

DOCUMENTO

BASE

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS MADEIRA TORRES – TORRES VEDRAS

Cofinanciado por:



ÍNDICE

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento	3
2. Apresentação da Instituição	6
2.1. Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)	6
2.2. Missão, visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo).....	8
2.3. Estrutura orgânica e cargos associados.....	9
2.4. Stakeholders relevantes	10
2.5. Identificação da oferta formativa no presente ano letivo e nos dois anteriores: cursos profissionais, tipologia dos cursos, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género	11
3. Síntese descritiva da Instituição	12
3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo - diagnóstico inicial	12
3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos stakeholders (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo)	14
3.3. Medidas a tomar	15
3.4. Revisão e avaliação do documento base.....	15
4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).....	16
4.1. Explicitação das fases	16
4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar	16
4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar	16
4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	17
4.5. Explicitação das metodologias de recolha de dados e feedback	18
4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	18
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.....	19
ANEXO 1.....	20

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET) emerge Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, de 18 de junho de 2009.

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 da 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 inclui quatro fases interligadas:

- Planear
- Implementar
- Avaliar
- Rever

No decorrer destas quatro fases, onde se analisam os indicadores de processo, deve privilegiar-se o diálogo institucional e a 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:

- 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

A pretensão do reconhecimento e certificação externa da qualidade do EFP ministrado no nosso agrupamento inscreve-se no nosso elevado compromisso com a qualidade do serviço educativo que prestamos. Na prossecução deste objetivo, pretendemos obter a certificação EQAVET, junto da ANQEP, cumprindo o 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*», articulados com o Quadro EQAVET.

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 sobre a eficácia das práticas atuais e à identificação de estratégias futuras.

A definição e monitorização dos objetivos e metas pressupõe a explicitação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade, bem como o envolvimento sistemático de todos os stakeholders internos e externos no processo.

1.2. Fase de Implementação

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

A eficácia do envolvimento dos stakeholders internos depende, quer da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios inerentes ao processo de certificação da qualidade, bem como da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. A formação contínua dos recursos humanos da organização é, assim, assumida como de grande importância.

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 contempla 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 de Avaliação

A avaliação de resultados e processos deve assentar na definição clara de metas e objetivos bem como na atribuição de responsabilidades de operacionalização, monitorização e avaliação.

Esta avaliação, realizada de acordo com a calendarização definida no Plano de Ação, possibilita uma análise sistemática dos dados recolhidos e a identificação das melhorias necessárias e proposição dos mecanismos para as concretizar.

Os resultados da avaliação, que revelam os níveis de satisfação dos stakeholders e dão a conhecer as suas sugestões e/ou opiniões, definem o caminho para uma melhoria efetiva dos produtos e dos processos.

1.4. Fase de Revisão

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 do processo estratégico de melhoria contínua da organização.

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)

O Agrupamento Madeira Torres existe desde 2012, quando a Escola Secundária com 3.º ciclo de Madeira Torres agregou o antigo Agrupamento Padre Francisco Soares. Passou a ser constituído por diferentes escolas de primeiro ciclo e jardins-de-infância, situados em diferentes zonas do concelho de Torres Vedras. É, assim, composto por nove estabelecimentos de ensino desde o pré-escolar até ao 12ºano.

As escolas do agrupamento na cidade são: ES Madeira Torres, EB Padre Francisco Soares, EB da Conquinha, JI da Conquinha; e fora da cidade: EB do Turcifal, EB do Sarge, JI do Turcifal, JI de Melroeira e JI do Sarge.

A Escola Secundária de Madeira Torres, sede do agrupamento de escolas Madeira Torres, pode, legitimamente, considerar-se a herdeira dos esforços do concelho de Torres Vedras em dotar-se de ensino secundário regular e público. O agrupamento, ao nível do Ensino Secundário, oferece todos os cursos Científico-Humanísticos e cursos Profissionais, definidos, anualmente, pela rede escolar. Encontram-se em funcionamento cursos das seguintes áreas de educação e formação: Ciências Informáticas, Eletrónica e Automação, Desporto, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Turismo e Lazer.

No ano de 1984/85, os órgãos da Escola adotaram e propuseram ao Ministério da Educação o nome de Madeira Torres, tendo como patrono Manuel Agostinho de Madeira Torres, o qual nasceu na freguesia de São Pedro, em Torres Vedras, no dia 21 de novembro de 1771.

Vivendo num tempo de mudança e de crise nacional e sendo um homem de vasta cultura, foi principalmente na sua faceta de estudioso da história local que a Escola Secundária se inspirou para o propor como Patrono.

O concelho de Torres Vedras, com cerca de 407,1 Km², integra a Região Centro (NUT II), a Sub-região Oeste (NUT III) e o conjunto regional que constitui a Comunidade Intermunicipal do Oeste (Oeste CIM). É um dos 16 concelhos do distrito de Lisboa e é limitado a norte pelo concelho de Lourinhã, a nordeste pelo concelho de Cadaval, a este pelo concelho de Alenquer, a sudeste pelo concelho de Sobral de Monte Agraço, a sul pelo concelho de Mafra e a oeste pelo Oceano Atlântico. Desde 2013, ano em que entrou em vigor a reorganização administrativa do território, o concelho de Torres

Vedras está dividido em 13 freguesias. As escolas do agrupamento compreendem a Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Matações e Turcifal.

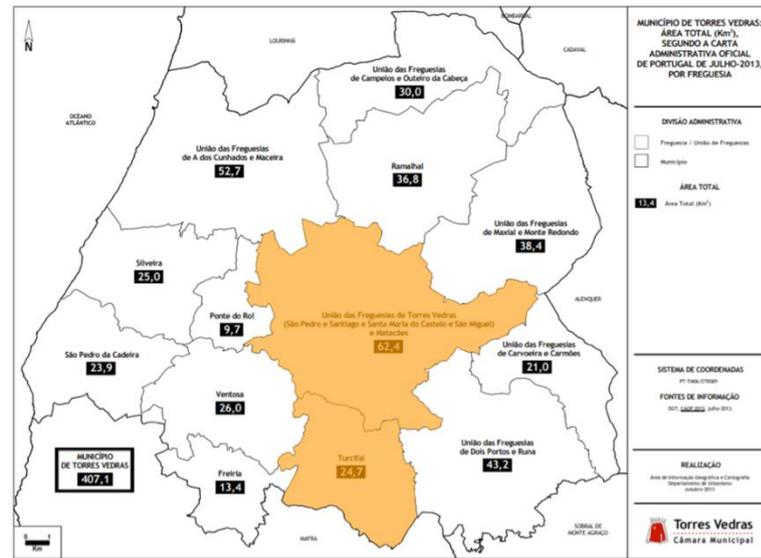


Figura 1– Município de Torres Vedras – Divisão administrativa

No que respeita às atividades económicas, a agricultura protegida tem grande importância, sobretudo na faixa litoral do concelho.

A vinha é a cultura de maior tradição e também a mais importante economicamente. O concelho é, à escala nacional, o maior produtor de vinho.

A indústria localizada nesta sub-região desenvolveu-se a partir de pequenas oficinas, com atividade diretamente relacionada com a agricultura. Com o declínio da atividade na agricultura, associada às dificuldades a nível mundial que afetaram o setor metalúrgico, as indústrias do setor perderam alguma importância.

Atualmente, as indústrias agroalimentares apresentam um maior dinamismo, com maior representação dos subsetores de produção de rações e alimentos compostos para animais, preparação e transformação de carnes e as indústrias de laticínios.

Também os setores da cerâmica de barro vermelho e produtos para a construção civil encontram algum dinamismo no concelho de Torres Vedras.

O tecido empresarial do concelho de Torres Vedras é constituído por 9976 empresas (INE 2010) das quais 27,7% assumem forma de sociedade.

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

O agrupamento pretende promover “uma escola inclusiva onde todos e cada um dos alunos, independentemente da sua situação pessoal e social, encontram respostas que lhes possibilitam a aquisição de um nível de educação e formação facilitadoras da sua plena inclusão social”. É sua missão garantir “o direito de cada aluno a uma educação inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades no âmbito de um projeto educativo comum e plural que proporcione a todos a participação e o sentido de pertença em efetivas condições de equidade, contribuindo assim, decisivamente, para maiores níveis de coesão social” (DL 54/2018, 6 de julho).

O planeamento estratégico constitui um mecanismo de gestão que permite à escola projetar-se para o futuro, através da definição de objetivos, metas e iniciativas, bem como de critérios para a tomada de decisão sobre a afetação/mobilização dos recursos. Este planeamento assenta na definição da visão e da estratégia, para além da missão já referida.

A visão do agrupamento revela o que queremos ser, como queremos ser vistos, em que nos queremos transformar. Assim, pretende-se ser um agrupamento de referência pela prestação de um serviço educativo de elevada qualidade, reconhecido pela riqueza dos seus recursos humanos e pelo seu contributo para o desenvolvimento da comunidade.

Ao nível dos valores constituem os princípios que estão na base da tomada de decisões, bem como da própria identidade do agrupamento, os seguintes: Autonomia; cidadania; confiança; cooperação; credibilidade; democracia; diversidade; exigência; inclusão; inovação; integridade; justiça; liberdade; participação; reflexão; respeito; responsabilidade.

Enunciam-se, de seguida, os eixos estratégicos devidamente alinhados com a missão, visão e valores do agrupamento:

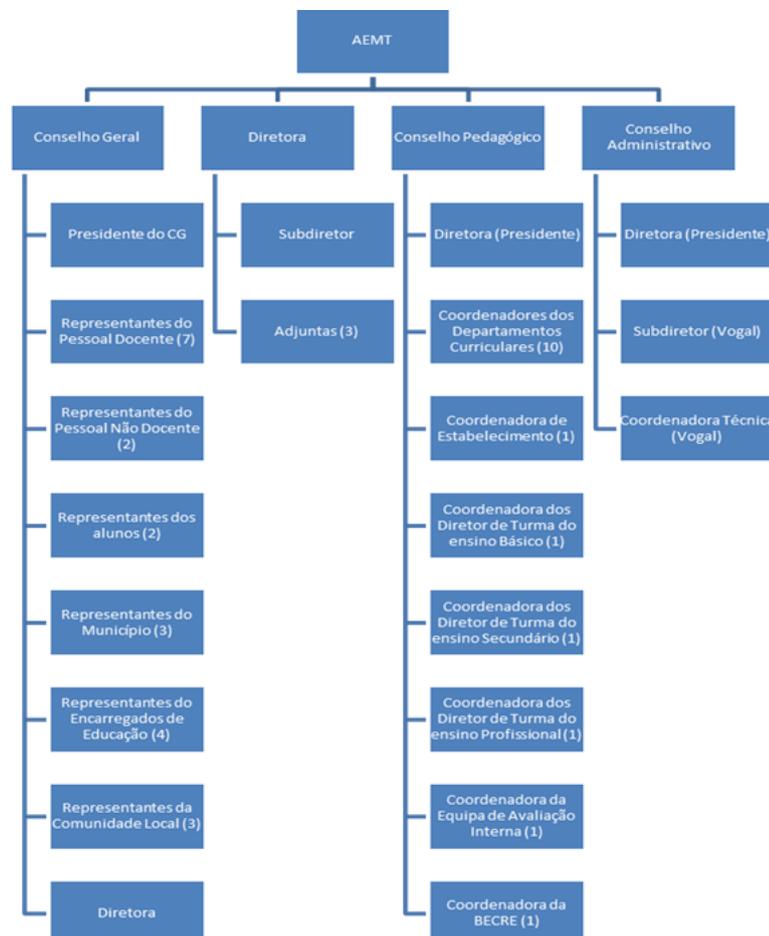
- I. Valorização do trabalho colaborativo
- II. Promoção do desenvolvimento profissional
- III. Flexibilização da gestão do currículo
- IV. Dinamização das práticas de ensino e de avaliação
- V. Melhoria dos resultados escolares
- VI. Construção da cidadania e fomento da cultura científica, humanística, artística e de saúde e bem-estar
- VII. Mobilização dos recursos financeiros e materiais

As linhas de orientação da ação estão alinhadas, simultaneamente, com os problemas que foram identificados e com as questões emergentes e novos desafios que se colocam ao agrupamento na concretização da sua missão, em geral, e do perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória, em particular.

A identificação dos problemas resultou do diagnóstico da organização e do meio envolvente e constitui, simultaneamente com a identificação dos pontos fortes, das ameaças e das oportunidades e a análise dos stakeholders (todos os interessados no desenvolvimento da organização), a base do planeamento estratégico, que visa o cumprimento da missão do agrupamento e a concretização da visão.

Para cada linha de orientação da ação, são definidos objetivos operacionais, associados a metas, enquanto resultados quantitativos ou qualitativos que se pretendem alcançar e, nesse sentido, referidos a indicadores de eficácia, eficiência e qualidade.

2.3. Estrutura orgânica e cargos associados



Cofinanciado por:



2.4. Stakeholders relevantes

Quanto aos stakeholders internos, assumem maior relevância a direção do agrupamento, os assistentes técnicos envolvidos na gestão do projeto POCH, os formadores dos cursos profissionais e respetivos coordenadores de departamento, os diretores de curso, os diretores de turma, os orientadores da PAP e da FCT, bem como os formandos.

Partilham-se os objetivos, as estratégias e a calendarização das ações. Promove-se a autorreflexão e a autocrítica, bem como a reflexão periódica conjunta, para que cada interveniente possa alinhar as suas ações com os objetivos e metas institucionais.

Como stakeholders externos consideramos empregadores/potenciais empregadores, encarregados de educação, instituições de ensino superior, autarquia e parceiros institucionais – criando uma representação da importância de todos eles para o processo.

Deste conjunto de stakeholders salienta-se a importância dos empregadores/potenciais empregadores, tendo em conta o valor das suas perceções sobre as competências dos alunos à saída dos cursos face à realidade do mercado de trabalho.

Para efeitos de um trabalho de maior proximidade no acompanhamento, monitorização e melhoria da qualidade da EFP, definiu-se o seguinte conjunto de elementos: Coordenadora do Gabinete de Apoio à Formação e Emprego da CMTV (Joana Galvão); Gabinete OesteCIM (Tânia Mourato), Gabinete do Instituto Politécnico de Leiria, polo de Torres Vedras (Dr. Roberto Gamboa), representantes dos Encarregados de educação dos alunos dos cursos profissionais em funcionamento (Maria João Aleixo).

Outros Parceiros do Agrupamento:

- Câmara Municipal de Torres Vedras e respetivos serviços educativos
- Juntas de Freguesia do concelho de Torres Vedras
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ)
- Associação para a Educação de Crianças Inadaptadas (APECI)
- Equipa Local de Intervenção de Torres Vedras (ELI TV)
- Segurança Social
- Escola Segura PSP/GNR
- Associações Culturais/Desportivas da cidade e do concelho
- Biblioteca Municipal
- Centro de Saúde
- Cruz Vermelha, delegação de Torres Vedras

- Empresas e entidades onde se realiza a formação em contexto de trabalho dos alunos dos cursos profissionais
- Instituições de Ensino Superior
- Associações culturais do concelho

2.5. Identificação da oferta formativa no presente ano letivo e nos dois anteriores: cursos profissionais, tipologia dos cursos, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género

Ano	Tipologia	Designação	Ano	Nº turmas	Nº alunos	
					Feminino	Masculino
17/18	Nível IV	Desporto	10º	1	6	24
		Apoio Gestão Desportiva	11º	1	3	24
		Apoio Gestão Desportiva	12º	1	11	19
		Programador Informático	10º	0,5	0	14
		Gestão de Equipamentos Informáticos	11º	1	0	25
		Gestão de Equipamentos Informáticos	12º	0,5	0	10
		Eletrónica, Automação e Computadores	10º	0,5	0	14
		Eletrónica, Automação e Computadores	12º	0,5	0	9
		Informação e Animação Turística	10º	1	22	8
		Turismo	11º	1	23	7
		Turismo	12º	1	18	4
		Ação Educativa	10º	1	29	1
		Apoio à Infância	11º	1	26	1
		Apoio à Infância	12º	1	23	1
18/19	Nível IV	Desporto	10º	1	8	22
		Desporto	11º	1	7	22
		Apoio Gestão Desportiva	12º	1	3	24
		Programador Informático	10º	0,5	1	14
		Programador Informático	11º	0,5	0	11
		Eletrónica, Automação e Computadores	10º	0,5	0	15
		Eletrónica, Automação e Computadores	11º	0,5	0	14
		Gestão de Equipamentos Informáticos	12º	1	0	25
		Ação Educativa	10º	1	22	2
		Ação Educativa	11º	1	27	1
		Apoio à Infância	12º	1	24	2
		Informação e Animação Turística	10º	1	20	10
		Informação e Animação Turística	11º	1	22	6
		Turismo	12º	1	23	8

19/20	Nível IV	Ação Educativa	10º	1	28	1
		Ação Educativa	11º	1	20	2
		Ação Educativa	12º	1	26	1
		Informação e Animação Turística	10º	1	16	12
		Informação e Animação Turística	11º	1	20	10
		Informação e Animação Turística	12º	1	18	8
		Desporto	10º	1	5	23
		Desporto	11º	1	7	22
		Desporto	12º	1	7	21
		Programador Informático	10º	0,5	1	13
		Programador Informático	11º	0,5	1	12
		Programador Informático	12º	0,5	0	11
		Eletrónica, Automação e Computadores	10º	0,5	2	12
		Eletrónica, Automação e Computadores	11º	0,5	0	14
		Eletrónica, Automação e Computadores	12º	0,5	0	12

3. Síntese descritiva da Instituição

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

Para o diagnóstico foram considerados os resultados dos cursos que decorreram no ciclo 2015 – 2018: Técnico Apoio à Gestão Desportiva, Técnico Eletrónica, Automação e Computadores, Técnico Gestão de Equipamentos Informáticos, Técnico Apoio à Infância e Técnico Turismo.

A taxa global de conclusão do curso em três anos é de 69,9%. Verifica-se que 8,8% dos alunos foram transferidos para outras escolas ou mudaram de curso. A taxa de não conclusão de curso/abandono apresenta um valor bastante elevado, da ordem dos 21,2%.

O curso Técnico de Apoio à Infância apresentou os melhores resultados nos indicadores de sucesso, seguido do curso Técnico de Turismo. Sobressai pela negativa, no que se refere à taxa de conclusão, o curso Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos. Onde se registaram mais transferências ou mudanças foi no curso Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores.

O gráfico abaixo ilustra os indicadores de sucesso referentes aos cinco cursos em funcionamento no ciclo 2015-2018, bem como os valores totais:

Indicadores de sucesso educativo

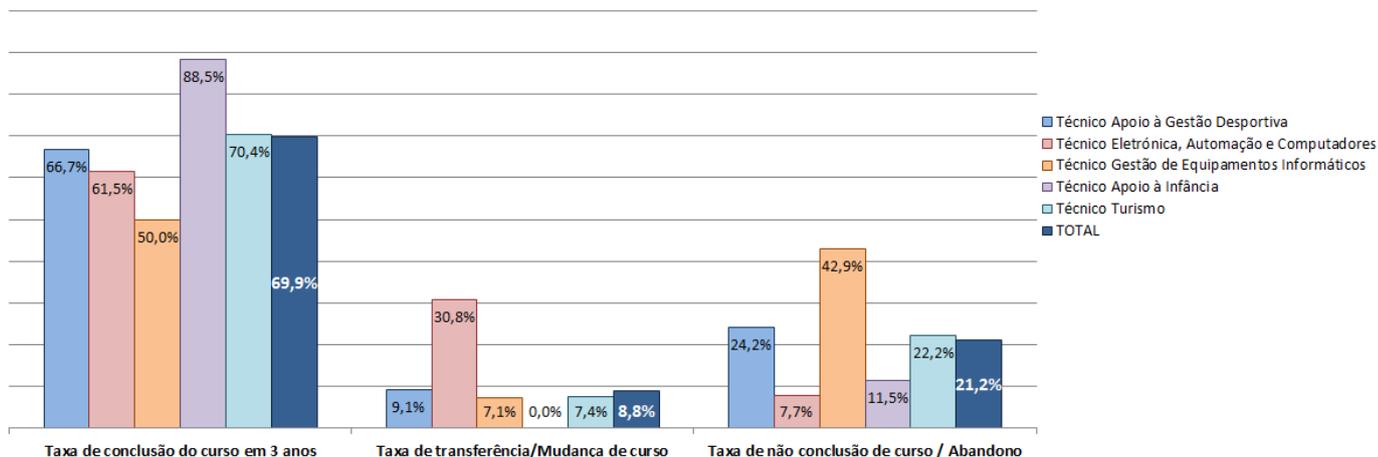


Gráfico 1- Indicadores de sucesso educativo do ciclo 2015-2018

Quanto à colocação dos formandos no mercado de trabalho ou em prosseguimento de estudos, verifica-se, como expresso no gráfico 2, que cerca de ¼ dos alunos optaram pelo prosseguimento de estudos. A maioria dos diplomados empregados encontra-se colocada fora da área do curso. A taxa de diplomados desempregados é significativa, da ordem dos 23%.

Colocação dos diplomados após conclusão do curso

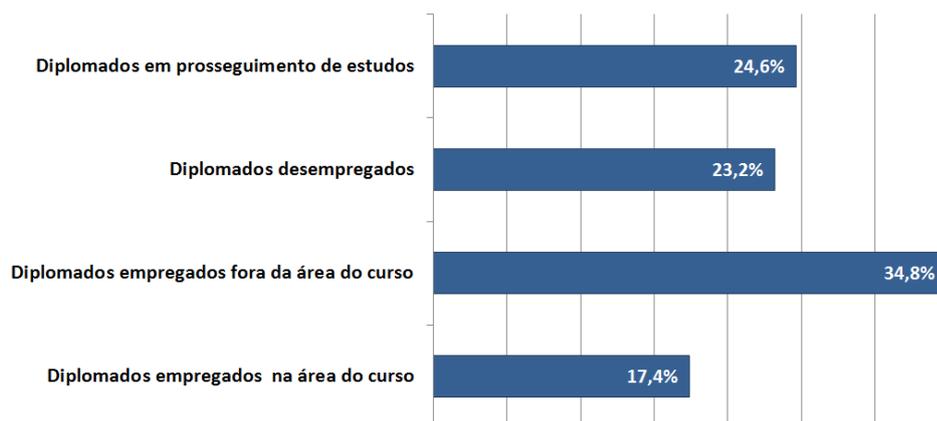


Gráfico 2- Colocação dos diplomados do ciclo 2015-2018 após a conclusão do curso

A taxa de colocação destes formandos no mercado de trabalho, ou em instituições do Ensino Superior, após a conclusão dos cursos, tem sido apurada através de questionário/recolha de dados realizado pelo Diretor de Curso, apenas 1 vez, 6 meses após o término do curso.

No que concerne ao facto de os formandos estarem empregados na mesma área de formação, a avaliação é feita através de questionário/recolha de dados realizado pelo Diretor de Curso.

Não tem sido prática da escola a avaliação da satisfação dos empregadores face aos formandos que integraram nos seus quadros, nomeadamente nas cinco dimensões sugeridas (Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, Planeamento e organização, Responsabilidade e autonomia, Comunicação e relações interpessoais e Trabalho em equipa). Esta avaliação já está contemplada na recolha relativa a 2018/19.

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

Os stakeholders internos e externos participam, na qualidade de membros da comunidade educativa, em diferentes momentos, de acordo com o papel e o grau de intervenção que desempenham no quotidiano escolar.

Assim, os formadores, responsáveis pelo acompanhamento do processo educativo, participam nas reuniões mensais, de coordenação e acompanhamento, do respetivo departamento curricular, bem como em reuniões quinzenais de trabalho colaborativo. Em cada período os diretores de turma participam, ainda, na reunião preparatória para monitorização do trabalho desenvolvido ao nível do conselho de turma e avaliação dos alunos. Os conselhos de turma reúnem extraordinariamente na emergência de situações que requerem uma tomada de posição, no que se refere à assiduidade, ao comportamento, à participação em atividades não programadas no início do ano, bem como ao acompanhamento da FCT.

Os alunos são ouvidos no decurso do ano letivo, no final de cada período, de modo a promover ajustamentos ao processo de ensino-aprendizagem e avaliação, sem prejuízo da sua audição em qualquer momento em que o desejem, dirigindo-se aos docentes da sua turma, ao diretor de turma, ao diretor de curso ou à direção do Agrupamento.

O Conselho Pedagógico debate mensalmente as questões pedagógicas emergentes dos cursos profissionais e define estratégias de intervenção concertadas entre os docentes do Conselho de Turma, o Diretor de Curso, o orientador da FCT, envolvendo os Serviços de Psicologia e Orientação, sempre que se justifique.

Os elementos com assento no Conselho Geral analisam os resultados escolares, no final de cada período escolar, e definem as linhas orientadoras do planeamento estratégico no início do mandato e de cada ano letivo, avaliando o mesmo, no final de cada ano.

É mantido um diálogo institucional com os stakeholders externos relevante para a definição da oferta formativa, a realização da FCT e a participação dos formandos em projetos nacionais e internacionais.

3.3. Medidas a tomar

Identificadas as áreas de melhoria há que recolher e tratar, sistematicamente, os dados relevantes para a avaliação e monitorização dos objetivos.

A este nível torna-se necessário melhorar os métodos de recolha de informação da situação dos diplomados após conclusão do curso, nomeadamente através do recurso à rede social LinkedIn, de modo a ultrapassar os constrangimentos associados à comunicação telefónica.

Será também necessário criar instrumentos e metodologias de recolha de informação junto dos empregadores, para avaliar o seu grau de satisfação face à prestação profissional dos formandos.

3.4. Revisão e avaliação do documento base

O documento-base é revisto e avaliado pela equipa SGQ EQAVET e engloba a consulta, sempre que necessário, a todos os stakeholders internos e externos, incluindo Conselho Pedagógico e Conselho Geral, que podem fazer sugestões de melhoria.

Esta revisão ocorre anualmente, estando prevista uma avaliação geral da sua concretização no final do triénio de implementação -Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

4.1. Explicitação das fases

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade do Agrupamento Madeira Torres, 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.

O alinhamento do processo com o quadro EQAVET pressupõe o compromisso com o ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Este ciclo inscreve-se num processo contínuo e sistemático de análise e contextualização dos descritores e indicadores descritivos dos processos passando por quatro fases: planeamento, implementação, avaliação e revisão.

4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar

A definição de objetivos e análise dos mesmos está vertida no Plano de Ação de Melhoria, onde se procuram contextualizar as atividades a desenvolver com as metas contratualizadas com o POCH.

Este plano de ação foi realizado numa primeira fase para implementar o SGQ, com um conjunto de indicadores circunscrito, mas prevê-se que se alarguem os eixos de análise com o aprofundamento dos processos ora encetados com este processo.

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:

- ✓ 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

Área de intervenção	Planeamento	Implementação	Avaliação/Revisão
Conclusão do curso	<p>Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos diretores de turma e na realização de atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação.</p> <p>Envolver os alunos no programa de orientação vocacional.</p> <p>Diagnosticar necessidades de formação individuais.</p>	<p>Envolver os Diretores de Turma e os outros formadores na deteção do abandono escolar numa fase precoce.</p> <p>Dar resposta às necessidades de formação individuais, com recurso a medidas de promoção do sucesso escolar.</p> <p>Reforçar o papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os Diretores de Turma na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos, bem como das dificuldades de aprendizagem.</p> <p>Envolver a psicóloga, os professores tutores e a EMAEI em sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.</p>	<p>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.</p> <p>Procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.</p>

		Envolver o SPO na realização do programa de orientação vocacional e na redefinição do percurso formativo.	
Colocação após conclusão do curso	Intensificar o relacionamento com as entidades empregadoras através de sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de avaliação.		
Satisfação dos empregadores	<p>Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho destes.</p> <p>Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras em relação às competências a melhorar nos formandos.</p> <p>Criar um mecanismo de auscultação dos empregadores sobre as competências que valorizam para serem tidas em conta no processo de gestão do currículo durante a formação.</p>		

4.5. Explicitação das metodologias de recolha de dados e feedback

A recolha de dados é feita no âmbito do processo de autoavaliação, pela Equipa de Avaliação Interna, e no seio das reuniões de trabalho / CT's dos profissionais que concorrem para uma mesma finalidade: a melhoria sustentada dos processos de ensino/avaliação/aprendizagem e de formação do Agrupamento. Assim, a recolha e análise dos dados processa-se ao nível:

- da Direção (análise globalizante dos cursos profissionais);
- do Conselho Pedagógico (dados associados à disciplina, planificação, avaliação);
- do Conselho Geral (critérios de funcionamento e políticas estruturantes do Agrupamento);
- da equipa de autoavaliação do Agrupamento (avaliação global do Agrupamento);
- dos Departamentos Curriculares (avaliação ao nível das diferentes disciplinas, desvios face aos resultados previstos, gestão do currículo)
- dos Diretores de Curso e Conselho de Diretores de Curso (realização da FCT, orientação das PAP);
- da equipa SGQ (avaliação do cumprimento dos indicadores EQAVET);
- dos Conselhos de Turma (dados de cada turma).

4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A comparação dos resultados obtidos com os resultados do ponto de partida permitirá apontar novos caminhos a seguir. Serão envolvidos os departamentos curriculares e o Conselho Pedagógico,

através da participação em reuniões e apresentação de sugestões para a melhoria. A equipa de avaliação interna, em articulação com a equipa SGQ, procederá à sistematização dos procedimentos de monitorização e avaliação/revisão dos planos de melhoria.

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

Os resultados da análise efetuada pela equipa SGQ serão trabalhados, semestral e anualmente, em conjunto com os membros das Equipas Pedagógicas do ensino profissional, que reúnem para o efeito. A partir desta reflexão, serão delineadas novas estratégias conducentes a melhores resultados. (ver anexo 1)

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

A partilha e divulgação de informação é efetuada ao nível dos órgãos do agrupamento (Conselho Pedagógico e Conselho Geral), por partilha no Teams e publicação no moodle. A definição da rede escolar é da responsabilidade da DGEstE/OesteCim, a partir da consulta aos agrupamentos e estudos de relevância e necessidades do tecido empresarial.

4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso

As principais fragilidades que se antevêm na implementação do SGQ prendem-se com dificuldades ao nível da recolha de dados relativos a alguns indicadores, por dependerem de entidades externas ao agrupamento. É o caso da realização de inquéritos aos diplomados e às entidades empregadoras. A garantia do sucesso do processo de implementação do SGQ assenta na reconhecida cultura de autorregulação do agrupamento que desenvolve mecanismos bem estruturados, coerentes e prospetivos numa lógica de continuidade de aperfeiçoamento do seu desempenho e de progresso sustentado da organização escolar.

ANEXO 1

Indicadores recolhidos (sugestões e sistematização de indicadores já trabalhados)

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 Acção 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	Período Letivo
Nº de Encarregados de Educação que estiveram presentes nas reuniões de pais	Período Letivo
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.	Período Letivo
N.º alunos excluídos por faltas por ano escolar e curso	Anual
Nº 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)	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	Período Letivo
Percentagem de classificações negativas por ano, curso, turma e disciplina.	Período Letivo
Saídas profissionais e Prosseguimento de Estudos após 12º ano (n.º de alunos). Alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade.	Anual