



EQAVET

European Quality Assurance
in Vocational Education and Training



DOCUMENTO BASE

2019

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DO SARDOAL

Documento Base

Índice

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento	3
1.1 Fase de Planeamento	4
1.2 Fase de Implementação	4
1.3. Fase da Avaliação.....	5
1.4. Fase da Revisão.....	5
2. Apresentação da Instituição	5
2.1. Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)	5
2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)	6
2.3. Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos).....	7
2.4. Stakeholders relevantes	10
2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género.....	10
3. Síntese descritiva da Instituição	11
3.1.Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)	11
3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos stakeholders (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo)	12
3.3. Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria).....	12
3.4. Revisão e avaliação do documento base.....	13
4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).....	13
4.1. Explicitação das fases	13
4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos).....	14
4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar	14
4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar.....	15
4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e <i>feedback</i>	18
4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	19
4.7. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola.....	19
4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação	19
4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso.....	20

ANEXO 1 Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola..... 21

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

Através da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia de 18 de junho de 2009 foi concebido o Quadro de Referência Europeia de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET).

Este dispositivo – de incentivo à melhoria do Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu – coloca ao dispor das autoridades e dos operadores de EFP, ferramentas comuns para a gestão da qualidade.

A promoção da confiança na qualidade da formação mútua, da mobilidade de trabalhadores/formandos e da aprendizagem ao longo da vida são os pilares do referencial EQAVET.

O EQAVET é um instrumento de adoção voluntária, que possibilita a documentação, desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria da eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, recorrendo a processos de monitorização regular e autorregulação (interna e externas) dos progressos conseguidos.

O ciclo de qualidade do EQAVET a implementar inclui quatro fases interligadas:

- Planear;
- Implementar;
- Apreciar e avaliar;
- Ajustar.

No decorrer destas quatro fases, onde se analisam os indicadores de processo, deve ser conseguido um diálogo institucional perante e uma aplicação iterativa do ciclo de garantia e melhoria – pilares de desenvolvimento da melhoria contínua da oferta de EFP.

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou os seguintes indicadores a partir dos indicadores que integram o Anexo II à Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 que criou o Quadro EQAVET:

- 4(a). Taxa de conclusão em modalidades de EFP
- 5(a). Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:
- 6(a). Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.
- 6(b). Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.

No sentido de confirmar o compromisso da nossa organização escolar com a qualidade do ensino que ministra, requeremos que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Na perseguição

deste objetivo, junto da ANQEP, pretendemos obter a certificação EQAVET, procurando dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, que estabelece, no ponto 1 do artigo 60.º que as escolas profissionais devem «*implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos*», sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (ponto 2 do referido artigo).

1.1 Fase de Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada por todos os *stakeholders* e inclui os objetivos, as metas e as ações a desenvolver.

Esta fase parte da reflexão organizacional sobre “onde nos situamos” e na definição de “onde desejamos estar” e “quando”. Para concretizar esta autorregulação, é necessário o recurso a descritores indicativos de apoio à decisão da eficácia das práticas atuais e de identificação de estratégias futuras.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta sistemática e sistematizada de *stakeholders*, de uma explicitação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade e ainda no envolvimento precoce de todos os *stakeholders* internos e externos em todo o processo de desenvolvimento da garantia de qualidade.

1.2 Fase de Implementação

Esta fase implica a comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes.

A eficácia do envolvimento dos *stakeholders* internos, depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, mas também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular, dos recursos humanos da organização.

Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os *stakeholders* externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

É definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que contemple os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade.

1.3. Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos, é viabilizado pela definição clara de metas, objetivos e pela atribuição de responsabilidades de operacionalização, monitorização e avaliação.

Realizada de acordo com os timings definidos no plano de ação, possibilita uma análise sistemática dos dados recolhidos, identificando as melhorias necessárias e os mecanismos para as concretizar.

Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

1.4. Fase da Revisão

Pretende-se elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua, com base nos resultados da avaliação.

Esta fase possibilitará uma análise revigorada da estratégia seguida, recolhendo impressões sobre as experiências individuais de aprendizagem e do processo de ensino/aprendizagem, a par de análises – contextualizadas pelas fases anteriores – dos processos internos de gestão da oferta de EFP.

Estes procedimentos de recolha de *feedback* e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada – servindo como aprendizagem contínua e *input* para futuros planeamentos.

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)

O concelho de Sardoal, sendo um dos concelhos do Médio Tejo mais a norte do distrito de Santarém e no interior do País, faz fronteira a sul e a oeste com o concelho de Abrantes, a este com o concelho de Mação e a norte com o concelho de Vila de Rei. Pela sua localização geográfica encontra-se na confluência de três regiões distintas: Ribatejo, Alentejo e Beira Baixa, às quais foi buscar as raízes da sua identidade cultural. Integra a NUT III Médio Tejo da NUT II da Região Centro com cerca de 92 km² e quase 4000 habitantes.

De acordo com dados recolhidos no INE e PORDATA, observa-se uma tendência de decréscimo da população e um ligeiro envelhecimento da mesma, tornando-se evidente a necessidade do AES

apostar numa ampla gama de serviços educativos de qualidade, prestados às crianças e jovens, afirmando-se, assim, como uma marca de atratividade do concelho e, desse modo, contribuir para fixar população jovem.

A existência do Agrupamento de Escolas de Sardoal (AES) remonta a 1973, aquando da criação de uma secção da Escola Preparatória D. Miguel de Almeida, de Abrantes, na vila de Sardoal, que funcionou durante dois anos, num edifício do antigo Externato Rainha Santa Isabel. Em 1975 foi criado o Ensino Preparatório, que funcionou no antigo Externato até 1983, ano em que foi transferido para o atual edifício.

Em 1985, de acordo com a portaria nº 346/85 de 8 de junho, passou a ter a designação de Escola C+S de Sardoal e, posteriormente, EB 2,3/S de Sardoal.

No ano letivo 1995/96 a EB 2,3/S e quinze estabelecimentos de ensino de escolaridade básica e educação pré-escolar do concelho de Sardoal, passam a integrar um dos trinta e quatro Territórios Educativos de Intervenção Prioritária.

Em 1998, com a publicação do decreto-lei nº 115-A/1998, de 04 de maio constitui-se o Agrupamento de Escolas de Sardoal (AES) integrando todos os estabelecimentos de educação e ensino público do concelho de Sardoal.

2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)

O Agrupamento assume como missão criar uma cultura de rigor e eficiência ao nível organizacional e pedagógico, que permitirá desenvolver um ambiente de partilha, desempenho e motivação por parte de todos os intervenientes no processo educativo, com vista à prestação de um serviço público de educação de qualidade. Pretende-se promover no AES o sucesso individual de cada discente através da aquisição de um conjunto de competências que lhes permitam crescer enquanto cidadãos ativos, justos e solidários, capazes de exercer uma cidadania ativa com espírito crítico e criativo.

A nível de visão o AES pretende continuar a afirmar-se como uma instituição que assume a ação educativa como tarefa de construção da pessoa numa perspetiva holística e que constitua uma resposta de qualidade às necessidades educativas da comunidade.

Alinhados com a missão e visão, o AES definiu três eixos de intervenção com os seguintes objetivos estratégicos:

A – Resultados académicos e sociais

- Melhorar os resultados escolares.
- Combater a indisciplina.
- Valorizar o sucesso dos alunos.
- Contribuir para o desenvolvimento da comunidade.

- Melhoria da satisfação da comunidade educativa

B – Prestação do serviço educativo

- Reforçar a articulação vertical.
- Promover práticas e procedimentos de articulação por áreas de conhecimento níveis de educação e ensino/ciclos.
- Continuar a criar condições organizacionais que promovam o trabalho colaborativo entre os docentes.
- Promover as literacias do sec. XXI.
- Promover uma cidadania solidária e empreendedora.
- Contextualizar as aprendizagens, integrando e valorizando componentes locais.

C – Liderança e Gestão

- Motivar as lideranças intermédias e contribuir para a satisfação profissional.
- Melhorar o grau de satisfação e o envolvimento do pessoal docente e não docente no AES.
- Operacionalizar, nos documentos orientadores, a missão, a visão e os valores do Agrupamento.
- Dinamizar ações de informação/formação.
- Promover a imagem do AES.
- Incremento da coerência entre a autoavaliação e ação de melhoria.
- Promover uma cultura de autoavaliação.

2.3. Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos)

a) Conselho Geral

O Conselho Geral é constituído por um total de vinte e um elementos:

- Sete representantes do pessoal docente;
- Dois representantes do pessoal não docente;
- Cinco representantes dos pais e encarregados de educação;
- Três representantes do município;
- Três representantes da comunidade local;
- Um representante dos alunos do ensino secundário ou maiores de 16 anos

b) Diretor

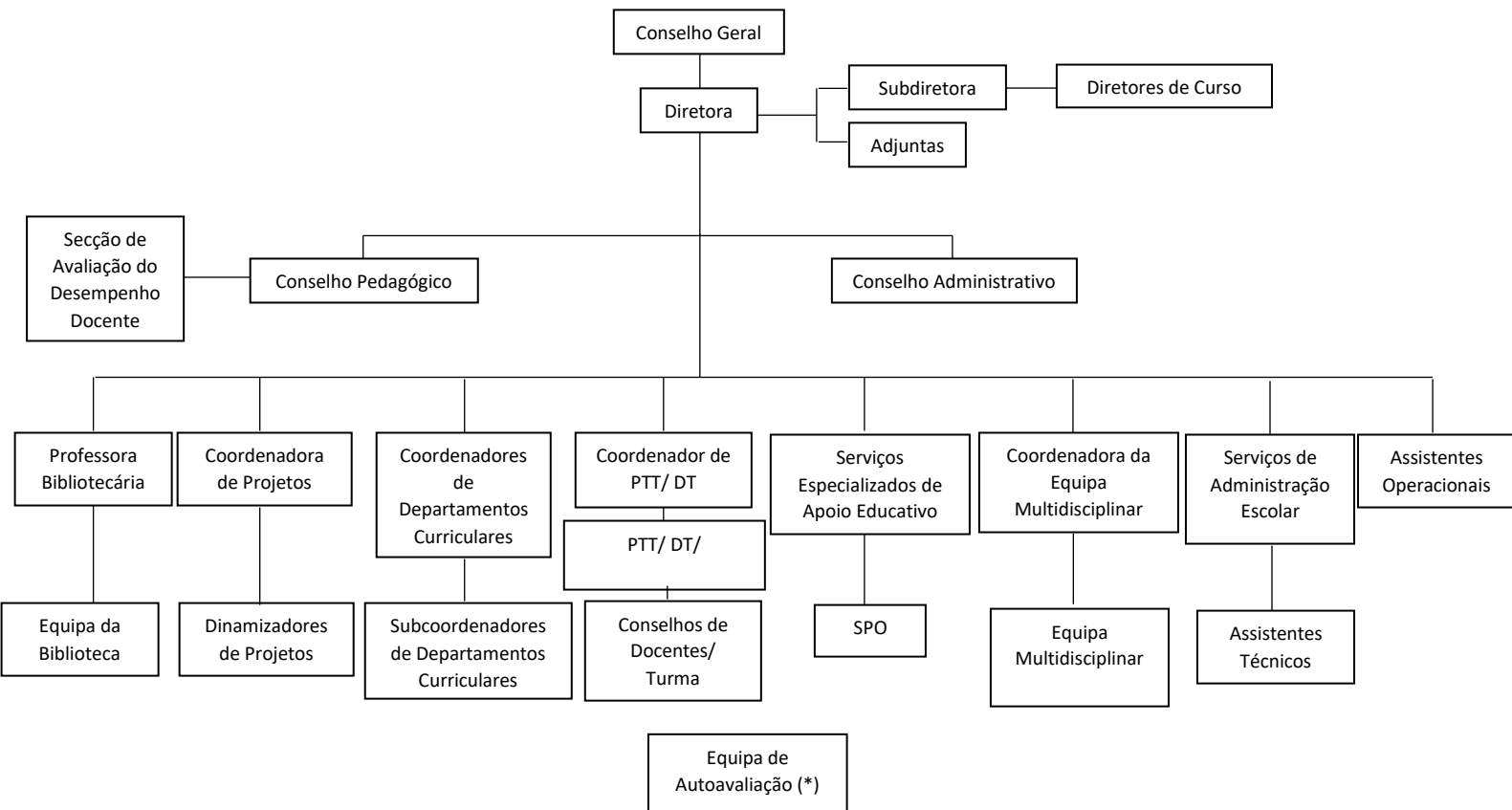
c) Conselho Pedagógico

- Coordenador do Departamento Ciências Sociais e Humanas

- Coordenador do Departamento de Línguas
 - Coordenador do Departamento de Matemática e Ciências Experimentais
 - Coordenador do Departamento das Expressões
 - Coordenador do Departamento do Pré-Escolar
 - Coordenador do Departamento do 1º Ciclo
 - Coordenador dos Professores Titulares de Turma e Diretores de Turma
 - Coordenador de Projetos de Desenvolvimento Educativo
 - Coordenador do Departamento da Educação Especial
 - Professor Bibliotecário
 - Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação
- d) Conselho Administrativo
- O Diretor, que preside;
 - O subdiretor ou um dos adjuntos do Diretor, por ele designado para o efeito.
 - O chefe dos serviços administrativos ou quem o substitua;
- e) Estruturas de Coordenação e Supervisão

Departamento de Educação Pré-Escolar	Educação Pré-Escolar-100
Departamento do 1º Ciclo do Ensino Básico	1º Ciclo do Ensino Básico-110
Departamento de Ciências Sociais e Humanas	História e Geografia de Portugal-200 Educação Moral e Religiosa Católica-290 História-400 Filosofia-410 Geografia - 420 Economia e Contabilidade-430
Departamento de Línguas	Língua Portuguesa-200, 210, 220 e 300 Francês-210 e 320 Inglês-120,220 e 330 Espanhol-350
Departamento de Matemática e Ciências Experimentais	Ciências da Natureza-230 Ciências Naturais/Biologia e Geologia - 520 Física-Química - 510 Matemática-230 e 500 Informática-550
Departamento de Expressões	Educação Visual e Tecnológica-240 Educação Tecnológica-530 Artes Visuais - 600 Educação Física-260 e 620 Educação Musical - 250
Departamento de Educação Especial	Educação Especial-910, 920 e 930

Tendo em consideração os princípios da autonomia, da igualdade, da participação e da transparência constantes nos artigos 3º e 4º do Decreto-Lei n.º 137/ 2012, o Agrupamento de Escolas de Sardoal regula-se de acordo com a seguinte estrutura:



(*) A equipa de autoavaliação tem um papel muito relevante no Agrupamento, contribuindo para a elaboração da sua radiografia e para a definição das Ações elencadas no seu Plano de Melhoria.

2.4. Stakeholders relevantes

Em relação aos *stakeholders* internos, serão relevantes, todos os recursos humanos: a direção do Agrupamento, o pessoal docente e não docente, com destaque para os mais intervenientes nos Cursos Profissionais, Coordenadores dos cursos, Diretores de Turma, orientadores de Projeto PAP, etc.

Devem partilhar-se os objetivos que se pretendem atingir, as estratégias a seguir e os *timings* para o seu alcance. Deve promover-se a autoreflexão e a autocrítica, bem como a reflexão periódica conjunta, para que cada interveniente possa alinhar a orientação das suas práticas com o caminho para o alcance dos objetivos e metas institucionais.

A formação de todos estes intervenientes é, pois, de grande importância, não só em relação ao processo de certificação EQAVET, mas também acerca de todas as áreas em que seja necessária a implementação de mudanças que permitam a melhoria do serviço educativo prestado.

Ao nível dos *stakeholders* internos, há que não esquecer também a relevância do envolvimento ativo dos formandos em todos os processos de melhoria do seu percurso formativo.

Como *stakeholders* externos, ponderamos os empregadores, os encarregados de educação, a autarquia local e os parceiros sociais – criando uma representação da importância de todos eles para o processo, envolvendo ainda assim aqueles que consideramos mais relevantes na equipa do SGQ. Para o referencial EQAVET e na nossa organização do processo, estes intervenientes são muito valorizados, já que representam uma visão de “fora para dentro”, que, por ser mais distanciada, se reveste de maior clareza e objetividade.

Deste conjunto de *stakeholders* salienta-se a importância dos empregadores (sem desvalorizar os restantes), tendo em conta a importância das suas perceções acerca das competências pessoais e/ ou profissionais que os alunos apresentam à saída dos cursos e que, de alguma forma, necessitam de ser melhoradas ou reajustadas, face à realidade de um mercado de trabalho que sofre constantes alterações. São os contactos regulares que o Agrupamento mantém com estes *stakeholders* que permitem uma recolha sistemática das suas sugestões e propostas de melhoria, e uma reflexão que possibilita a sua integração no sistema formativo.

2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género

Oferta Formativa	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
------------------	------------	------------	------------

Tipologia do Curso	Designação do Curso	N.º total turmas	N.º alunos / ano	N.º alunos/ género		N.º total turmas	N.º alunos/ ano	N.º alunos / género		N.º total turmas	N.º alunos/ ano	N.º alunos/ género	
				M	F			M	F			M	F
Curso Profissional	Técnico de Restauração variante Cozinha e Pastelaria	0,5 (3º ano)	13	8	5								
Curso Profissional	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	0,5 (3º ano)	9	8	1								
Curso Profissional	Técnico de Proteção Civil	0,5 (1º ano)	11	10	1	0,5 (2º ano)	10	9	1	0,5 (3º ano)	10	9	1
Curso Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	0,5 (1º ano)	8	6	2	0,5 (2º ano)	8	6	2	0,5 (3º ano)	8	6	2

3. Síntese descritiva da Instituição

3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)

O Agrupamento de Escolas de Sardoal tem a preocupação constante de prestar um serviço educativo de qualidade em todas as modalidades de oferta formativa que coloca à disposição dos seus alunos. Esta qualidade pode ser monitorizada através do cumprimento de metas, objetivos e atividades definidos no seu Projeto Educativo.

Os formandos que têm frequentado Cursos Profissionais no AES, têm-nos concluído no tempo previsto, sendo esta informação monitorizada no final de cada Curso, através da análise das pautas de avaliação, e registada em ata nas reuniões de Conselho de Turma/ Curso. Esta informação é, também, aferida pelos Serviços Administrativos, uma vez que corresponde a um dos indicadores exigidos pelos normativos que regulamentam o financiamento dos Cursos Profissionais pelo POCH.

A taxa de colocação destes formandos no mercado de trabalho, ou em instituições do Ensino Superior, após a conclusão dos Cursos, tem sido apurada, não só pelos Serviços Administrativos, no primeiro

caso, como através da análise dos dados divulgados pelo Portal Infoescolas, no segundo. O apuramento destas informações é feito no final de cada Curso.

No caso dos formandos que terminaram o seu Curso no ano letivo 2017/ 2018, a taxa de ingresso em instituições do Ensino Superior foi de 5%.

A avaliação do grau de satisfação dos empregadores tem sido feita essencialmente pelos Formadores Acompanhantes de FCT, e apenas no decorrer do referido estágio. Em relação aos formandos que ingressam no mercado de trabalho, e apesar dos esforços envidados pelos Serviços Administrativos do AES, nem sempre se conseguem obter informações - os dados dos formandos nem sempre se encontram atualizados após a conclusão do Curso, uma vez que eles já não têm esse compromisso com o AES e, por vezes, é difícil apurar o seu percurso. Por outro lado, alegando o regime de proteção de dados, nem sempre as entidades empregadoras estão dispostas a colaborar nestes inquéritos realizados por telefone.

3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos stakeholders (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo))

A intervenção dos *stakeholders* é fundamental: na fase de planeamento da oferta formativa que o AES pode apresentar à comunidade escolar em cada ano letivo, aliando as necessidades das entidades empregadoras do concelho e regiões limítrofes aos interesses dos alunos do AES; no *feedback* relativo às competências adquiridas pelos formandos ao longo do seu percurso formativo (conhecimentos técnicos, competências pessoais e sociais), no sentido de lhes proporcionar uma melhor formação; constituindo-se como eventuais entidades de acolhimento no decorrer da realização da Formação em Contexto de Trabalho.

Estes contactos deverão ser o mais personalizado possível, realizando-se reuniões, por exemplo no final de cada período letivo, que constituam momentos de reflexão e partilha de estratégias/ sugestões de melhoria.

3.3. Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria)

Para além dos indicadores anteriores, existem outros cuja análise é importante nesta fase do projeto, nomeadamente o sucesso dos formandos com problemas disciplinares – situação que requer o desenho de um perfil de risco, e a mobilização de estratégias de monitorização e mecanismos de controlo (alertas rápidos) que permitam a sua recuperação (análise evolução das avaliações

formativas; análise da assiduidade e das ocorrências disciplinares; análise do tempo médio da conclusão dos módulos).

3.4. Revisão e avaliação do documento base

O presente Documento Base será alvo de monitorização sistemática. Dos resultados desta avaliação será dado conhecimento à comunidade escolar e à comunidade educativa.

Anualmente, o Conselho Pedagógico monitorizará o nível de execução do documento base. A realizar no final de cada ano letivo, a partir do relatório anual avaliativo de todas as atividades e ações programadas e desenvolvidas à luz do referido projeto. Esta modalidade de avaliação permite detetar obstáculos na concretização do projeto e identificar/definir as formas de os superar

Avaliação final do Projeto – A realizar no final do triénio, no sentido de fazer um balanço final do que foi possível concretizar face ao projeto inicial. A avaliação será feita em função das metas estabelecidas e considerará quer os indicadores definidos quer outro tipo de informação entendida como relevante para a aferição do grau de consecução dos objetivos estabelecidos. Para a avaliação do grau de concretização do projeto educativo serão utilizadas metodologias qualitativas e quantitativas, com base nos seguintes documentos:

Relatórios de projetos e atividades;

- Relatórios de análises de resultados internos e externos;
- Atas dos Departamentos e do Conselho Pedagógico;
- Resultados dos mecanismos de autoavaliação implementados.

Para isso, a equipa de autoavaliação do Agrupamento é responsável pela recolha, análise e tratamento dos dados necessários. A esta equipa caberá, no final de cada ano letivo, a elaboração de um relatório de avaliação que deverá fazer referência não só aos resultados e conclusões da avaliação, como também evidenciar problemas detetados e apresentar recomendações de ajustamento ou correção de estratégias.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

4.1. Explicitação das fases

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade do Agrupamento de Escolas de Sardoal, alinhado com o Quadro de referência EQAVET pretende promover uma cultura de melhoria contínua e de envolvimento dos stakeholders (internos e externos) nos processos de garantia da qualidade.

Estes pressupostos conduzirão a um aumento da responsabilidade dos diversos stakeholders mas também a um reforço da notoriedade do trabalho desenvolvido e da confiança no Ensino e Formação Profissional (EFP) do Agrupamento e em geral.

O alinhamento do processo com o quadro EQAVET pressupõe a adoção dos seus componentes fundamentais: os critérios de qualidade e os descritores indicativos; os indicadores de referência; e o ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Este ciclo aporta o desenvolvimento de uma perspetiva cíclica de análise e contextualização dos descritores e indicadores descritivos dos processos passando por quatro fases: planeamento, implementação, avaliação e revisão. Nestas fases, e de modo integrado, são considerados também a forma de envolvimento dos stakeholders internos e externos e análise da melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados.

4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)

O AES tem cumprido e, nalguns anos, até superado, as metas contratualizadas com o POCH no que concerne à taxa de transição e de conclusão dos cursos no tempo previsto: 85% e 70%, respetivamente, no caso dos Cursos Profissionais de Técnico de Restauração variante Cozinha e Pastelaria; Técnico de Apoio à Gestão Desportiva, Técnico de proteção Civil e Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos. A taxa de empregabilidade definida para estes cursos foi de 50% e foi, também ela, atingida.

4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de quatro para as escolas iniciarem o seu processo de construção de sistemas de qualidade, e que foram também adotados no nosso Agrupamento.

- Indicador nº4: Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado)
– a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.
- Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado) –
a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de

trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

- Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional. – b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar

Indicador: Taxa de conclusão dos Cursos no tempo previsto.

Planeamento: Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de conclusão dos cursos, o AES propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias: a) controlo diário da assiduidade dos formandos; b) acompanhamento individualizado dos formandos em contexto de sala de aula; c) promoção da adequação do perfil dos alunos aos locais de estágio.

Implementação: O Diretor de Turma será um recurso humano de primeira linha na redução do abandono escolar e do absentismo. Pela relação de proximidade e pelo contacto assíduo que tem com os seus formandos, bem como pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes da turma, consegue detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce.

Os encarregados de educação são também agentes com um papel fundamental no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, colaborando com os Diretores de Turma na deteção de situações de risco de abandono escolar e de absentismo.

Neste contexto, é importante ainda considerar a ação da Psicóloga dos Serviços de Psicologia e Orientação do Agrupamento na promoção de sessões de acompanhamento dos formandos em risco, tendentes a dissuadi-los do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.

Relativamente à ação definida em b), espera-se que o docente de cada disciplina tenha o cuidado de adaptar as planificações à turma e de dar apoio individualizado aos alunos, mobilizando as medidas de suporte á aprendizagem e à inclusão que mais favoreçam o desaparecimento das barreiras à aprendizagem identificadas.

No desenvolvimento da medida proposta em c) têm papel essencial: o Diretor de Curso, a quem é solicitada uma especial atenção na adequação dos locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver em sede de FCT; o formador orientador de PAP, de quem se espera um acompanhamento próximo do desenvolvimento do projeto dos seus orientandos,

motivando-os a evoluir e a fazer bem feito e procedendo ao registo quinzenal da sua evolução, para permitir a ação atempada em caso do não cumprimento dos objetivos intermédios.

O Agrupamento deve garantir que existem as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipadas e com consumíveis necessários à aprendizagem). Também deve procura incentivar a vinda de empresas às suas instalações, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam.

Avaliação/Revisão: competirá à Equipa da Qualidade proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes a este indicador. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

Indicador: Taxa de colocação após conclusão dos Cursos.

Planeamento: Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de colocação após a conclusão dos cursos, o AES propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias:

- a) - intensificar o relacionamento com as empresas do concelho e concelhos limítrofes, através do estabelecimento de novas parcerias e do reforço das parcerias já existentes, bem como através do convite para participação no júri responsável pela avaliação das PAP;
- b) - Realizar inquéritos de satisfação às entidades empregadoras que fazem o acolhimento de formandos do AES em contexto de FCT, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do desempenho dos formandos (conhecimentos e *soft skills*), no sentido que este possa corresponder às reais necessidades do mercado de trabalho;
- c) - articular com o Gabinete de Inserção Profissional da CM Sardoal, no sentido de realizar sessões de procura de emprego com os formandos finalistas dos Cursos.

Implementação: O Diretor de Curso e os formadores responsáveis pela lecionação das disciplinas da componente técnica serão os recursos humanos privilegiados na implementação da estratégia a). Deverão promover ações que aproximem a escola das empresas, por exemplo através do convite a técnicos especializados das empresas para a condução de aulas na escola sobre determinadas temáticas; através da realização de visitas de estudo às empresas, com o objetivo de enriquecer, do ponto de vista do conhecimento técnico e científico, o percurso escolar dos formandos. estes

formadores serão, também, um elo importante na apresentação de convites aos profissionais das diferentes áreas técnicas dos cursos, para que possam integrar o júri da PAP.

O Formador Acompanhante da FCT terá um papel importante na implementação da medida descrita em b). Ao ter um contacto privilegiado com o tutor, em reuniões necessárias para o apuramento dos diversos parâmetros associados à avaliação dos formandos, pode apresentar um balanço final das observações/ sugestões apresentadas em sede de reunião de Conselho de Turma/ Curso. Esta informação, reportada em ata à Diretora, pode ser analisada pela equipa de SGQ e pelo Conselho Pedagógico.

Relativamente à medida c) proposta, terá papel preponderante a Psicóloga dos SPO e uma parceria fundamental com entidades como, por exemplo, o IEFP e o GIP. O objetivo principal desta ação será proporcionar aos formandos o contacto e a apropriação de uma variedade de ferramentas e de procedimentos que lhes podem garantir uma mais fácil e eficaz integração no mercado de trabalho.

Avaliação e Revisão: Competirá à equipa SGQ fazer a recolha anual dos dados relativos à implementação das ações anteriores, comparando-os com os objetivos definidos inicialmente no Plano de Ação de Melhoria. A obtenção de resultados aquém dos objetivos definidos deverá conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

Indicador: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (percentagem de formandos que completam o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o Curso/ área de Formação que concluíram; percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um Curso Profissional)

Planeamento: O AES propõe-se:

- a) - adequar o mais possível o perfil dos formandos aos locais onde realizam a sua FCT, por forma a potenciar a sua possível empregabilidade após a conclusão do curso;
- b) - intensificar a relação do AES com as empresas;
- c) - manter atualizados os conhecimentos técnicos ministrados ao longo do desenvolvimento dos Cursos.

Implementação: Os formadores acompanhantes de FCT serão elementos fulcrais na implementação da medida a), não só porque, conhecendo os formandos, deverão ajustar o mais possível o seu perfil à entidade de acolhimento em que irão realizar a sua FCT, como também por poderem triar e preferir empresas que estejam já à procura de novos colaboradores – a conjugação destes dois fatores poderá potenciar a empregabilidade dos formandos na sua área de formação e certificação.

A implementação da medida b) poderá ser facilitada pela relação estabelecida entre a Direção do Agrupamento, os vários *stakeholders* internos e as diferentes empresas da região, através da divulgação de atividades (página eletrónica, redes sociais, meios de comunicação social, ...) realizadas na escola por alunos que frequentam os seus Cursos Profissionais e da recolha de sugestões de melhoria apresentadas pelas empresas.

No que concerne à ação c), há que considerar a necessidade:

- de uma permanente atualização dos conhecimentos científicos, das novas técnicas, dos novos processos/ regras, das novas ferramentas e materiais associados ao desempenho de uma profissão no mercado de trabalho. A este nível é importante também não descurar a capacidade de se saber expressar corretamente na língua portuguesa (escrita e oralmente).
- do desenvolvimento de competências pessoais e sociais, como sejam a autonomia e a proatividade, a capacidade de realizar trabalho em equipa na dinamização de projetos, a capacidade de comunicação e organização, ...

Nesta ação será importante a colaboração da Psicóloga dos SPO, através da dinamização de, por exemplo: sessões de Técnicas de Procura de Emprego, que possibilitem a apropriação e o desenvolvimento de atitudes empreendedoras na procura de trabalho; realização de entrevistas de emprego, com recurso ao *roleplay*, seguido de discussão sobre os pontos fortes/ fracos e oportunidades de melhorar o desempenho evidenciado; elaboração de um *Curriculum vitae*, em articulação com os formadores das disciplinas de Português e Inglês, e também com o recurso à plataforma *LinkedIn*, com a colaboração do formador de TIC. Esta última opção permitirá, não só o acesso mais fácil (e atualizado, se os formandos criarem esse hábito!) dos empregadores, como também o acesso do AES para fazer um levantamento mais fidedigno da situação pós-escolar dos seus formandos.

Avaliação e Revisão: Competirá à equipa SGQ fazer a recolha anual dos dados relativos à implementação das ações anteriores, comparando-os com os objetivos definidos inicialmente no Plano de Ação de Melhoria. A obtenção de resultados aquém dos objetivos definidos deverá conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e *feedback*

Os dados serão recolhidos pela Equipa de Autoavaliação Interna e analisados ao nível das reuniões de CT dos Cursos Profissionais e da equipa SGQ. A sua divulgação à comunidade deverá realizar-se através do resumo elaborado no final das reuniões de Conselho Pedagógico e Conselho Geral.

4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A reflexão, feita pela equipa da SGQ sobre os resultados obtidos anualmente, deverá ser tida em conta no Plano de Ação de Melhoria para ser implementada logo no ano letivo seguinte. A Diretora terá conhecimento das conclusões apuradas no decorrer da reflexão feita pela equipa da SGQ, bem como das necessidades de alteração propostas pela mesma equipa, antes de o Plano de Ação de Melhoria ser alterado e validado.

4.7. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola

A análise de resultados e das melhorias registadas no sistema deverá ser feita anualmente, em sede de reunião da equipa do SGQ, com as conclusões a serem apresentadas, sob a forma de relatório, ao Conselho de Turma de cada Curso Profissional e ao Conselho Pedagógico, por forma a, ainda no mesmo ano, ou logo no início do ano letivo seguinte, se poderem introduzir as alterações tidas como necessárias. No relatório apresentado deverão constar, entre outros, os seguintes pontos: objetivos/ metas alcançadas, desvios observados, alterações ao Plano de Ação de Melhoria que foram sendo introduzidas, constrangimentos verificados e melhorias concretas verificadas.

4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação

Anualmente, é divulgada a informação sobre os cursos em funcionamento no Agrupamento na página eletrónica e na página de *facebook*.

Os Serviços de Psicologia e Orientação trabalham com os alunos ao longo de todo o ano a informação sobre emprego e formação profissional e a orientação vocacional e profissional. Desenvolvem ainda visitas de estudo a feiras de emprego para os alunos do ensino secundário e, principalmente, para os finalistas dos cursos profissionais (principalmente nos 2º e 3º períodos).

Após a conclusão dos cursos é envolvido o Centro Qualifica no apoio e orientação para o ensino superior ou para a inserção no mercado de trabalho, sempre que solicitado pelos alunos.

4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso

As principais fragilidades que se antevêm na implementação do SGQ são as seguintes:

- dificuldades inerentes à implementação de novos procedimentos internos (...a mudança gera sempre alguma desconfiança e resistência);
- Acréscimo de trabalho trazido pela necessidade de realização de avaliações periódicas;
- Dificuldades na recolha de dados relativos a alguns indicadores, por dependerem de fatores externos ao AES, nomeadamente no que depende da necessidade de proceder a inquéritos regulares e sistemáticos para apuramento de informações/ dados junto de formandos e entidades empregadoras (...facto que depende da vontade de colaboração de terceiros).

A garantia do sucesso de todo o processo de implementação do SGQ estará intimamente ligada à capacidade de o AES, em conjunto com os seus *stakeholders* (internos e externos), fazer uma reflexão contínua sobre os dados que vão sendo apurados, relativamente a cada um dos indicadores em questão, de forma a reorientar estratégias e a melhorar, de forma sustentada, a qualidade do seu serviço.

ANEXO 1 Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola

INDICADOR	PERIODICIDADE
RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA	
Número de alunos por ano e curso com indicação de género e idade	Anual
Número de docentes com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas	Anual
Número de pessoal não docente (Assistentes operacionais e técnicos) com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas	Anual
Caracterização etária da população escolar	Anual
Distribuição de alunos por curso	Anual
Número de alunos abrangidos pela Ação Social Escolar	Anual
Número de alunos com Medidas Adicionais (DL 54/2018)	Anual
AGREGADO FAMILIAR	
Habilitações dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Situação profissional dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Composição do Agregado Familiar	Anual
Nº de Encarregados de Educação que contactaram o DT	Semestral
Nº de Encarregados de Educação que estiveram presentes nas reuniões de pais	Semestral
INDISCIPLINA NA ESCOLA	
Faltas disciplinares por ano, curso e turma	Mensal
Processos disciplinares por ano, curso e turma	Mensal
Suspensões por ano, curso e turma	Mensal
Presenças da Escola Segura na escola	Mensal
Roubos e assaltos na escola (e imediações da escola)	Mensal
Desacatos - Bullying - Alterações da ordem - por ano, curso e turma dos agressores e dos agredidos	Mensal
ASSIDUIDADE - ABANDONO	
N.º de faltas (justificadas e injustificadas) por ano escolar, curso e disciplina.	Semestral
N.º alunos excluídos por faltas por ano escolar e curso	Anual

INDICADOR	PERIODICIDADE
ASSIDUIDADE - ABANDONO	
N.º de anulações de matrícula por ano escolar e curso	Anual
Taxas de abandono escolar por ano escolar e curso	Anual
N.º de transferências solicitadas para outros estabelecimentos de ensino por ano escolar e curso	Anual
DESENVOLVIMENTO E SUCESSO ESCOLAR	
Índice de execução do processo educativo (aulas previstas e dadas e módulos concluídos)	Mensal
Percentagem de alunos (com apoio/complemento/reforço educativo) com melhoria nas avaliações às disciplinas com apoio	Anual
Taxas de transição escolar	Anual
Taxa de conclusão de curso no número mínimo de anos	Anual
Número de alunos colocados em estágio em empresas ou instituições (de cursos com estágio)	Anual
Notas médias dos estágios e das PAP e PAF	Anual
Média das classificações dos alunos nos exames nacionais, por disciplina	Anual
Posição da escola nos “rankings” dos exames nacionais	Anual
Média das classificações internas dos alunos, por disciplina	Anual
Sucesso dos alunos com problemas disciplinares	Anual
Sucesso dos alunos submetidos a medidas de recuperação	Anual
Número de módulos feitos e em falta por disciplina	Semestral
Percentagem de classificações inferiores a dez por ano, curso, turma e disciplina.	Semestral
Saídas profissionais e Prosseguimento de Estudos após 12.º ano (n.º de alunos). Alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade.	Anual