

Diário de Bordo - Rainha D. Amélia

Data da reunião	Reflexão	Aspetos a destacar	O que levamos desta reunião
2025/02/20	Troca de experiências e de conhecimentos foi bastante enriquecedor.	Partilha de experiências	Colaboração e cooperação, enriquecimento.

	Fomos, assim, preparando o terreno para uma conversa franca e partilhada sobre lideranças e sobre o quão fundamental é o modelo colaborativo nas nossas práticas pedagógicas. Escuta Após as dinâmicas, demos espaço à subdiretora da ESRDA para fazer uma breve apresentação do Agrupamento. Ficámos a conhecer: O projeto Rainha com Voz, onde os alunos podem expressar ideias e preocupações. A Horta Biológica e a Cozinha Experimental, espaço onde se cruzam literacia financeira, Física e Química, Biologia e Ciências Naturais (e, mais tarde, até bolachas!). O projeto de Robótica, onde a inovação tecnológica impera. O Rainha Sunset, evento de final de ano que celebra a comunidade escolar. Os Smashing Awards, prémios que reconhecem os alunos mais ativos na vida da escola. Esta “escuta” aproximou-nos da realidade da ESRDA, despertando curiosidade e vontade de replicar algumas das iniciativas nos nossos contextos.	Pirataria Durante as reflexões em grupo, surgiu aquele espírito aventureiro de “pirataria pedagógica”: questionar o que está instituído, descobrir novos rumos e desafiar o status quo. De bússola em punho (o Quadro de Referência proposto), cada escola fez a sua análise, identificando forças e fraquezas. A Escola Secundária Rainha Dona Amélia trabalhou apenas três dimensões, mas que revelaram algumas questões que poderemos trabalhar no nosso Plano de Ação. Estratégia e Organização As lideranças definem estratégias claras e consultam estruturas para recolher contributos, mas há pouco envolvimento efetivo do corpo docente no acolhimento dessas orientações. A comunicação interna e externa não é suficientemente eficaz, existindo lacunas na forma como se partilham ações estratégicas e prioridades da Unidade Orgânica. O envolvimento dos alunos e dos pais/EE na definição da política pedagógica é ainda limitado (nível emergente ou em	
--	---	---	--

		desenvolvimento). Há um desequilíbrio no envolvimento das entidades parceiras: estas são consideradas e muitas colaboram, outras pouco informadas sobre as questões organizacionais acabam por não continuar as parcerias por dificuldades internas (nível emergente). Calendário (PAA/Planeamento de Atividades) Encontra-se bem estruturado e articulado (nível consolidado) com momentos de auscultação e participação de alunos e EE. A divulgação prévia do calendário e notificações aos vários intervenientes está em patamar emergente (pouco acessível e pouco divulgado). Surgiu a proposta de se usar a plataforma TEAMS para colmatar a falta de divulgação das atividades. As lideranças asseguram a execução das atividades e a participação das diferentes estruturas. A monitorização e reajustamento do calendário estão num nível consolidado. Plano de Comunicação Não há um plano de comunicação	
--	--	--	--

		formalizado ou é muito incipiente (emergente/inexistente), o que limita a clareza e a eficácia das mensagens. A utilização de tecnologias para facilitar a comunicação está em desenvolvimento, mas ainda carece de maior abrangência e articulação. Falta um mecanismo estruturado de recolha de feedback sobre a comunicação; quando existe, não envolve ativamente toda a comunidade na análise e melhoria contínua. A partilha de práticas e materiais entre docentes começa a ser mais sólida (nível avançado), mas a comunicação com os restantes públicos (pais, alunos, parceiros) é menos desenvolvida. Em geral, o agrupamento demonstra bons indicadores na gestão estratégica, no planeamento das atividades e na mobilização dos docentes. Porém, os principais desafios residem na ineficácia da comunicação (interna e externa), na escassa participação dos alunos na tomada de decisões pedagógicas e no desenvolvimento de um plano de comunicação institucional que garanta maior envolvimento e clareza para toda a comunidade.	
--	--	--	--

		Costa à Vista De forma súbita, fomos surpreendidos pela chegada de dois alunos, Manuel e Diogo, do 7.º ano, acompanhados pela professora Isabel Leal. Traziam bolachas da Cozinha Experimental — uma delícia, símbolo da criatividade e do trabalho interdisciplinar ali desenvolvido. Na sequência deste doce interlúdio, a diretora convidou o grupo para uma visita guiada aos pontos fortes da escola: o laboratório LED, a Cozinha Experimental, a Biblioteca e, por fim, o terraço, onde imortalizámos o momento com uma fotografia de grupo, tendo o Tejo como pano de fundo. Foi como avistar terra firme, sinal de que estamos a avançar e a construir algo sólido em conjunto.	
--	--	--	--

2025/03/12	O Porto da Comunicação: Durante a sessão, os professores foram encaminhados para a “Sala 2”, o porto designado para a receção dos novos navegadores. Este espaço é dedicado à comunicação que se faz aos docentes que ingressam na escola. Na ESDRA, já se têm momentos tradicionais de receção no início do ano, mas foi constatado que há necessidade de trabalhar melhor estes aspetos – especialmente no que toca aos delegados disciplinares, que desempenham um papel crucial na coordenação e na transmissão das mensagens de bordo. Boas-Vindas a Bordo – Partilhas de Outras Embarcações: Foram partilhadas experiências de outras escolas, onde se implementou uma política de “sala aberta” na direção, promovendo momentos de convívio e de troca de experiências com a tripulação veterana. Esta prática permitiu que os novos docentes se sentissem verdadeiramente parte do convés, ouvindo as suas propostas e recebendo autonomia para traçar o seu próprio percurso na embarcação. Eco nas Ondas: Esta rota de receção foi vista como fundamental para assegurar que cada novo membro se integra plenamente na comunidade escolar, fazendo parte do mesmo destino e contribuindo para a navegação coletiva rumo a horizontes promissores.	Navegação Segura: As orientações e estratégias partilhadas serviram de faróis, iluminando o caminho para uma gestão e comunicação mais eficazes. Velas Empenhadas: Destacou-se a determinação dos líderes em erguer as velas da colaboração, promovendo a troca de boas práticas e a inovação nas práticas de liderança. Bússola de Valores: Reforçou-se a importância de uma bússola ética e transparente para guiar gestores e comunicadores, essenciais para manter o rumo correto, mesmo nas marés mais turbulentas.	Legado da Travessia: Levamos connosco novas estratégias e práticas que, tal como um tesouro escondido, revelaram métodos para fortalecer a comunicação e a gestão no ambiente escolar. Mapas e Coordenadas: Foram captados os “tesouros” das partilhas – desde a elaboração de quadros de referência e planos de ação, até à articulação de boas práticas nas lideranças, que servirão como mapas para futuras navegações. Rumo Alinhado: Cada intervenção ajustou o rumo, garantindo que a nossa embarcação segue com firmeza, equipada para enfrentar as tempestades e aproveitar os ventos favoráveis da inovação e da cooperação.
------------	--	---	--

2025/03/24	Esta sessão representou uma verdadeira ancoragem para refletirmos sobre o rumo do nosso plano de ação. A interação com as escolas mentoras funcionou como um mapa que nos ajudou a reposicionar a nossa rota. Foi evidente que navegar no mar da liderança educativa exige flexibilidade, escuta ativa e uma tripulação alinhada nos seus propósitos. O plano de ação, tal como um diário de bordo, deve estar sempre atualizado, adaptando-se às correntes e ventos da prática quotidiana.	A orientação clara das escolas mentoras, ao partilharem práticas enraizadas e ferramentas concretas. O mapeamento de perfis docentes como carta de navegação interna no AE Cadaval, permitindo um acompanhamento mais eficaz por parte dos coordenadores. A consistência do AE Caxarias na atualização do diário de bordo e na definição de rotas através da grelha de conteúdos. A hospitalidade do AE de Salvaterra de Magos, que acolheu a tripulação com generosidade e espírito de colaboração. A articulação entre as escolas mentoradas e mentoras, reforçando a ideia de que esta expedição se faz em conjunto — nunca sozinhos.	A importância de alinhar a equipa e definir objetivos de forma clara, mantendo, no entanto, flexibilidade para ajustar o planeamento conforme os desafios surgem. A consciência de que liderar é um processo partilhado: implica escutar, articular ideias e estabelecer ligações entre todos os membros da comunidade educativa. A valorização de ferramentas práticas que fortalecem o trabalho coletivo, como o uso regular do diário de bordo, o reconhecimento das competências dos profissionais e a revisão contínua do plano de ação. Uma motivação renovada para continuar este trabalho, com a confiança de que a rede GDleP oferece apoio, inspiração e orientação ao longo do percurso.
------------	--	---	---

2025/03/24	Esta sessão revelou-se um momento importante de paragem e (re)orientação. A troca de experiências entre escolas mentoradas e mentoras permitiu olhar para os nossos próprios processos com novos olhos, valorizando a flexibilidade, a escuta ativa e a construção colaborativa como pilares de uma liderança pedagógica mais eficaz. Foi particularmente inspirador perceber que os planos de ação não são documentos estanques, mas sim instrumentos vivos, em constante afinação, alimentados pela prática e pelo diálogo.	A clareza e objetividade das apresentações das escolas mentoras, com exemplos concretos de práticas e instrumentos utilizados. O mapeamento de perfis docentes e o acompanhamento pelos coordenadores, apresentados pelo AE Cadaval, como estratégia de alinhamento interno. O uso contínuo e sistemático dos diários de bordo e a valorização da grelha de conteúdos no AE Caxarias. O ambiente acolhedor e a hospitalidade do AE de Salvaterra de Magos, que proporcionaram uma jornada de trabalho fluída e motivadora. O momento de articulação entre escolas mentoras e mentoradas, que reforçou a ideia de rede e de apoio mútuo.	A certeza de que a construção de um Plano de Ação eficaz exige envolvimento genuíno e espaço para a escuta. A consciência de que os processos de liderança ganham força quando promovem articulação, partilha e acompanhamento próximo. Ferramentas práticas e sugestões aplicáveis no nosso contexto, como o uso intencional dos diários de bordo, o mapeamento interno de competências e a necessidade de manter os planos de ação em constante atualização. Uma motivação renovada para aprofundar o trabalho desenvolvido até aqui, com o apoio da rede GDleP como garante de reflexão e crescimento partilhado.
-------------------	--	--	--

2025/04/08 GDieP - Lideranças	No convés da liderança A manhã foi de mar calmo e céu aberto para a reflexão. A voz da Dra. Mónica Nunes, vinda da Direção-Geral da Administração Escolar, foi o farol que guiou a nossa travessia pelo tema “Liderar equipas: os desafios do trabalho colaborativo, delegação de competências e gestão de tempo”. Ao longo da viagem, fomos escutando sinais do horizonte: o desafio constante de liderar sem isolamento, a importância de confiar o leme a outros membros da tripulação, e a difícil arte de manobrar o tempo, esse recurso invisível, mas vital, como a vela mestra que conduz o nosso rumo pedagógico. Ao folhear a nossa carta de navegação — o Projeto Educativo de Escola 2025-2028 — reconhecemos as coordenadas por onde a nossa escola pretende navegar: reforçar a liderança partilhada, fomentar o trabalho colaborativo entre ciclos e grupos disciplinares, e valorizar todos os membros da comunidade educativa, como se valoriza cada marinheiro a bordo.	Sinais no horizonte • A bússola segura da convidada, ao indicar rotas claras para navegar com e entre equipas. • O mapa de práticas colaborativas, que nos lembrou que nenhum marinheiro navega sozinho e que o sucesso está na força da armada, não no brilho de um só navio. • O alerta para os recifes da má gestão do tempo, um perigo silencioso que pode pôr em causa até o mais bem traçado plano de bordo. • A visão partilhada do papel da liderança, não como cargo, mas como compromisso coletivo com a qualidade da viagem educativa. Figura do Líder Lideranças são importantes para: - Construir e manter o respeito e a confiança; - Abrir canais de comunicação; - Sentimento de lealdade à causa e aos princípios da escola; - À vontade para partilhar o que corre bem e o que corre mal; - Deve evitar a punição; - Deve preocupar-se como a pessoa vai fazer, se está motivada para. “Os verdadeiros líderes criam novos líderes, não seguidores”.	• A consciência de que é necessário reforçar a formação contínua da tripulação em áreas como liderança pedagógica, supervisão, e partilha de práticas. • A vontade de erguer um farol interno — um núcleo dinamizador — que ilumine e valorize as boas práticas de colaboração e entreajuda. • O impulso para içar as velas do Plano de Comunicação Interna, essencial para que a mensagem circule do porão ao convés, do capitão ao grumete. • A certeza de que, para manter o navio firme no seu rumo, é preciso que todos os que embarcam se sintam parte desta viagem — com voz, com lugar, com direção. Apresentação da Escola Anfitriã e Interação e partilha entre escolas Atividade das questões com cores: Amarelo – Planeamento Verde – Comunicação Laranja – Delegação Rosa – Mobilização/Ação Diretora da ESRDA, trabalhou com o grupo de diretores. Restantes elementos das equipas, ficaram distribuídos 4 grupos, cada um com uma cor. Foram exploradas questões que cada AE/ENA colocou e as escolas mentoras partilharam as suas práticas de forma a responder às questões colocadas.
--	--	--	--

		Delegar é um conceito mais complexo. Não é apenas distribuir tarefas, é atribuir uma responsabilidade. O líder deve: 1º comunicar a tarefa – significa explicar muito bem o quê, como se vai fazer e que resultados se esperam. 2º contextualizar a tarefa – explicar porque tem de ser realizada 3º determinar etapas da tarefa 4º poder de decisão – conceder autonomia para uma tarefa específica 5º proporcionar recursos – dar recursos para se realizar a tarefa 6º Obter comprometimento – se a pessoa abraçou a tarefa, haverá um compromisso	

