cumprimentam os alunos mesmo fora da escola

2.8.8. Os alunos sabem que podem contar com a ajuda dos professores

A figura IV. 31 h. revela-nos que maioria dos inquiridos (87,0%) sabe que pode contar com o apoio dos professores caso tenha algum problema. Apenas 13% não partilha da mesma opinião.

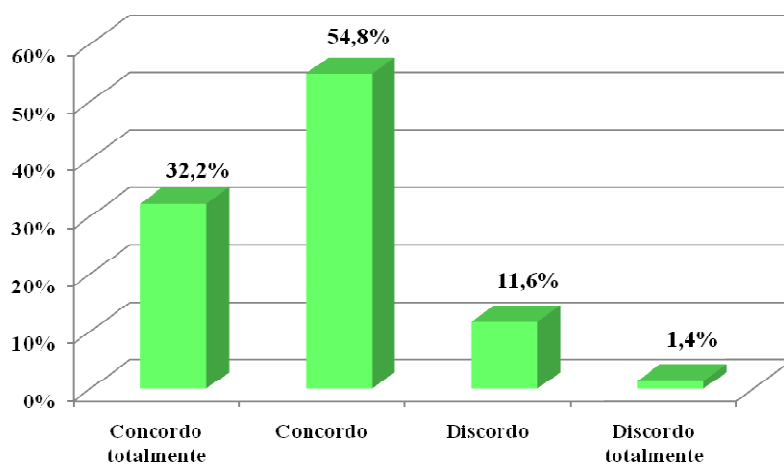


Figura IV.31.h-Se tiver um problema sei que posso contar com o apoio dos meus professores

2.8.9. Boa relação aluno, professor

A maioria dos inquiridos (86,2%) tem opinião muito positiva sobre a relação professor aluno. Apenas 13,9% dos inquiridos discorda da opinião dos colegas (Figura IV. 31.i).

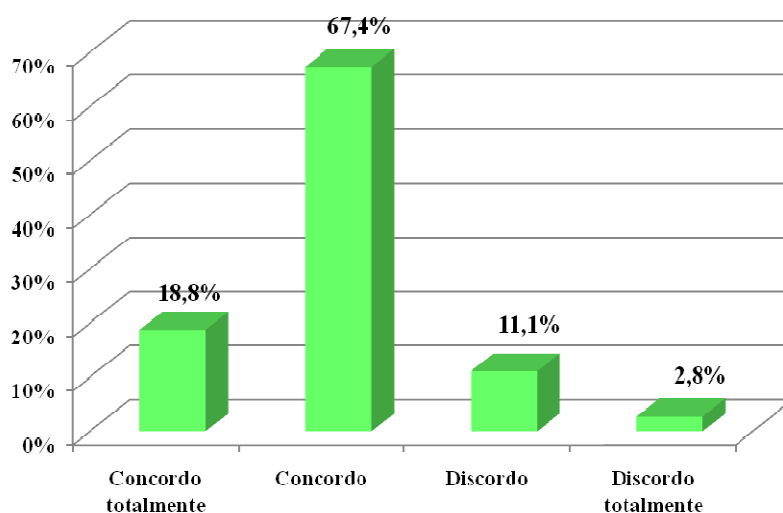


Figura IV.31.i - Os alunos e os professores dão-se bem entre si

2.8.10. Os alunos tratam os professores com respeito

A maioria dos inquiridos (69%) tem opinião positiva quanto ao respeito manifestado pelos alunos relativamente aos professores. Contudo, 31,1% não partilha da mesma opinião (Figura IV.31.j).

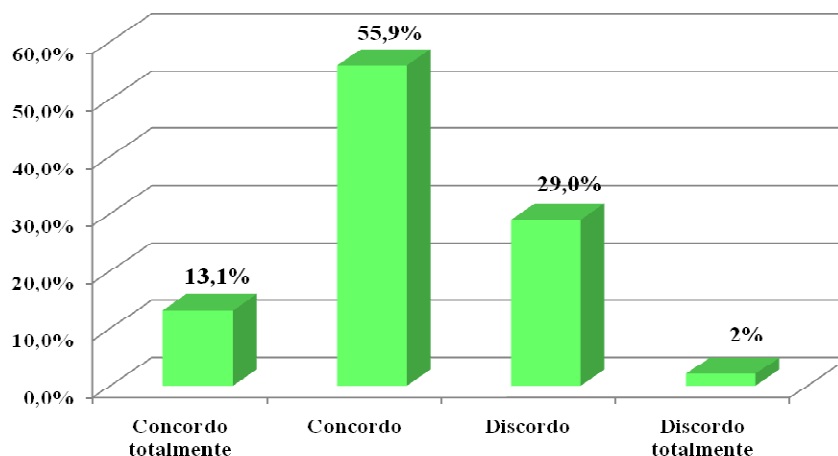


Figura IV.31.j - Os alunos tratam os professores com respeito

2.8.11. Os professores tratam os alunos com respeito

A grande maioria dos inquiridos (91,7%) afirma que os professores tratam os alunos com respeito.

Ao analisarmos os resultados da questão anterior, verificamos que há mais alunos que consideram que “os professores tratam os alunos com respeito” do que os que consideram que “os alunos tratam os professores com respeito” (Figura IV.31.k).

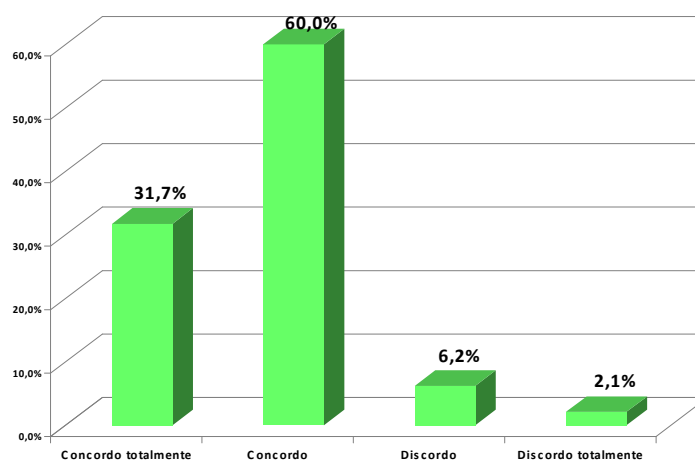


Figura IV.31.k - Os professores tratam os alunos com respeito

2.8.12. Os professores cumprimentam-se entre si

A grande maioria dos inquiridos (91,7%) tem opinião muito positiva quanto ao relacionamento entre os professores (Figura IV.31.l).

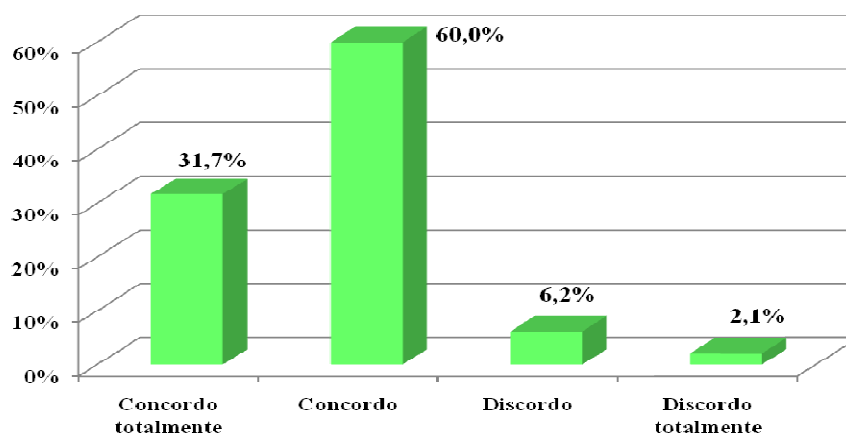


Figura IV.31.l - Os professores cumprimentam-se

2.8.13. Os alunos tratam os funcionários com respeito

A maioria dos inquiridos (79,3%) considera que “os alunos tratam os funcionários com respeito”, enquanto pouco mais de um quarto discorda desta opinião (Figura IV. 31.m).

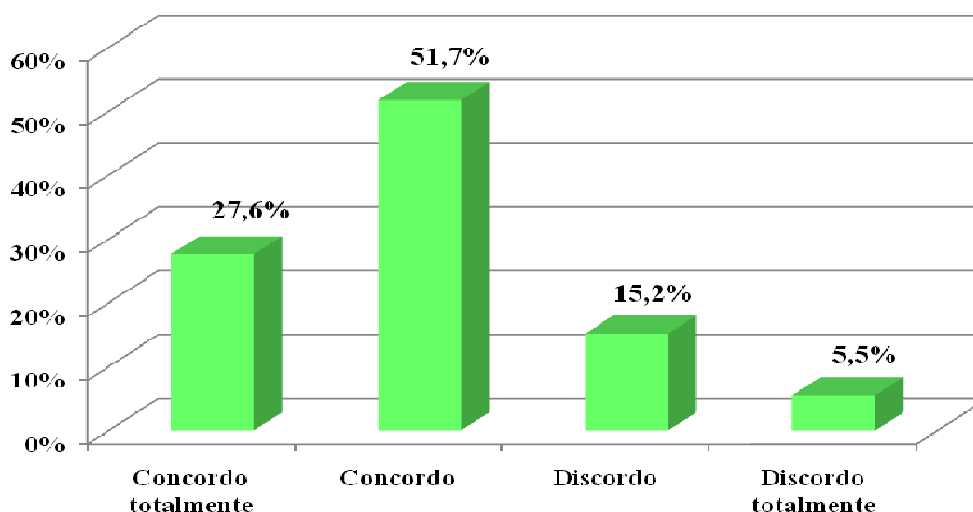


Figura IV.31.m - Os alunos tratam os funcionários com respeito

2.8.14. Os funcionários tratam os alunos com respeito

A maioria dos inquiridos (96,5%) afirma que os funcionários tratam os alunos com respeito (Figura IV. 31.n).

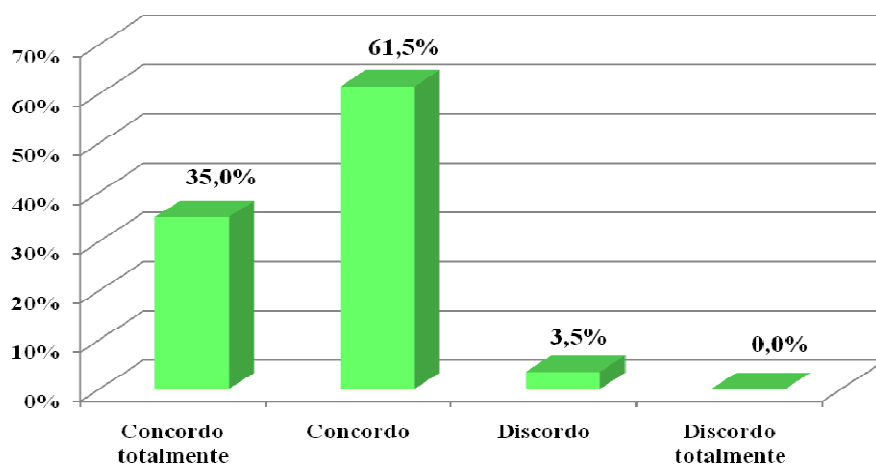


Figura IV.31.n- Os funcionários tratam os alunos com respeito

2.9. Formação

2.9.1. Formação educativa da escola

2.9.1.1. A escola preocupa-se que os alunos tenham vontade de aprender

A quase totalidade dos inquiridos (97,2%) está de acordo com “a escola preocupa-se que os alunos tenham vontade de aprender”, enquanto apenas 2,8% tem opinião contrária (Figura IV.32.a).

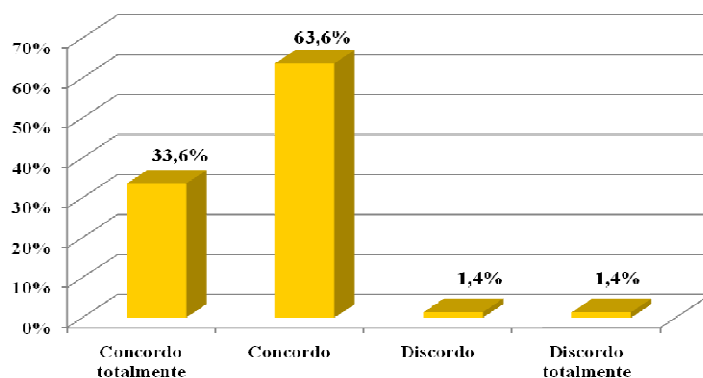


Figura IV.32.a - A escola preocupa-se que os alunos tenham vontade de aprender

2.9.1.2. A escola preocupa-se que os alunos sejam curiosos

A maioria dos inquiridos, 87,7%, está convicta que a sua escola se preocupa com a atitude crítica dos seus alunos e apenas 12,3% dos inquiridos não está de acordo (Figura IV.32.b).

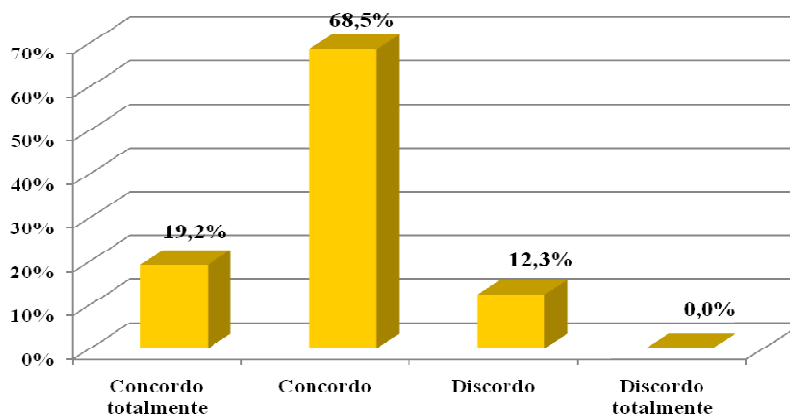


Figura IV.32.b - A escola preocupa-se que os alunos sejam curiosos

2.9.1.3. A escola preocupa-se com as aprendizagens dos seus alunos

Quase a totalidade dos inquiridos (98%) partilha da opinião que “esta escola preocupa-se que os alunos se dediquem às aprendizagens”, e somente 2% não partilha da mesma opinião (Figura IV.32.c).

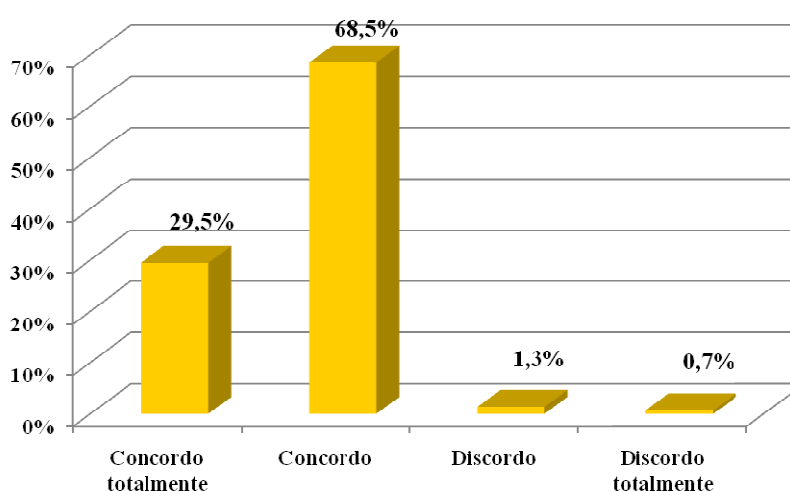


Figura IV.32.c - A escola preocupa-se que os alunos se dediquem às aprendizagens

2.9.1.4. A escola preocupa-se que os alunos tenham uma atitude crítica

A grande maioria dos inquiridos (83,3%) considera que a sua escola se preocupa que os alunos tenham uma atitude crítica, porém 16,7% não partilha da mesma opinião (Figura IV.32.d).

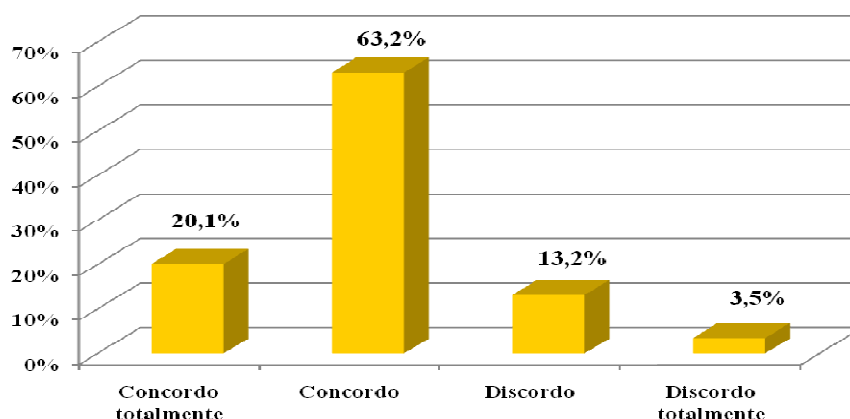


Figura IV.32.d-A escola preocupa-se que os alunos tenham uma atitude crítica

2.9.1.5. A escola preocupa-se que os alunos tomem iniciativas

A grande maioria dos inquiridos (91,5%) partilha da opinião que a escola se preocupa com a tomada de iniciativas por parte dos alunos e apenas 5,5% dos inquiridos não está de acordo (Figura IV.32.e).

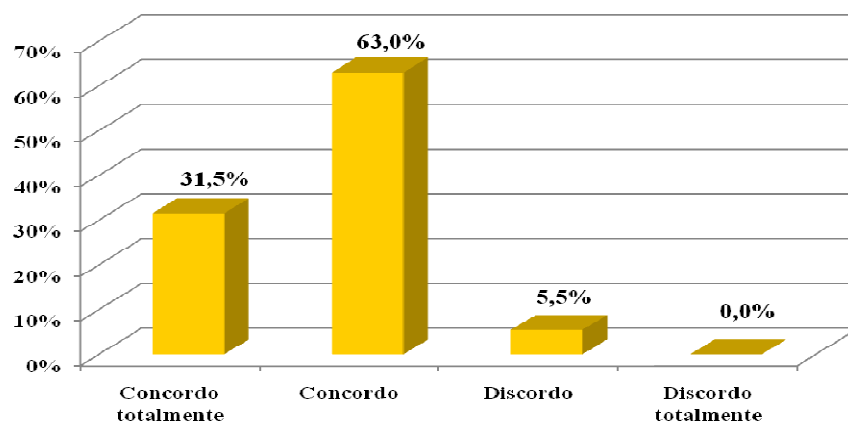


Figura IV.32.e - A escola preocupa-se que os alunos tomem iniciativas

2.9.1.6. A escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de estudar sozinhos

A maioria dos inquiridos (87,6%) afirma que a escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de realizar um estudo autónomo e 12,4% tem opinião contrária (Figura IV. 32.f).

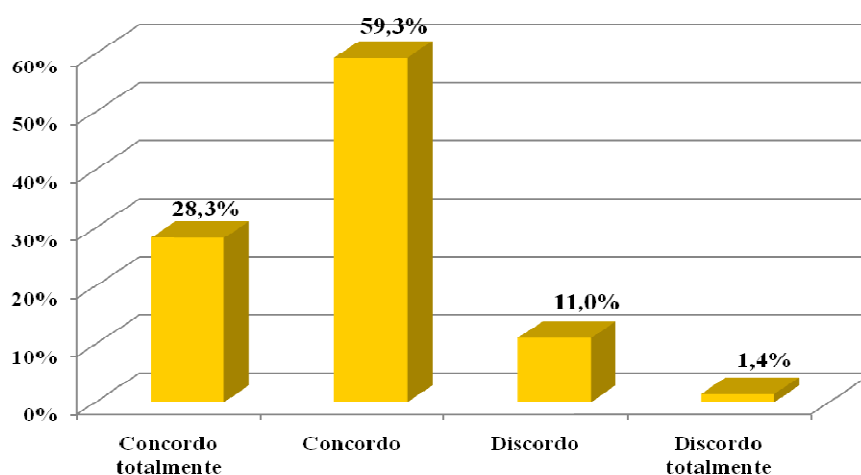


Figura IV.32.f -A escola preocupa-se que os sejam capazes de estudar sozinhos

2.9.1.7. A escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de se concentrar

Do total dos inquiridos 91% considera que a escola se preocupa com a capacidade de concentração dos seus alunos e apenas 8% discorda (Figura IV.32.g).

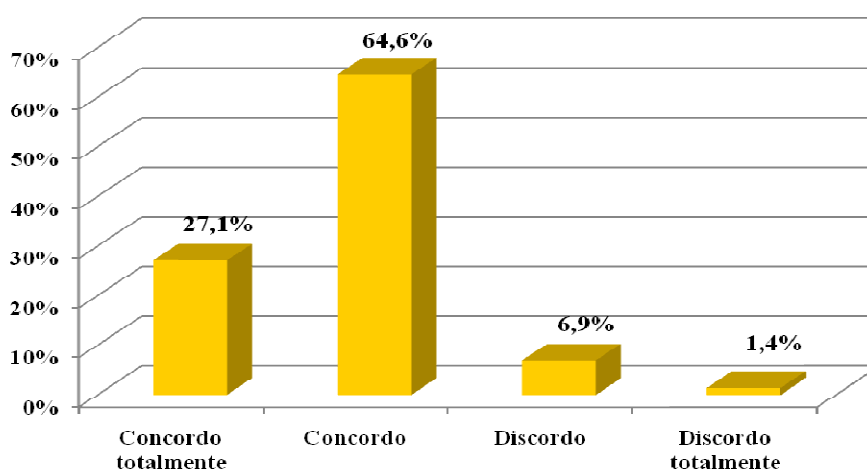


Figura IV.32.g - A escola preocupa-se que os alunos sejam capazes de se concentrar

2.9.1.8. A escola preocupa-se que os alunos sejam responsáveis pela sua aprendizagem

Do total dos inquiridos, 92,5% está de acordo com a afirmação “a escola preocupa-se que os alunos sejam responsáveis pela sua aprendizagem”, encontrando-se em desacordo 7,5% dos inquiridos (Figura IV.32.h).

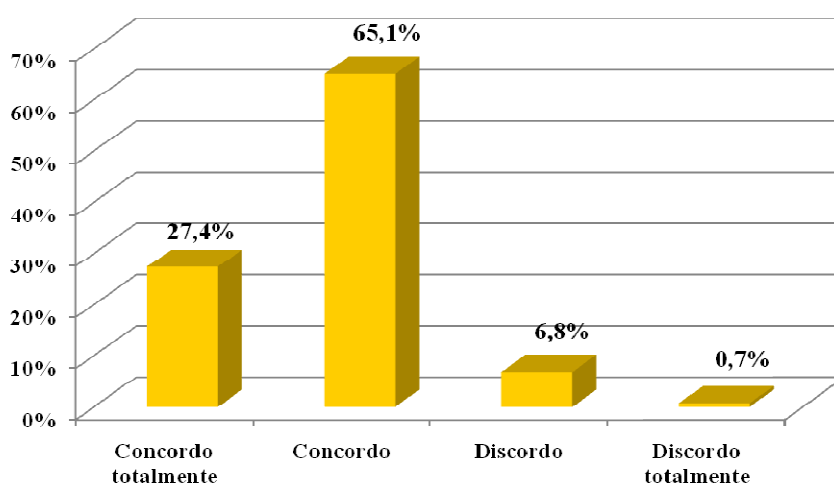


Figura IV.32.h -A escola preocupa-se que os alunos sejam responsáveis pela sua aprendizagem

2.9.1.9. A escola preocupa-se que os alunos saibam trabalhar em grupo

A grande maioria dos inquiridos (94.6%) está de acordo com a afirmação “a escola preocupa-se que os alunos saibam trabalhar em grupo”, apenas uma pequena parte (5,4%) não partilha da mesma opinião (Figura IV. 32.i)

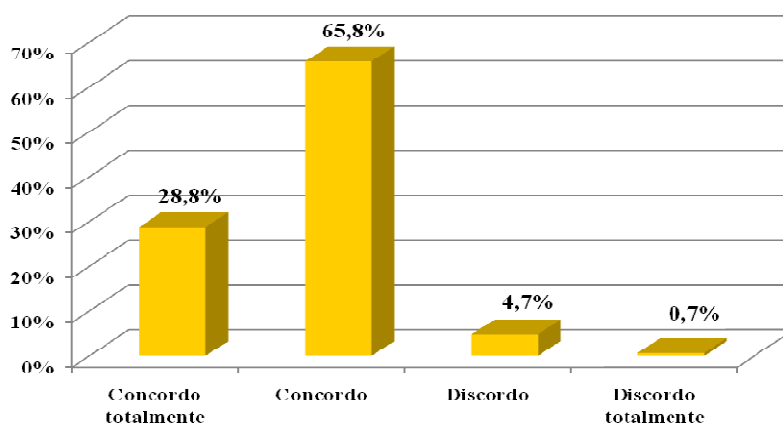


Figura IV.32.i -A escola preocupa-se que os alunos saibam trabalhar em grupo

2.9.1.10. A escola preocupa-se que os alunos sejam solidários e se interessem pelos outros

A maioria dos inquiridos (87,6%) está convicta que a escola se preocupa com a solidariedade e interesse entre os alunos. No entanto, ainda existe 12,3% dos inquiridos que não está de acordo (Figura IV.32.j).

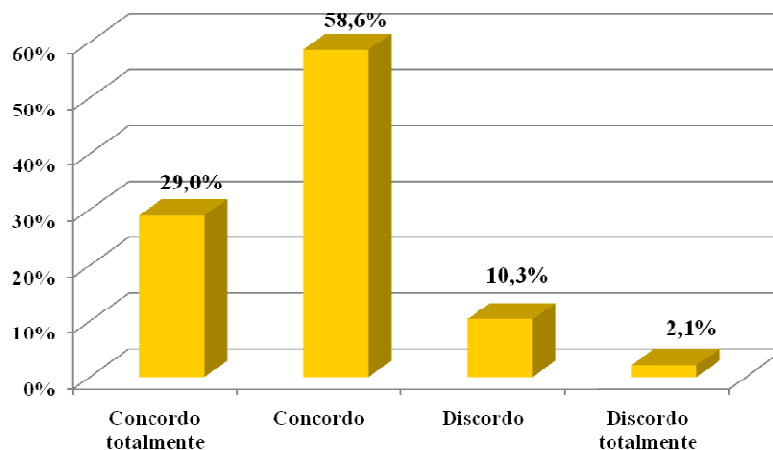


Figura IV.32.j - A escola preocupa-se que os alunos sejam solidários e se interessem pelos outros

2.9.1.11. A escola preocupa-se que os alunos respeitem os sentimentos dos outros

A grande maioria dos nossos inquiridos (90,9%) partilha da afirmação “A escola preocupa-se que os alunos respeitem os sentimentos dos outros”, uma pequena parte não tem a mesma opinião (Figura IV.32.k).

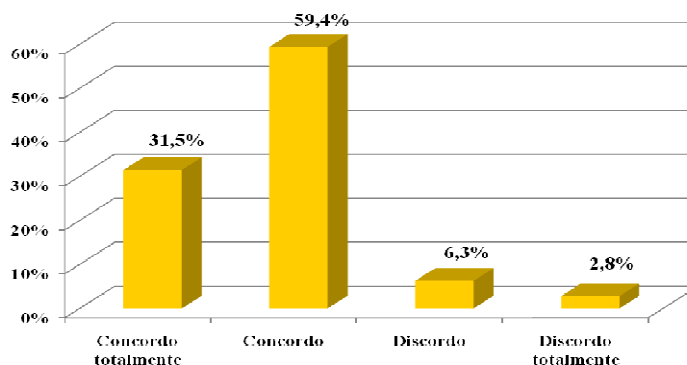


Figura IV.32.k - A escola preocupa-se que os alunos respeitem os sentimentos dos outros

2.9.1.12. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a idade

Do total dos inquiridos, 92,5% concorda com a preocupação da escola em que os seus alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a idade. Apenas uma minoria (7,8%) não está de acordo, como nos mostra a Figura IV.32.1 i

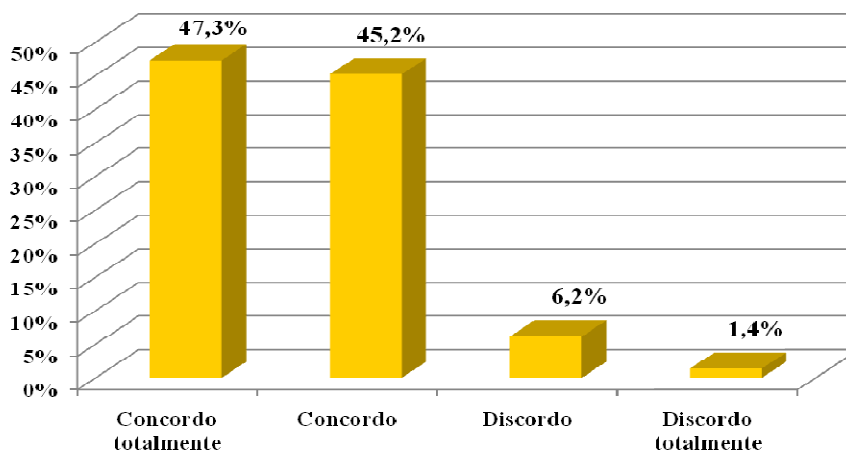


Figura IV.32.1.i - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a idade

2.9.1.13. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o género

Relativamente à afirmação "A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o género" a maioria (94,5%) partilha da mesma opinião, apenas 5,5% apresenta opinião contrária, como nos revela a Figura IV.32.1.ii.

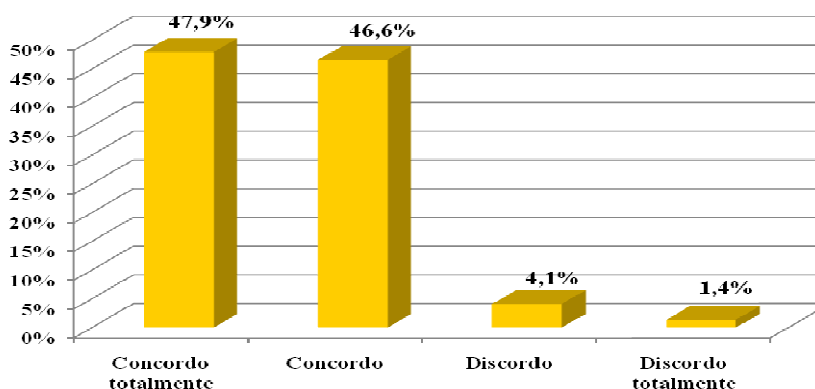


Figura IV.32.1.ii - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o género

2.9.1.14. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for país de origem

A grande maioria dos nossos inquiridos (92,5%) tem a opinião de que “A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o país de origem” e 7,5% dos inquiridos não está de acordo (Figura IV.32.1.iii).

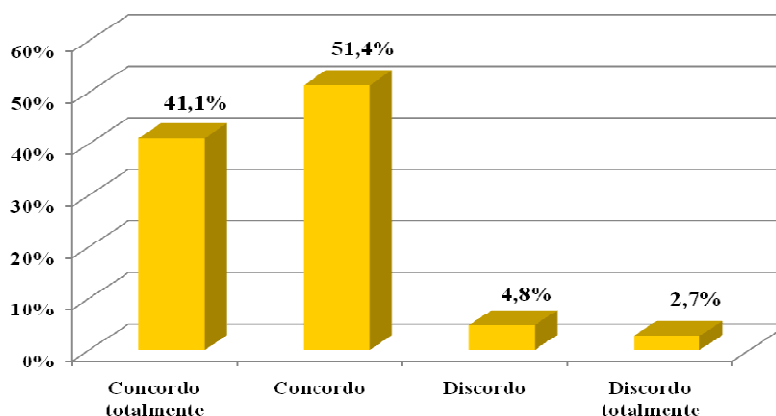


Figura IV.32.1.iii - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for o país de origem

2.9.1.15. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a religião

Também no que respeita à religião, a grande maioria (93,1%) está de acordo a afirmação “A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a religião” e uma pequena parte está em desacordo, como nos mostra a Figura 32.1.iv.

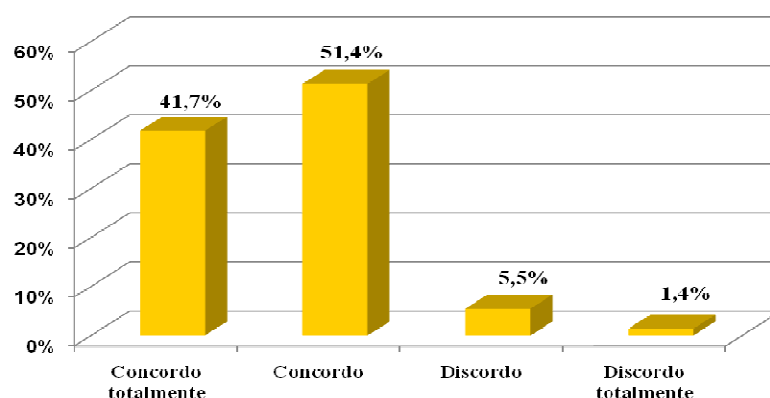


Figura IV.32.1.iv - A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a religião

2.9.1.16. A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a etnia

Quanto à preocupação da escola relativamente aos alunos respeitarem todas as pessoas independentemente da sua etnia, a maioria dos inquiridos (89%) considera que respeita. No entanto como nos mostra a Figura IV.32.l.v, 10,9% dos inquiridos não considera que exista preocupação por parte da escola.

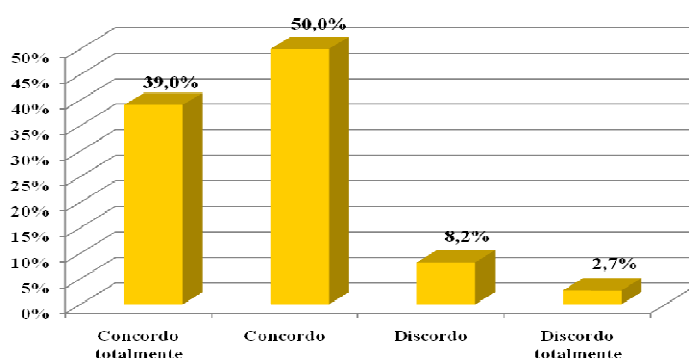


Figura IV.32.l.v- A escola preocupa-se que os alunos respeitem todas as pessoas, seja qual for a etnia

2.9.2. A importância da aprendizagem dos alunos

2.9.2.1 Os alunos nesta escola trabalham bastante para ter sucesso escolar

A maioria dos inquiridos (62,2%) está de acordo com a afirmação “os alunos nesta escola, trabalham bastante para ter sucesso escolar” e 37,8% está em desacordo, como nos mostra a Figura IV. 33.a.

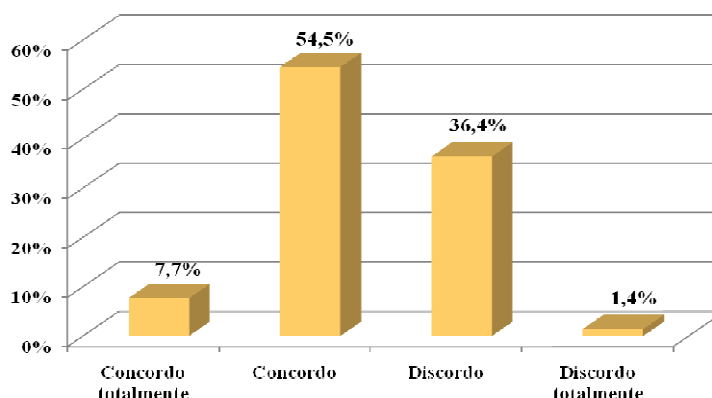


Figura IV.33.a - Os alunos nesta escola trabalham bastante para ter sucesso escolar

2.9.2.2. Os alunos nesta escola percebem o que lhes está a ser ensinado

A maioria dos nossos inquiridos (70,5%) partilha da afirmação “Os alunos, nesta escola, percebem o que lhes está a ser ensinado”. No entanto, verifica-se que 29,5% dos nossos inquiridos não está de acordo, como podemos verificar na Figura IV.33.b.

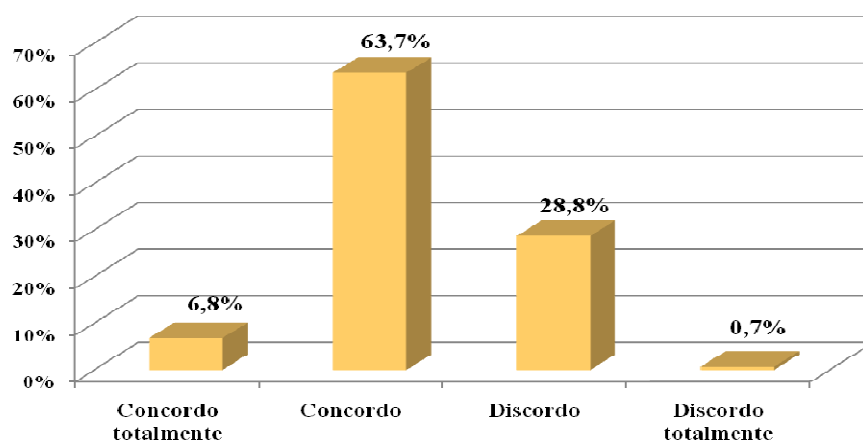


Figura IV.33.b - Os alunos nesta escola percebem o que lhes está a ser ensinado

2.9.2.3. Os alunos nesta escola aprendem “coisas” importantes

A quase totalidade dos nossos inquiridos (92,5%) considera que aprende coisas importantes na escola. Apenas 7,5%, não partilha da opinião da maioria, como nos mostra a Figura IV.33.c.

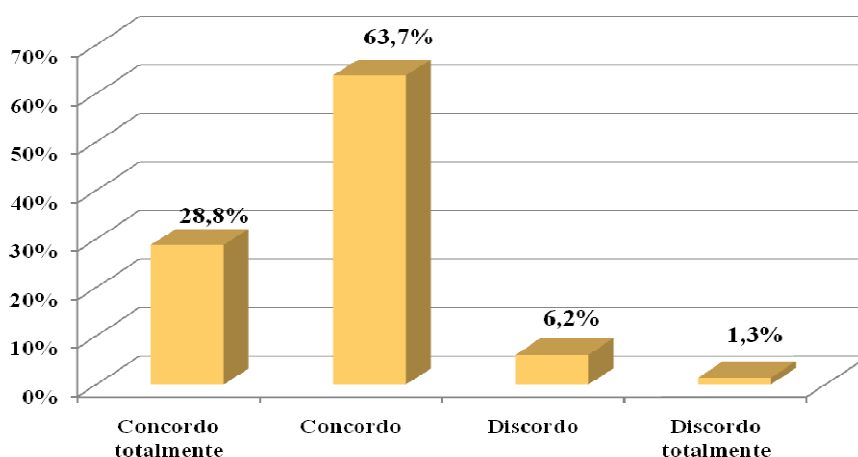


Figura IV.33.c - Os alunos nesta escola aprendem coisas importantes

2.9.2.4. Os alunos nesta escola aprendem “coisas” do seu interesse

A maioria dos inquiridos (82,7%) está de acordo com a aprendizagem de “coisas” do seu interesse, enquanto que 16,6% discorda desta opinião e 0,7% discorda totalmente (Figura IV. 33.d.).

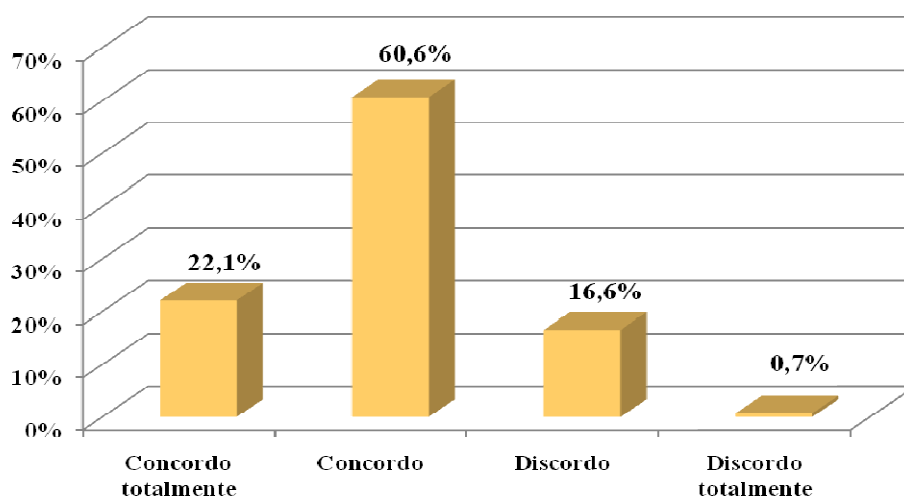


Figura IV.33.d - Os alunos nesta escola aprendem “coisas” do seu interesse

2.9.2.5. Os alunos nesta escola produzem materiais

Quanto à afirmação “Os alunos nesta escola produzem materiais”, mais de dois terços dos inquiridos (79,2%) concorda com a afirmação. Dos restantes, 19,4% discorda e 1,4% discorda totalmente, como podemos verificar na observação da Figura IV. 33.e.

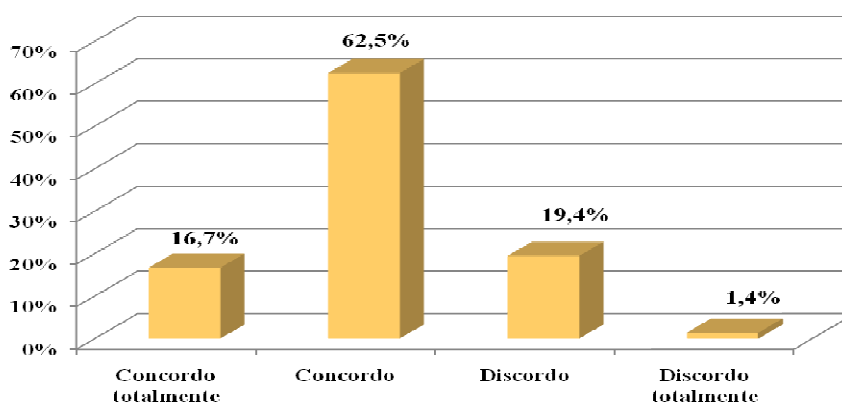


Figura IV.33.e - Os alunos nesta escola produzem materiais

2.9.2.6. Os alunos nesta escola realizam projectos

A grande maioria dos inquiridos (95.2%) está completamente de acordo com a afirmação “os alunos nesta escola realizam projectos”, havendo apenas 4,8% que não concorda (Figura IV.33.f).

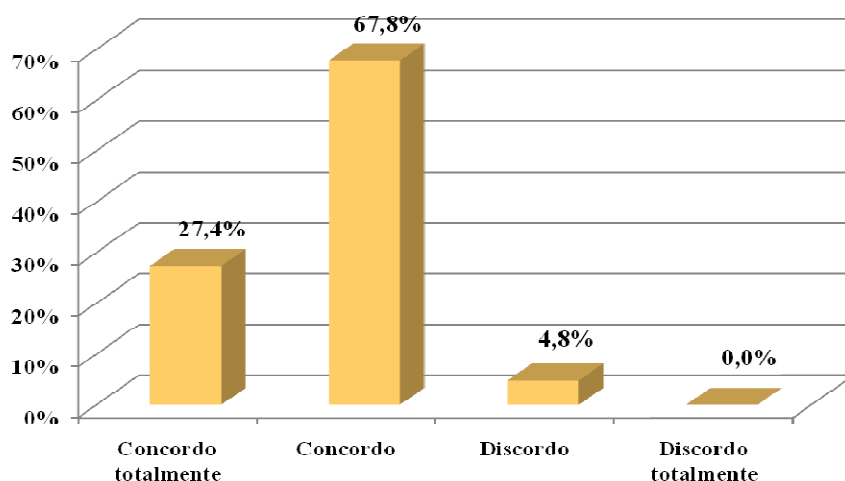


Figura IV.33.f - Os alunos nesta escola realizam projectos

2.9.2.7. Os alunos nesta escola realizam trabalhos em grupo

Próximo da totalidade dos inquiridos (96,6%) concorda que “os alunos nesta escola realizam trabalhos em grupo”, apenas um pequeno número (3,4%) não aceita esta ideia (Figura IV.33.g).

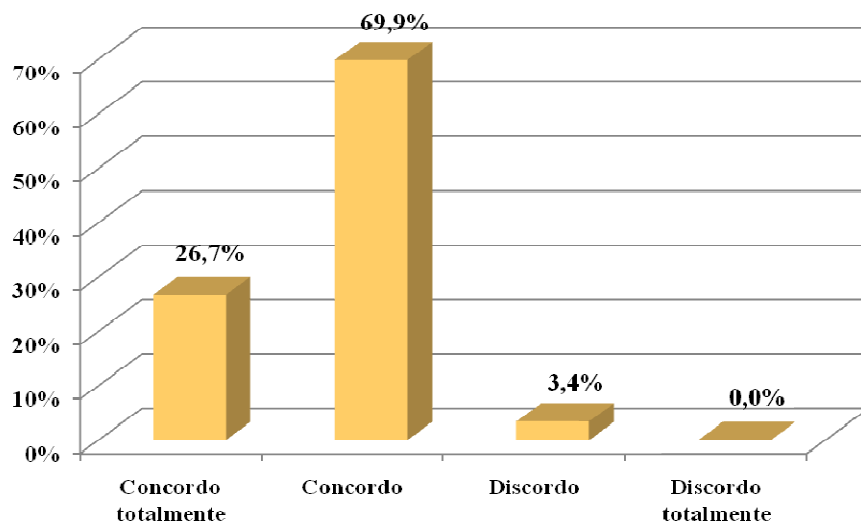


Figura IV.33.g - Os alunos nesta escola realizam trabalhos em grupo

2.9.2.8. Os alunos nesta escola fazem apresentações

Quase a totalidade dos inquiridos (97,9%) está de acordo que “os alunos nesta escola fazem apresentações” como nos revela a Figura IV.33.h.

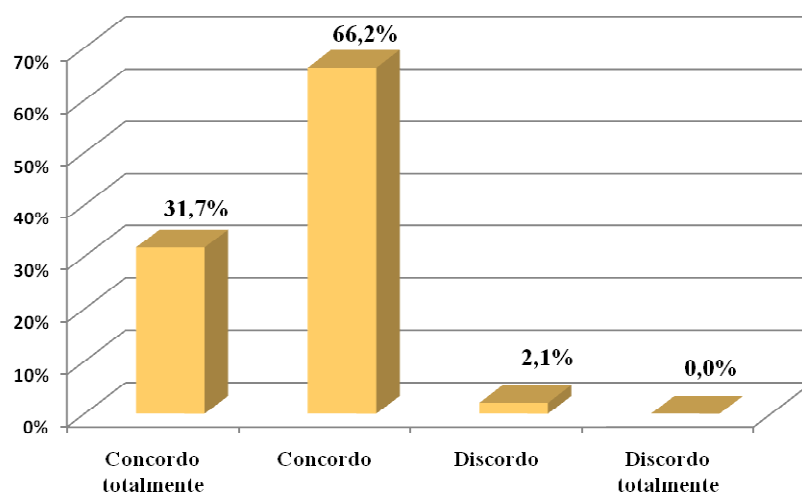


Figura IV.33.h - Os alunos nesta escola fazem apresentações

2.9.2.9. Os alunos nesta escola realizam debates

A maioria dos inquiridos (74,5%) concorda com a afirmação “os alunos nesta escola realizam debates”, 21,4% discorda desta opinião e há ainda 4,1% que discorda totalmente (Figura IV.33.i).

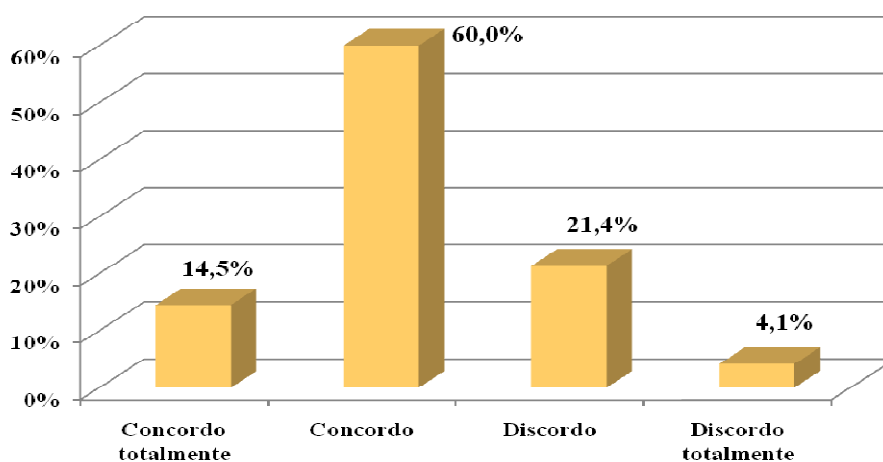


Figura IV.33.i - Os alunos nesta escola realizam debates

2.9.2.10. Os alunos nesta escola realizam visitas de estudo

Mais de dois terços dos inquiridos (82%) está de acordo com o facto dos alunos realizarem visitas de estudo, contudo, 13,8% discorda e 4,2% discorda totalmente com tal facto (Figura IV.33.j).

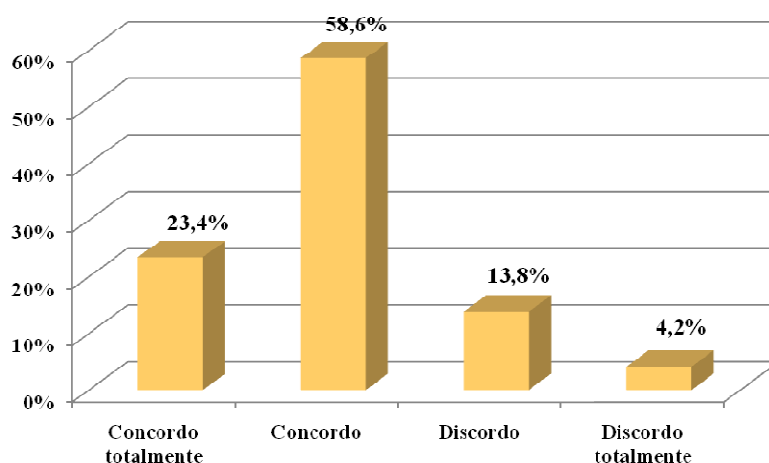


Figura IV.33.j - Os alunos nesta escola realizam visitas de estudo

2.9.3. Valorização da escolaridade

2.9.3.1. Os alunos valorizam o facto de poderem estudar

Quanto a afirmação “os alunos valorizam o facto de poderem estudar” os nossos inquiridos tem opiniões muito próximas, assim 53,1% valoriza o facto de poder estudar, 9,7% valoriza totalmente, 34,4% discorda e 2,8% discorda totalmente (Figura IV.34.a).

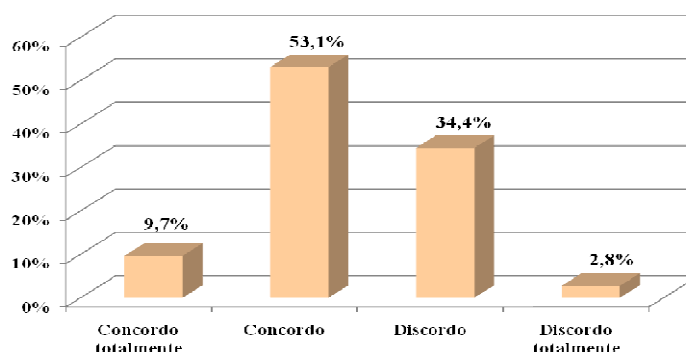


Figura IV.34.a - Os alunos valorizam o facto de poderem estudar

2.9.3.2. Os alunos percebem a importância dos estudos para a sua vida futura

A maioria dos inquiridos (72,9%) percebe a importância dos estudos para a sua vida futura. Porém, 27,1% não partilha da mesma opinião (Figura IV.34.b).

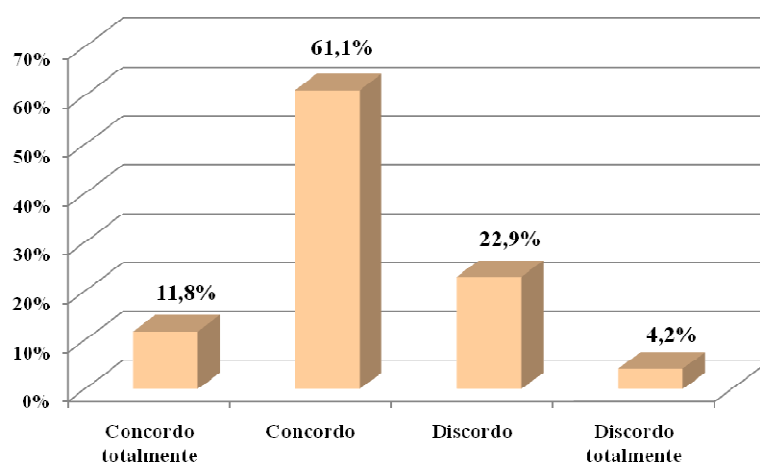


Figura IV.34.b - Os alunos percebem a importância dos estudos para a sua vida futura

2.9.3.3. Os alunos consideram que a escola lhes dá uma formação para a vida futura

Como se pode aferir na Figura IV.34.c, a maioria dos inquiridos (78,5%) considera que a escola lhes proporciona formação para a vida futura. Todavia 21,5% não está de acordo com os colegas.

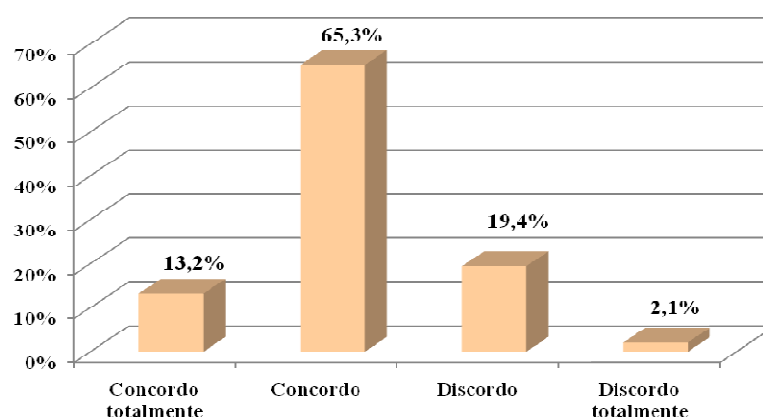


Figura IV.34.c - Os alunos consideram que a escola lhes dá uma formação para a vida futura

2.9.3.4. Os professores transmitem aos alunos a importância do estudo

Na opinião de 89% dos inquiridos, “os professores transmitem aos alunos a importância do estudo”, apenas 11% discordam desta opinião, como podemos constatar na Figura IV.34.d.

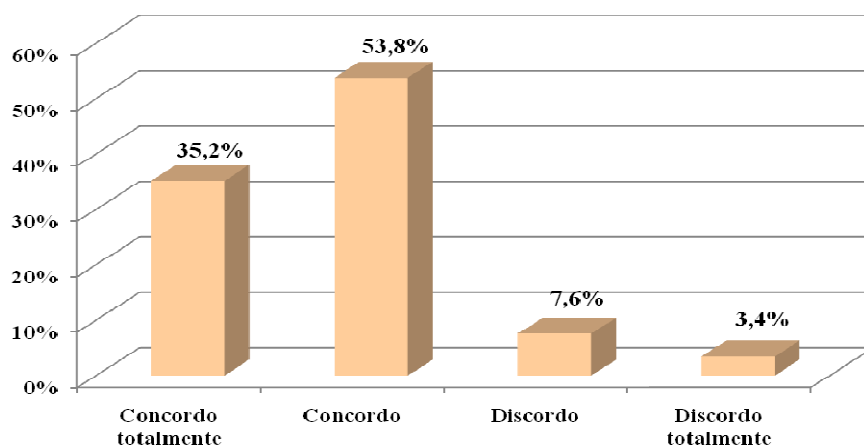


Figura IV.34.d - Os professores transmitem aos alunos a importância do estudo

2.10. Segurança na escola

2.10.1. Os alunos nesta escola sentem-se normalmente em segurança

Quanto à afirmação “Os alunos nesta escola sentem-se normalmente em segurança”, 87,7% dos nossos inquiridos manifesta essa opinião, existindo contudo 12,3% que não partilha da mesma opinião (Figura IV.35.a).

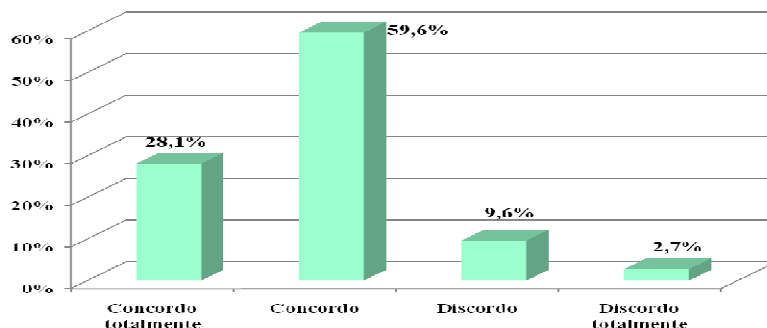


Figura IV.35.a - Os alunos nesta escola sentem-se normalmente em segurança

2.10.2. Nesta escola há controlo nas entradas

A maioria dos inquiridos (80,7%) afirma que há controlo nas entradas da escola. Apesar disso ainda existe um grupo significativo (19,3%) que tem opinião contrária (Figura IV. 35.b).

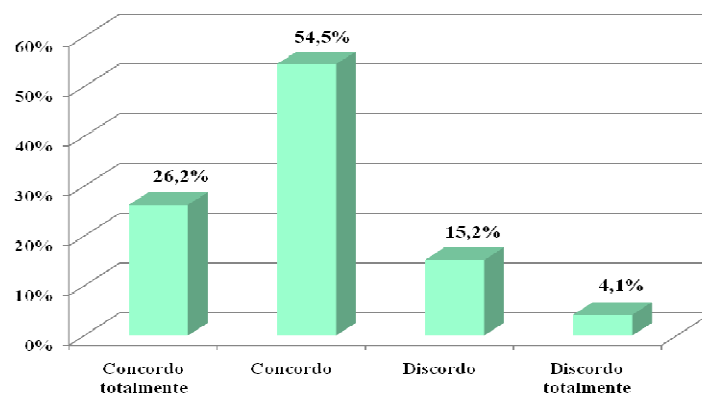


Figura IV.35.b - Nesta escola há controlo nas entradas

2.10.3. Quando há conflitos os pares intervêm

A grande maioria dos inquiridos (86,9%) partilha da afirmação "Quando há conflitos há intervenção dos colegas" e 13,1% tem opinião contrária (Figura IV.35.c).

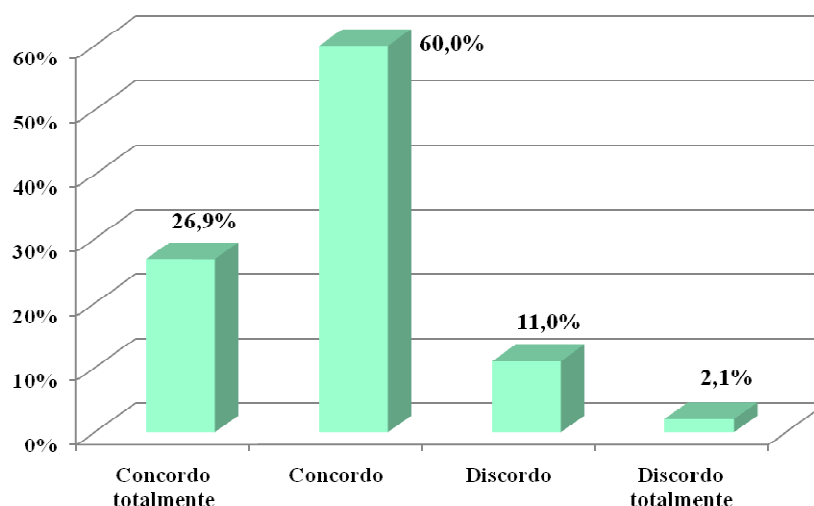


Figura IV.35.c - Quando há conflitos há intervenção dos colegas

2.10.4. Os professores intercedem em situação de conflito entre pares

Relativamente à afirmação “Quando há conflitos entre alunos, os professores costumam intervir de imediato”, pouco mais de metade dos nossos inquiridos (61,9%) está de acordo e 38,2 % não partilha da mesma opinião (Figura IV.35.d).

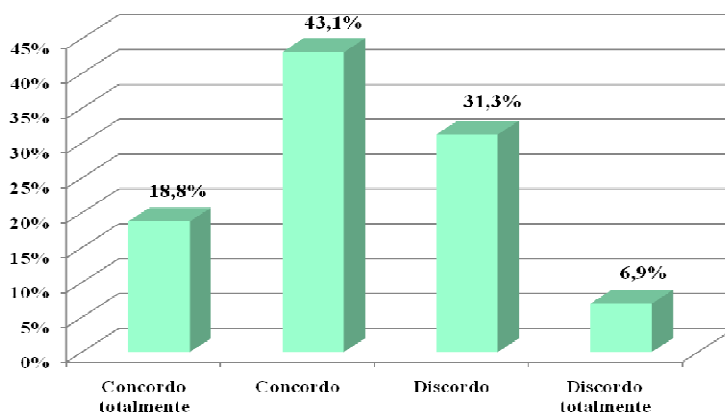


Figura IV.35.d - Quando há conflitos entre alunos, os professores costumam intervir de imediato

2.10.5. Como intervêm os professores em situação de conflito entre os pares

Relativamente à questão “Como intervêm os professores em situação de conflito entre os pares” as respostas foram variadas. Assim, 34,1% refere que os professores, “separam os alunos”, 14,3% afirma simplesmente que “intervêm”; 12,9% refere que “acalmam os alunos”, 8,6% para ambas as intervenções “falam com os alunos”, “mandam parar”. Outras das formas de intervenção que os nossos inquiridos focaram foram: “ensinam regras”, “pedem explicações”, 5,7%, “os professores resolvem”, “levam os alunos ao Director”(4,3%) e “chamam a funcionária”, “falam com os pais” e “estabilizam os alunos” (1,4%) (Figura IV.35.e).

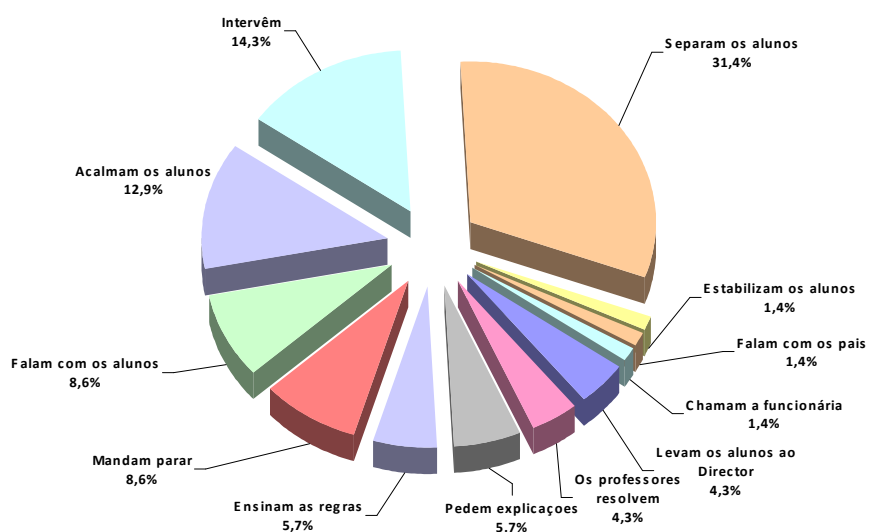


Figura IV.35.e - Indica de que forma os professores intervêm quando conflitos

2.10.6. Os assistentes operacionais intercedem em situação de conflito entre pares

Mais de metade dos inquiridos (69,5%) concorda com a afirmação “quando há conflitos entre alunos, os assistentes operacionais costumam intervir”, no entanto 30,5% dos inquiridos tem opinião contrária (Figura IV.35.f).

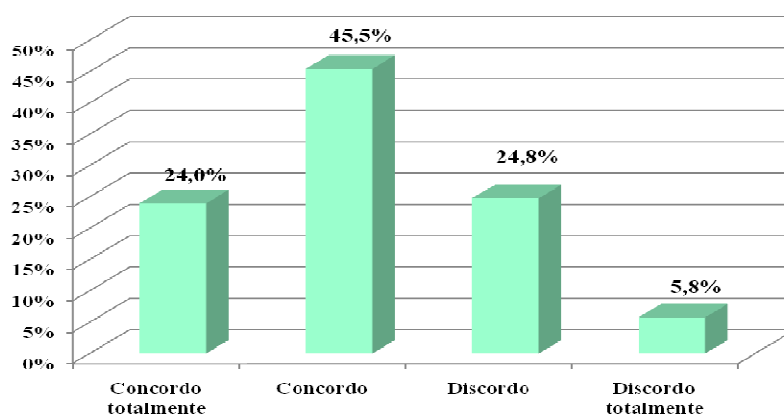


Figura IV.35.f - Quando há conflitos entre alunos, os assistentes operacionais costumam intervir de imediato

2.10.7. Como intervêm os assistentes operacionais em situação de conflito entre os pares

Dos inquiridos que optara na afirmação anterior “concorda” ou “concorda totalmente” que “quando há conflitos entre os alunos, os assistentes operacionais costumam intervir”, desses respondentes afirmam que os assistentes operacionais: “separam os alunos” (42%), “intervêm” (13%), “mandam parar” (11,6%), “levam os alunos ao Director” (10,1%), “falam com os alunos” (7,2%), “gritam “ e “acalmam os alunos” (4,3%), “os assistentes operacionais resolvem”, “pedem explicações” (2,9%), apenas uma pequena parte (1,4%) afirma “estabilizam os alunos” (Figura IV. 35.g).

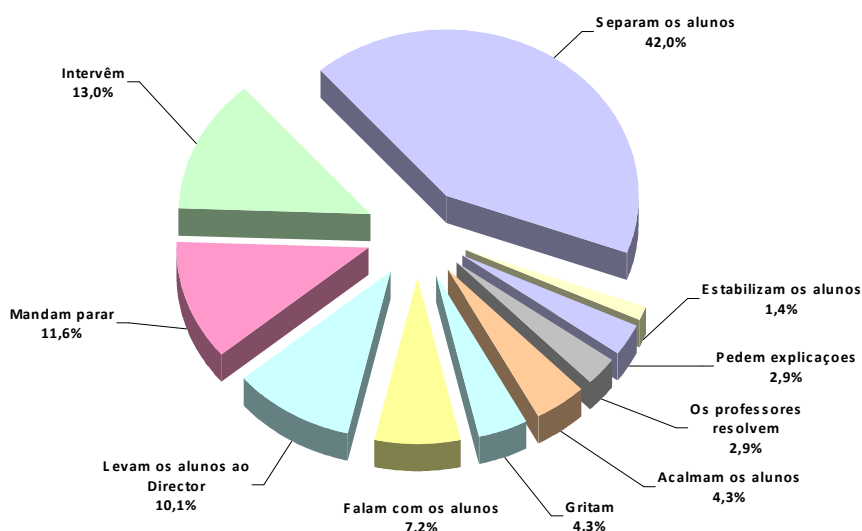


Figura IV.35.g - Indica de que forma os assistentes operacionais costumam intervir

2.10.8. Alunos que são insultados ou humilhados

A maioria dos inquiridos (62,4%) está de acordo com a afirmação “ nesta escola, há alunos que são frequentemente insultados e humilhados”. Destes, 25,5% concorda totalmente e 37,6% discorda de tal opinião (Figura IV.35.h).

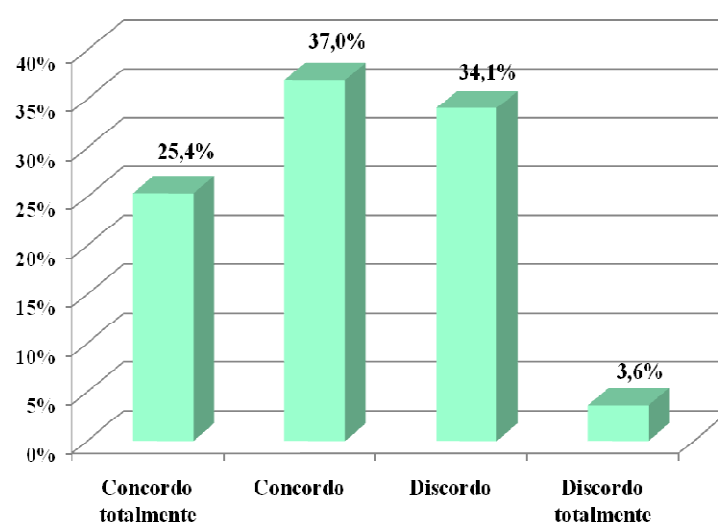


Figura IV.35.h - Nesta escola, há alunos que são frequentemente insultados e humilhados

2.10.9. Alunos que frequentemente batem em colegas

A maioria dos inquiridos (51,8%) discorda da afirmação “nesta escola, há alunos que frequentemente batem nos colegas”, no entanto ainda há uma percentagem significativa de inquiridos, 48,3%, que concorda com a afirmação (Figura IV.35.i).

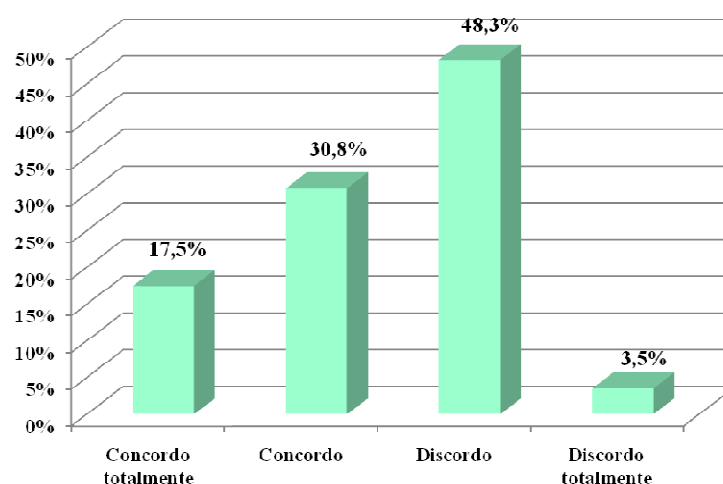


Figura IV.35.i - Nesta escola, há alunos que, frequentemente batem nos colegas

2.10.10. Alunos que frequentemente tratam mal os mais fracos

Quanto à afirmação “nesta escola, há alunos que frequentemente tratam mal os mais fracos” a maioria (68,3%) concorda, e dentro deste grupo há mesmo 19,7% que “concorda totalmente”. Dos restantes inquiridos, 31,7% discorda, como mostra a Figura IV.35.j.

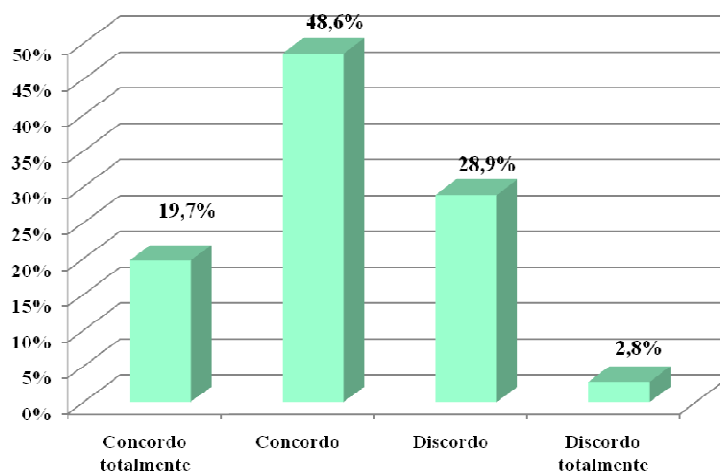


Figura IV. 35.j - Nesta escola, há alunos que frequentemente tratam mal os mais fracos

2.10.11. Alunos que frequentemente tratam mal os mais gordos

Pouco mais do que a maioria (57,4%) admite que “nesta escola há alunos que são frequentemente mal tratados pelo facto de serem gordos”, 48,6% discorda de tal opinião (Figura IV.35. k).

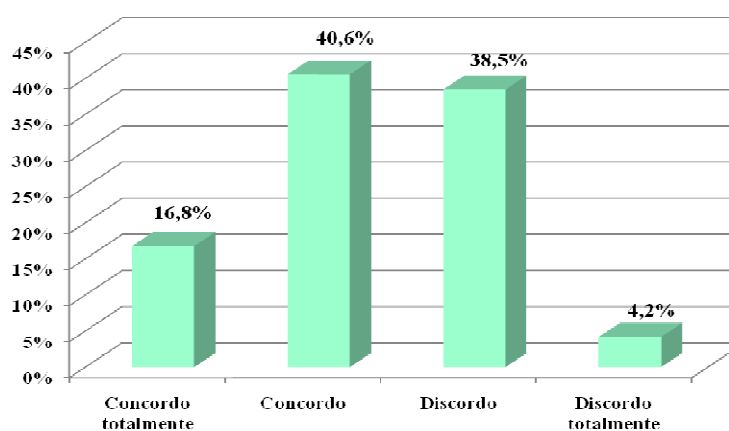


Figura IV.35.k - Nesta escola, há alunos que, frequentemente tratam mal os mais gordos

2.10.12. Alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia

Quanto à afirmação “nesta escola, há alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia” pouco mais de metade dos inquiridos (51,4%) discorda desta opinião, contudo 48,6% está de acordo e destes 12,7% concorda totalmente, como mostra a Figura IV.35.l.

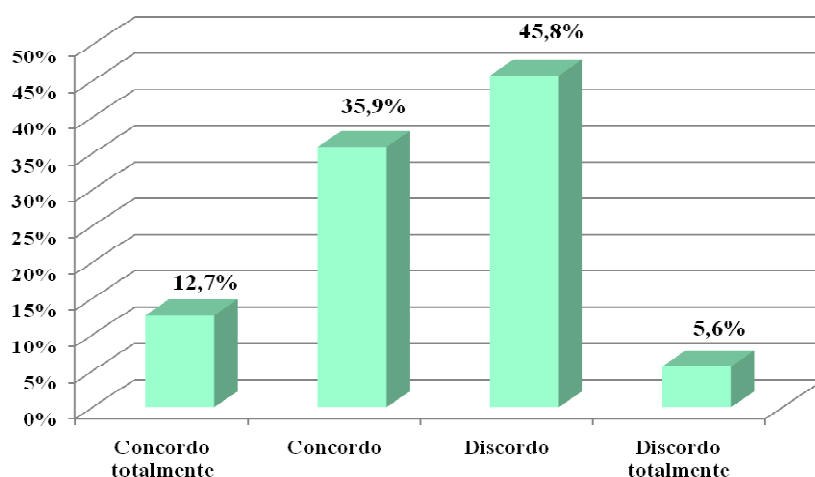


Figura IIV.35.l - Nesta escola, há alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia

2.10.13. Alunos a quem tiram coisas

Sobre a afirmação “nesta escola, há alunos a quem tiram coisas” a maioria dos inquiridos (68,5%) partilha desta opinião, os restantes 31,5% discorda desta opinião (Figura IV.35.m).

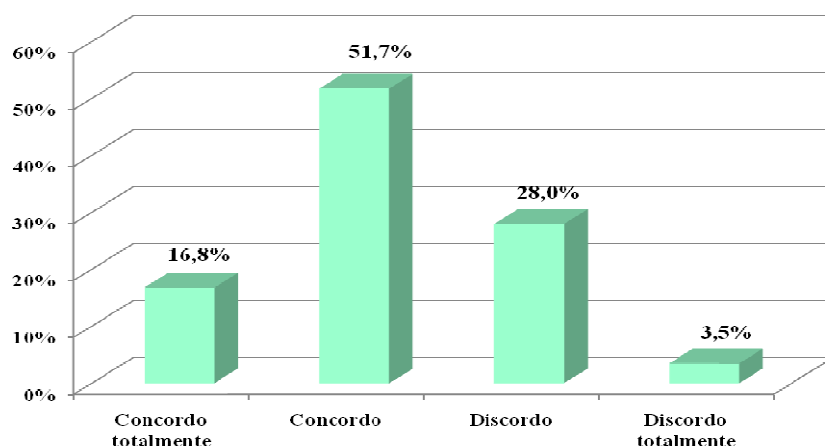


Figura IV.35.m - Nesta escola, há alunos a quem tiram coisas

2.10.14. Alunos de quem ninguém gosta

Relativamente à afirmação “nesta escola, há alunos de quem ninguém gosta”, a maioria (65,1%) concorda, 21% destes inquiridos concorda totalmente mas um número ainda significativo (34,9%) rejeita esta opinião, como mostra a Figura IV.35.n.

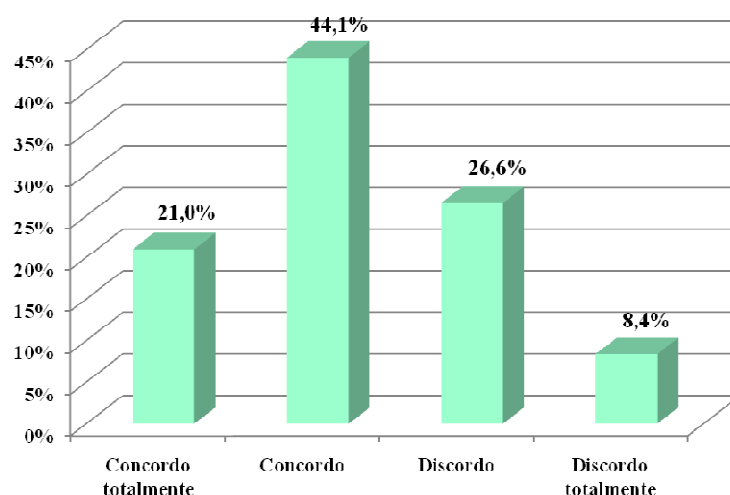


Figura IV.35.n - Nesta escola, há alunos de quem ninguém gosta

2.10.15. Alunos que já foram mal tratados

A grande maioria dos inquiridos (78,9%) discorda da afirmação “nesta escola, já alguém te tratou mal”. No entanto, a Figura 35 IV.o, informa que 21,1% está de acordo.

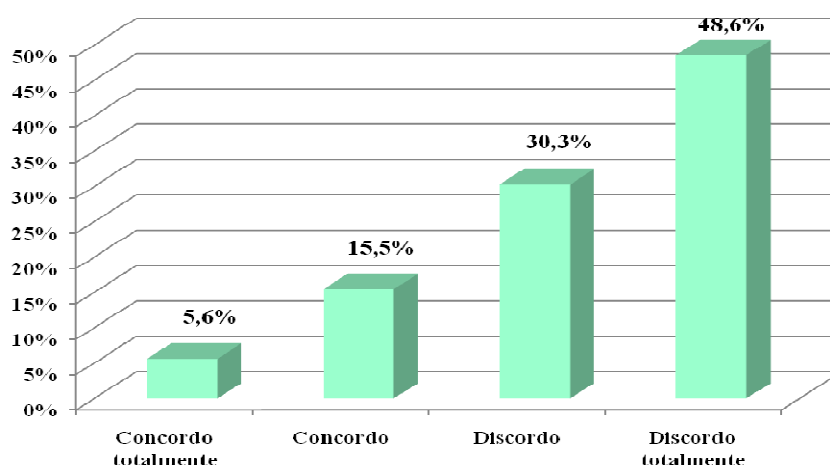


Figura IV.35.o - Nesta escola, já alguém te tratou mal

2.10.16. Alunos que já trataram mal alguém

Quanto à afirmação “nesta escola, já trataste mal alguém” a maioria dos inquiridos (90,1%) rejeita tal afirmação, no entanto, uma minoria 9,9% aceita que já tenha tratado mal algum colega, como mostra a Figura IV.35.p.

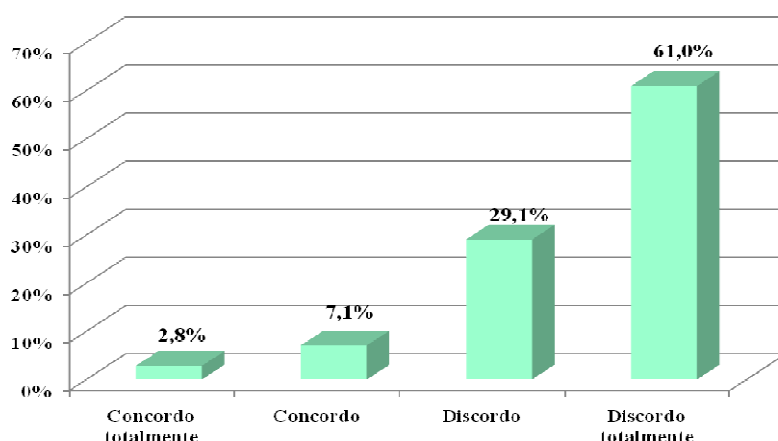


Figura IV. 35.p - Nesta escola, já trataste mal alguém

2.10.17. Espaços escolares, onde os alunos se sentem menos seguros

O espaço escolar onde os alunos se sentem menos seguros é “à entrada da escola” (66,9%) e no recreio (58,2%). Os lugares onde os alunos se sentem mais seguros e por ordem decrescente são: “salas de aula “ e “pavilhões” (94,2%), “bar” (84,2%), “refeitório” (83,6%) e sala de alunos (80,6%), (Figura IV.36).

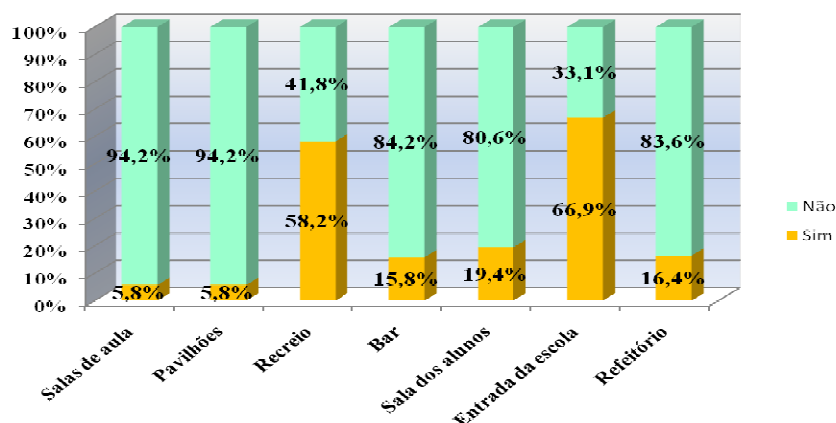


Figura IV.36 - O lugar onde os alunos se sentem menos seguros

2.10.18. Situações observadas pelos alunos, no espaço escolar

Como mostra a Figura IV.39, a maioria dos alunos já viu “paredes riscadas” (89%), “vidros partidos” (76%). Um número considerável dos inquiridos já viu “alunos embriagados” (40%), “alunos a roubarem” (31%), e “alunos a consumirem droga” (13,1%).

As situações menos observadas pelos alunos foram “alunos a venderem droga” (9,7%) e “alunos a comprarem drogas” (7,6%).

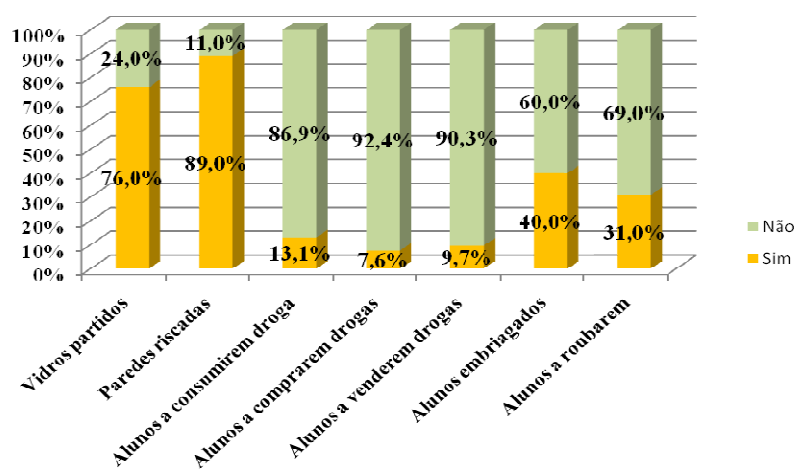


Figura IV.37 - Nesta escola já viste...

2.11 Clima de Justiça

2.11.1. Existência de regras

Relativamente à afirmação “existe um conjunto de regras para os alunos seguirem, o Regulamento Interno” a quase totalidade dos alunos (98,6%) declara conhecer a existência dessas regras, como nos mostra a Figura IV.38.a.

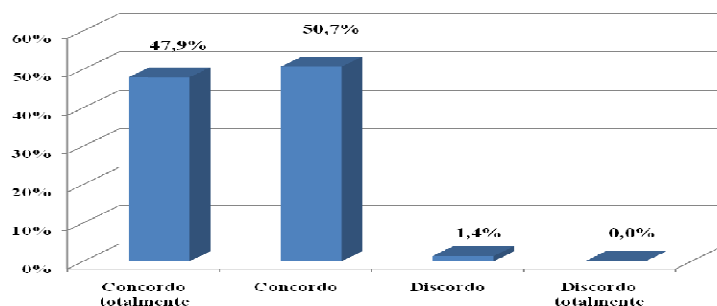


Figura IV.38.a - Nesta escola existe um conjunto de regras para os alunos seguirem

2.11.2. Os alunos são informados das regras a cumprir

Quase a totalidade dos inquiridos (93,1%) declara que “os alunos são informados das regras que têm que cumprir na escola” (Figura IV.38.b).

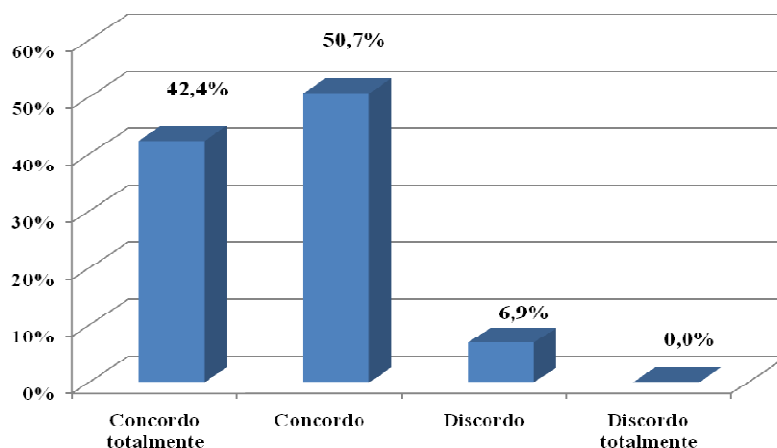


Figura IV.38.b - Nesta escola, os alunos são informados das regras que têm que cumprir

2.11.3. Os alunos são informados sobre os critérios de avaliação

Com os dados fornecidos pela Figura IV. 38.c, constatamos que quase a maioria dos alunos, 97,2%, afirma que “são informados dos critérios de avaliação”.

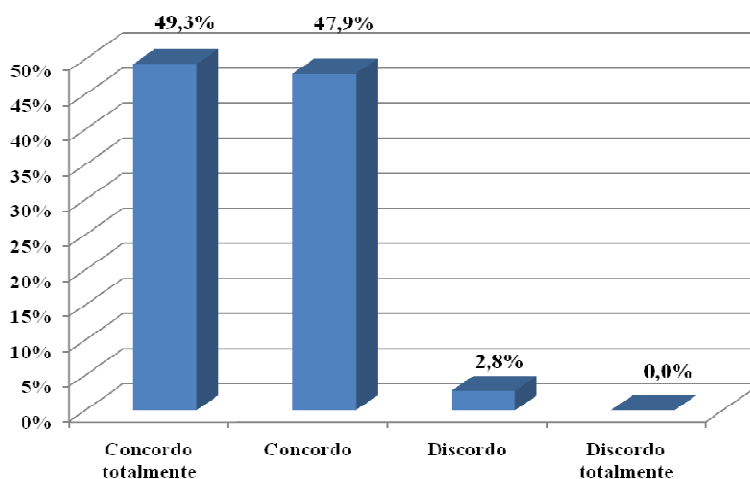


Figura IV.38.c - Nesta escola, os alunos são informados dos critérios de avaliação

2.11.4. As regras a cumprir são justas

Quando os alunos se têm que manifestar quanto a “as regras que os alunos têm de cumprir são justas” a maioria (82,5%) concorda com a justeza dessas regras, como nos mostra a Figura IV.38.d.

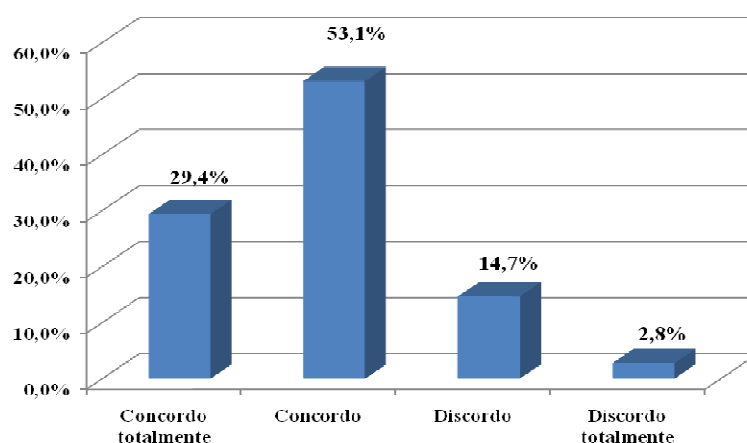


Figura IV.38.d - Nesta escola, as regras que os alunos têm que cumprir são justas

2.11.5. Os alunos são tratados de forma justa

A maioria dos inquiridos (82,6%) acredita que “os alunos são tratados de forma justa”, como podemos observar na Figura IV.38.e.

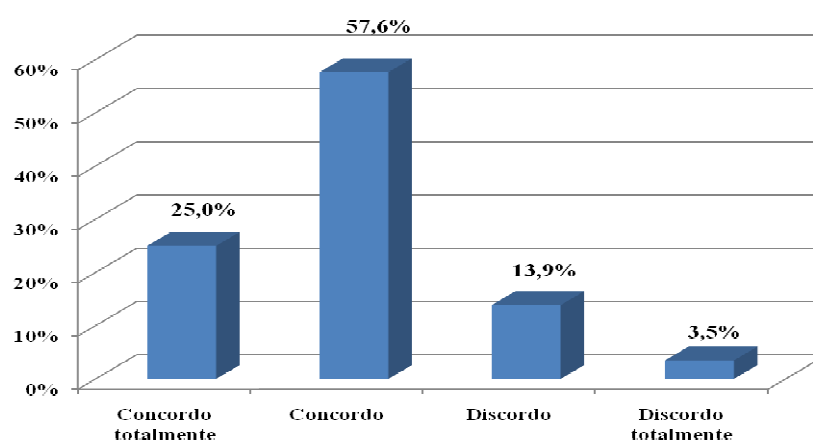


Figura IV.38.e - Nesta escola, os alunos são tratados de forma justa

2.11.6. Fundamentos para elogiar os alunos

Quanto à afirmação “quando os professores elogiam os alunos, isso deve-se aos seus comportamentos e não porque simpatizam com eles”, a maioria dos inquiridos (77,1%) está de acordo com esta opinião, mas, no entanto, 22,9% dos inquiridos discorda (Figura IV.38.f).

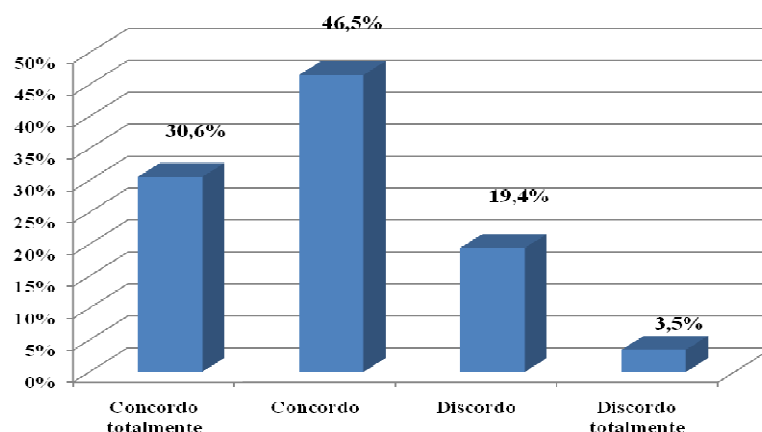


Figura IV.38.f - Nesta escola, quando os professores elogiam os alunos, isso deve-se aos seus comportamentos e não porque simpatizam com eles

2.11.7. Fundamentos para advertir os alunos

A maior parte dos inquiridos (81,2%) admite que “quando os professores chamam à atenção dos alunos isso deve-se aos seus comportamentos e não porque antipatizam com eles”. No entanto, 18,8% discorda desta ideia (Figura IV.38.g).

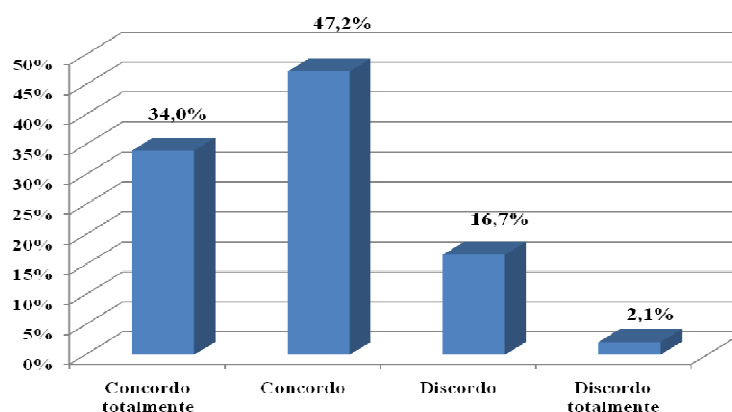


Figura IV.38.g - Nesta escola, quando os professores chamam à atenção dos alunos isso deve-se aos seus comportamentos e não porque antipatizam com eles

2.11.8. Procedimentos uniformes praticados pelos professores

Quase a totalidade dos inquiridos (94,4%) é da opinião que “nesta escola, os alunos são tratados pelos professores da mesma forma independentemente da cor, religião ou país de origem”, apenas uma minoria (5,6%) não partilha desta opinião (Figura IV.38.h)

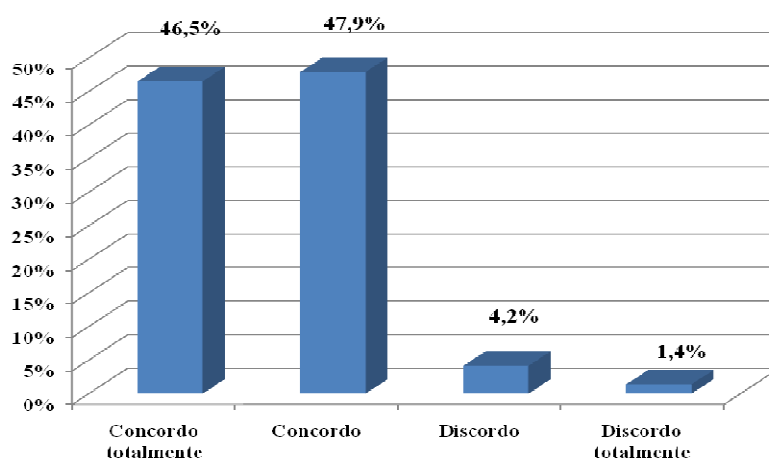


Figura IV.38.h - Nesta escola, os alunos são tratados pelos professores da mesma forma independentemente da cor, religião ou país de origem

2.11.9. Procedimentos uniformes praticados pelos assistentes operacionais

Quase a totalidade dos inquiridos (91,7%) partilha da opinião que “nesta escola, os alunos são tratados pelos assistentes operacionais da mesma forma independentemente da cor, religião ou país de origem”, e somente uma pequena minoria (8,4%) está em desacordo, como mostra a Figura IV.38.i.

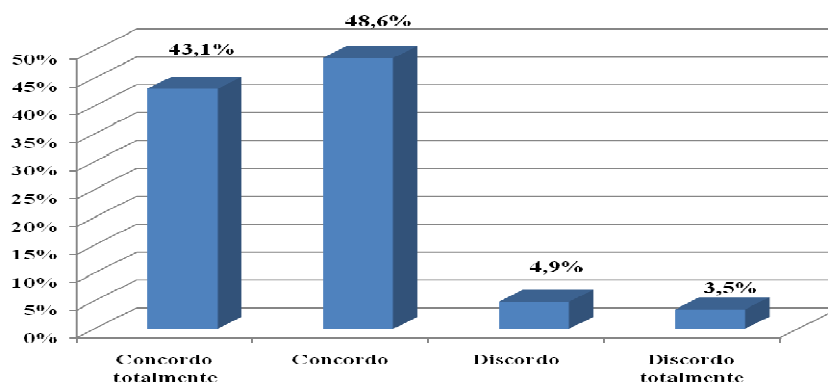


Figura IV.38.i - Nesta escola, os alunos são tratados pelos assistentes operacionais da mesma forma independentemente da cor, religião ou país de origem

2.11.10. Opinião dos alunos sobre a sua escola

No final do questionário foi solicitado aos inquiridos que concluíssem a frase “a minha escola é...”. Assim, obtivemos opiniões muito diversas, a saber, 33,3% dos inquiridos manifestou ser “uma boa escola”, 10,6% considerou a escola “educativa”, 9,8% “segura”, 9,1% “fixe”, 8,3% “agradável”, 5,3% “uma das melhores”, 4,5% “espectacular”, 3,8% “divertida” e 3,0% “grande”.

Ao analisarmos estas opiniões, podemos observar que os inquiridos têm uma imagem muito positiva da sua escola. As restantes opiniões, apesar de menos significativas são positivas, como nos mostra a Figura IV.41.

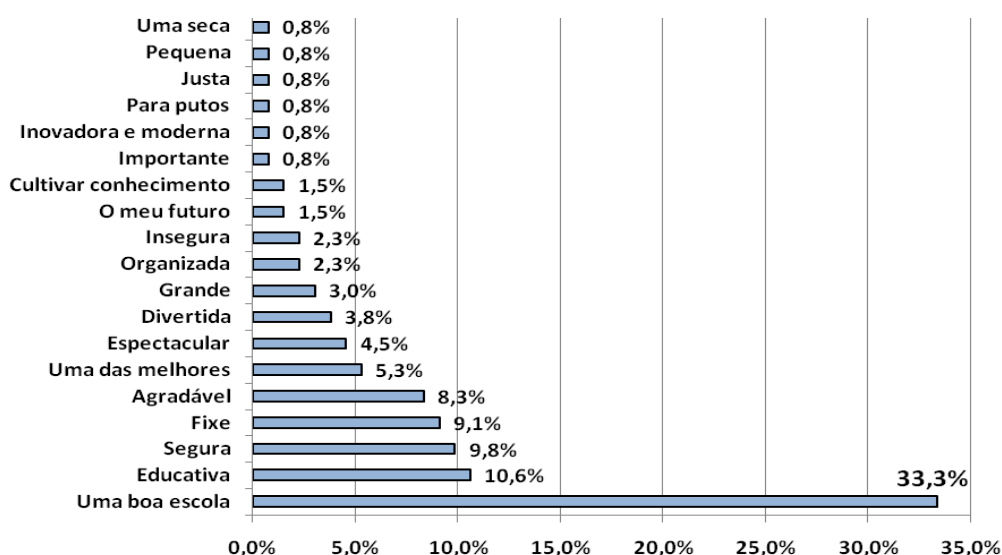


Figura IV.41- A minha escola é...

3. Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
C1-De uma forma geral, como considera o clima da “sua” escola?	Clima de escola	Clima	- Razoável - Processo de avaliação de desempenho - Deixou marcas	- Pior - Clima	Ambos os entrevistados salientam a avaliação de desempenho docente como causa de teorização do clima.
Resposta Director (A): Razoável, o processo de avaliação de desempenho deixou marcas em todas as escolas.		Causas		- Avaliação docente - Cargo de Director	
Resposta Presidente Cons. Geral (B): A implementação da avaliação docente e a criação do cargo de director contribuíram para um pior clima de escola.		Factores	Liderança		Ambos os entrevistados realçam a liderança é um factor que influencia o clima de escola
C2-Na sua opinião, qual o factor que mais contribui para o clima de escola? A: Todos os factores contribuem para o clima de escola, a liderança é importante na conjugação de um processo aglutinador de agrupamento. B: A liderança		Questionários	- Clima - Bastante satisfatório	Liderança	
C3-Como avalia o clima de escola? A: O clima de escola tem vindo a melhorar nos últimos tempos, alguns factores externos continuam activos e a impedir o melhor entendimento entre todos, embora a avaliação dos últimos questionários considera o clima de escola bastante satisfatório					Ambos os interlocutores consideraram o clima satisfatório

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
B: Comparativamente com outras escolas, considero-o satisfatório embora já tenha sido muito bom.	Clima de escola	Avaliação do clima		Satisfatório Embora já tenha sido muito bom	
C3a) Pode esclarecer a que questionário se refere. A: O Questionário foi passado em Janeiro de 2010, à totalidade dos públicos (pais, alunos, professores e funcionários) de uma maneira geral todos os públicos consideram o clima de escola muito satisfatório, com principal realce para os pais.		Questionários	Muito satisfatório		
C 4- O que pensa que poderia ser feito para melhorar o clima da escola?		Melhorar clima	Projecto educativo mobilizador		
A: Construir um projecto educativo mobilizador para todo o agrupamento B: Maior transparência e humanização nas relações entre a liderança e os restantes elementos da comunidade escolar, nomeadamente pessoal docente e não docente. Também deveriam ser tomadas medidas de carácter disciplinar com maior rigor e equidade.			- Maior transparência, - Humanização nas relações, entre a liderança e restantes elementos da comunidade escolar; - Medidas de carácter disciplinar com maior rigor e equidade	Os entrevistados tem opiniões divergentes quanto à melhoria do clima de escola.	

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
D1. Na sua opinião, o que caracteriza esta escola e a distingue das demais? A: O trabalho colaborativo dos docentes e a participação dos pais na vida do agrupamento	Caracterização da escola	O que a distingue	- Trabalho colaborativo dos docentes - Participação dos pais		Ambos dão relevância ao dinamismo existente na escola
B: O grande dinamismo dos seus elementos.				Grande dinamismo	
D2. Quais os principais valores que, na sua opinião, se destacam na vida da escola? A: As palavras-chave que caracterizam o agrupamento são: Rigor - Exigência - Qualidade - Articulação - Participação		Principais valores	- Rigor - Exigência - Qualidade - Articulação - Participação		Os entrevistados caracterizam a escola com adjectivos diferentes, mas que se completam.
B: As relações de proximidade e a organização centrada no aluno.				- Relações de proximidade - Organização centrada no aluno	
D3. Na sua opinião, qual a imagem que a escola tem no exterior? A: A percepção que tenho e confirmada pelos questionários é que a escola goza de uma excelente imagem no exterior. B: Espaço seguro e de qualidade humana e profissional.		Imagem da escola		Excelente imagem	
				- Seguro - Qualidade humana e profissional	

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
E1-Como caracteriza a gestão pedagógica nesta escola? A: A organização do agrupamento é bastante satisfatória, em termos pedagógicos existe um caminho a percorrer, o próximo Projecto Educativo dá um grande relevo a gestão. B: Na medida em que, os coordenadores de departamento nomeados tinham resultado de escolha anterior pelos seus pares, a gestão pedagógica tem decorrido sem grandes sobressaltos, mesmo quando se verificou a implementação da avaliação docente. No entanto, dada a necessidade, que poderá ser sentida pelo Director, da absoluta consonância entre as estruturas de coordenação e supervisão pedagógica e a alteração da carreira docente, poderão conduzir a mais um reforço de liderança. Assim, poderá verificar-se a nomeação de docentes com menor aceitação por parte dos colegas e consequentemente a um pior clima de escola.	Participação organizacional Gestão Pedagógica		• Bastante satisfatório • Projecto Educativo dá relevo à gestão pedagógica		Ambos os entrevistados expressam opiniões consonantes
E2-Como caracteriza a Gestão dos Recursos Humanos? A: Gerir recursos humanos é a parte mais difícil de gerir em qualquer organização; conciliar interesses por vezes contraditórios é uma tarefa difícil		Gestão de recursos humanos	• Difícil de gerir • Conciliar interesses • Contraditórios • Tarefa difícil		

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
B: Penso que deveria ser dada maior relevância à vontade dos interessados, ou seja a liderança deveria preocupar-se mais com o clima de bem-estar, do pessoal docente e não docente, procurando mais consensos.	Participação organizacional	Gestão de recursos humanos		• Preocupação com o clima de bem-estar • Procurar consensos	
E3- Na sua opinião, quais as principais preocupações ao nível da Gestão dos Recursos Humanos?					
A- Três preocupações: 1ª sensibilizar o pessoal que é possível fazer coisas de forma diferente e muito válidas, a 2ª falta de articulação com a autarquia no que diz respeito à transferência de competência para a mesma, e por fim a dificuldade em gerir os recursos humanos distribuídos por diferentes locais.			• Sensibilizar pessoal de modo a fazer coisas diferentes • Articulação com a autarquia • Dificuldade na gestão dos recursos		Os entrevistados revelam pareceres diferentes.
B: Fazer uma boa gestão na óptica dos Encarregados de Educação e alunos mas também salvaguardando os interesses da direcção executiva.		• Fazer boa gestão • Ego de educação • Alunos • Salvaguardando os interesses da direcção executiva			
E4-. Como caracteriza a participação dos professores nas tomadas de decisão sobre a vida da escola?	Participação dos professores				
A: Os docentes são pouco participativos no processo de tomada de decisão, quando é solicitada a opinião, poucos respondem.		• Docentes pouco participativos nas tomadas de decisão			

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
B: Há pouca participação sobretudo no âmbito do Conselho Geral; no Conselho Pedagógico a assiduidade é superior, mas as intervenções são pouco frequentes.	Participação organizacional			- Pouca participação no âmbito do Conselho Geral. - Assiduidade superior no Conselho Pedagógico. - Intervenções são pouco frequentes.	
E7: Que avaliação faz dessa participação?		Avaliação da participação da Associação de estudantes	- Muito positivas - Muito responsáveis e participativos		Os nossos entrevistados fazem juízos diferentes.
A: Muito positivas, as últimas associações de estudantes são muito responsáveis e participativas.				Pouco consequente	
B: Pouco consequente.					
F1: No âmbito da sociedade actual, na sua opinião quais são os principais desafios que se colocam enquanto dirigente de uma escola?	Liderança	Dirigente de escola			Os nossos entrevistados apresentam pontos de vista diferentes.
A: O principal desafio que se coloca é perceber que o mundo está a mudar com grande velocidade, e que a escola tem que se adaptar a essa constantemente a essa mudança principalmente a nível pedagógico.			- Perceber que mundo está a mudar - A escola tem de se adaptar a mudança principalmente ao nível pedagógico		
B: Ser líder e não gestor.				Líder, não gestor.	
F2: Como caracterizaria o seu estilo de liderança?		Estilo de Liderança			

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
A: O meu estilo de liderança natural de "orientação" com partilha de responsabilidades, supervisionando e explicando a tomada de decisão. B: Procuo consensos, mas defendo convicções. F3- Como caracteriza o estilo de liderança do Director da Escola? A: A figura do director (Unipessoal) e neste momento de indefinição política, o director tem necessidade de ser, por vezes, mais directivo com todos os seus subordinados. B: Bom gestor administrativo e financeiro, mas revela algumas dificuldades na gestão dos recursos humanos.	Liderança	Estilo de Liderança	Estilo de liderança natural		Os nossos entrevistados apresentam pontos de vista diferentes.
			Partilha da responsabilidades	Procurar consensos e defender convicções	
		Liderança do Director	Necessidade de ser directivo com todos os subordinados		Os nossos entrevistados apresentam conceitos diferentes.
				- Bom gestor administrativo e financeiro - Alguma dificuldade na gestão de recursos humanos	
G1-Como avalia o grau de satisfação dos alunos, dos professores e dos assistentes operacionais nesta escola? A: O grau de satisfação da comunidade escolar é bastante satisfatório. Existem algumas insatisfações nos assistentes operacionais no capítulo de transferência de competências para a autarquia. B: Os alunos estão satisfeitos com a escola, o mesmo não se verificando com os professores e assistentes operacionais.	Satisfação	Grau de satisfação	- Satisfação da comunidade escolar - Situações pontuais de insatisfação por parte do Assistentes operacionais		Os nossos entrevistados apresentam pontos de vista divergentes. O Director entra em contradição
				- Alunos satisfeitos - Professores e assistentes operacionais insatisfeitos	

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
G2. Na sua opinião, os alunos gostam de frequentar esta escola? Porquê?	Satisfação	Causas de satisfação dos alunos	• Segurança das instalações • Qualidade do ensino • Formas como os alunos são tratados pela comunidade	• Boas condições de aprendizagem • Espaço físico agradável • Pessoal competente • Relação de proximidade	Ambos os entrevistados estão de acordo com o grau de satisfação manifestado pelos alunos.
B: Sim, porque têm boas condições de aprendizagem, o espaço físico é agradável e os professores e técnicos operacionais são profissionais, de um modo geral, muito competentes e empenhados no trabalho que desenvolvem, e mantêm com eles relações de proximidade.					
G3. Na sua opinião, os professores aderem aos valores transmitidos por esta escola? De que modo?	Valores	Transmissão de valores	• Os valores transmitidos pela escola estão a chegar aos seus destinatários de forma muito lenta • Melhor desempenho das estruturas intermédias		Os entrevistados manifestam opiniões diferentes
A: No presente ano lectivo entraram para o agrupamento cerca de um quarto dos professores, os valores transmitidos pela escola estão a chegar aos seus destinatários de forma muito lenta. É preciso que as estruturas intermédias desempenhem melhor esta função.					

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
B: Sim, porque estes valores resultaram também (e arrisco-me a dizer sobretudo) do crescimento do próprio corpo docente, que partilha este espaço há largos anos, e do seu entendimento daquilo que uma escola deve personificar.	Valores	Transmissão de valores		• Sim, os valores são transmitidos ao corpo docente que partilha o espaço há largos anos	Os entrevistados manifestam opiniões diferentes
G4. Na sua opinião, quais os factores que, mais influenciam a motivação dos professores?	Motivação	Factores de motivação	• Reforço do trabalho colaborativo • Distribuição da informação • Reconhecimento da sua função		Os entrevistados apresentam conceitos diferentes para a motivação dos professores.
B: O sentimento de dever cumprido, as condições físicas para desenvolver o seu trabalho, o bom ambiente na escola e uma boa liderança (não necessariamente por esta ordem).			• Dever cumprido • Condições físicas • Bom ambiente na escola • Uma boa liderança		
G5. Na sua opinião, qual o factor ou factores que levam os alunos a frequentar esta escola?					
A: O Agrupamento de escolas está na moda, pela imagem que possui e pela qualidade das aprendizagens.			• Pela imagem que possui • Pela qualidade das aprendizagens		Os entrevistados parecem manifestar consentâneo...
B: O facto de se tratar de uma escola com uma boa projecção para o exterior leva os Encarregados de Educação a pretender que os seus filhos a frequentem.			• Boa projecção para o exterior.		

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista				
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação
H1. Quais as formas mais frequentes de comunicação entre os professores? (formalmente, nos diferentes órgãos, ou informalmente na sala de professores, nos espaços comuns)? A: Nas células individuais e via email. B: Informalmente, na sala de professores e espaços comuns. H2. E, entre os professores e Direcção? (Qual a função dos departamentos nesta comunicação)? A: Os Coordenadores de departamentos são os elos de ligação entre o Director e os professores. No Conselho Pedagógico são divulgados todas as informações importantes do agrupamento. No futuro funcionará um sistema informático de informação na sala de professores. B: Formalmente, nos diferentes órgãos e espaços próprios da direcção executiva, sendo os coordenadores de departamento os maiores protagonistas da divulgação da informação. No entanto por vezes verificam-se falhas nessa comunicação, sobretudo por parte da direcção.	Comunicação	Professores	- Células individuais - email	Os entrevistados estão de acordo quanto à forma de comunicação entre os professores
			- Sala de professores - Espaços comuns	
		Professores e Direcção	- Coordenadores de departamento são os elos de ligação entre o Director e professores - Informações importantes - Sistema informático	Os entrevistados expressam a mesma opinião quanto à forma de comunicação entre professores e Direcção.
			- Nos diferentes órgãos - Sendo os coordenadores os protagonistas da divulgação da informação - Por vezes verificam-se falhas, sobretudo por parte da direcção	

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista							
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário		
H3. Quais as formas, mais habituais de comunicação entre os alunos e a Direcção? A: Através de informação afixada na sala de alunos, de avisos lidos nas turmas, e principalmente via director de turma.	Comunicação	Alunos/Direcção	- Informação afixada na sala de alunos - Avisos lidos nas turmas - Principalmente via director de turma		Os entrevistados estão de acordo quanto às formas de divulgação da informação aos alunos.		
B: Provavelmente informal, nos espaços próprios da direcção executiva.			- Informal - Nos espaços próprios da direcção executiva.				
H4.Na sua opinião, os alunos tomam a iniciativa de ir falar com a Direcção? Em caso afirmativo, em que circunstâncias? A: Os alunos tomam a iniciativa de falar com a direcção, apenas na situação de ausência do DT ou depois de não ter resolvido a situação com o DT.			- A iniciativa de falar com a direcção - Na ausência do DT - Não ter resolvido a situação com o DT.		Os entrevistados partilham da mesma opinião.		
B: Por vezes, penso que sobretudo em assuntos relacionados com o plano de actividades próprio.			Assuntos relacionados com o plano de actividades.				
H5.Qual a forma mais frequente de comunicação entre a Associação de Estudante (AE) e a Direcção Executiva (DE)? A: Através de reuniões frequentes.			Associação de estudantes/ Direcção Executiva	de			Os entrevistados manifestam a mesma opinião
B: Penso que será a comunicação oral.					Reuniões frequentes		

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista				
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação
II - Como caracteriza as relações entre: - Alunos - Professores - Alunos / Professores - Alunos / Assistentes Operacionais - Alunos / Direcção Executiva - Professores / Direcção Executiva Operacionais Assistentes (relações colaborativas/cooperativas, competitivas e menos amistosas).	Clima relacional	Relações interpessoais	- Relação entre todos os elementos normal - Situações pontuais menos cordiais entre alunos, entre alunos e docentes que são resolvidos de imediato pela direcção	Ambos os entrevistados expressam a mesma opinião acerca das relações
			B: Relações cooperativas entre alunos, embora por vezes se revistam de carácter competitivo, ou mesmo menos amistosas; Relações cooperativas entre professores, embora por vezes se revistam de carácter competitivo; Relações sobretudo colaborativas entre alunos e professores, alunos / técnicos operacionais; alunos Direcção Executiva; Relações colaborativas entre professores e Direcção Executiva, embora por vezes se revistam de carácter menos amistoso.	- Relações cooperativas entre alunos por vezes se revistam de carácter competitivo. - Relações cooperativas entre professores. - Relações colaborativas entre professores e Direcção Executiva por vezes revistem-se de carácter menos amistoso.

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
J1. Na sua opinião, qual o principal objectivo desta organização escolar nesta escola?	Clima Educativo	Organização escolar	• Um projecto educativo virado para o futuro.		
A: Implementar um projecto educativo virado para o futuro. B: Executar localmente as medidas da política educativa, salvaguardando o papel do Director na prestação do serviço público de educação e na gestão dos recursos públicos colocados à sua disposição.				• Executar as medidas da política educativa • Salvaguardar o papel do Director na prestação de serviço e na gestão dos recursos públicos. • Gestão dos recursos públicos	
J2. A sua opinião sobre a qualidade da educação concedida nesta escola?		Qualidade da educação	• Qualidade da educação • Muito positiva • Avaliação externa		Ambos têm opinião positiva sobre a qualidade de ensino
A: É opinião generalizada que a qualidade da educação no Agrupamento é muito positiva. A avaliação externa (ranking) é a prova desta situação. B: Boa, embora a necessidade de obter resultados escolares satisfatórios crie alguma pressão e potencie a diminuição da qualidade da educação.				• Boa • Necessidade de obter resultados escolares satisfatórios • Alguma pressão • Potencie a diminuição da qualidade da educação.	

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
J3. Na sua opinião, os alunos desta escola realizam aprendizagens significativas?	Clima Educativo	Aprendizagens significativas	• Maioria dos alunos realiza aprendizagens significativas.		Os nossos entrevistados partilham em parte da mesma opinião
B. Sim, embora o plano de actividades tenha contribuído para a desvalorização de algumas aprendizagens significativas, pelo peso que tem assumido na dinâmica da escola.			• O plano de actividades tem contribuído para a desvalorização de algumas aprendizagens significativas.		
J4. Os alunos desta escola realizam aprendizagens que envolvam a comunidade?			• Envolvimento da comunidade na vida da escola.		Os nossos entrevistados na globalidade estão de acordo.
B. Sim, sobretudo a nível da sua formação cívica, através de projectos e outras actividades que são desenvolvidas conjuntamente pelos docentes e alunos.			• A nível da sua formação cívica • Através de projectos • Outras actividades.		
J5. Na sua opinião, a escola transmite o valor da escolarização? Como?		Valor da escolarização	• Transmitir o valor da escola como forma mudança • Estatuto social dos alunos.		Os nossos entrevistados não partilham a mesma opinião
A. A escola preocupa-se em transmitir o valor da escola como forma mudança de estatuto social dos alunos.			• Desvalorização da literacia em termos sociais • Dificultar o papel da escola.		
B. Sim, embora a própria desvalorização da literacia em termos sociais possa dificultar o papel da escola.					

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista						
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário	
K1. Na sua opinião, existe a sensação de segurança e de confiança entre a comunidade educativa?	Clima de Segurança	Segurança e confiança	• Área forte		Os nossos entrevistados estão de acordo	
A. É considerada uma área forte neste agrupamento				• Penso que sim		
B. Penso que sim		Violência (Bullying)		• Existe essa possibilidade		Ambos os entrevistados expressam a possibilidade da "Bullying"
K2. A sua opinião, sobre o risco de um aluno ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?				• Processos têm-se revelado inconclusivos		
A. Existe essa possibilidade, os processos nesta área têm-se revelado todos inconclusivos.					• Mais frequente em alunos	
B. Mais frequente entre alunos de 2º Ciclo; embora formas mais sofisticadas de violência psicológica estejam a aumentar de frequência entre alunos mais velhos, ou pelo menos, são actualmente mais denunciadas.					• Formas mais sofisticadas de violência psicológica	
K3. A sua opinião, sobre o risco de um professor ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?					Opiniões contrárias, um coloca essa possibilidade o outro parece-lhe pouco provável	
A. Existe essa possibilidade, mas se todos cumprirem as regras estabelecidas essa possibilidade diminui, nomeadamente a actuação uniforme a nível do conselho de turma.			• Existe essa possibilidade	• se todos cumprirem as regras estabelecidas essa possibilidade diminui		
B. Pouco provável			• Actuação uniforme	• Pouco provável		

Análise de conteúdo das entrevistas

Categorização da entrevista					
Unidade de registo	Categoria	Subcategoria	Componente A/ Unidade de significação	Componente B/ Unidade de significação	Comentário
K4...A sua opinião, sobre o risco de um assistente operacional ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Clima de Segurança	Violência (Bullying)	• Existe essa possibilidade • se todos cumprirem as regras estabelecidas essa possibilidade diminui.		Ambos os entrevistados estão de acordo quanto ao reconhecimento das regras por parte dos alunos.
B. Pouco provável				• Pouco provável	
L1. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem a legitimidade das regras e a sua imparcialidade?		Regras	• Por parte da direcção valor • Cultivado por todos.		Ambos os entrevistados estão de acordo quanto ao reconhecimento das regras por parte dos alunos.
A. E difícil responder a esta questão, por parte da direcção é um valor cultivado por todos.				• De uma forma geral sim.	
B. De uma forma geral sim.	Clima de Justiça	Mérito/Castigo			
L2. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem que o mérito ou o castigo são consequência mais do seu comportamento do que de si próprio?			• Mérito e castigo são consequências das atitudes dos alunos • Conflito de valores transmitidos pela escola e pelas famílias • Causa de algum comportamento desviante		
A. O mérito e o castigo são geralmente consequência das atitudes dos alunos, existem casos em que o conflito de valores transmitidos pela escola e pelas famílias são a causa de algum comportamento desviante.					
B. De uma forma geral sim.				• De uma forma geral sim.	

3.1. Análise descritiva das entrevistas

Quanto à categoria Clima de escola, o nosso entrevistado, o Director, quando questionado sobre os factores que mais influenciam o clima de escola, destaca a liderança como factor fundamental no processo aglutinador, que se vivencia na formação do Agrupamento, mas reconhece que todos outros factores são importantes. Relativamente à avaliação que faz do Clima de escola, o nosso entrevistado, considera que é razoável e melhor que anteriormente, reconhecendo que o processo de avaliação de desempenho docente deixou “marcas”. Considera que factores externos têm impedido um melhor entendimento entre todos e faz alusão aos questionários que a Direcção da escola passou a toda a comunidade escolar (pais, alunos, professores, assistentes operacionais e assistentes administrativos), os quais revelam um clima muito satisfatório, em particular os resultados referentes aos pais. Quanto às estratégias para melhorar o clima de escola, destaca a construção de um Projecto Educativo mobilizador para todo o agrupamento.

Relativamente à categoria referida anteriormente, a Presidente do Conselho Geral considera o factor liderança como o que mais influencia o Clima de escola, referindo que a implementação da avaliação docente e a criação do cargo de Director contribuíram para piorar o clima de escola. A Presidente do Conselho Geral manifesta ainda que a “sua” escola comparativamente com outras tem um clima satisfatório, embora já tenha sido muito bom. Refere também que uma maior transparência e humanização nas relações entre a liderança e os restantes elementos da comunidade escolar poderiam melhorar o clima. Refere igualmente que as medidas de carácter disciplinar, quando tomadas deveriam ter maior rigor e equidade.

No que concerne à categoria Caracterização da escola, o Director valoriza o trabalho colaborativo do corpo docente e a participação dos pais na vida do agrupamento, e as palavras-chave que destaca para caracterizar o agrupamento são: Rigor, Exigência, Qualidade, Articulação e Participação. Nomeia ainda a excelente imagem que a escola tem no exterior.

Sobre a categoria Caracterização da escola a nossa inquirida considera-a dinâmica, que é o reflexo da energia dos seus elementos, das relações de proximidade e da organização centrada no aluno. Evidência também a escola como um espaço seguro e com qualidade humana e profissional.

Quanto à Participação organizacional, o Director tem uma imagem bastante satisfatória. No entanto não deixa de referir que ainda há um caminho a percorrer em termos pedagógicos e que o próximo Projecto Educativo irá dar um grande relevo à gestão pedagógica. A Gestão de recursos humanos na opinião do Director, é a mais difícil de gerir, porque diz “em qualquer organização conciliar interesses por vezes contraditórios é uma tarefa difícil”. O nosso entrevistado refere que os professores são pouco participativos no processo de tomadas de decisão da escola, porque quando se lhes é solicitada a opinião poucos respondem. Quanto à participação dos alunos, refere que estes são chamados a participar nas tomadas de decisão da escola, em reuniões de delegados, e que a Associação de Estudantes reúne com frequência com a Direcção do agrupamento para organizar actividades conjuntas, revelando-se muito responsável e participativa.

No que concerne à categoria supracitada, a opinião da Presidente do Conselho Geral é de que tem sido realizada sem grandes sobressaltos, mesmo quando da implementação da avaliação docente, na medida em que os coordenadores tinham sido eleitos pelos seus pares. No entanto, refere que o Director pode sentir necessidade de que haja maior consonância entre as estruturas de coordenação e supervisão pedagógica, e para responder a esta necessidade poderá efectuar nomeações de docentes, o que conduzirá a um maior reforço na liderança, mas a uma menor aceitação por parte dos colegas e consequentemente um pior clima de escola.

No que respeita à Gestão de recursos humanos refere que deveria ser dada maior relevância à vontade dos interessados, haver mais preocupação com o bem estar do pessoal docente e não docente, procurar consensos, fazer uma boa gestão na perspectiva dos encarregados de educação e dos alunos salvaguardando os interesses da Direcção Executiva.

Quanto à Participação dos professores, refere que o reforço de poderes do Director nos diferentes níveis, tais como, financeiro, administrativo e sobretudo pedagógico, pode fazer com que a participação dos professores na tomada de decisões na vida da escola assuma um carácter acessório e aponta como causas dessa ausência de participação uma despromoção e desvalorização do corpo docente e não docente na vida na escola.

A opinião da nossa entrevistada relativamente à participação dos alunos e Associação de estudantes é que ambos têm uma participação reduzida, sobretudo nos Órgãos onde têm representatividade, Conselho Geral e Conselho Pedagógico, reconhecendo que neste último a assiduidade é superior, mas com intervenções pouco frequentes.

Relativamente à categoria Liderança, e como dirigente de uma escola, na opinião do Director, o principal desafio que se lhe coloca é ajudar a escola a adaptar-se à rápida e constante mudança do mundo exterior, sobretudo a nível pedagógico. Quanto ao estilo como lidera, considera-o orientador, com partilha de responsabilidades, supervisionando e explicando a tomada de decisão. Contudo, refere que dada a indefinição política, o Director tem necessidade de ser, por vezes, mais directivo com todos os seus subordinados. Para a Presidente do Conselho Geral o Director, o dirigente de uma escola, deve ser líder e não gestor. Relativamente à caracterização do seu estilo de liderança, considera-se como uma pessoa que procura consensos, contudo defende convicções. Quanto ao estilo de liderança do Director, caracteriza-o como bom gestor administrativo e financeiro, mas mostra alguma dificuldade na gestão de recursos humanos.

No que concerne à categoria Satisfação, na opinião do Director a comunidade na generalidade, está satisfeita. Os alunos em particular, pela qualidade do processo de ensino e pela forma como são tratados pela comunidade escolar e ainda a segurança das instalações. Contudo, os assistentes operacionais apresentam alguma insatisfação no que diz respeito à transferência de competências para a autarquia.

A Presidente do Conselho Geral partilha da opinião do Director quanto à satisfação dos alunos, referindo ainda outras causas de satisfação por parte dos alunos, como, por exemplo, um espaço físico agradável, pessoal competente e existir relação de proximidade. Em relação aos professores e assistentes operacionais a opinião da nossa entrevistada é de que este grupo se revela insatisfeito.

Na categoria Valores, a opinião do Director é que estes estão a ser transmitidos e a chegar aos destinatários, mas muito lentamente. Para que a situação se altere é preciso que as estruturas intermédias desempenhem melhor as suas funções.

A opinião da Presidente é que os valores estão a ser transmitidos, e para tal contribui o facto do corpo docente partilhar o espaço há vários anos e do entendimento que cada um tem do que uma escola deve ser.

Quanto à categoria Motivação, o Director refere factores de motivação que passam pelo reforço do trabalho colaborativo, distribuição da informação e reconhecimento da função. Na opinião da Presidente do Conselho Geral a motivação advém do dever cumprido, das

condições físicas que permitem desenvolver o seu trabalho, do bom ambiente na escola e da boa liderança.

Na opinião do Director os factores que levam os alunos a frequentar a “sua” escola são a imagem que a escola possui e a qualidade das aprendizagens. A Presidente do Conselho Geral partilha da mesma opinião e acrescenta “a boa projecção que a escola tem para o exterior”.

Na categoria Comunicação, o Director privilegia duas formas de comunicação entre os professores, as células individuais e o e-mail. A presidente do Conselho Geral refere a sala dos professores e os espaços comuns.

Quanto à comunicação entre professores e Direcção, o Director refere que esta é feita através dos Coordenadores de departamento e que futuramente será através de um sistema informático de informação instalado na sala dos professores.

A nossa entrevistada também refere o Coordenador de departamento como o promotor da divulgação da informação, referindo que por vezes há falhas na informação e que essa falha é sobretudo por parte da Direcção.

No que concerne à comunicação entre Direcção e alunos, o Director menciona que esta é feita preferencialmente através do Director de Turma (DT), seguindo-se a informação afixada na sala de alunos e avisos lidos nas turmas. É referido ainda pelo Director que os alunos tomam a iniciativa de falar com a Direcção, na ausência do DT ou quando não conseguem resolver a situação com o DT.

Por sua vez a comunicação com Associação de Estudantes (AE) é realizada com reuniões frequentes.

A opinião da Presidente do Conselho Geral sobre a comunicação da Direcção com os alunos é de que esta é feita de uma forma informal e nos espaços próprios da Direcção executiva, para tratar assuntos relacionados com o plano de actividades. Quanto à comunicação entre a Direcção e a AE, considera que é realizada oralmente.

Relativamente à categoria Clima relacional, a opinião do Director sobre as relações interpessoais, é de que estas se revestem de um caris normal, admitido que, por vezes, existem situações pontuais de relações menos cordiais entre alunos e alunos e professores, mas que são resolvidas de imediato pela Direcção.

A Presidente do Conselho Geral manifesta a mesma opinião, referindo que as relações entre alunos por vezes se revestem de um carácter competitivo ou mesmo menos amistoso mas

que também mantêm relações cooperativas. A sua opinião relativamente aos professores é que estes têm relações colaborativas, embora por vezes se revistam de carácter menos amistoso.

Na categoria Clima educativo e na vertente da Organização escolar, o Director enaltece a implementação do Projecto Educativo perspectivado para o futuro como principal objectivo. No que concerne à Qualidade da educação, a sua opinião é de que esta é muito positiva e o resultado da avaliação externa é a prova disso. Por outro lado, a maioria dos alunos realiza aprendizagens significativas, quer os alunos do currículo regular quer os alunos das vias profissionalizantes. É referido ainda o envolvimento da comunidade na vida da escola, através dos projectos comuns que os alunos desenvolvem. Relativamente ao valor da escolarização, a opinião do Director é de que a escola se preocupa em transmitir aos alunos o valor da escola como forma de mudança do seu estatuto social.

Sobre a categoria referida anteriormente a Presidente do Conselho Geral é da opinião que a organização escolar da sua escola executa as medidas da política educativa, salvaguardando o papel do Director na prestação do serviço e na gestão dos recursos públicos. Quanto à qualidade da educação, parece-lhe boa, mas refere que a necessidade de obter resultados escolares satisfatórios cria alguma pressão potenciando uma diminuição da qualidade da educação. No que se refere às aprendizagens dos alunos, a opinião da Presidente do Conselho Geral é positiva, focando, no entanto a desvalorização de algumas aprendizagens significativas em detrimento do plano de actividades, pelo peso que este tem assumido na dinâmica da escola. Refere ainda que as aprendizagens que envolvem a comunidade têm sido uma mais-valia ao nível da formação cívica, através de projectos e de outras actividades que são desenvolvidas conjuntamente pelos alunos e professores. Relativamente à valorização da escolarização transmitida pela escola, a opinião da Presidente do Conselho Geral, é de que a desvalorização da literacia em termos sociais possa vir a dificultar o papel da escola.

No que respeita à categoria Clima de segurança, os entrevistados estão em consonância, considerando-a uma área forte. Quanto ao risco de um aluno ou professor ser vítima de violência física ou psicológica, o Director não põe de parte essa possibilidade, referindo, contudo que os processos nesta área se têm mostrado inconclusivos. Refere ainda que se todos cumprirem com as regras estabelecidas e actuarem de forma uniforme essa possibilidade diminui.

Por seu lado a Presidente do Conselho Geral menciona que tais episódios são mais denunciados, sendo mais frequentes entre os alunos do 2º ciclo. Considera ainda que ao nível dos alunos mais velhos a violência psicológica está a ser mais frequente e mais sofisticada. No que respeita aos professores a Presidente do Conselho Geral refere ser pouco provável.

Na categoria Justiça, o Director diz que é um valor cultivado por todos (Direcção). No que respeita ao mérito ou ao castigo, afirma que ambos são consequências das atitudes dos alunos e que existem casos em que o conflito de valores transmitidos pela escola e pelas famílias são a causa de alguns comportamentos desviantes.

Para a Presidente do Conselho Geral os alunos de uma forma geral reconhecem que o mérito ou o castigo são consequência mais do seu comportamento do que de si próprio.

3.2 Cruzamento de dados dos questionários e entrevistas

Os resultados dos questionários apresentados anteriormente permitem-nos compreender de uma forma geral, a opinião positiva que os alunos têm sobre a sua escola, até porque é nela que se encontram os seus amigos. A escola é o espaço privilegiado da socialização entre os pares. Contudo, identificam alguns pontos fracos, nomeadamente, “sentem-se por vezes ameaçados por colegas”.

Quanto às funções/cargos desempenhos a maioria não exerceu qualquer cargo e os que desempenharam foi o cargo de Delegado ou Subdelegado de Turma.

A maioria dos inquiridos considera que os alunos participam nas decisões da escola e as suas ideias/opiniões são ouvidas, tidas em atenção e, caso as queiram expor sabem a quem se dirigir. Esta opinião vai ao encontro da resposta do Director, que realiza reuniões com os delegados de turma para participar em reuniões e assim poderem participar nas tomadas de decisão. Já a Presidente do Conselho Geral está convicta que a participação dos alunos é reduzida.

Da análise realizada constatámos que a maioria dos nossos inquiridos identifica os diferentes Órgãos de Direcção da Escola e que existem representantes seus nesses órgãos. Contudo, a maioria declara que não é informado pelos seus representantes das decisões tomadas no Conselho Geral ou Conselho Pedagógico, mas reconhece que é informada das decisões dos Conselhos de Turma e Assembleia de alunos. Este facto leva-nos a inferir que os

Delegados de Turma estão a desempenhar adequadamente as funções para as quais foram indigitados. Os inquiridos apresentam também uma imagem muito positiva da Associação de Estudantes, sobretudo pelas actividades levadas a efeito e que vão ao encontro dos seus interesses. A participação activa da Associação de estudantes na vida da escola é valorizada pelos alunos. O Director também qualifica o papel da Associação como muito positiva e os seus elementos muito responsáveis e participativos. A opinião da Presidente do Conselho Geral é de que a participação da Associação de estudantes é pouco consequente.

Quanto à Comunicação, a maioria dos inquiridos tem facilidade em comunicar com o seu Director de Turma, sobre qualquer assunto. A mesma opinião é manifestada em relação ao Director, os alunos têm à vontade para se dirigirem e apresentarem /tratarem qualquer assunto com o Director porque sabem que são bem recebidos. O Director partilha da mesma opinião dos alunos. Já a Presidente do Conselho Geral limita a iniciativa dos alunos apenas a assuntos relacionados com o plano de actividades.

Relativamente à Satisfação dos alunos em relação à escola, a maioria refere que gosta e está satisfeita com os professores porque estes preocupam-se com o saber dos seus alunos e para isso explicam com clareza e esclarecem as dúvidas. Quanto ao grau de satisfação relativamente ao acesso à informação do seu interesse relativa à vida da escola, a maioria considera-se também satisfeita.

A maioria dos questionados também manifesta opinião positiva, quanto à satisfação e motivação dos professores para ensinar. Esta situação também se verifica em relação aos técnicos operacionais.

As respostas dadas por ambos os entrevistados, Director e Presidente do Conselho Geral, vão ao encontro do grau de satisfação dos alunos e dos argumentos por estes evidenciados.

No que concerne ao Clima relacional, a maioria dos inquiridos manifesta que existe um bom entendimento entre os seus pares e que em momentos difíceis podem contar com o apoio dos colegas e dos professores. O relacionamento entre os professores é visto pelos alunos também de uma forma positiva, o mesmo acontece em relação aos técnicos operacionais. Este clima leva a que os alunos não coloquem a hipótese de vir a mudar de escola.

Aqui as opiniões dos nossos entrevistados divergem. O Director expressa que as relações estabelecidas entre os pares são normais, contudo, refere existirem situações menos

cordiais entre alunos, entre alunos e professores que são resolvidas de imediato. Por sua vez a Presidente do Conselho Geral, afirma que as relações entre alunos se revestem de diferentes formas: cooperativas, competitivas ou mesmo menos amistosas. A sua opinião relativamente às relações entre professores é de que estas são cooperativas, ainda que por vezes se revistam de carácter competitivo. Declara ainda que as relações entre alunos e professores e alunos assistentes operacionais se revestem de carácter colaborativo. Já as relações entre professores e Direcção na sua opinião se revestem por vezes de um carácter menos amistoso.

No que respeita à Formação, a maioria dos alunos inquiridos prevê tirar um curso superior. Estes manifestam interesse por diferentes actividades e projectos de parceria. Na opinião dos alunos, a escola dá muita importância ao seu sucesso, não só ao nível das aprendizagens e conhecimentos científicos, mas também ao nível do trabalho em grupo e/ou individual, e a implicação que estes têm na sua vida futura. Os alunos também enaltecem os valores associados à solidariedade e ao respeito pelos outros.

Relativamente à Formação, as respostas dos nossos entrevistados, são díspares. Enquanto o Director evidencia as aprendizagens significativas que os alunos realizam e também o envolvimento da comunidade na vida da escola, indo ao encontro das opiniões dos alunos, a opinião da Presidente do Conselho Geral, é de que o plano de actividades tem contribuído para a desvalorização de algumas aprendizagens significativas pelo peso que tem assumido na vida da escola. Contudo, refere que os alunos realizam aprendizagens ao nível da formação cívica, através de projectos e de outras actividades que envolvem alunos e docentes.

Quanto à Segurança na escola, esta é considerada pelos alunos como segura. Um dos factores que pode contribuir para este sentimento exteriorizado pelos alunos, é facto de existir controlo nas entradas. No que respeita aos conflitos entre pares, estes na opinião dos alunos são resolvidos com a intervenção dos seus pares, pelos professores e técnicos operacionais que intervêm. Contudo é referido a existência de alunos que são humilhados, maltratados, agredidos e extorquidos.

Apesar de os alunos considerarem a escola segura, mencionam espaços onde se sentem menos seguros, nomeadamente, a entrada da escola e recreio. São ainda referidas situações de alunos embriagados e consumos de substâncias ilícitas.

Os dirigentes da escola neste ponto, estão de acordo e consonantes com a manifestação expressa pelos alunos, a segurança é uma área forte. Porém, mencionam a

possibilidade da existência de violência. O Director afirma que os processos instaurados têm-se revelado inconclusivos e a Presidente do Conselho Geral declara que essa situação é agora mais denunciada registando-se sobretudo ao nível dos alunos do 2º ciclo, mas que está a aumentar ao nível dos alunos mais velhos e de uma forma mais sofisticada.

No que respeita à Justiça e existência de regras, os alunos reconhecem a existência de um conjunto de regras que fazem parte do Regulamento Interno, que as têm que cumprir, são justas e são aplicadas tanto por professores como por assistentes operacionais de forma adequada, não dependendo da cor, religião ou nacionalidade dos alunos. Os entrevistados, Director e Presidente do Conselho Geral estão de acordo, reconhecendo que o mérito e o castigo são consequência das atitudes dos alunos. O Director expressa mesmo que a alguns comportamentos desviantes dos alunos devem-se à existência de casos de conflito de valores transmitidos pela escola e pelas famílias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. Considerações Finais

A pesquisa que apresentamos desenvolveu-se durante o ano lectivo 2009/2010, inserida no plano de estudos do mestrado em Ciências da Educação e foi orientada pela seguinte questão de investigação:

Qual a opinião dos alunos acerca do clima da sua escola e de que modo ela coincide com a opinião do Director e da Presidente do Conselho Geral?

Centrando-se o estudo no conhecimento do clima de escola, reconhecemos que a nossa questão pode não ter muito de inovador, pois existem já variados trabalhos realizados na área das ciências sociais no que se refere às organizações escolares. No entanto, para parte dos participantes no nosso estudo, os alunos, não são frequentes as referências nesta perspectiva.

Declaramos que a investigação que levámos a efeito não nos permite tirar conclusões ou dar respostas consistentes e consequentes a esta problemática, limitamo-nos simplesmente a dar um contributo para a discussão e aprofundamento deste tema, no sentido de compreendermos melhor o modo como os alunos e a Direcção vêem o clima da sua escola.

Esta pesquisa permite-nos fazer algumas considerações e que passamos a descrever.

Assim, os resultados dos questionários indiciam a opinião positiva que os alunos têm sobre a sua escola, até porque é nela que se encontram os seus amigos. Para si, escola é o espaço privilegiado da socialização entre os seus pares. Porém, identificam alguns pontos fracos como, sentirem-se por vezes ameaçados por alguns colegas.

A maioria dos alunos inquiridos considera que participa nas decisões da escola e que as suas ideias/opiniões são ouvidas, tidas em atenção e, se as quiserem expor sabem a quem se dirigir. Constatámos que esta opinião é partilhada pelo Director, e prova disso é realização de reuniões com os delegados de turma e assim, podem estes participar nas tomadas de decisão sobre os assuntos de seu interesse. Já o parecer da Presidente do Conselho Geral contraria as opiniões anteriores ao afirmar que a participação dos alunos é reduzida.

Constatámos também que a maioria dos inquiridos identifica os diferentes Órgãos de Direcção da Escola e reconhece que existem representantes seus nesses mesmos órgãos, o que leva a maioria a afirmar que não é informada pelos seus representantes das decisões tomadas

no Conselho Geral ou Conselho Pedagógico. No entanto, reconhece que é informada das decisões dos Conselhos de Turma e Assembleia de alunos.

Verificámos também que os inquiridos manifestam uma imagem muito positiva da sua Associação de Estudantes, sobretudo pelas actividades por ela levadas a efeito e que vão ao encontro dos seus interesses, valorizando ainda a sua participação na vida da escola. O mesmo manifesto é corroborado pelo Director, que qualifica o papel da Associação como muito positivo e com elementos muito responsáveis e participativos. Já a opinião da Presidente do Conselho Geral, julga a participação da Associação como pouco consequente.

Conferimos igualmente que a maioria dos inquiridos tem facilidade em comunicar com o seu Director de Turma, sobre qualquer assunto. O mesmo acontece em relação ao Director, pois os alunos sentem-se à vontade para se lhe dirigirem e apresentarem /tratarem qualquer assunto, sabendo que são bem recebidos. Sobre este ponto verificámos que Director partilha da mesma opinião dos alunos. Contudo a opinião da Presidente do Conselho Geral limita a iniciativa dos alunos apenas a assuntos relacionados com o plano de actividades.

Apurámos que a maioria dos nossos inquiridos está satisfeita com a escola e os seus professores, justificando essa satisfação com a preocupação que os professores manifestam sobre o saber dos alunos, e esse saber ser estimulado pela atitude dos professores através do esclarecimento de dúvidas, da forma clara como se expressam e da motivação demonstrada no acto de ensinar. As concepções do Director e da Presidente do Conselho Geral, sobre este assunto, vão ao encontro dos argumentos dos alunos. Ainda dentro da satisfação dos alunos, insere-se a informação disponibilizada sobre a vida da escola.

Sobre o clima relacional a maioria dos inquiridos pronuncia que existe um bom relacionamento entre os pares e na eventualidade de terem algum momento conturbado sabem que podem contar com a ajuda de colegas e professores. Na sua perspectiva existe um bom relacionamento entre os professores, assim como entre os assistentes operacionais. Neste contexto põem de parte a hipótese de alguma vez virem a ter intenção de mudar de estabelecimento de ensino. Esta visão é partilhada parcialmente pelos representantes dos órgãos directivos da escola, uma vez que o Director expressa que por vezes existem situações menos amistosas entre alunos e mesmo alunos e professores, que são, no entanto, resolvidas de imediato. Na óptica da Presidente do Conselho Geral, as relações entre alunos revestem-se de diferentes formas, passando por relações cooperativas, competitivas e até mesmo menos

amistosas, e o mesmo se passa entre professores. Considera também que as relações entre alunos e professores e alunos e assistentes operacionais revestem-se de carácter colaborativo. Refere ainda que a relação entre professores e Direcção se reveste de quando em vez de um carácter menos amistoso.

No que concerne à Formação constatámos que a maioria dos alunos inquiridos prevê tirar um curso superior, e considera que a escola dá muita importância ao seu sucesso, não só ao nível das aprendizagens e conhecimentos científicos, como ao nível do trabalho em grupo e/ou individual, e a implicação que estes têm na sua vida futura. Os valores associados à solidariedade e ao respeito pelos outros é outro item enaltecido pelos alunos.

As respostas do Director e da Presidente do Conselho Geral são díspares no que respeita a este assunto. Enquanto o Director evidencia as aprendizagens significativas que os alunos realizam e também o envolvimento da comunidade na vida da escola, a Presidente do Conselho Geral considera que o Plano de Actividades tem contribuído para a desvalorização de algumas aprendizagens significativas pelo peso que esse mesmo plano tem assumido na vida da escola. Contudo, elogia as aprendizagens realizadas pelos alunos através de projectos e de outras actividades que envolvem alunos e docentes ao nível da formação cívica.

As opiniões dos alunos sobre a segurança na escola é de que esta é segura e um dos factores que pode contribuir para tal é o facto de existir controlo nas entradas. Quanto aos conflitos entre pares, são, na opinião dos alunos, resolvidos com a intervenção dos seus pares, pelos professores e assistentes operacionais. Apesar da segurança sentida, é referido a existência de alunos que são humilhados, maltratados, agredidos e extorquidos e os espaços onde se sentem menos seguros, são a entrada da escola e o recreio. São relatadas ainda situações de alunos embriagados e consumos de substâncias ilícitas. Sobre este assunto constatámos que os dirigentes da escola estão consonantes com a manifestação expressa pelos alunos, sendo mencionada a possibilidade da existência de violência. O Director afirma que os processos instaurados têm-se revelado inconclusivos, e, por sua vez, a Presidente do Conselho Geral declara que esta situação, agora mais denunciada, se regista sobretudo ao nível dos alunos do 2º ciclo, mas que está a aumentar ao nível dos alunos mais velhos e de uma forma mais sofisticada.

No factor da justiça, constatámos que os alunos reconhecem a existência de um conjunto de regras que integram o Regulamento Interno e sabem que as têm que cumprir. Os

alunos consideram as regras justas e que tanto podem ser aplicadas por professores como por assistentes operacionais de forma adequada. Reconhecem ainda que a sua aplicação não depende da cor, religião ou nacionalidade. O Director e a Presidente do Conselho Geral estão de acordo, reconhecendo que o mérito e o castigo são consequência das atitudes dos alunos. O Director vai mais longe, expressa mesmo que alguns comportamentos desviantes dos alunos devem-se à existência de casos de conflito de valores transmitidos pela escola e pelas famílias.

Tendo em conta os resultados obtidos, procurámos caracterizar o clima de escola. Para tal recorremos à caracterização das categorias tipológicas do clima organizacional definidas por Likert (citado por Elias, 2008), e à análise do clima que, de acordo com Carvalho (1992), e havendo diversas formas de o analisar, apelam às diferentes dimensões que são consideradas no estudo do clima e variam segundo os objectivos dos mesmos.

Segundo este autor, existem vários estudos que se centram em aspectos segmentados da vida das organizações, designadamente, o clima social, alusivo às interacções entre os diversos intervenientes na vida escolar, o clima académico, relativo ao estudo das atitudes, valores expectativas educacionais dos elementos que constituem a organização sobre a educação, e o clima organizacional referente aos estudos respeitantes às interacções entre a administração da escola e os professores.

O clima de escola na opinião de Janosz, Georges e Parent (1998) relaciona-se com os valores, as atitudes e os sentimentos que dominam o meio escolar estabelecendo, assim, um dos aspectos do ambiente escolar. Outras dimensões também mencionadas são o ambiente físico e o ambiente organizacional. Estes autores consideram o clima de escola como a dimensão que mais influencia a experiência social e educativa dos alunos.

Para o estudo do clima de escola, Janosz et al. (1998) propõem uma análise baseada em cinco aspectos inter-relacionados entre si, em que cada um permite compreender um aspecto específico do clima. Esses aspectos constituem sub-climas, considerando clima relacional, clima educativo, clima de segurança, clima de justiça e clima de pertença.

Conforme opiniões relatadas pelos alunos, constatamos que estes transmitem a existência de um bom clima de escola, e que este se enquadra num tipo de clima aberto e participativo. Este tipo de clima encaminha-nos para o clima organizacional da instituição, que, de acordo com Elias (2008), é caracterizado por um conjunto de factores como o

comportamento dos alunos, as interacções entre alunos e professores, afinidades entre professores, o procedimento da direcção da escola e a comunicação que a escola promove com a comunidade.

De acordo com Elias (2008), a construção do clima de escola relaciona-se com a dinâmica interactiva que se gera entre os actores escolares e é consequente do estilo de relações sociais estabelecidas. Já Revez (2004) interpreta o clima de escola como um elemento catalisador de comportamentos e atitudes, o que contribui para melhor ou pior qualidade relacional no seio da organização e pode mesmo proporcionar ou dificultar a integração e o bem estar dos diferentes actores educativos.

O elemento incentivador das dinâmicas atrás referidas é o Director. Através da análise da nossa pesquisa, verificámos que o Director tem uma visão muito abrangente da vida da escola, visão essa, que vai desde a compreensão do desagrado manifestado pela classe docente, ao sentir dos alunos, tendo consciência das suas necessidades, dos seus encantos e desencantos. Este conhecimento parece resultar dos encontros frequentes que promove com os representantes dos alunos e dos encarregados de educação.

A liderança é outro factor valorizado e a figura que se destaca é o Director, porque é activa, intervém, participa, é reconhecida na vida da escola, é o líder.

O Director como actor principal, tem um vasto conhecimento dos diferentes grupos intervenientes na vida da instituição e melhor que ninguém sabe como deve desenvolver estratégias de actuação, promover o empenho individual e colectivo na execução dos projectos de trabalho. Estes factores confluem para a coesão e qualidade da escola e estão directamente relacionados com a existência de uma liderança organizacional efectiva e reconhecida.

De acordo com as ideias de Monteiro e Queirós (1994), a forma de agir do Director enquadra-se na liderança tipo liberal porque dá ênfase aos diferentes elementos do grupo.

Não podemos deixar de concordar com a opinião de Marchesi e Marin (2003) quando nos dizem:

A liderança não provém exclusivamente das características pessoais do Director. Ao contrário é preciso considerar factores contextuais que determinam o pensamento e a conduta do líder: as características dos alunos e das suas famílias, as exigências dos pais, o ambiente social e geográfico, os objectivos e os valores que estão estabelecidos no sistema educacional e que influem em todas as escolas... (p.124).

Por outro lado pareceu-nos que a figura da Presidente do Conselho Geral não tem um olhar tão vasto sobre a actividade da escola, sendo menos reconhecida, pois as consequências da sua intervenção na organização, sejam as decorrentes das funções inerentes ao cargo, sejam as decorrentes do *status quo*, são reduzidas.

Analisámos as opiniões dos alunos e constatámos que vão ao encontro das respostas do Director na sua globalidade, o mesmo não acontecendo com as respostas da Presidente do Conselho Geral que se encontra em desacordo, em grande parte, com as opiniões dos alunos e com a visão apresentada pelo Director. Deste modo, a hipótese colocada em estudo vai ao encontro dos autores por nós consultados, nomeadamente Revez (2004), que através dos seus estudos considera o estilo de liderança como uma das características organizacionais determinantes para a eficácia, coerência e qualidade de uma escola. A liderança conseguida pelo Director, que se aproxima de um estilo de liderança democrático (Monteiro e Queirós, 1994), parece adequada às tarefas, públicos e circunstâncias. Com a sua liderança, o Director procura promover o empenho individual e colectivo, traduzindo-se num clima de escola colaborativo, favorável ao pleno desenvolvimento dos alunos, sendo tal facto reconhecido por estes.

A leitura e interpretação dos dados recolhidos permitiu-nos ainda concluir que, apesar das dificuldades sentidas pela classe docente em se adaptar às mudanças trazidas pelos novos normativos referentes à avaliação do desempenho docente, a prática docente e a relação com os alunos não está a ser afectada de forma negativa.

2. Limitações do estudo e sugestões de futuras pesquisas

Se considerarmos que o trabalho perfeito é o próximo, a análise dos resultados da presente pesquisa deverá definir os novos rumos a serem tomados. Assim os resultados obtidos poderão servir para abrir novas possibilidades de estudo. Como sugestões de pesquisas futuras, indicamos as seguintes:

- Em pesquisas futuras este modelo necessita de correcção com base em populações mais expressivas. Esta situação possibilitará verificar a existência, ou não, de diferenças nos resultados. A replicação dos trabalhos de pesquisa é uma forma de reforçar a sua validação, por meio da confirmação dos dados por outro pesquisador ou noutro momento;

- A pesquisa sobre clima, deverá ser visualizada como um campo de pesquisa específico, ao oposto de um conjunto genérico de dimensões, assim e como exemplo, poderemos estudar o clima para a motivação, para a liderança, para a justiça, para a satisfação, para a comunicação, para a segurança e clima relacional.

A semente está lançada, o que esperamos é que possa florescer, frutificar e possibilitar novos estudos e acções sobre esta temática.

Referências Bibliográficas

Afonso, N. (2005). *Investigação naturalista em educação*. Porto: Asa Editores, SA.

Alonso, E. (1988). Clima en las Organizaciones. In *Anales do II Congreso de Educación Social*. Alicante.

Bardin, L. (1995). *Análise de conteúdo*. Lisboa. Edições 70.

Barroso, J. (1996). O estudo da escola: da autonomia decretada à autonomia construída. In Barroso, J. (org.). *O Estudo da Escola*. Porto: Porto Editora.

Bilhim, J. A. F. (1996). *Teoria organizacional – Estruturas e pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Bisquerra, R. (1989). *Métodos de Investigación Educativa – Guia Prática*. Barcelona: Ediciones Ceac

Bogdan, R. & Biklen, S. (2010). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora.

Brunet, L. (1992). Clima de trabalho e eficácia da escola. In Nóvoa, A. (Coord.). *As organizações Escolares em Análise*, (121-140). Lisboa: Publicações Dom Quixote:

Carvalho, L. M. (1992). *Clima de Escola e Estabilidade dos Professores*. Lisboa: Educa.

Chivenato, I. (1999). *Administração dos novos tempos*. Edições Campus

Costa , J. A. (1998). *Imagens Organizacionais da escola*. Porto: Edições ASA

Covey, S.R. (1994). *Liderança baseada em princípios*. Rio de Janeiro. Campus

Covey, S.R. (2002). *Liderança baseada em princípios*. 5ª ed. Rio de Janeiro. Campus

Dias, M. L. S. (2007). *O clima de Escola visto pelos alunos. Um estudo de caso numa Escola Secundária no Conselho de Odivelas*. Dissertação de Mestrado em administração e gestão educacional. Lisboa: Universidade Aberta.

Elias, F. (2008). *A escola e o desenvolvimento profissional dos docentes-Guia prático para a avaliação de desempenho*. V.N. Gaia: Fundação Manuel Leão.

Estrela, A (1994). *Teoria e prática de observação de classes-Uma estratégia de formação de professores* (4ª ed.). Porto: Porto Editora.

Fernandes, M. R. (2000). *Mudança e inovação na pós-modernidade: Perspectivas curriculares*. Porto: Porto Editora.

Fernández, G. & Gutiérrez, E. (1996). La evaluación del funcionamiento de un centro a través del análisis de su cultura organizativa como instrumento para la mejora y la innovación. In Fernández, G. D. y otros. *Manual de organización de instituciones educativas*. (347-403). Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.

Ferreira, A.A.; Reis, A. C. F.& Pereira, M.I..(1997). *Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias, evolução e tendências da moderna administração de empresas*. São Paulo. Pioneira.

Ferreira, J.M.C.; Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia da Organizações*. Lisboa. McGraw-Hill.

Freitas, M. E.. (1991). *Cultura organizacional: formação, tipologia e impactos*. São Paulo: McGraw – Hill.

Fullan, M. & Hargreaves, A.(2001). *Por que é que vale a pena lutar? O trabalho de equipa na escola*. Porto: Porto Editora.

Gairín, J. (1996). "Organización de instituciones educativas. Naturaleza y enfoques",in Fernandez, G. D. y otros. *Manual de organización de instituciones educativa* (pp. 15-67). Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.

Gil, A.C. (2002). *Como elaborar proyectos de pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas.

González, M.T. (1991). Centros Escolares e Cambio Educativo. In Escudero, J. M. & Lopes, I. (Coord.), *Los desafios de las reformas escolares. Cambio educativo y formación para el cambio* (pp. 71-95). Sevilla: Arquétipo Ediciones

Guerra, M. S. (2001). *A escola que aprende*. Porto: Edições ASA.

Hill, M.M.& Hill, A. (2008). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

Janosz, M.; Georges, P. & Parent, S. (1998). L'environnement socioéducatif à l'école secondaire: un modèle théorique pour guider l'évolution du milieu. *Revue Canadienne de Psicho-éducation*, 27 (2).

Laville, C. & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Artmed.

Lima, L. (1992). *A Escola como organização e a participação na organização escolar*. Braga. Instituto de Educação e Psicologia. Centro de Estudos em Educação e Psicologia. Universidade do Minho.

Marchesi, A & Martin, E. (2003). *Qualidade do ensino em tempos de mudança*. Porto Alegre: Artmed.

Matos, A. I. R.T. (1997). *Liderança, clima de escola e inovação. Inter-relações etológicas. Um estudo de caso*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.

Monteiro, M. & Queirós, I. (1994). *Psicossociologia*. Porto: Porto Editora

Nóvoa, A. (1992). Para uma Análise das Instituições Escolares. In Nóvoa, A. (Coord.). *As organizações Escolares em Análise*. Lisboa: Publicações Dom Quixote: 13-43

Pardal, L & Correia, S. (1995). *Técnicas de Pesquisa em Ciências Sociais*. Porto: Areal Editores.

Payne, R. L.; Pugh, S. S. (1976). Organizational structure and organization climate. In: Dunnetie, M. D. (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

Peixoto, M.J. & Oliveira, V. (2003). *Manual do Director de Turma. Contextos, relações, roteiros*. Porto: Porto Editora.

Pereira, A. (2006) *Análise e Tratamento de dados estatísticos*. Lisboa: Edições Silabo.

Peres, A. (2000). *Educação intercultural - Utopia ou Realidade?*. Porto: Profedições

Perrenoud, P. (2003). Dez princípios para tornar o sistema educativo mais eficaz. In Azevedo, J. (Coord.). *Avaliação dos resultados escolares: medidas para tornar o sistema mais eficaz*. Porto: ASA.

Revez, M. H. A. (2004) *Gestão das Organizações Escolares Liderança Escolar e Clima de Trabalho. Um Estudo Caso*. Chamusca: Edições Cosmo.

Sergiovanni, T. (2004). *Novos caminhos para a liderança escolar*. Porto: Edições ASA.

Witaker, P. (2000). *Gerir a mudança nas Escolas*. Lisboa: Edições ASA.

Wynne, E. (1989) Transmitting traditional Values in contemporary Schools. In Nucci, I. *Moral development character education: A dialogue*. Berkeley: McCutchan, 19-36.

Yin, R.K. (2001). *Estudo de caso. Planejamento e métodos*. 2ª ed. Porto Alegre: Bookmann

Zorzi, M. (2004). *Liderança Pedagógica e Projecto Educativo - um estudo caso*. Tese de Mestrado. Lisboa. ULHT. Departamento de Ciências Sociais e Humanas – Área de Ciências Sociais.

ANEXOS

ANEXO 1

Carta ao Director

Exmo. Sr. Director do
Agrupamento de Escolas Artur Gonçalves, Torres Novas

Eu, Deolinda Maria Crespo Portela Vieira Trincão, professora do Quadro de escola, do Grupo 600, venho por este meio solicitar autorização para desenvolver um estudo com os alunos desta escola, do 5º ano ao 12º ano, na razão de 5 alunos por turma, durante o 1º período. Este estudo faz parte integrante da Dissertação de Mestrado em Ciências de Educação que me encontro a realizar e cujo tema é “Clima de Escola na opinião dos alunos”.

Pretendo assim, conhecer a opinião dos alunos sobre o modo como sentem o clima/ambiente que se experiencia na escola, recolhendo dados a partir de um questionário.

O desenvolvimento deste estudo não irá interferir com o processo de ensino e de aprendizagem. O anonimato dos participantes está acautelado. Está previsto solicitar aos encarregados de educação, através de um documento escrito (em anexo), autorização para os seus educandos participarem no estudo, só os alunos com autorização participarão.

No final do estudo prevê-se a divulgação de uma síntese e conclusões.

Torres Novas, 27 de Outubro de 2009

Prof.^a Deolinda Trincão

ANEXO 2

Carta aos Encarregados de educação

Exmo. Sr./Sr.^a Encarregado(a) de educação

Venho por este meio solicitar autorização para que o seu Educando participe de um estudo que pretendo vir a desenvolver na escola durante o 1º período. Este estudo é parte integrante da Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação que me encontro a realizar cujo tema é “Clima de Escola na perspectiva dos alunos”.

Pretendo, assim, conhecer a opinião dos alunos sobre o modo como sentem o clima/ambiente que se experiencia na escola, recolhendo dados a partir de um questionário.

O desenvolvimento deste estudo não irá interferir com o processo de ensino e de aprendizagem.

O anonimato dos participantes está acautelado.

Prevê-se no final do estudo a divulgação de uma síntese e conclusões.

Agradeço, desde já, toda a V. disponibilidade.

Torres Novas, 23 de Novembro de 2009

Prof.^a Deolinda Trincão

.....

Eu, _____, Encarregado(a) de Educação do(a) aluno(a) _____, **autorizo/não autorizo** (por favor, riscar o que não interessa) o meu Educando a participar no estudo, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Ciências de Educação “Clima de Escola na perspectiva dos alunos”, durante o 1º período.

Torres Novas, ____/____/2009

O (A) Encarregado(a) de Educação

ANEXO 3

Exemplar do Questionário aos alunos

Questionário aos alunos

As questões que seguidamente se apresentam estão relacionadas com um trabalho de pesquisa sobre Liderança, Organização e Clima de escola. A sua colaboração é necessária para o sucesso desse trabalho.

Não escreva o seu nome em parte alguma deste questionário, pois, só assim será assegurada a confidencialidade da informação dada.

Leia com atenção cada questão antes de responder, se surgir alguma dúvida coloque o dedo no ar para ser esclarecido/a.

QUESTIONÁRIO AOS ALUNOS

BLOCO A - Dados biográficos e familiares

Para cada uma das situações, assinala com um X ou com o número nos quadrados correspondentes

- 1) Género Feminino ☐ Masculino ☐
- 2) Idade: ☐
- 3) País em que nasceste:
 - a) Portugal ☐
 - b) Brasil ☐
 - c) Ucrânia ☐
 - d) Rússia ☐
 - e) Outro ☐ Qual? _____
- 4) Se não nasceste em Portugal, há quantos anos vives cá? ☐
- 5) Ano de escolaridade que frequentas:

5º ☐ 6º ☐

7º ☐ 8º ☐ 9º ☐ CEF ☐

10º ☐ 11º ☐ 12º ☐
- 6) Se frequentas o 10º ano, indica o curso que frequentas:
 - a) Ciências Tecnologias ☐
 - b) Ciências socio económicas ☐
 - c) Tecnológico de Desporto ☐
 - d) Curso Profissional de Marketing, Publicidade,
Relações Públicas e Comunicação ☐
- 7) Indica há quantos anos frequentas esta escola. ☐
- 8) Quando entraste para esta escola vieste frequentar o ☐º ano
- 9) Assinala as pessoas com quem vives:

a) Pai ☐ b) Mãe ☐ c) Irmãos ☐ d) Avós ☐

e) Outros ☐ Quem? _____

10) País de nascimento do teu pai? _____

Não sei ☐

11) País de nascimento da mãe? _____

Não sei ☐

12) O teu pai até que ano estudou? _____

Não sei ☐

13) A tua mãe até que ano estudou? _____

Não sei ☐

14) O teu encarregado até que ano estudou? _____

Não sei ☐

15) O teu encarregado de educação é:

a) O teu pai ☐

b) A tua mãe ☐

c) Outro ☐ Quem? _____

16) Situação profissional dos teus pais:

	Mãe	Pai
a) Exerce profissão _____	☐	☐
b) Domestico/a _____	☐	☐
c) Reformado/a _____	☐	☐
d) Desempregado/a _____	☐	☐
e) Estudante _____	☐	☐

BLOCO B - Anos de estudo e expectativas

17) Caso tenhas ficado retido algum ano indica o número de vezes :

5º ☐ 6º ☐ 7º ☐ 8º ☐

9º ☐ 10º ☐ 11º ☐ 12º ☐

18) Onde pensas estar daqui a cinco anos:

a) A tirar um curso superior _____ ☐

b) A trabalhar com o 12º ano concluído _____ ☐

c) A trabalhar sem o 12º ano concluído _____ ☐

d) A tirar um curso não superior _____ ☐

19) Os teus pais:

a) Esperam que tires um curso superior _____ ☐

b) Esperam que comeces a trabalhar o mais cedo possível _____ ☐

c) Esperem que concluas o 12º ano _____ ☐

d) Esperam que concluas o 9º ano _____ ☐
(No caso de seres aluno do 9º ano ou dos CEF)

e) Dão muito valor aos teus estudos _____ ☐

f) Ajudam-te nos trabalhos de casa _____ ☐

g) Vão frequentemente às reuniões na escola _____ ☐

h) Vão às reuniões convocadas pela D.T. _____ ☐

BLOCO C - Opinião acerca do ambiente de escola

Para cada afirmação, assinala com X de acordo com a tua opinião, a qual pode ser traduzida por:

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
20) Nesta escola:				
a) Os alunos sentem-se bem _____	☐	☐	☐	☐
b) Os alunos quando têm um problema podem falar com um adulto(professor/funcionário para os ajudarem)	☐	☐	☐	☐
c) Os alunos são ajudados a ultrapassar as suas dificuldades de aprendizagem _____	☐	☐	☐	☐
d) Os alunos têm amigos _____	☐	☐	☐	☐
e) Os alunos sentem-se por vezes ameaçados por colegas	☐	☐	☐	☐
f) Os alunos que não cumprem as regras são tratados de forma justa _____	☐	☐	☐	☐
g) Os professores interessam-se pelos seus alunos _____	☐	☐	☐	☐
h) Os alunos têm bons resultados na escola _____	☐	☐	☐	☐
i) Os alunos gostam da escola _____	☐	☐	☐	☐
j) Os alunos gostam das aulas _____	☐	☐	☐	☐

21) Assinala **dois aspectos** que consideres que poderiam ser importantes para melhorar a vida na tua escola:

- a) Os alunos darem-se melhor/ mais solidariedade entre os alunos ☐
- b) Os alunos aplicarem-se mais ☐
- c) Haver mais disciplina ☐
- d) Os professores relacionarem-se melhor com os alunos ☐
- e) Os professores ajudarem mais os alunos nas suas dificuldades ☐
- f) Haver mais disciplina na sala de aula ☐
- g) Haver mais organização ☐
- h) Os alunos serem responsabilizados pela (sua) escola/serem "actores" da mudança ☐
- i) Os alunos contribuírem para a disciplina na sala de aula ☐
- j) Melhor funcionamento dos serviços ☐

Se assinalaste a alínea j), passa à alínea k), se não assinalaste passa para o Bloco D

k) Indica que serviços achas deviam funcionar melhor: _____

Bloco D - A tua escola e as outras

Tendo em conta as outras escolas que já frequentaste, dá a tua opinião sobre cada uma das seguintes

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
22) Comparada com outras escolas, esta escola é:				
a) igual a todas as outras	☐	☐	☐	☐
Se respondeste <u>Concordo Totalmente</u> ou <u>Concordo</u> , passa à questão 23, caso contrário passa à				
b) É diferente das outras porque:				
i) Dá mais atenção aos problemas dos alunos	☐	☐	☐	☐
ii) Há uma melhor relação entre alunos e professores	☐	☐	☐	☐
iii) Há mais segurança nos recreios	☐	☐	☐	☐
iv) Os alunos dão-se melhor entre si	☐	☐	☐	☐
v) Há uma melhor relação entre alunos e funcionários	☐	☐	☐	☐
vi) Os alunos envolvem-se em projectos	☐	☐	☐	☐

- vii) Dá muita importância ao sucesso dos alunos _____ ☐ ☐ ☐ ☐
- viii) É considerada a melhor escola da zona ☐ ☐ ☐ ☐

BLOCO E - Participação na vida da Escola

Dá a tua opinião sobre a participação dos alunos nas decisões sobre a vida da escola.

23) Assinala as funções que já desempenhaste ou estás a desempenhar, desde que frequentas esta escola

- a) Delegado de turma _____ ☐
- b) Subdelegado de turma _____ ☐
- c) Representante dos alunos na Assembleia de Escola _____ ☐
- d) Representante dos alunos no Conselho Pedagógico _____ ☐
- e) Representante dos alunos na Assembleia de Alunos _____ ☐
- f) Membro da Associação de Estudantes _____ ☐
- g) Nenhuma _____ ☐

24) Para cada uma das seguintes afirmações, assinala o quadrado que corresponde à tua opinião.

Nesta escola:

- | | Sim | Não |
|---|--------------------------|--------------------------|
| a) os alunos participam nas decisões que são tomadas sobre assuntos do seu interesse _____ | ☐ | ☐ |
| b) Os alunos sabem a quem se podem dirigir para dar a sua opinião ou a sua ideia sobre um determinado assunto da vida da escola _____ | ☐ | ☐ |
| c) Os alunos sabem onde se podem dirigir para dar a sua opinião ou a sua ideia sobre um determinado assunto da vida da escola _____ | ☐ | ☐ |
| d) As ideias e opiniões dos alunos são ouvidas e tidas em consideração _____ | ☐ | ☐ |

25) Se quiseses apresentar uma ideia para melhorar a tua escola a quem pensarias dirigir-te em primeiro

- a) Ao delegado de Turma ☐
- b) Ao Director de Turma ☐
- c) A um outro professor ☐
- d) Ao Director Executivo ☐
- e) Outro ☐ Qual? _____

26) Sabes o que são e que funções têm:

- | | Sim | Não | Não sei |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) A Assembleia de Escola _____ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b) O Conselho Pedagógico _____ | ☐ | ☐ | ☐ |

c) A Assembleia de Alunos _____ ☐ ☐ ☐

d) O Conselho de Turma _____ ☐ ☐ ☐

27) Os alunos têm colegas que os representam nas reuniões

a) Da Assembleia de Escola _____ ☐ ☐ ☐

b) Do Conselho Pedagógico _____ ☐ ☐ ☐

c) Da Assembleia de Alunos _____ ☐ ☐ ☐

d) Dos Conselhos de Turma _____ ☐ ☐ ☐

28) Recebes informação sobre as decisões que são tomadas nas reuniões:

a) Da Assembleia de Escola _____ ☐ ☐

b) Do Conselho Pedagógico _____ ☐ ☐

c) Da Assembleia de Alunos _____ ☐ ☐

d) Dos Conselhos de Turma _____ ☐ ☐

29) Na tua opinião, a Associação de Estudantes:

a) Tem uma boa organização _____ ☐ ☐

b) Tem muitas iniciativas _____ ☐ ☐

c) Realiza actividades de acordo com os interesses dos alunos _____ ☐ ☐

d) Participa activamente na vida da Escola _____ ☐ ☐

BLOCO F - Comunicação

Para cada uma das seguintes afirmações, dá a tua opinião sobre a comunicação entre alunos e o

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
30) Nesta escola os alunos têm:				
b) Facilidade de comunicação com o Director de Turma _____	☐	☐	☐	☐
c) Receptividade por parte do Director de Turma _____	☐	☐	☐	☐
d) À vontade para se dirigirem ao Director para tratar de algum problema ou assunto do seu interesse _____	☐	☐	☐	☐

31) Nesta escola os alunos:

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Estão à vontade para se dirigirem ao Director para tratar de algum problema ou assunto do seu interesse _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b) Só vão ao Director quando são chamados _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| c) São bem recebidos pelo Director _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

BLOCO G - Satisfação

Tendo em conta a tua opinião sobre a satisfação dos alunos, professores e auxiliares de acção educativa na escola e a sua motivação para trabalharem, assinala com um X cada afirmação. A

- | | Concordo Totalmente | Concordo | Discordo | Discordo Totalmente |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 32) Nesta escola: | | | | |
| a) Os professores explicam com clareza _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b) Os professores esclarecem as dúvidas _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| c) Os alunos são informados com antecedência sobre tudo o que lhes interessa e diz respeito à vida da escola _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| d) Gosto da maioria dos meus professores _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| e) Os professores parecem satisfeitos por estar na Escola _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| f) Os meus professores parecem estar motivados para ensinarem os alunos _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| g) Existe uma boa relação entre o Director de Turma e a sua Direcção de Turma _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| h) Os alunos estão motivados para realizarem as tarefas escolares _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| i) os alunos trabalham bastante nas aulas _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| j) Os auxiliares de acção educativa parecem estar satisfeitos por estar na escola _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| k) Os diversos serviços dão resposta às minhas necessidades _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| l) Mesmo que pudesse não mudava de escola _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

BLOCO H - Relações interpessoais

Dá a tua opinião sobre as relações entre professores/alunos/auxiliares de acção educativa na tua

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
33) Nesta escola:				
a) Os alunos falam bem uns com os outros	☐	☐	☐	☐
b) É fácil fazer amigos _____	☐	☐	☐	☐
c) Tenho muitos amigos _____	☐	☐	☐	☐
d) Penso que os meus colegas gostam de mim _____	☐	☐	☐	☐
e) Se tiver um problema sei que posso contar com o apoio dos meus colegas _____	☐	☐	☐	☐
f) Gostava de mudar de colegas de turma _____	☐	☐	☐	☐
g) Os professores cumprimentam os alunos mesmo fora da escola _____	☐	☐	☐	☐
h) Se tiver um problema sei que posso contar com o apoio dos meus professores _____	☐	☐	☐	☐
i) Os alunos e os professores dão-se bem entre si _____	☐	☐	☐	☐
j) Os alunos tratam os professores com respeito _____	☐	☐	☐	☐
k) Os professores tratam os alunos com respeito _____	☐	☐	☐	☐
l) Os alunos tratam os funcionários com respeito _____	☐	☐	☐	☐
m) Os funcionários tratam os alunos com respeito _____	☐	☐	☐	☐
n) Os professores cumprimentam-se _____	☐	☐	☐	☐

BLOCO I - Formação

As questões que se seguem dizem respeito à formação que te é oferecida pela escola. Para cada

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
34) Esta escola preocupa-se que os alunos:				
a) Tenham vontade de aprender _____	☐	☐	☐	☐
b) Sejam curiosos _____	☐	☐	☐	☐
c) Se dediquem às aprendizagens _____	☐	☐	☐	☐

d) Tenham uma atitude crítica	_____	☐	☐	☐	☐
e) Tomem iniciativas	_____	☐	☐	☐	☐
f) Sejam capazes de estudar sozinhos	_____	☐	☐	☐	☐
g) Sejam capazes de se concentrar	_____	☐	☐	☐	☐
h) Sejam responsáveis pela sua aprendizagem	_____	☐	☐	☐	☐
i) Saibam trabalhar em grupo	_____	☐	☐	☐	☐
j) Sejam solidários e se interessem pelos outros	_____	☐	☐	☐	☐
K) Respeitem os sentimentos dos outros	_____	☐	☐	☐	☐
l) Respeitem todas as pessoas, seja qual for:					
i a idade	_____	☐	☐	☐	☐
ii o género(sexo)	_____	☐	☐	☐	☐
iii o país de origem	_____	☐	☐	☐	☐
iv a religião	_____	☐	☐	☐	☐
v a etnia	_____	☐	☐	☐	☐

35) Os alunos nesta escola:

		Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
a) Trabalham bastante para ter sucesso escolar	_____	☐	☐	☐	☐
b) Percebem o que lhe está a ser ensinado	_____	☐	☐	☐	☐
c) Aprendem "coisas" importantes	_____	☐	☐	☐	☐
d) Aprendem "coisas" do seu interesse	_____	☐	☐	☐	☐
e) Produzem materiais	_____	☐	☐	☐	☐
f) Realizam projectos	_____	☐	☐	☐	☐
g) Trabalham em grupo	_____	☐	☐	☐	☐
h) Fazem apresentações	_____	☐	☐	☐	☐
i) Realizam debates	_____	☐	☐	☐	☐
j) Realizam visitas de estudo	_____	☐	☐	☐	☐

36) Nesta escola:

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
a) Os alunos valorizam o facto de poderem estudar _____	☐	☐	☐	☐
b) Os alunos percebem a importância dos estudos para a sua vida futura _____	☐	☐	☐	☐
c) Os alunos consideram que a escola lhes dá uma boa formação para a sua vida futura _____	☐	☐	☐	☐
d) Os professores transmitem aos alunos a importância de estudarem _____	☐	☐	☐	☐

BLOCO J - Segurança

As questões que se seguem dizem respeito à segurança na escola. Para cada afirmação, assinala com

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
37) Nesta escola:				
a) Os alunos sentem-se normalmente em segurança _____	☐	☐	☐	☐
b) Há controlo nas entradas _____	☐	☐	☐	☐
c) Quando há conflitos há intervenção dos colegas _____	☐	☐	☐	☐
d) Quando há conflitos entre alunos, os professores costumam intervir de imediato _____	☐	☐	☐	☐

Se respondes-te na alínea d) **Concordo Totalmente** ou **Concordo** passa à alínea e), se repondeste

e) Indica de que forma os professores : _____

f) Quando há conflitos entre alunos, os auxiliares de acção educativa costumam intervir de imediato _____ ☐ ☐ ☐ ☐Se respondes-te na alínea f) **Concordo Totalmente** ou **Concordo** passa à alínea g), se repondeste

g) Indica de que forma os auxiliares de acção educativa costumam intervir: _____

h) Há alunos que são frequentemente insultados ou humilhados ☐ ☐ ☐ ☐i) Há alunos que frequentemente batem em colegas _____ ☐ ☐ ☐ ☐

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| j) Há alunos que frequentemente tratam mal os mais fracos | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| k) Há alunos que frequentemente tratam mal os mais gordos | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| l) Há alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| m) Há alunos a quem tiram coisas _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| n) Há alunos de quem ninguém gosta _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| o) Já alguém te tratou mal _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| p) Já trataste mal alguém _____ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

38) O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é:

- | | Sim | Não |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Nas salas de aula _____ | ☐ | ☐ |
| b) Nos pavilhões _____ | ☐ | ☐ |
| c) No recreio _____ | ☐ | ☐ |
| d) No refeitório _____ | ☐ | ☐ |
| e) No bar _____ | ☐ | ☐ |
| f) Na sala dos alunos _____ | ☐ | ☐ |
| g) À entrada da escola _____ | ☐ | ☐ |

39) Nesta escola já viste.

- | | Sim | Não |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Vidros partidos _____ | ☐ | ☐ |
| b) Paredes riscadas _____ | ☐ | ☐ |
| c) Alunos a consumirem droga _____ | ☐ | ☐ |
| d) Alunos a comprarem drogas _____ | ☐ | ☐ |
| e) Alunos a venderem drogas _____ | ☐ | ☐ |
| f) Alunos embriagados _____ | ☐ | ☐ |
| g) Alunos a roubarem _____ | ☐ | ☐ |

BLOCO K - Justiça

As questões que se seguem dizem respeito à justiça na escola. Para cada afirmação, assinala com um X de acordo com a tua opinião que pode ser traduzida por **Concordo Totalmente**, **Concordo**, **Discordo** e **Discordo Totalmente**.

	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
40) Nesta escola:				
a) Existe um conjunto de regras para os alunos seguirem o Regulamento Interno _____	☐	☐	☐	☐
b) Os alunos são informados das regras que têm que cumprir _____	☐	☐	☐	☐
c) Os alunos são informados dos critérios de avaliação _____	☐	☐	☐	☐
d) As regras que os alunos têm que cumprir são justas _____	☐	☐	☐	☐
e) Os alunos são tratados de forma justa _____	☐	☐	☐	☐
f) Quando os professores elogiam os alunos isso deve-se aos seus comportamentos e não porque simpatizam com eles.	☐	☐	☐	☐
g) Quando os professores chamam à atenção dos alunos isso deve-se aos seus comportamentos e não porque antipatizam com eles. _____	☐	☐	☐	☐
h) Os alunos são tratados pelos professores da mesma forma, independentemente das suas diferenças de cor de pele, de religião ou país de origem. _____	☐	☐	☐	☐
i) Os alunos são tratados pelos auxiliares de acção educativa da mesma forma, independentemente das suas diferenças de cor de pele, de religião ou país de origem. _____	☐	☐	☐	☐

41) Completa a seguinte frase:

A minha escola é _____

Chegaste ao fim do questionário.

Obrigada pela tua participação.

ANEXO 4

Guião de entrevista ao Director

Guião da entrevista ao Director		
Blocos	Objectivos	Questões
Bloco A -Legitimação da entrevista e motivação da entrevistada	1. Legitimar a entrevista e motivar a entrevistada	No âmbito do Curso de Mestrado em Ciências da Educação que frequento na Universidade Lusófona de Lisboa., encontro-me a realizar uma investigação sobre o tema Clima de Escola. Para o sucesso do meu trabalho é importante o seu contributo através das suas respostas à entrevista. Desde já garanto a confidencialidade da informação cedida bem como da identidade da escola.
Bloco B - Caracterização da entrevistado	1. Recolher informação com vista à caracterização da entrevistada	1. Género 2. Idade 3. Formação académica 4. Outra formação 5. Nº de anos de exercício da profissão docente 6. Nº de anos nesta escola 7. Nº de anos a exercer o cargo de Presidente do Conselho Geral 8. Outros cargos já desempenhados
Bloco C – Caracterização do Clima de escola	1. Conhecer a percepção da entrevistada sobre o clima de escola	1. De uma forma geral, como considera o clima da “sua” escola? 2. Na sua opinião, qual o factor que mais contribui para o clima de escola? 3. Como avalia o clima de escola? 4. O que pensa que poderia ser feito para melhorar o clima da escola?
Bloco D – Caracterização da escola	1. Obter informação que permita caracterizar a escola quanto à imagem e quanto aos valores defendidos.	1. Na sua opinião, o que caracteriza esta escola e a distingue das demais? 2. Quais os principais valores que, na sua opinião, se destacam na vida da escola? 3. Na sua opinião, qual a imagem que a escola tem no exterior?

Blocos	Objectivos	Questões
Bloco E – Processos de Liderança e participação organizacional	1. Recolher informação sobre a organização da escola quanto aos processos de gestão pedagógica e recursos humanos.	1. Como caracteriza a gestão pedagógica nesta escola? 2. Como caracteriza a Gestão dos Recursos Humanos? 3. Na sua opinião, quais as principais preocupações ao nível da Gestão dos Recursos Humanos?
	2. Recolher informação sobre os processos de participação dos professores e dos alunos na gestão	1. Como caracteriza a participação dos professores nas tomadas de decisão sobre a vida da escola? 2. Qual o tipo de participação dos alunos na tomada de decisões sobre a vida da escola? 3. Como participa a Associação de Estudantes nos processos de decisão sobre a vida da escola? 4. Que avaliação faz dessa participação?
Bloco F - Estilo de Liderança	1. Obter informação directa sobre o estilo de liderança	1. No âmbito da sociedade actual, na sua opinião quais são os principais desafios que se colocam enquanto dirigente de uma escola? 2. Como caracterizaria o seu estilo de liderança? 3. Como caracteriza o estilo de liderança do Director da Escola?
Bloco G - Satisfação e Motivação Profissional	1. Obter informação sobre o grau de satisfação dos diferentes agentes educativos (alunos-A, professores-P, Assistentes Operacionais-AO e Direcção da Escola-DE).	1. Como avalia o grau de satisfação dos alunos, dos professores e dos técnicos operacionais nesta escola? 2. Na sua opinião, os alunos gostam de frequentar esta escola? Porquê? 3. Na sua opinião, os professores aderem aos valores transmitidos por esta escola? De que modo?
	2. Obter informação sobre a caracterização dos factores de motivação/desmotivação dos A, P e AO.	1. Na sua opinião, quais os factores que, mais influenciam a motivação dos professores? 2. Na sua opinião, qual o factor ou factores que levam os alunos a frequentar esta escola?

Blocos	Objectivos	Questões
Bloco H- Comunicação	1. Obter informação a fim de caracterizar o nível de abertura da comunicação.	1. Quais as formas mais frequentes de comunicação entre os professores?(formalmente, nos diferentes órgãos, ou informalmente na sala de professores, nos espaços comuns)? 2. Entre os professores e ao Direcção? (Qual a função dos departamentos nesta comunicação)? 3. Quais as formas, mais habituais de comunicação entre os alunos e a Direcção? 4. Na sua opinião, os alunos tomam a iniciativa de ir falar com a Direcção? Em caso afirmativo, em que circunstâncias? 5. Qual a forma mais frequente de comunicação entre a Associação Estudantes e a Direcção Executiva?
Bloco I- Clima Relacional	1. Obter informação que permita qualificar o tipo de relações entre Alunos/Alunos, Professores/Professores, Alunos/Professores, Alunos/Assistentes Operações, Alunos/Direcção, Professores/Direcção, Direcção/Assistentes Operacionais, Direcção/Associação de Estudantes.	1. Como caracteriza as relações entre: - Alunos - Professores -Alunos e professores -Alunos /Assistentes Operacionais -Alunos /Direcção - Professores / Direcção (relações colaborativas/cooperativas, competitivas e menos amistosas)
Bloco J- Clima Educativo	1. Obter informação que permita atribuir valor à educação pela organização escolar.	1. Na sua opinião, qual o principal objectivo desta organização escolar nesta escola? 2. A sua opinião sobre a qualidade da educação concedida nesta escola? 3. Na sua opinião, os alunos desta escola realizam aprendizagens significativas? 4. Os alunos desta escola realizam aprendizagens que envolvam a comunidade? 5. Na sua opinião, a escola transmite o valor da escolarização?

Blocos	Objectivos	Questões
Bloco K- Clima de Segurança	1. Obter informação sobre o ambiente de escola relativamente à ordem e tranquilidade.	1. Na sua opinião, existe a sensação de segurança e de confiança entre a comunidade educativa? 2. A sua opinião, sobre o risco de um aluno ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)? 3. A sua opinião, sobre o risco de um professor ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?
Bloco L- Clima de Justiça	1. Obter informação sobre a legitimidade e imparcialidade das regras e da justeza na sua aplicação	1. Na sua opinião os alunos desta escola reconhecem a legitimidade das regras e a sua imparcialidade. 2. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem que o mérito ou o castigo são consequência mais do seu comportamento do que de si próprio?

Fonte: Dias (2007)

ANEXO 5

Guião da entrevista à Presidente do Conselho Geral

Guião da entrevista à Presidente do Conselho Geral		
Blocos	Objectivos	Questões
Bloco A -Legitimação da entrevista e motivação da entrevistada	1. Legitimar a entrevista e motivar a entrevistada	No âmbito do Curso de Mestrado em Ciências da Educação que frequento na Universidade Lusófona de Lisboa., encontro-me a realizar uma investigação sobre o tema Clima de Escola. Para o sucesso do meu trabalho é importante o seu contributo através das suas respostas à entrevista. Desde já garanto a confidencialidade da informação cedida bem como da identidade da escola.
Bloco B - Caracterização da entrevistada	1. Recolher informação com vista à caracterização da entrevistada	1. Género 2. Idade 3. Formação académica 4. Outra formação 5. Nº de anos de exercício da profissão docente 6. Nº de anos nesta escola 7. Nº de anos a exercer o cargo de Presidente do Conselho Geral 8. Outros cargos já desempenhados
Bloco C – Clima de escola	1. Conhecer a percepção da entrevistada sobre o clima de escola	1. De uma forma geral, como considera o clima da “sua” escola? 2. Na sua opinião, qual o factor que mais contribui para o clima de escola, a liderança da escola, os professores, os alunos ou outros factores? 3. Como avalia o clima de escola? 4. O que pensa que poderia ser feito para melhorar o clima da escola?
Bloco D – Caracterização da escola	1. Obter informação que permita caracterizar a escola quanto à imagem e quanto aos valores defendidos.	1. Na sua opinião, o que caracteriza esta escola e a distingue das demais? 2. Quais os principais valores que, na sua opinião, se destacam na vida da escola? 3. Na sua opinião, qual a imagem que a escola tem no exterior?

Blocos	Objectivos	Questões
Bloco E – Processos de Liderança e participação organizacional	1. Recolher informação sobre a organização da escola quanto aos processos de gestão pedagógica e recursos humanos.	1. Como caracteriza a gestão pedagógica nesta escola? Será possível concretizar? 2. Como caracteriza a Gestão dos Recursos Humanos? 3. Na sua opinião, quais as principais preocupações ao nível da Gestão dos Recursos Humanos? Será possível concretizar?
	2. Recolher informação sobre os processos de participação dos professores e dos alunos na gestão	1. Como caracteriza a participação dos professores nas tomadas de decisão sobre a vida da escola? 2. Qual o tipo de participação dos alunos na tomada de decisões sobre a vida da escola? 3. Como participa a Associação de Estudantes-AE nos processos de decisão sobre a vida da escola? 4. Que avaliação faz dessa participação?
Bloco F - Estilo de Liderança	1. Obter informação directa sobre o estilo de liderança	1. No âmbito da sociedade actual, na sua opinião quais são os principais desafios que se colocam enquanto dirigente de uma escola? 2. Como caracterizaria o seu estilo de liderança? 3. Como caracteriza o estilo de liderança do Director da Escola?
Bloco G - Satisfação e Motivação Profissional	1. Obter informação sobre o grau de satisfação dos diferentes agentes educativos (alunos-A, professores-P, Assistente Operacional-AO e Direcção da Escola-DE).	1. Como avalia o grau de satisfação dos alunos, dos professores e dos técnicos operacionais nesta escola? 2. Na sua opinião, os alunos gostam de frequentar esta escola? Porquê? 3. Na sua opinião, os professores aderem aos valores transmitidos por esta escola? De que modo?
	2. Obter informação sobre a caracterização dos factores de motivação/desmotivação dos A, P e AO	1. Na sua opinião, quais os factores que, mais influenciam a motivação dos professores? 2. Na sua opinião, qual o factor ou factores que levam os alunos a frequentar esta escola?

Blocos	Objectivos	Questões
Bloco H- Comunicação	1. Obter informação a fim de caracterizar o nível de abertura da comunicação	1. Quais as formas mais frequentes de comunicação entre os professores?(formalmente, nos diferentes órgãos, ou informalmente na sala de professores, nos espaços comuns)? 2. Entre os professores e ao Direcção? (Qual a função dos departamentos nesta comunicação)? 3. Quais as formas, mais habituais de comunicação entre os alunos e a Direcção? 4. Na sua opinião, os alunos tomam a iniciativa de ir falar com a Direcção? Em caso afirmativo, em que circunstâncias? 5. Qual a forma mais frequente de comunicação entre a AE e a DE?
Bloco I- Clima Relacional	1. Obter informação que permita qualificar o tipo de relações entre Alunos/Alunos, Professores/Professores, Alunos/Professores, Alunos/Assistentes Operações, Alunos/Direcção, Professores/Direcção, Direcção/Assistentes Operacionais, Direcção/Associação de Estudantes.	1. Como caracteriza as relações entre: - Alunos - Professores - Alunos e professores - Alunos e AO - Alunos e DE - Professores e DE (relações colaborativas/cooperativas, competitivas e menos amistosas)
Bloco J- Clima Educativo	1. Obter informação que permita atribuir valor à educação pela organização escolar.	1. Na sua opinião, qual o principal objectivo desta organização escolar nesta escola? 2. A sua opinião sobre a qualidade da educação concedida nesta escola? Pode concretizar? 3. Na sua opinião, os alunos desta escola realizam aprendizagens significativas? 4. Os alunos desta escola realizam aprendizagens que envolvam a comunidade? Em caso afirmativo, como? 5. Na sua opinião, a escola transmite o valor da escolarização? Como?

Blocos	Objectivos	Questões
Bloco K- Clima de Segurança	1. Obter informação sobre o ambiente de escola relativamente à ordem e tranquilidade.	1. Na sua opinião, existe a sensação de segurança e de confiança entre a comunidade educativa? 2. A sua opinião, sobre o risco de um aluno ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)? 3. A sua opinião, sobre o risco de um professor ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)? 4. A sua opinião, sobre o risco de um técnico operacional ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?
Bloco L- Clima de Justiça	1. Obter informação sobre a legitimidade e imparcialidade das regras e da justeza na sua aplicação	1. Na sua opinião os alunos desta escola reconhecem a legitimidade das regras e a sua imparcialidade. 2. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem que o mérito ou o castigo são consequência mais do seu comportamento do que de si próprio?

Fonte: Dias (2007)

ANEXO 6

Entrevista Semi-Estruturada ao Director

Entrevista Semi-Estruturada ao Director

A entrevista semi-estruturada ao Director está organizada em doze Blocos de "A" a "L". Cada Bloco é constituído por um número variável de questões. A contribuição do Director, está relatada no Quadro I, constituído por bloco / objectivos, questão e resposta

Quadro I - Objectivos, questão e resposta

Bloco/Objectivos		
A- Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado	No âmbito do Curso de Mestrado em Ciências da Educação que frequento na Universidade Lusófona de Lisboa., encontro-me a realizar uma investigação sobre o tema Clima de Escola na perspectiva dos alunos. Para o êxito do meu trabalho é importante o seu contributo através das suas respostas à entrevista. Desde já salvo a confidencialidade da informação acedida bem como da identidade da escola.	
	Questão	Resposta
B- Caracterização do entrevistado	Sexo	Masculino
	Idade	51 anos
	Formação académica	Licenciatura
	Outra formação	Especialização em Administração Escolar
	Nº de anos de exercício da profissão	27 Anos
	Nº de anos nesta escola	18 Anos
	Nº de anos a exercer o cargo	1 ano (Director)
	Outros cargos e funções desempenhados	Coordenador de Directores de Turma- 6 Anos Vice-presidente do Conselho Executivo – 6 anos Presidente do Conselho Executivo – 3anos Presidente da Comissão Avaliação – 1 ano

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
C – Clima de escola	1-De uma forma geral, como considera o clima da “sua” escola?	Razoável, o processo de avaliação de desempenho deixou marcas em todas as escolas.
	2. Na sua opinião, qual o factor que mais contribui para o clima de escola, a liderança da escola?	Todos os factores contribuem para o clima de escola, a liderança é importante na conjugação de um processo aglutinador de agrupamento.
	3-Como avalia o clima de escola?	O clima de escola tem vindo a melhorar nos últimos tempos, alguns factores externos continuam activos e a impedir o melhor entendimento entre todos, embora a avaliação dos últimos questionários considera o clima de escola bastante satisfatório
	3a)- Pode esclarecer a que questionário se refere.	O Questionário foi passado em Janeiro de 2010, à totalidade dos públicos (pais, alunos, professores e funcionários) de uma maneira geral todos os públicos consideram o clima de escola muito satisfatório, com principal realce para os pais.
	4- O que pensa que poderia ser feito para melhorar o clima da escola?	Construir um projecto educativo mobilizador para todo o agrupamento
D– Caracterização da escola	1. Na sua opinião, o que caracteriza esta escola e a distingue das demais?	O trabalho colaborativo dos docentes e a participação dos pais na vida do agrupamento
	2. Quais os principais valores que, na sua opinião, se destacam na vida da escola?	As palavras-chave que caracterizam o agrupamento são: Rigor - Exigência – Qualidade – Articulação – Participação.
	3. Na sua opinião, qual a imagem que a escola tem no exterior?	? A percepção que tenho e confirmada pelos questionários é que a escola goza de uma excelente imagem no exterior.
E – Processos de Liderança e participação organizacional	1.Como caracteriza a gestão pedagógica nesta escola?	A organização do agrupamento é bastante satisfatória, em termos pedagógicos existe um caminho a percorrer, o próximo Projecto educativo dá um grande relevo a gestão pedagógica do Agrupamento.
	2. Como caracteriza a Gestão dos Recursos Humanos?	Gerir recursos humanos é a parte mais difícil de gerir em qualquer organização, conciliar interesses por vezes contraditórios é uma tarefa difícil.
	3- Na sua opinião, quais as principais preocupações ao nível da Gestão dos Recursos	Três preocupações: 1ª sensibilizar o pessoal que é possível fazer coisas de forma diferente e muito validas, a 2º falta de articulação com a autarquia no que diz

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
E – Processos de Liderança e participação organizacional		respeito á transferência de competência para a mesma, e por fim a dificuldade em gerir os recursos humanos distribuídos por diferentes locais.
	4- Como caracteriza a participação dos professores nas tomadas de decisão sobre a vida da escola?	O docentes são pouco participativos no processo de tomada de decisão, quando é solicitada a opinião pouco respondem
	5- Qual o tipo de participação dos alunos na tomada de decisões sobre a vida da escola	Os alunos são chamados a participar na tomada de decisão da escola, particularmente nas reuniões de delegados com o director.
	6- Como participa a Associação de Estudantes nos processos de decisão sobre a vida da escola?	A Associação de estudantes reúne com muita frequência com a direcção do agrupamento, para organizar actividades conjuntas.
	7-Que avaliação faz dessa participação?	Muito positivas. As últimas associações de estudantes são muito responsáveis e participativos
F - Estilo de Liderança	1. No âmbito da sociedade actual, na sua opinião quais são os principais desafios que se colocam enquanto dirigente de uma escola?	O principal desafio que se coloca é perceber que o mundo está a mudar com grande velocidade, e que a escola tem que se adaptar a essa constantemente a essa mudança principalmente a nível pedagógico.
	2. Como caracterizaria o seu estilo de liderança?	O meu estilo de liderança natural de “orientação” com partilha de responsabilidades, supervisionando e explicando a tomada de decisão.
	3. Como caracteriza o estilo de liderança do Director da Escola?	A figura do director (Unipessoal) e neste momento de indefinição política, o director tem necessidade de ser, por vezes, mais <u>directivo</u> com todos os seus subordinados.
G – Satisfação e Motivação	1.Como avalia o grau de satisfação dos alunos, dos professores e dos assistentes operacionais nesta escola?	O grau de satisfação da comunidade escolar é bastante satisfatório. Existem algumas insatisfações nos TO (Técnicos Operacionais) no capítulo de transferência de competências para a autarquia.
	2. Na sua opinião, os alunos gostam de frequentar esta escola? Porquê?	Pela segurança das instalações, pela qualidade do processo ensino aprendizagem e principalmente pela forma com os alunos são tratados pela comunidade escolar.

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
G – Satisfação e Motivação	3. Na sua opinião, os professores aderem aos valores transmitidos por esta escola? De que modo?	No presente ano lectivo entraram para o agrupamento cerca de um quarto dos professores, os valores transmitidos pela escola estão a chegar aos seus destinatários de forma muito lenta. É preciso que as estruturas intermédias desempenhem melhor esta função
	4. Na sua opinião, quais os factores que, mais influenciam a motivação dos professores?	O reforço do trabalho colaborativo, a distribuição da informação e ainda o reconhecimento da sua função.
	5. Na sua opinião, qual o factor ou factores que levam os alunos a frequentar esta escola?	O Agrupamento de escolas está na moda, pela imagem que possui e pela qualidade das aprendizagens.
H – Comunicação	1. Quais as formas mais frequentes de comunicação entre os professores? (formalmente, nos diferentes órgãos, ou informalmente na sala de professores, nos espaços comuns)?	Nas células individuais, via email.
	2. E, entre os professores e a Direcção? (Qual a função dos departamentos nesta comunicação)?	Os Coordenadores de departamentos são os elos de ligação entre o Director e os professores. No Conselho Pedagógico são divulgadas todas as informações importantes do agrupamento. No futuro funcionará um sistema informático de informação na sala de professores.
	3. Quais as formas, mais habituais de comunicação entre os alunos e a Direcção?	Através de informação afixada na sala de alunos, de avisos lidos nas turmas, e principalmente via director de turma.
	4. Na sua opinião, os alunos tomam a iniciativa de ir falar com a Direcção? Em caso afirmativo, em que circunstâncias?	Os alunos tomam a iniciativa de falar com a direcção, apenas na situação de ausência do DT ou depois de não ter resolvido a situação com o DT.
	5. Qual a forma mais frequente de comunicação entre a Associação de Estudantes e a Direcção Executiva?	Através de reuniões frequentes

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
I – Clima Relacional	1- Como caracteriza as relações entre: - Alunos - Professores -Alunos / professores -Alunos/Assistentes Operacionais -Alunos/Direcção Executiva -Professores/Direcção Executiva -Direcção Executiva/ Assistentes Operacionais (relações colaborativas/cooperativas, competitivas e menos amistosas).	A relação estabelecida entre todos os elementos da comunidade escolar é considerada normal. Existem situações pontuais de relacionamentos menos cordiais nomeadamente entre alunos e entre alunos e docentes que são resolvidos de imediato pela direcção
J – Clima Educativo	1. Na sua opinião, qual o principal objectivo desta organização escolar nesta escola?	Implementar um projecto educativo virado para o futuro.
	2. A sua opinião sobre a qualidade da educação concedida nesta escola?	É opinião generalizada que a qualidade da educação no Agrupamento é muito positiva. A avaliação externa (ranking) é a prova desta situação.
	3. Na sua opinião, os alunos desta escola realizam aprendizagens significativas?	A maioria dos alunos realizam aprendizagens significativas quer no currículo regular quer nas vias profissionalizantes.
	4. Os alunos desta escola realizam aprendizagens que envolvam a comunidade?	? Um dos pilares do projecto educativo é o envolvimento da comunidade na vida da escola, os alunos desenvolvem projectos comuns com a comunidade
	5. Na sua opinião, a escola transmite o valor da escolarização? Como?	A escola preocupa-se em transmitir o valor da escola como forma mudança de estatuto social dos alunos.

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
K- Clima de Segurança	1. Na sua opinião, existe a sensação de segurança e de confiança entre a comunidade educativa?	É considerada uma área forte neste agrupamento
	2. A sua opinião, sobre o risco de um aluno ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Existe essa possibilidade, os processos nesta área têm-se revelado todos inconclusivos.
	3. A sua opinião, sobre o risco de um professor ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Existe essa possibilidade, mas se todos cumprirem as regras estabelecidas essa possibilidade diminui, nomeadamente a actuação uniforme a nível do conselho de turma.
	4. A sua opinião, sobre o risco de um técnico operacional ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Existe essa possibilidade, mas se todos cumprirem as regras estabelecidas essa possibilidade diminui.
L – Clima de Justiça	1. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem a legitimidade das regras e a sua imparcialidade?	É difícil responder a esta questão, por parte da direcção é um valor cultivado por todos.
	2. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem que o mérito ou o castigo são consequência mais do seu comportamento do que de si próprio?	O mérito e o castigo são geralmente consequência das atitudes dos alunos, existem casos em que o conflito de valores transmitidos pela escola e pelas famílias são a causa de algum comportamento desviante

ANEXO 7

Entrevista Semi-Estruturada à Presidente do Conselho Geral

Entrevista Semi-Estruturada à Presidente do Conselho Geral

A entrevista semi-estruturada junto ao Director está organizada em doze Blocos de "A" a "L". Cada Bloco é constituído por um número variável de questões. A contribuição do Director, está relatada no Quadro I, constituído por bloco de objectivos, questão e resposta.

Quadro I - Objectivos, questão e resposta

Bloco/Objectivos		
A- Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado	No âmbito do Curso de Mestrado em Ciências da Educação que frequento na Universidade Lusófona de Lisboa., encontro-me a realizar uma investigação sobre o tema Clima de Escola na perspectiva dos alunos. Para o êxito do meu trabalho é importante o seu contributo através das suas respostas à entrevista. Desde já salvo a confidencialidade da informação acedida bem como da identidade da escola.	
	Questão	Resposta
B- Caracterização do entrevistado	Sexo	Feminino
	Idade	45
	Formação académica	Licenciatura em Biologia/ Mestrado em Biologia Animal
	Outra formação	Mestrado em Biologia Animal
	Nº de anos de exercício da profissão	20
	Nº de anos nesta escola	16
	Nº de anos a exercer o cargo	6 meses
	Outros cargos e funções desempenhados	Coordenadora de Grupo disciplinar Directora de Turma SubCoordenadora Directora de Instalações
C – Clima de escola	1-De uma forma geral, como considera o clima da “sua” escola?	A implementação da avaliação docente e a criação do cargo de director contribuíram para um pior clima de escola.
	2. Na sua opinião, qual o factor que mais contribui para o clima de escola, a liderança da escola?	A liderança

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
C – Clima de escola	3-Como avalia o clima de escola?	Comparativamente com outras escolas, considero-o satisfatório embora já tenha sido muito bom.
	4- O que pensa que poderia ser feito para melhorar o clima da escola?	Maior transparência e humanização nas relações entre a liderança e os restantes elementos da comunidade escolar, nomeadamente pessoal docente e não docente. Também deveriam ser tomadas medidas de carácter disciplinar com maior rigor e equidade
D– Caracterização da escola	1. Na sua opinião, o que caracteriza esta escola e a distingue das demais?	O grande dinamismo dos seus elementos.
	2. Quais os principais valores que, na sua opinião, se destacam na vida da escola?	As relações de proximidade e a organização centrada no aluno.
	3. Na sua opinião, qual a imagem que a escola tem no exterior?	Espaço seguro e de qualidade humana e profissional.
E – Processos de Liderança e participação organizacional	1.Como caracteriza a gestão pedagógica nesta escola?	Na medida em que, os coordenadores de departamento nomeados tinham resultado de escolha anterior pelos seus pares, a gestão pedagógica tem decorrido sem grandes sobressaltos, mesmo quando se verificou a implementação da avaliação docente. No entanto, dada a necessidade, que poderá ser sentida pelo director, da absoluta consonância entre as estruturas de coordenação e supervisão pedagógica e a alteração da estruturação da carreira docente, poderão conduzir a mais um reforço de liderança. Assim, poderá verificar-se a nomeação de docentes com menor aceitação por parte dos colegas e consequentemente a um pior clima de escola.
	2- Como caracteriza a Gestão dos Recursos Humanos?	Penso que deveria ser dada maior relevância à vontade dos interessados, ou seja a liderança deveria preocupar-se mais com o clima de bem-estar, do pessoal docente e não docente, procurando mais consensos.
	3- Na sua opinião, quais as principais preocupações ao nível da Gestão dos Recursos Humanos?	Fazer uma boa gestão na óptica dos Encarregados de Educação e alunos mas também salvaguardando os interesses da direcção executiva.

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
E – Processos de Liderança e participação organizacional	4- Como caracteriza a participação dos professores nas tomadas de decisão sobre a vida da escola?	Na medida em foram reforçados os poderes do director quer a nível administrativo, financeiro e sobretudo pedagógico, a participação na tomada de decisões pode assumir um carácter acessório, decorrendo daqui uma despromoção e desvalorização do papel do corpo docente e não docente na vida da escola.
	5- Qual o tipo de participação dos alunos na tomada de decisões sobre a vida da escola	Reduzida.
	6- Como participa a Associação de Estudantes-AE nos processos de decisão sobre a vida da escola?	Há pouca participação sobretudo no âmbito do Conselho Geral; no Conselho Pedagógico a assiduidade é superior, mas as intervenções são pouco frequentes.
	7- Que avaliação faz dessa participação?	Pouco consequente.
F - Estilo de Liderança	1. No âmbito da sociedade actual, na sua opinião quais são os principais desafios que se colocam enquanto dirigente de uma escola?	Ser líder e não gestor.
	2. Como caracterizaria o seu estilo de liderança?	Procuro consensos, mas defendo convicções.
	3. Como caracteriza o estilo de liderança do Director da Escola?	Bom gestor administrativo e financeiro, mas revela algumas dificuldades na gestão dos recursos humanos.
G- Satisfação e Motivação Profissional	1. Como avalia o grau de satisfação dos alunos, dos professores e dos assistentes operacionais nesta escola?	Os alunos estão satisfeitos com a escola, o mesmo não se verificando com os professores e assistentes operacionais.
	2. Na sua opinião, os alunos gostam de frequentar esta escola? Porquê?	Sim, porque têm boas condições de aprendizagem, o espaço físico é agradável e os professores e técnicos operacionais são profissionais, de um modo geral, muito competentes e empenhados no trabalho que desenvolvem, e mantêm com eles relações de proximidade.

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
	3. Na sua opinião, os professores aderem aos valores transmitidos por esta escola? De que modo?	Sim, porque estes valores resultaram também (e arrisco-me a dizer sobretudo) do crescimento do próprio corpo docente, que partilha este espaço há largos anos, e do seu entendimento daquilo que uma escola deve personificar
	4. Na sua opinião, quais os factores que, mais influenciam a motivação dos professores?	O sentimento de dever cumprido, as condições físicas para desenvolver o seu trabalho, o bom ambiente na escola e uma boa liderança (não necessariamente por esta ordem).
	5. Na sua opinião, qual o factor ou factores que levam os alunos a frequentar esta escola?	O facto de se tratar de uma escola com uma boa projecção para o exterior leva os Encarregados de Educação a pretender que os seus filhos a frequentem.
H – Comunicação	1. Quais as formas mais frequentes de comunicação entre os professores? (formalmente, nos diferentes órgãos, ou informalmente na sala de professores, nos espaços comuns)?	Informalmente, na sala de professores e espaços comuns.
	2. E, entre os professores e ao Direcção? (Qual a função dos departamentos nesta comunicação)?	Formalmente, nos diferentes órgãos e espaços próprios da direcção executiva, sendo os coordenadores de departamento os maiores protagonistas da divulgação da informação. No entanto por vezes verificam-se falhas nessa comunicação, sobretudo por parte da direcção.
	3. Quais as formas, mais habituais de comunicação entre os alunos e a Direcção?	Provavelmente informal, nos espaços próprios da direcção executiva.
	4. Na sua opinião, os alunos tomam a iniciativa de ir falar com a Direcção? Em caso afirmativo, em que circunstâncias?	Por vezes, penso que sobretudo em assuntos relacionados com o plano de actividades próprio.

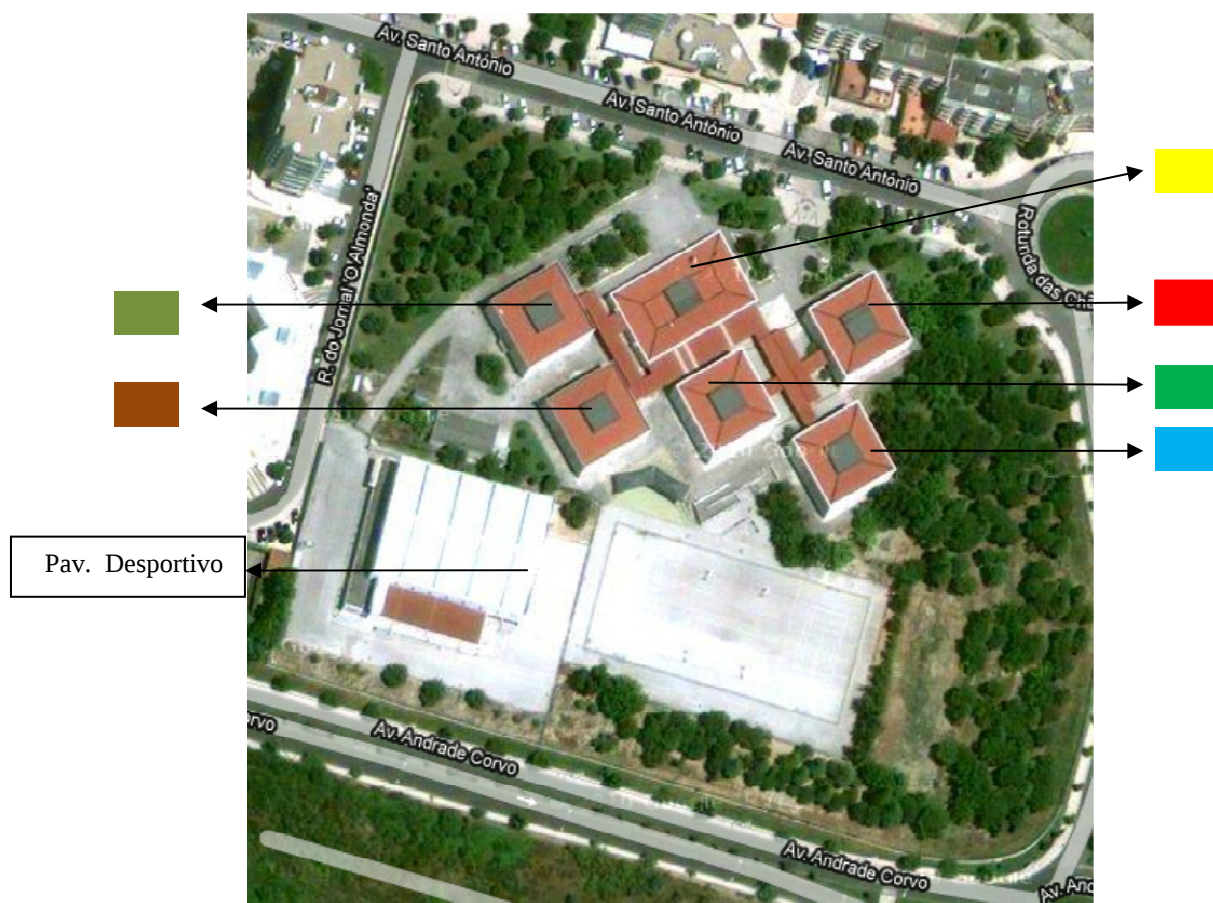
Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
H – Comunicação	5. Qual a forma mais frequente de comunicação entre a Associação de Estudantes e a Direcção Executiva?	Penso que será a comunicação oral.
I – Clima Relacional	Como caracteriza as relações entre: - Alunos - Professores - Alunos / professores - Alunos/Assistentes Operacionais - Alunos/Direcção Executiva - Professores/Direcção Executiva - Direcção Executiva/Assistentes Operacionais (relações colaborativas/cooperativas, competitivas e menos amistosas).	Relações cooperativas entre alunos, embora por vezes se revistam de carácter competitivo ou mesmo menos amistosas; Relações cooperativas entre professores, embora por vezes se revistam de carácter competitivo; Relações sobretudo colaborativas entre alunos e professores, alunos /técnicos operacionais; alunos Direcção Executiva; Relações colaborativas entre professores e Direcção Executiva, embora por vezes se revistam de carácter menos amistosas.
J – Clima Educativo	1. Na sua opinião, qual o principal objectivo desta organização escolar nesta escola?	Executar localmente as medidas da política educativa, salvaguardando o papel do director na prestação do serviço público de educação e na gestão dos recursos públicos colocados à sua disposição.
	2. A sua opinião sobre a qualidade da educação concedida nesta escola?	Boa, embora a necessidade de obter resultados escolares satisfatórios crie alguma pressão e potencie a diminuição da qualidade da educação.
	3. Na sua opinião, os alunos desta escola realizam aprendizagens significativas?	Sim, embora o plano de actividades tenha contribuído para a desvalorização de algumas aprendizagens significativas, pelo peso que tem assumido na dinâmica da escola
	4. Os alunos desta escola realizam aprendizagens que envolvam a comunidade?	Sim, sobretudo a nível da sua formação cívica, através de projectos e outras actividades que são desenvolvidas conjuntamente pelos docentes e alunos.

Bloco/Objectivos	Questão	Resposta
J – Clima Educativo	5. Na sua opinião, a escola transmite o valor da escolarização? Como?	Sim, embora a própria desvalorização da literacia em termos sociais possa dificultar o papel da escola.
K- Clima de Segurança	1. Na sua opinião, existe a sensação de segurança e de confiança entre a comunidade educativa?	Penso que sim.
	2. A sua opinião, sobre o risco de um aluno ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Mais frequente entre alunos de 2º Ciclo, embora formas mais sofisticadas de violência psicológica estejam a aumentar de frequência entre alunos mais velhos, ou pelo menos, são actualmente mais denunciadas.
	3. A sua opinião, sobre o risco de um professor ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Pouco provável
	4. A sua opinião, sobre o risco de um assistente operacional ser vítima de violência física ou psicológica (Bullying)?	Pouco provável
L – Clima de Justiça	1. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem a legitimidade das regras e a sua imparcialidade?	De uma forma geral sim.
	2. Na sua opinião, os alunos desta escola reconhecem que o mérito ou o castigo são consequência mais do seu comportamento do que de si próprio?	De uma forma geral sim.

ANEXO 8

Planta da escola

Planta da escola



ANEXO 9

Distribuição das Turmas

Distribuição das Turmas

Ciclo	2ª Ciclo		3º Ciclo			CEF*		Secundário			Profissional			Total de turmas
Ano	5º	6º	7º	8º	9º	6º	9º	10º	11º	12º	10º	11º	12º	39
Nº de Turmas	5	4	5	4	4	1	1	3	3	3	2	2	2	

*CEF- Curso de Educação e Formação

ANEXO 10

Grupos de Recrutamento/Departamentos

Grupos de Recrutamento/Departamentos

Grupos de Recrutamento	Departamentos
200 - Português e Estudos Sociais/História (Abrange exclusivamente os docentes recrutados com formação superior em Línguas)	Línguas
210 - Português e Francês	
220 - Português e Inglês	
300 - Português	
310 - Latim e Grego	
320 - Francês	
330 - Inglês	
340 - Alemão	
350 - Espanhol	
200 - Português e Estudos Sociais/História (Abrange todos os docentes recrutados para este grupo e que não estejam incluídos no departamento de Línguas.)	Ciências Sociais e Humanas
290 - Educação Moral e Religiosa Católica	
400 - História	
410 - Filosofia	
420 - Geografia	
430 - Economia e Contabilidade	
530 - Educação Tecnológica (Abrange exclusivamente os docentes que foram recrutados para o 12º Grupo C - Secretariado.)	

Grupos de Recrutamento	Departamentos
230 - Matemática e Ciências da Natureza	Matemática e Ciências Experimentais
500 - Matemática	
510 - Física e Química	
520 - Biologia e Geologia	
530 - Educação Tecnológica	
Abrange exclusivamente os docentes que foram recrutados para os seguintes grupos de docência dos ensinos básico e secundário:	
2º Grupo - Mecanotecnia	
3º Grupo - Construção Civil	
12º Grupo A - Mecanotecnia	
13º Grupo B - Electrotecnia	
540 - Electrotecnia	
550 - Informática	
560 - Ciências Agro-Pecuárias	Expressões
240 - Educação Visual Tecnológica	
250 - Educação Musical	
260 - Educação Física	
530 - Educação Tecnológica (Abrange todos os docentes recrutados para grupos de docência dos ensinos básico e secundário que não estejam incluídos nos departamentos de Ciências Sociais e Humanas e de Matemática e Ciências Experimentais.)	
600 - Artes Visuais	
610 - Música	
620 - Educação Física	
910 - Educação Especial 1	
920 - Educação Especial 2	
930 - Educação Especial 3	

ANEXO 11

Análise estatística

Análise estatística**Género**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	77	52,7	52,7	52,7
	Masculino	69	47,3	47,3	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	9	6,2	6,3	6,3
	11	11	7,5	7,7	14,0
	12	13	8,9	9,1	23,1
	13	28	19,2	19,6	42,7
	14	16	11,0	11,2	53,8
	15	16	11,0	11,2	65,0
	16	19	13,0	13,3	78,3
	17	14	9,6	9,8	88,1
	18	10	6,8	7,0	95,1
	19	6	4,1	4,2	99,3
	20	1	,7	,7	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

País de Origem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Portugal	140	95,9	95,9	95,9
	Russia	2	1,4	1,4	97,3
	Moldávia	1	,7	,7	97,9
	Suiça	2	1,4	1,4	99,3
	França	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Anos em Portugal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	,7	20,0	20,0
	6	1	,7	20,0	40,0
	8	1	,7	20,0	60,0
	9	1	,7	20,0	80,0
	12	1	,7	20,0	100,0
	Total	5	3,4	100,0	
Missing	System	141	96,6		
Total		146	100,0		

Ano Escolaridade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5º Ano	14	9,6	9,6	9,6
	6º Ano	10	6,8	6,8	16,4
	7º Ano	17	11,6	11,6	28,1
	8º Ano	28	19,2	19,2	47,3
	9º Ano	15	10,3	10,3	57,5
	10º Ano	21	14,4	14,4	71,9
	11º Ano	19	13,0	13,0	84,9
	12º Ano	18	12,3	12,3	97,3
	CEF	1	,7	,7	97,9
	9º Ano e CEF	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Curso que Frequenta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ciências Tecnologias	12	8,2	41,4	41,4
	Ciências Sócioeconómicas	5	3,4	17,2	58,6
	Tecnológico Desporto	5	3,4	17,2	75,9
	Curso Prof Mark, Publi, RP e Comunicação	7	4,8	24,1	100,0
	Total	29	19,9	100,0	
Missing	System	117	80,1		
Total		146	100,0		

Anos que frequenta ESAG

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	2,7	2,8	2,8
	1	20	13,7	14,1	16,9
	2	31	21,2	21,8	38,7
	3	32	21,9	22,5	61,3
	4	29	19,9	20,4	81,7
	5	11	7,5	7,7	89,4
	6	10	6,8	7,0	96,5
	7	2	1,4	1,4	97,9
	8	2	1,4	1,4	99,3
	9	1	,7	,7	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Frequência 1º Ano ESAG

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5º Ano	57	39,0	39,3	39,3
	6º Ano	2	1,4	1,4	40,7
	7º Ano	52	35,6	35,9	76,6
	8º Ano	12	8,2	8,3	84,8
	9º Ano	2	1,4	1,4	86,2
	10º Ano	20	13,7	13,8	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Agregado Familiar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pai	1	,7	,7	,7
	Mãe	4	2,7	2,7	3,4
	Pai e Mãe	23	15,8	15,8	19,2
	irmãos	1	,7	,7	19,9
	Pais e irmãos	81	55,5	55,5	75,3
	Avós	2	1,4	1,4	76,7
	Pais, irmãos, avós e tios	1	,7	,7	77,4
	Mãe, irmãos e padrasto	6	4,1	4,1	81,5
	Pais, irmãos e avós	6	4,1	4,1	85,6
	Mãe e padrasto	4	2,7	2,7	88,4
	Mãe e avós	2	1,4	1,4	89,7
	Mãe e irmãos	8	5,5	5,5	95,2
	Pai, madrasta e irmãos	3	2,1	2,1	97,3
	Mãe, padrasto, irmãos e avós	2	1,4	1,4	98,6
	Pai e irmãos	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

País Nascimento Pai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Portugal	132	90,4	91,7	91,7
	Brazil	1	,7	,7	92,4
	Russia	1	,7	,7	93,1
	Não Sei	2	1,4	1,4	94,4
	Angola	2	1,4	1,4	95,8
	França	2	1,4	1,4	97,2
	Moçambique	1	,7	,7	97,9
	Moldávia	2	1,4	1,4	99,3
	Guiné-Bissau	1	,7	,7	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

País Nascimento Mãe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Portugal	130	89,0	89,7	89,7
	Brazil	1	,7	,7	90,3
	Russia	1	,7	,7	91,0
	França	3	2,1	2,1	93,1
	Moçambique	4	2,7	2,8	95,9
	África do Sul	2	1,4	1,4	97,2
	Moldávia	2	1,4	1,4	98,6
	Canadá	1	,7	,7	99,3
	Itália	1	,7	,7	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Habilitações Pai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5º Ano	2	1,4	1,5	1,5
	6º Ano	11	7,5	8,2	9,7
	7º Ano	1	,7	,7	10,4
	8º Ano	1	,7	,7	11,2
	9º Ano	22	15,1	16,4	27,6
	10º Ano	5	3,4	3,7	31,3
	11º Ano	8	5,5	6,0	37,3
	12º Ano	24	16,4	17,9	55,2
	Não Sei	21	14,4	15,7	70,9
	Bacharelato	2	1,4	1,5	72,4
	Licenciatura	17	11,6	12,7	85,1
	Mestrado	4	2,7	3,0	88,1
	Doutoramento	3	2,1	2,2	90,3
	4º Ano	13	8,9	9,7	100,0
	Total	134	91,8	100,0	
Missing	System	12	8,2		
Total		146	100,0		

Habilitações Mãe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5º Ano	1	,7	,7	,7
	6º Ano	14	9,6	10,4	11,2
	7º Ano	5	3,4	3,7	14,9
	8º Ano	2	1,4	1,5	16,4
	9º Ano	20	13,7	14,9	31,3
	10º Ano	2	1,4	1,5	32,8
	11º Ano	3	2,1	2,2	35,1
	12º Ano	34	23,3	25,4	60,4
	Não Sei	14	9,6	10,4	70,9
	Licenciatura	23	15,8	17,2	88,1
	Mestrado	5	3,4	3,7	91,8
	Doutoramento	2	1,4	1,5	93,3
	4º Ano	8	5,5	6,0	99,3
	3º Ano	1	,7	,7	100,0
	Total	134	91,8	100,0	
Missing	System	12	8,2		
Total		146	100,0		

Habilitações Encarregado Educação

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5º Ano	1	,7	,8	,8
	6º Ano	7	4,8	5,3	6,0
	7º Ano	4	2,7	3,0	9,0
	8º Ano	3	2,1	2,3	11,3
	9º Ano	22	15,1	16,5	27,8
	10º Ano	1	,7	,8	28,6
	11º Ano	4	2,7	3,0	31,6
	12º Ano	39	26,7	29,3	60,9
	Não Sei	14	9,6	10,5	71,4
	Licenciatura	24	16,4	18,0	89,5
	Mestrado	6	4,1	4,5	94,0
	Doutoramento	1	,7	,8	94,7
	4º Ano	6	4,1	4,5	99,2
	3º Ano	1	,7	,8	100,0
	Total	133	91,1	100,0	
Missing	System	13	8,9		
Total		146	100,0		

Situação Profissional Pai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exerce Profissão	130	89,0	94,2	94,2
	Reformada	3	2,1	2,2	96,4
	Desempregada	5	3,4	3,6	100,0
	Total	138	94,5	100,0	
Missing	System	8	5,5		
Total		146	100,0		

Situação Profissional Mãe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exerce Profissão	114	78,1	80,3	80,3
	Domestica	11	7,5	7,7	88,0
	Reformada	2	1,4	1,4	89,4
	Desempregada	6	4,1	4,2	93,7
	Estudante	2	1,4	1,4	95,1
	Exerce prof e estudante	7	4,8	4,9	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Retenção

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6º Ano	3	2,1	8,3	8,3
	7º Ano	5	3,4	13,9	22,2
	8º Ano	3	2,1	8,3	30,6
	9º Ano	3	2,1	8,3	38,9
	10º Ano	5	3,4	13,9	52,8
	6º Ano e 7º Ano	2	1,4	5,6	58,3
	2 x 6º Ano	1	,7	2,8	61,1
	6º Ano e 8º Ano	2	1,4	5,6	66,7
	5º Ano e 6º Ano	3	2,1	8,3	75,0
	2 x 7º Ano e 1 x 8º Ano	1	,7	2,8	77,8
	9º e 10º Ano	1	,7	2,8	80,6
	5º e 10º Ano	1	,7	2,8	83,3
	6º, 7º e 9º Ano	1	,7	2,8	86,1
	5º e 7º Ano	2	1,4	5,6	91,7
	7º e 10º Ano	1	,7	2,8	94,4
	5º e 8º Ano	1	,7	2,8	97,2
	2 x 8º Ano	1	,7	2,8	100,0
	Total	36	24,7	100,0	
Missing	System	110	75,3		
Total		146	100,0		

Onde está daqui a 5 anos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A tirar um curso superior	103	70,5	76,9	76,9
	A trabalhar com 12º concluído	26	17,8	19,4	96,3
	A trabalhar sem 12º concluído	1	,7	,7	97,0
	A tirar um curso não superior	4	2,7	3,0	100,0
	Total	134	91,8	100,0	
Missing	System	12	8,2		
Total		146	100,0		

Os teus Pais

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Esperam que tires um curso superior	117	80,1	80,1	80,1
	Esperam que comeces a trabalhar o mais cedo possível	2	1,4	1,4	81,5
	Esperam que concluas o 12º ano	23	15,8	15,8	97,3
	Esperam que concluas o 9º ano	1	,7	,7	97,9
	Dão muito valor aos teus estudos	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

DP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dão muito valor aos teus estudos	2	1,4	2,8	2,8
	Ajudam-te nos trabalhos de casa	12	8,2	16,9	19,7
	Vão frequentemente às reuniões na escola	34	23,3	47,9	67,6
	Vão às reuniões convocadas pelo/a DT	23	15,8	32,4	100,0
	Total	71	48,6	100,0	
Missing	System	75	51,4		
Total		146	100,0		

DP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Esperam que comeces a trabalhar o mais cedo possível	1	,7	2,1	2,1
	Ajudam-te nos trabalhos de casa	1	,7	2,1	4,3
	Vão frequentemente às reuniões na escola	12	8,2	25,5	29,8
	Vão às reuniões convocadas pelo/a DT	33	22,6	70,2	100,0
	Total	47	32,2	100,0	
Missing	System	99	67,8		
Total		146	100,0		

DP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Esperam que comeces a trabalhar o mais cedo possivel	1	,7	7,1	7,1
	Vão frequentemente às reuniões na escola	1	,7	7,1	14,3
	Vão às reuniões convocadas pelo/a DT	11	7,5	78,6	92,9
	9,00	1	,7	7,1	100,0
	Total	14	9,6	100,0	
Missing	System	132	90,4		
Total		146	100,0		

Os alunos sentem-se bem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	40	27,4	27,4	27,4
	Concordo	100	68,5	68,5	95,9
	Discordo	5	3,4	3,4	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos podem falar com adulto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	37	25,3	25,3	25,3
	Concordo	88	60,3	60,3	85,6
	Discordo	16	11,0	11,0	96,6
	Discordo totalmente	5	3,4	3,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos são ajudados nas dificuldades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	39	26,7	26,7	26,7
	Concordo	95	65,1	65,1	91,8
	Discordo	10	6,8	6,8	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos têm amigos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	85	58,2	58,6	58,6
	Concordo	56	38,4	38,6	97,2
	Discordo	4	2,7	2,8	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos sentem-se ameaçados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	25	17,1	17,1	17,1
	Concordo	69	47,3	47,3	64,4
	Discordo	44	30,1	30,1	94,5
	Discordo totalmente	8	5,5	5,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos não cumprem regras

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	22	15,1	15,1	15,1
	Concordo	80	54,8	54,8	69,9
	Discordo	35	24,0	24,0	93,8
	Discordo totalmente	9	6,2	6,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os professores interessam-se pelos alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	44	30,1	30,1	30,1
	Concordo	91	62,3	62,3	92,5
	Discordo	9	6,2	6,2	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos têm bons resultados na escola

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concorde totalmente	5	3,4	3,5	3,5
Concorde	107	73,3	74,3	77,8
Discorde	31	21,2	21,5	99,3
Discorde totalmente	1	,7	,7	100,0
Total	144	98,6	100,0	
Missing System	2	1,4		
Total	146	100,0		

Os alunos gostam da escola

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concorde totalmente	26	17,8	17,8	17,8
Concorde	102	69,9	69,9	87,7
Discorde	13	8,9	8,9	96,6
Discorde totalmente	5	3,4	3,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Os alunos gostam das aulas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	7	4,8	4,8	4,8
	Concordo	54	37,0	37,2	42,1
	Discordo	72	49,3	49,7	91,7
	Discordo totalmente	12	8,2	8,3	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Dois aspectos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Os alunos darem-se melhor/mais solidariedade	66	45,2	45,2	45,2
	Os alunos aplicarem-se mais	39	26,7	26,7	71,9
	Haver mais disciplina	8	5,5	5,5	77,4
	Os professores relacionarem-se melhor com os alunos	21	14,4	14,4	91,8
	Os professores ajudarem mais os alunos nas suas dificuldades	3	2,1	2,1	93,8
	Haver mais disciplina na sala de aula	5	3,4	3,4	97,3
	Haver mais organização	1	,7	,7	97,9
	Os alunos serem responsabilizados pela sua escola / mudança	1	,7	,7	98,6
	Os alunos contribuirem para a disciplina na sala de aula	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

K 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mais simpatia	1	,7	12,5	12,5
	Papelaria	1	,7	12,5	25,0
	Serviços dos funcionários	1	,7	12,5	37,5
	Refeitório	2	1,4	25,0	62,5
	Elevadores	1	,7	12,5	75,0
	Bar	1	,7	12,5	87,5
	Refeitório, portaria e biblioteca	1	,7	12,5	100,0
	Total	8	5,5	100,0	
Missing	System	138	94,5		
Total		146	100,0		

ESAG igual às outras escolas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	10	6,8	6,9	6,9
	Concordo	38	26,0	26,2	33,1
	Discordo	77	52,7	53,1	86,2
	Discordo totalmente	20	13,7	13,8	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Dá mais atenção aos problemas dos alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	17	11,6	20,7	20,7
	Concordo	47	32,2	57,3	78,0
	Discordo	16	11,0	19,5	97,6
	Discordo totalmente	2	1,4	2,4	100,0
	Total	82	56,2	100,0	
Missing	System	64	43,8		
Total		146	100,0		

Há uma melhor relação entre alunos e professores

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	18	12,3	22,2	22,2
	Concordo	48	32,9	59,3	81,5
	Discordo	13	8,9	16,0	97,5
	Discordo totalmente	2	1,4	2,5	100,0
	Total	81	55,5	100,0	
Missing	System	65	44,5		
Total		146	100,0		

Há mais segurança nos recreios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	17	11,6	20,2	20,2
	Concordo	46	31,5	54,8	75,0
	Discordo	19	13,0	22,6	97,6
	Discordo totalmente	2	1,4	2,4	100,0
	Total	84	57,5	100,0	
Missing	System	62	42,5		
Total		146	100,0		

Os alunos dão-se melhor entre si

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	19	13,0	22,9	22,9
	Concordo	49	33,6	59,0	81,9
	Discordo	14	9,6	16,9	98,8
	Discordo totalmente	1	,7	1,2	100,0
	Total	83	56,8	100,0	
Missing	System	63	43,2		
Total		146	100,0		

Há uma melhor relação entre alunos e funcionários

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	21	14,4	25,6	25,6
	Concordo	42	28,8	51,2	76,8
	Discordo	17	11,6	20,7	97,6
	Discordo totalmente	2	1,4	2,4	100,0
	Total	82	56,2	100,0	
Missing	System	64	43,8		
Total		146	100,0		

Dois aspectos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Os alunos darem-se melhor/mais solidariedade	1	,7	,7	,7
	Os alunos aplicarem-se mais	14	9,6	9,7	10,4
	Haver mais disciplina	10	6,8	6,9	17,4
	Os professores relacionarem-se melhor com os alunos	24	16,4	16,7	34,0
	Os professores ajudarem mais os alunos nas suas dificuldades	17	11,6	11,8	45,8
	Haver mais disciplina na sala de aula	13	8,9	9,0	54,9
	Haver mais organização	10	6,8	6,9	61,8
	Os alunos serem responsabilizados pela sua escola / mudança	13	8,9	9,0	70,8
	Os alunos contribuirem para a disciplina na sala de aula	33	22,6	22,9	93,8
	Melhor funcionamento ds serviços	9	6,2	6,3	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Há mais segurança nos recreios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	17	11,6	20,2	20,2
	Concordo	46	31,5	54,8	75,0
	Discordo	19	13,0	22,6	97,6
	Discordo totalmente	2	1,4	2,4	100,0
	Total	84	57,5	100,0	
Missing	System	62	42,5		
Total		146	100,0		

Os alunos dão-se melhor entre si

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	19	13,0	22,9	22,9
	Concordo	49	33,6	59,0	81,9
	Discordo	14	9,6	16,9	98,8
	Discordo totalmente	1	,7	1,2	100,0
	Total	83	56,8	100,0	
Missing	System	63	43,2		
Total		146	100,0		

Há uma melhor relação entre alunos e funcionários

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	21	14,4	25,6	25,6
	Concordo	42	28,8	51,2	76,8
	Discordo	17	11,6	20,7	97,6
	Discordo totalmente	2	1,4	2,4	100,0
	Total	82	56,2	100,0	
Missing	System	64	43,8		
Total		146	100,0		

Os alunos envolvem-se em projectos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	29	19,9	34,9	34,9
	Concordo	51	34,9	61,4	96,4
	Discordo	3	2,1	3,6	100,0
	Total	83	56,8	100,0	
Missing	System	63	43,2		
Total		146	100,0		

Dá muita importância ao sucesso dos alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	33	22,6	39,8	39,8
	Concordo	42	28,8	50,6	90,4
	Discordo	7	4,8	8,4	98,8
	Discordo totalmente	1	,7	1,2	100,0
	Total	83	56,8	100,0	
Missing	System	63	43,2		
Total		146	100,0		

É considerada a melhor escola da zona

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	34	23,3	42,0	42,0
	Concordo	39	26,7	48,1	90,1
	Discordo	5	3,4	6,2	96,3
	Discordo totalmente	3	2,1	3,7	100,0
	Total	81	55,5	100,0	
Missing	System	65	44,5		
Total		146	100,0		

Funções desempenhadas como aluno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Delegado de Turma	36	24,7	25,0	25,0
	Subdelegado de Turma	18	12,3	12,5	37,5
	Representante dos alunos na Assembleia de Escola	1	,7	,7	38,2
	Membro da Associação de Estudantes	3	2,1	2,1	40,3
	Nenhuma	86	58,9	59,7	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Funções desempenhadas como aluno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Delegado de Turma	1	,7	5,6	5,6
	Subdelegado de Turma	12	8,2	66,7	72,2
	Representante dos alunos na Assembleia de Escola	1	,7	5,6	77,8
	Representante dos alunos na Assembleia dos Alunos	1	,7	5,6	83,3
	Membro da Associação de Estudantes	3	2,1	16,7	100,0
	Total	18	12,3	100,0	
Missing	System	128	87,7		
Total		146	100,0		

Funções desempenhadas como aluno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Representante dos alunos na Assembleia de Escola	1	,7	14,3	14,3
	Representante dos alunos na Assembleia dos Alunos	1	,7	14,3	28,6
	Membro da Associação de Estudantes	5	3,4	71,4	100,0
	Total	7	4,8	100,0	
Missing	System	139	95,2		
Total		146	100,0		

Funções desempenhadas como aluno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Membro da Associação de Estudantes	1	,7	100,0	100,0
Missing	System	145	99,3		
Total		146	100,0		

Funções desempenhadas como aluno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Membro da Associação de Estudantes	1	,7	100,0	100,0
Missing	System	145	99,3		
Total		146	100,0		

Os alunos participam nas decisões ...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	120	82,2	83,3	83,3
	Não	24	16,4	16,7	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos sabem a quem se podem dirigir ...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	104	71,2	72,2	72,2
	Não	40	27,4	27,8	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos sabem onde se podem dirigir ...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	103	70,5	74,1	74,1
	Não	36	24,7	25,9	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

As ideias e opiniões dos alunos são ouvidas ...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	106	72,6	76,3	76,3
	Não	33	22,6	23,7	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

Ideia para melhorar escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Delegado de turma	12	8,2	8,3	8,3
	Director de turma	95	65,1	65,5	73,8
	Outro professor	5	3,4	3,4	77,2
	Director Executivo	27	18,5	18,6	95,9
	Pres. da A.E.	4	2,7	2,8	98,6
	Não sei	1	,7	,7	99,3
	Pais	1	,7	,7	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Assembleia de escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	39	26,7	27,1	27,1
	Não	38	26,0	26,4	53,5
	Não sei	67	45,9	46,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Conselho pedagógico

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	65	44,5	45,1	45,1
	Não	22	15,1	15,3	60,4
	Não sei	57	39,0	39,6	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Assembleia de alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	64	43,8	45,1	45,1
	Não	25	17,1	17,6	62,7
	Não sei	53	36,3	37,3	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Conselho de turma

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	103	70,5	72,0	72,0
	Não	12	8,2	8,4	80,4
	Não sei	28	19,2	19,6	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Tem uma boa organização

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	102	69,9	72,9	72,9
	Não	38	26,0	27,1	100,0
	Total	140	95,9	100,0	
Missing	System	6	4,1		
Total		146	100,0		

Tem muitas iniciativas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	100	68,5	71,4	71,4
	Não	40	27,4	28,6	100,0
	Total	140	95,9	100,0	
Missing	System	6	4,1		
Total		146	100,0		

Realiza actividades de acordo com os interesses dos alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	113	77,4	80,7	80,7
	Não	27	18,5	19,3	100,0
	Total	140	95,9	100,0	
Missing	System	6	4,1		
Total		146	100,0		

Participa activamente na vida da Escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	83	56,8	59,7	59,7
	Não	56	38,4	40,3	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

Facilidade de comunicação com o DT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	79	54,1	54,1	54,1
	Concordo	60	41,1	41,1	95,2
	Discordo	6	4,1	4,1	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Receptividade por parte do DT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	69	47,3	47,9	47,9
	Concordo	70	47,9	48,6	96,5
	Discordo	5	3,4	3,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

À vontade para se dirigirem ao Director para tratar de algum problema ou assunto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	47	32,2	32,2	32,2
	Concordo	67	45,9	45,9	78,1
	Discordo	29	19,9	19,9	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Estão à vontade para se dirigirem ao Director para tratar de algum problema ou assunto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	37	25,3	25,9	25,9
	Concordo	65	44,5	45,5	71,3
	Discordo	36	24,7	25,2	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Só vão ao Director quando são chamados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	34	23,3	23,6	23,6
	Concordo	53	36,3	36,8	60,4
	Discordo	52	35,6	36,1	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

São bem recebidos pelo Director

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	54	37,0	38,0	38,0
	Concordo	76	52,1	53,5	91,5
	Discordo	12	8,2	8,5	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Os professores explicam com clareza

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	19	13,0	13,1	13,1
	Concordo	98	67,1	67,6	80,7
	Discordo	27	18,5	18,6	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os professores esclarecem as dúvidas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	34	23,3	23,3	23,3
	Concordo	100	68,5	68,5	91,8
	Discordo	11	7,5	7,5	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos são informados com antecedência sobre tudo de interesse da vida da escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	23	15,8	15,9	15,9
	Concordo	88	60,3	60,7	76,6
	Discordo	27	18,5	18,6	95,2
	Discordo totalmente	7	4,8	4,8	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Gosto da maioria dos meus professores

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	41	28,1	28,1	28,1
	Concordo	83	56,8	56,8	84,9
	Discordo	19	13,0	13,0	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os professores parecem satisfeitos por estar na escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	30	20,5	20,5	20,5
	Concordo	91	62,3	62,3	82,9
	Discordo	22	15,1	15,1	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os meus professores parecem estar motivados para ensinarem os alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	32	21,9	22,1	22,1
	Concordo	78	53,4	53,8	75,9
	Discordo	32	21,9	22,1	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Existe uma boa relação entre o DT e a sua direcção de turma

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	50	34,2	34,5	34,5
	Concordo	85	58,2	58,6	93,1
	Discordo	9	6,2	6,2	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos estão motivados para realizarem as tarefas escolares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	12	8,2	8,2	8,2
	Concordo	79	54,1	54,1	62,3
	Discordo	54	37,0	37,0	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos trabalham bastante nas aulas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	9	6,2	6,2	6,2
	Concordo	54	37,0	37,0	43,2
	Discordo	72	49,3	49,3	92,5
	Discordo totalmente	11	7,5	7,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os auxiliares de acção educativa parecem satisfeitos por estar na escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	21	14,4	14,6	14,6
	Concordo	78	53,4	54,2	68,8
	Discordo	37	25,3	25,7	94,4
	Discordo totalmente	8	5,5	5,6	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os diversos serviços dão resposta às minhas necessidades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	30	20,5	20,7	20,7
	Concordo	88	60,3	60,7	81,4
	Discordo	25	17,1	17,2	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Mesmo que pudesse não mudava de escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	58	39,7	40,0	40,0
	Concordo	52	35,6	35,9	75,9
	Discordo	25	17,1	17,2	93,1
	Discordo totalmente	10	6,8	6,9	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos falam bem uns com os outros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	14	9,6	9,6	9,6
	Concordo	89	61,0	61,0	70,5
	Discordo	35	24,0	24,0	94,5
	Discordo totalmente	8	5,5	5,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

É fácil fazer amigos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	33	22,6	22,6	22,6
	Concordo	93	63,7	63,7	86,3
	Discordo	19	13,0	13,0	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Tenho muitos amigos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	70	47,9	47,9	47,9
	Concordo	65	44,5	44,5	92,5
	Discordo	9	6,2	6,2	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Penso que os meus colegas gostam de mim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	37	25,3	25,7	25,7
	Concordo	100	68,5	69,4	95,1
	Discordo	4	2,7	2,8	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Se tiver um problema sei que posso contar com o apoio dos meus colegas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	64	43,8	43,8	43,8
	Concordo	67	45,9	45,9	89,7
	Discordo	13	8,9	8,9	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Gostava de mudar de colegas de turma

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	21	14,4	14,6	14,6
	Concordo	19	13,0	13,2	27,8
	Discordo	57	39,0	39,6	67,4
	Discordo totalmente	47	32,2	32,6	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os professores cumprimentam os alunos mesmo fora da escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	49	33,6	33,8	33,8
	Concordo	78	53,4	53,8	87,6
	Discordo	16	11,0	11,0	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

**Se tiver um problema sei que posso contar com o apoio dos meus
professores**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	47	32,2	32,2	32,2
	Concordo	80	54,8	54,8	87,0
	Discordo	17	11,6	11,6	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os alunos e os professores dão-se bem entre si

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	27	18,5	18,8	18,8
	Concordo	97	66,4	67,4	86,1
	Discordo	16	11,0	11,1	97,2
	Discordo totalmente	4	2,7	2,8	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos tratam os professores com respeito

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	19	13,0	13,1	13,1
	Concordo	81	55,5	55,9	69,0
	Discordo	42	28,8	29,0	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os professores tratam os alunos com respeito

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	46	31,5	31,7	31,7
	Concordo	87	59,6	60,0	91,7
	Discordo	9	6,2	6,2	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos tratam os funcionários com respeito

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	27	18,5	18,5	18,5
	Concordo	81	55,5	55,5	74,0
	Discordo	34	23,3	23,3	97,3
	Discordo totalmente	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Os funcionários tratam os alunos com respeito

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	40	27,4	27,6	27,6
	Concordo	75	51,4	51,7	79,3
	Discordo	22	15,1	15,2	94,5
	Discordo totalmente	8	5,5	5,5	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os professores cumprimentam-se

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	50	34,2	35,0	35,0
	Concordo	88	60,3	61,5	96,5
	Discordo	5	3,4	3,5	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Tenham vontade de aprender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	49	33,6	33,6	33,6
	Concordo	93	63,7	63,7	97,3
	Discordo	2	1,4	1,4	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Sejam curiosos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	28	19,2	19,2	19,2
	Concordo	100	68,5	68,5	87,7
	Discordo	18	12,3	12,3	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Se dediquem às aprendizagens

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	43	29,5	29,5	29,5
	Concordo	100	68,5	68,5	97,9
	Discordo	2	1,4	1,4	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Tenham uma atitude crítica

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	29	19,9	20,1	20,1
	Concordo	91	62,3	63,2	83,3
	Discordo	19	13,0	13,2	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Tomem iniciativas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	46	31,5	31,5	31,5
	Concordo	92	63,0	63,0	94,5
	Discordo	8	5,5	5,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Sejam capazes de estudar sozinhos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	41	28,1	28,3	28,3
	Concordo	86	58,9	59,3	87,6
	Discordo	16	11,0	11,0	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Sejam capazes de se concentrar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	39	26,7	27,1	27,1
	Concordo	93	63,7	64,6	91,7
	Discordo	10	6,8	6,9	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Sejam responsáveis pela sua aprendizagem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	40	27,4	27,4	27,4
	Concordo	95	65,1	65,1	92,5
	Discordo	10	6,8	6,8	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Saibam trabalhar em grupo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	42	28,8	28,8	28,8
	Concordo	96	65,8	65,8	94,5
	Discordo	7	4,8	4,8	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Sejam solidários e se interessem pelos outros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	42	28,8	29,0	29,0
	Concordo	85	58,2	58,6	87,6
	Discordo	15	10,3	10,3	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Respeitem os sentimentos dos outros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	45	30,8	31,5	31,5
	Concordo	85	58,2	59,4	90,9
	Discordo	9	6,2	6,3	97,2
	Discordo totalmente	4	2,7	2,8	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Respeitem todas as pessoas, seja qual for a idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	69	47,3	47,3	47,3
	Concordo	66	45,2	45,2	92,5
	Discordo	9	6,2	6,2	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Respeitem todas as pessoas, seja qual for o género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	70	47,9	47,9	47,9
	Concordo	68	46,6	46,6	94,5
	Discordo	6	4,1	4,1	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Respeitem todas as pessoas, seja qual for o país de origem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	60	41,1	41,1	41,1
	Concordo	75	51,4	51,4	92,5
	Discordo	7	4,8	4,8	97,3
	Discordo totalmente	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Respeitem todas as pessoas, seja qual for a religião

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	61	41,8	41,8	41,8
	Concordo	75	51,4	51,4	93,2
	Discordo	8	5,5	5,5	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Respeitem todas as pessoas, seja qual for a etnia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	57	39,0	39,0	39,0
	Concordo	73	50,0	50,0	89,0
	Discordo	12	8,2	8,2	97,3
	Discordo totalmente	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Trabalham bastante para ter sucesso escolar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	11	7,5	7,6	7,6
	Concordo	78	53,4	54,2	61,8
	Discordo	52	35,6	36,1	97,9
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	99,3
	22	1	,7	,7	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Percebem o que lhe está a ser ensinado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	10	6,8	6,8	6,8
	Concordo	93	63,7	63,7	70,5
	Discordo	42	28,8	28,8	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Aprendem "coisas" importantes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	42	28,8	28,8	28,8
	Concordo	93	63,7	63,7	92,5
	Discordo	9	6,2	6,2	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Aprendem "coisas" do seu interesse

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	32	21,9	22,1	22,1
	Concordo	88	60,3	60,7	82,8
	Discordo	24	16,4	16,6	99,3
	Discordo totalmente	1	,7	,7	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Produzem materiais

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	24	16,4	16,7	16,7
	Concordo	90	61,6	62,5	79,2
	Discordo	28	19,2	19,4	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Realizam projectos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	40	27,4	27,4	27,4
	Concordo	99	67,8	67,8	95,2
	Discordo	7	4,8	4,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Trabalham em grupo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	39	26,7	26,7	26,7
	Concordo	102	69,9	69,9	96,6
	Discordo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Fazem apresentações

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	46	31,5	31,7	31,7
	Concordo	96	65,8	66,2	97,9
	Discordo	3	2,1	2,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Realizam debates

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	21	14,4	14,5	14,5
	Concordo	87	59,6	60,0	74,5
	Discordo	31	21,2	21,4	95,9
	Discordo totalmente	6	4,1	4,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Realizam visitas de estudo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	34	23,3	23,4	23,4
	Concordo	85	58,2	58,6	82,1
	Discordo	20	13,7	13,8	95,9
	Discordo totalmente	6	4,1	4,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos valorizam o facto de poderem estudar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	14	9,6	9,7	9,7
	Concordo	77	52,7	53,1	62,8
	Discordo	50	34,2	34,5	97,2
	Discordo totalmente	4	2,7	2,8	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos percebem a importância dos estudos para a sua vida futura

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	17	11,6	11,8	11,8
	Concordo	88	60,3	61,1	72,9
	Discordo	33	22,6	22,9	95,8
	Discordo totalmente	6	4,1	4,2	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos consideram que a escola lhes dá uma boa formação para a sua vida futura

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	19	13,0	13,2	13,2
	Concordo	94	64,4	65,3	78,5
	Discordo	28	19,2	19,4	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os professores transmitem aos alunos a importância de estudarem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	51	34,9	35,2	35,2
	Concordo	78	53,4	53,8	89,0
	Discordo	11	7,5	7,6	96,6
	Discordo totalmente	5	3,4	3,4	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Os alunos sentem-se normalmente em segurança

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	41	28,1	28,1	28,1
	Concordo	87	59,6	59,6	87,7
	Discordo	14	9,6	9,6	97,3
	Discordo totalmente	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Há controlo nas entradas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	38	26,0	26,2	26,2
	Concordo	79	54,1	54,5	80,7
	Discordo	22	15,1	15,2	95,9
	Discordo totalmente	6	4,1	4,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Quando há conflitos há intervenção dos colegas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	39	26,7	26,9	26,9
	Concordo	87	59,6	60,0	86,9
	Discordo	16	11,0	11,0	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Quando há conflitos entre alunos, os professores costumam intervir de imediato

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	27	18,5	18,8	18,8
	Concordo	62	42,5	43,1	61,8
	Discordo	45	30,8	31,3	93,1
	Discordo totalmente	10	6,8	6,9	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Indica de que forma os professores

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mandam parar	6	4,1	8,6	8,6
	Acalmam os alunos	9	6,2	12,9	21,4
	Pedem explicações	4	2,7	5,7	27,1
	Separam os alunos	22	15,1	31,4	58,6
	Intervêm	10	6,8	14,3	72,9
	Estabilizam os alunos	1	,7	1,4	74,3
	Levam os alunos ao C.E.	3	2,1	4,3	78,6
	Ensinam as regras	4	2,7	5,7	84,3
	Os professores resolvem	3	2,1	4,3	88,6
	Falam com os alunos	6	4,1	8,6	97,1
	Falam com os pais	1	,7	1,4	98,6
	Chamam a funcionária	1	,7	1,4	100,0
	Total	70	47,9	100,0	
Missing	System	76	52,1		
Total		146	100,0		

**Quando há conflitos entre alunos, os técnicos operacionais (TO) costumam
intervir de imediato**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	29	19,9	24,0	24,0
	Concordo	55	37,7	45,5	69,4
	Discordo	30	20,5	24,8	94,2
	Discordo totalmente	7	4,8	5,8	100,0
	Total	121	82,9	100,0	
Missing	System	25	17,1		
Total		146	100,0		

Indica de que forma os TO costumam intervir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mandam parar	8	5,5	11,6	11,6
	Acalmam os alunos	3	2,1	4,3	15,9
	Pedem explicações	2	1,4	2,9	18,8
	Separam os alunos	29	19,9	42,0	60,9
	Intervêm	9	6,2	13,0	73,9
	Estabilizam os alunos	1	,7	1,4	75,4
	Levam os alunos ao C.E.	7	4,8	10,1	85,5
	Os professores resolvem	2	1,4	2,9	88,4
	Falam com os alunos	5	3,4	7,2	95,7
	Gritam	3	2,1	4,3	100,0
	Total	69	47,3	100,0	
Missing	System	77	52,7		
Total		146	100,0		

Há alunos que são frequentemente insultados ou humilhados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	35	24,0	25,4	25,4
	Concordo	51	34,9	37,0	62,3
	Discordo	47	32,2	34,1	96,4
	Discordo totalmente	5	3,4	3,6	100,0
	Total	138	94,5	100,0	
Missing	System	8	5,5		
Total		146	100,0		

Há alunos que frequentemente batem em colegas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	25	17,1	17,5	17,5
	Concordo	44	30,1	30,8	48,3
	Discordo	69	47,3	48,3	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Há alunos que frequentemente tratam mal os mais gordos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	24	16,4	16,8	16,8
	Concordo	58	39,7	40,6	57,3
	Discordo	55	37,7	38,5	95,8
	Discordo totalmente	6	4,1	4,2	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Há alunos que frequentemente tratam mal os de outra etnia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	18	12,3	12,7	12,7
	Concordo	51	34,9	35,9	48,6
	Discordo	65	44,5	45,8	94,4
	Discordo totalmente	8	5,5	5,6	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Há alunos a quem tiram coisas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	24	16,4	16,8	16,8
	Concordo	74	50,7	51,7	68,5
	Discordo	40	27,4	28,0	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Há alunos de quem ninguém gosta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	30	20,5	21,0	21,0
	Concordo	63	43,2	44,1	65,0
	Discordo	38	26,0	26,6	91,6
	Discordo totalmente	12	8,2	8,4	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Já alguém te tratou mal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	8	5,5	5,6	5,6
	Concordo	22	15,1	15,5	21,1
	Discordo	43	29,5	30,3	51,4
	Discordo totalmente	69	47,3	48,6	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Já trataste mal alguém

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	4	2,7	2,8	2,8
	Concordo	10	6,8	7,1	9,9
	Discordo	41	28,1	29,1	39,0
	Discordo totalmente	86	58,9	61,0	100,0
	Total	141	96,6	100,0	
Missing	System	5	3,4		
Total		146	100,0		

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é nas salas de aula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	8	5,5	5,8	5,8
	Não	131	89,7	94,2	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é nos pavilhões

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	8	5,5	5,8	5,8
	Não	131	89,7	94,2	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é no recreio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	82	56,2	58,2	58,2
	Não	59	40,4	41,8	100,0
	Total	141	96,6	100,0	
Missing	System	5	3,4		
Total		146	100,0		

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é no refeitório

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	23	15,8	16,4	16,4
	Não	117	80,1	83,6	100,0
	Total	140	95,9	100,0	
Missing	System	6	4,1		
Total		146	100,0		

7

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é no bar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	22	15,1	15,8	15,8
	Não	117	80,1	84,2	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é na sala dos alunos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	27	18,5	19,4	19,4
	Não	112	76,7	80,6	100,0
	Total	139	95,2	100,0	
Missing	System	7	4,8		
Total		146	100,0		

O lugar onde os alunos se sentem menos seguros é à entrada da escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	95	65,1	66,9	66,9
	Não	47	32,2	33,1	100,0
	Total	142	97,3	100,0	
Missing	System	4	2,7		
Total		146	100,0		

Nesta escola já viste vidros partidos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	111	76,0	76,0	76,0
	Nao	35	24,0	24,0	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nesta escola já viste paredes riscadas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	130	89,0	89,0	89,0
	Nao	16	11,0	11,0	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nesta escola já viste alunos a consumirem droga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	19	13,0	13,1	13,1
	Nao	126	86,3	86,9	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Nesta escola já viste alunos a comprarem drogas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	11	7,5	7,6	7,6
	Nao	134	91,8	92,4	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Nesta escola já viste alunos a venderem drogas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	14	9,6	9,7	9,7
	Nao	131	89,7	90,3	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Nesta escola já viste alunos embriagados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	58	39,7	40,0	40,0
	Nao	87	59,6	60,0	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Nesta escola já viste alunos a roubarem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	45	30,8	31,0	31,0
	Nao	100	68,5	69,0	100,0
	Total	145	99,3	100,0	
Missing	System	1	,7		
Total		146	100,0		

Existe um conjunto de regras para os alunos seguirem, o Regimento Interno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	69	47,3	47,9	47,9
	Concordo	73	50,0	50,7	98,6
	Discordo	2	1,4	1,4	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos são informados das regras que têm que cumprir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	61	41,8	42,4	42,4
	Concordo	73	50,0	50,7	93,1
	Discordo	10	6,8	6,9	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos são informados dos critérios de avaliação

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	71	48,6	49,3	49,3
	Concordo	69	47,3	47,9	97,2
	Discordo	4	2,7	2,8	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

As regras que os alunos têm que cumprir são justas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	42	28,8	29,4	29,4
	Concordo	76	52,1	53,1	82,5
	Discordo	21	14,4	14,7	97,2
	Discordo totalmente	4	2,7	2,8	100,0
	Total	143	97,9	100,0	
Missing	System	3	2,1		
Total		146	100,0		

Os alunos são tratados de forma justa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	36	24,7	25,0	25,0
	Concordo	83	56,8	57,6	82,6
	Discordo	20	13,7	13,9	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Quando os professores elogiam os alunos isso deve-se ao seu comportamento e não por simpatia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	44	30,1	30,6	30,6
	Concordo	67	45,9	46,5	77,1
	Discordo	28	19,2	19,4	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Quando os professores chamam à atenção dos alunos isso deve-se aos seus comportamentos e não por antipatia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	49	33,6	34,0	34,0
	Concordo	68	46,6	47,2	81,3
	Discordo	24	16,4	16,7	97,9
	Discordo totalmente	3	2,1	2,1	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos são tratados pelos professores da mesma forma independente da cor, religião ou país origem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	67	45,9	46,5	46,5
	Concordo	69	47,3	47,9	94,4
	Discordo	6	4,1	4,2	98,6
	Discordo totalmente	2	1,4	1,4	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

Os alunos são tratados pelos AAE da mesma forma, independentemente da cor, religião ou país origem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo totalmente	62	42,5	43,1	43,1
	Concordo	70	47,9	48,6	91,7
	Discordo	7	4,8	4,9	96,5
	Discordo totalmente	5	3,4	3,5	100,0
	Total	144	98,6	100,0	
Missing	System	2	1,4		
Total		146	100,0		

A minha escola é ...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Uma boa escola	44	30,1	33,3	33,3
	Segura	13	8,9	9,8	43,2
	Uma das melhores	7	4,8	5,3	48,5
	Educativa	14	9,6	10,6	59,1
	Importante	1	,7	,8	59,8
	Inovadora e moderna	1	,7	,8	60,6
	Agradável	11	7,5	8,3	68,9
	Espectacular	6	4,1	4,5	73,5
	Grande	4	2,7	3,0	76,5
	Organizada	3	2,1	2,3	78,8
	Fixe	12	8,2	9,1	87,9
	Insegura	3	2,1	2,3	90,2
	Divertida	5	3,4	3,8	93,9
	Para putos	1	,7	,8	94,7
	Justa	1	,7	,8	95,5
	O meu futuro	2	1,4	1,5	97,0
	Cultivar conhecimento	2	1,4	1,5	98,5
	Pequena	1	,7	,8	99,2
	Uma seca	1	,7	,8	100,0
	Total	132	90,4	100,0	
Missing	System	14	9,6		
Total		146	100,0		