



Agrupamento de Escolas
Miranda do Corvo

2019

Documento Base



EQAVET

European Quality Assurance
in Vocational Education and Training

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA UTILIZADA NO PROCESSO DE ALINHAMENTO	2
1.1. Fase de Planeamento	3
1.2. Fase de Implementação	3
1.3. Fase da Avaliação	4
1.4. Fase da Revisão	4
2. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	4
2.1. Natureza e enquadramento	4
2.2. Missão, Visão e Objetivos estratégicos	7
2.3. Estrutura orgânica e cargos associados (estrutura de cargos)	8
2.4. Stakeholders relevantes	8
2.5. Identificação da oferta formativa (no presente ano letivo e nos 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	9
3. SÍNTESE DESCRITIVA DA INSTITUIÇÃO.....	10
3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)	10
3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos <i>stakeholders</i>	12
3.3. Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria)	14
3.4. Revisão e avaliação do documento base.....	14
4. SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE (SGQ).....	14
4.1. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)	14
4.2. Definição do conjunto de indicadores a utilizar	15
4.3. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	16
4.4. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e <i>feedback</i>	16
4.5. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	17
4.6. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola	17
4.7. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego	18
4.8. Fragilidades e fatores chave de sucesso.....	18
ANEXO 1.....	19
ANEXO 2- RESULTADOS DO AGRUPAMENTO	21

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

A Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, de 18 de junho de 2009, serviu de pilar à conceção de um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), numa perspetiva de garante ao incentivo da melhoria do Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando ao dispor das autoridades e dos operadores de EFP ferramentas comuns para a gestão da qualidade e promovendo a confiança na qualidade da formação mútua, da mobilidade de trabalhadores/formandos e da aprendizagem ao longo da vida.

Assim, o EQAVET surge como 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. Pretende, ainda, atribuir maior visibilidade às parcerias existentes e à empregabilidade, o que se afigura, também, como uma mais-valia quer para a captação de alunos para o EFP quer para o reconhecimento, perante as empresas, da qualidade da certificação dos formandos

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 permanente 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 numa visão estratégica partilhada por todos os stakeholders inclui, de modo adequado e mensurável, 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 garantida 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.

Neste âmbito, é definido um plano de ação, que decorre do documento base, 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 viabilizada 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 apresentadas, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

1.4. Fase da Revisão

Nesta etapa, 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, guiando-a para uma melhoria constante da formação aí ministrada – servindo como aprendizagem contínua e *input* para futuros planeamentos.

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento

O concelho de Miranda do Corvo pertence à NUT I – Portugal Continental; NUT II – Região Centro e NUT III - Região de Coimbra e possui uma área de 127,28 Km², distribuída por quatro freguesias: Lamas, Miranda do Corvo, União das Freguesias de Semide e Rio Vide e Vila Nova. Enquadrada por montanhas densamente arborizadas, a vila de Miranda do Corvo tem origens remotas, como prova o antigo castelo, conquistado pelos Mouros em 1116, do qual já só restam a torre sineira e a cisterna. Miranda do Corvo confronta com os concelhos de Coimbra, Condeixa-a-Nova, Lousã, Penela, Figueiró dos Vinhos e Vila Nova de Poiares. Segundo o último recenseamento (2011), o concelho contava com 13.098 habitantes. O AEMC situa-se numa região também afetada pela diminuição demográfica, verificando-se um alinhamento com o todo nacional, em termos de diminuição da população residente, face ao ano 2011, situação que tem reflexo na população escolar. A população servida pelo concelho apresenta um nível de escolaridade muito heterogéneo, com predominância no ensino médio, e, mais recentemente, no

superior. A taxa de desemprego não sendo alta ainda assim tem afetado diversas famílias, e, conseqüentemente, muitos alunos do AEMC.

O Agrupamento de Escolas de Miranda do Corvo é uma instituição escolar pública, constituída por todos os Jardins de Infância e todas as escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico das Freguesias de Lamas, Miranda do Corvo, Vila Nova, Semide e Rio de Vide, do concelho de Miranda do Corvo, pelo Centro Educativo, pela Escola Básica Integrada/JI Ferrer Correia e pela Escola Básica e Secundária José Falcão.

Alicerçado nos pressupostos educacionais de base humanista, da escola inclusiva, da escola promotora do sucesso educativo e de uma escola reflexiva, inovadora e transformadora, o AEMC elege, de forma alargada, em comunidade, aquelas dimensões estratégicas para a sua ação territorial, continuando a acalantar o sonho da construção de um Projeto Estratégico Concelhio/Projeto Educativo Concelhio que consagre todas as sinergias do nosso Concelho em torno da Educação.

Colocado perante um novo tipo de desafios relacionados com questões de segurança, sustentabilidade, identidade, interculturalidade, inovação e criatividade, remetendo-nos para uma nova conceção de aluno, professor, organizações escolares, organizações educativas e territoriais e para um novo mundo à escala global, procura responder aos novos desafios que o mundo coloca à educação de um modo geral e à educação em Miranda do Corvo, de modo particular.

O AEMC questiona-se, enquanto sistema educativo, sobre a forma de como se deve organizar para dar resposta a múltiplas e complexas questões e contribuir para o desenvolvimento de valores e de competências nos alunos que lhes permitam responder aos desafios complexos deste século e fazer face à incerteza e imprevisibilidade resultantes da evolução do conhecimento e da tecnologia. Assim, procura propiciar um ambiente favorável à aprendizagem e ao desenvolvimento de competências, onde os alunos adquirem as múltiplas literacias, as quais precisam de saber mobilizar para construir novos conhecimentos, para solucionar os problemas que surgem, para responder às exigências colocadas pelo ritmo vertiginoso das mudanças.

De um paradigma centrado no conhecimento é preciso passar para uma perspetiva organizacional focada no desenvolvimento de competências, mobilizadora não apenas de conhecimento mas também de capacidades e de atitudes que potenciem jovens adultos capazes de pensar crítica e criativamente, adaptados a uma sociedade de multiliteracias, habilitados para a ação autónoma mas igualmente para a colaboração com os outros num mundo que, à escala global, tem, urgentemente, de se preocupar com ações concretas de sustentabilidade sob pena de se colocar perante um ponto de não haver retorno, hipotecando o futuro das gerações vindouras. Muda assim o discurso educativo que prevaleceu durante décadas, apontando para o desenvolvimento de competências como a da resolução de problemas e a do pensamento crítico e criativo, de forma explícita e intencional, com mudanças deliberadas nos desenhos curriculares e nas propostas para novas práticas pedagógicas, processo este que ganhou

expressão com o processo de Autonomia e Flexibilidade Curricular, com o diploma da Educação Inclusiva, com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e as Aprendizagens Essenciais, com a Estratégica Nacional de Educação para a Cidadania, exigindo às escolas não apenas um processo de mudança mas de imprescindível transformação.

O Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Miranda do Corvo para o triénio 2019-2021 foi elaborado tendo por base:

- a) os contributos recolhidos junto dos vários atores da comunidade educativa, através de reuniões alargadas onde se procedeu à análise, discussão e apresentação de propostas;
- b) os contributos dos alunos em assembleias de delegados;
- c) o Relatório da equipa de Autoavaliação inerente à avaliação do Projeto Educativo 2016/2019;
- d) os resultados da avaliação interna e da avaliação externa dos alunos;
- e) os relatórios anuais do Plano de Atividades do Agrupamento;
- f) o projeto de intervenção e Carta de Missão do Diretor;
- g) estudos e recomendações de índole nacional e internacional.

São pressupostos educacionais do Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Miranda do Corvo 2019/2022, os estabelecidos na senda do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória:

- * uma escola inclusiva orientada por princípios e valores;
- * uma escola de base humanista;
- * uma escola abrangente, multifacetada e transversal;
- * uma escola promotora do sucesso educativo;
- * uma escola promotora da sustentabilidade social e ambiental;
- * uma escola reflexiva e inovadora, desafiante e criativa.

No ano letivo 2019/2020, o Agrupamento de Escolas de Miranda do Corvo apresenta uma população escolar de 1 262 alunos, distribuídos por 129 alunos na Educação Pré-Escolar, 328 alunos no 1º Ciclo, 210 alunos no 2º Ciclo, 350 alunos no 3º Ciclo e 246 alunos no ensino secundário, dos quais 78, no ensino profissional.

O corpo docente é constituído por 172, educadores e docentes, dos quais 121 são do Quadro do Agrupamento. A maioria dos docentes tem tempo de serviço igual ou superior a dez anos, sendo que 76 (44%) apresentam tempo de serviço superior a 30 anos.

O pessoal não docente é constituído por 15 assistentes técnicos e 44 assistentes operacionais, num total de 59. A ação educativa é apoiada por um psicólogo a tempo inteiro e outro com meio horário, cuja prioridade vai para aos serviços de orientação profissional e a promoção do sucesso escolar.

Em termos de oferta educativa e formativa, para além da educação pré-escolar e do ensino básico (1º; 2º; 3º ciclos) e secundário (Curso de Ciências e Tecnologias; Curso de Línguas e Humanidades e Curso de Artes Visuais), o AEMC oferece Cursos Profissionais e CEF.

Ao nível da formação ao longo da vida, e, para além da formação interna, o Agrupamento, através do Centro de Formação de Associação de Escolas, proporciona formação contínua ao pessoal docente e ao pessoal não docente, nos termos da legislação em vigor.

2.2. Missão, Visão e Objetivos estratégicos

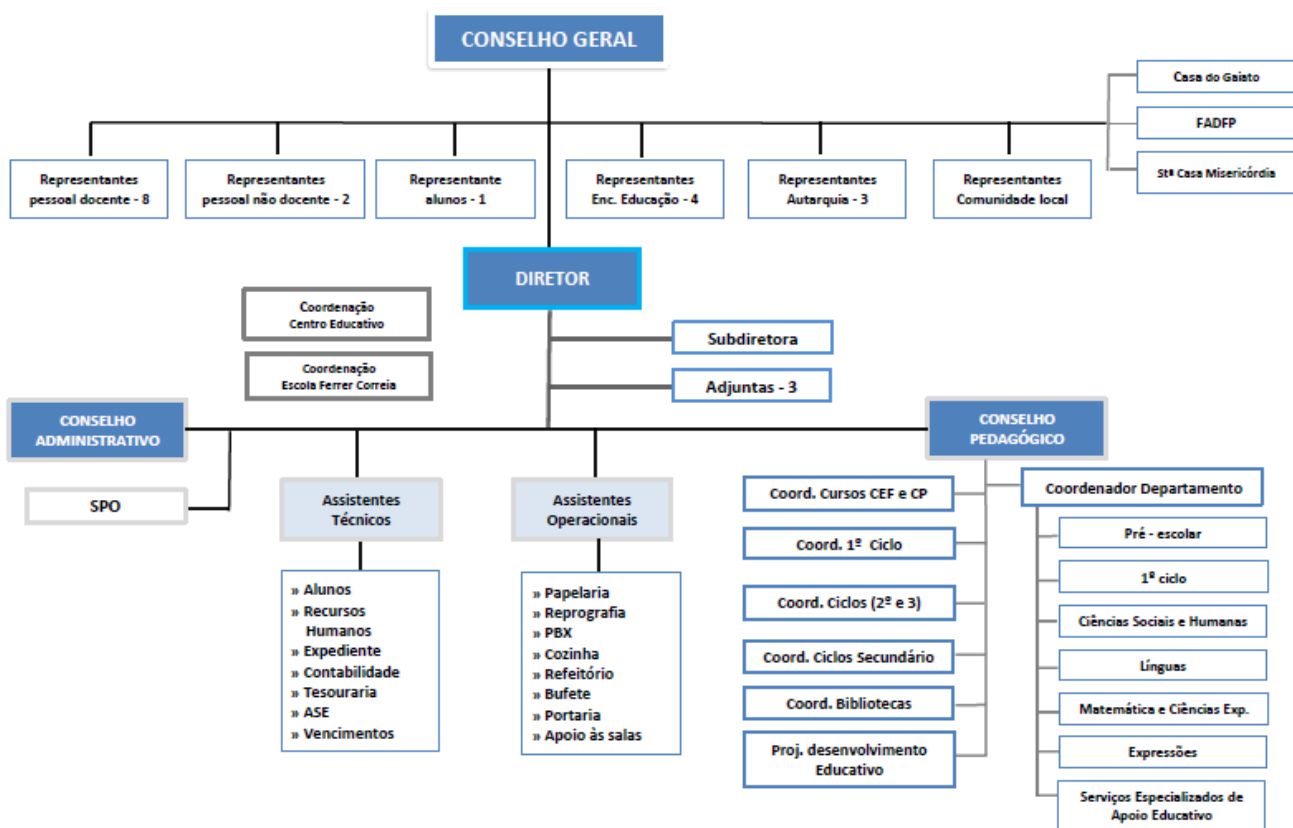
O AEMC definiu como **missão** prestar à comunidade um serviço educativo de excelência, proporcionando a todos os cidadãos a aquisição, aplicação e desenvolvimento de competências e conhecimentos que lhes permitam explorar plenamente as suas capacidades, integrar-se ativamente na sociedade e dar um contributo transformador da vida económica, social e cultural do País e do mundo à escala global. Assim sendo, orienta a sua missão pelos **valores** da inclusão e equidade, excelência, liberdade, inovação, criatividade, espírito crítico, coerência, tolerância e justiça.

O AEMC assume como **visão** ser um Agrupamento reconhecido pela excelência do seu desempenho, com prestígio reconhecido a nível nacional, comprometido com o desenvolvimento do território educativo, desenhando um futuro melhor através de pessoas cada vez mais conscientes da importância da sua atuação dentro do contexto universal.

Na concretização das dimensões estratégicas, e alinhadas com a missão do AEMC na concretização dos princípios da sua visão, o PEA define para o desenvolvimento da sua ação, quer no plano organizacional, quer no plano pedagógico, quatro linhas de ação relacionadas com os objetivos estratégicos, a saber:

Autoavaliação e Melhoria
1. Desenvolver dinâmicas de avaliação da qualidade do ambiente educativo. 2. Avaliar o impacto das práticas de autoavaliação.
Gestão Organizacional e Pedagógica
3. Otimizar as estruturas e recursos humanos do AEMC de forma a responder às necessidades da comunidade educativa e promover a sua participação. 4. Reforçar a articulação e o trabalho colaborativo.
Educação para a Cidadania e Sustentabilidade
5. Formar cidadãos conscientes e interventivos numa sociedade democrática e sustentável, nomeadamente, por via da dinamização de atividades e parcerias.
Sucesso e Bem Estar
6. Fomentar a responsabilidade, a autonomia, o espírito crítico e a criatividade para o desenvolvimento pessoal e social. 7. Melhorar os resultados escolares.

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



2.4. Stakeholders relevantes

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, o AEMC considera que o envolvimento permanente dos seus stakeholders é fundamental para alcançar os objetivos a que se propõe.

Em relação aos stakeholders internos, destacam-se os recursos humanos do AEMC (direção, coordenador dos Cursos Profissionais, diretores de curso, diretores de turma, orientadores de FCT/PAP, docentes, SPO, Biblioteca Escolar, alunos e pessoal não docente), com os quais se considera importante a partilha dos objetivos institucionais, bem como, dos meios e da calendarização para os alcançar. Assim, deve promover-se a autorreflexão e a autocritica, bem como a reflexão periódica conjunta, de modo a que cada interveniente possa orientar as suas práticas no sentido de atingir os objetivos e as metas definidas. Neste sentido, considera-se que a formação de todos os intervenientes é relevante, quer seja em relação ao processo de certificação EQAVET, quer na implementação de mudanças, tendentes à melhoria referida.

Atendendo à natureza do ensino profissional, em que um número significativo de formandos pretende ingressar no mercado de trabalho após a sua conclusão, é imprescindível envolver os stakeholders externos (empresas com as quais existem ou se estabelecem protocolos, encarregados de educação, Câmara Municipal/Juntas e Freguesia e outras entidades que se considere relevantes), neste processo

de certificação. A parceria com estes intervenientes no processo formativo tem de ser valorizada, dado que têm uma visão de “fora para dentro”, mais distanciada e, por isso, mais clara e objetiva da formação que o AEMC desenvolve, pelo que é necessário implementar ferramentas que permitam a recolha contínua das opiniões e sugestões de melhoria, para que se possa refletir sobre elas e integrá-las no sistema formativo.

Estas opiniões/sugestões, recolhidas informalmente no contacto estabelecido entre o orientador e o tutor da entidade de FCT, permitem proceder a ajustes no enfoque dado aos diferentes conteúdos que integram cada uma das componentes de formação, respondendo assim, às exigências do mercado de trabalho.

2.5. Identificação da oferta formativa (no presente ano letivo e nos 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

ANO LETIVO	CURSO PROFISSIONAL	Nº TOTAL DE TURMAS	Nº DE ALUNOS/ANO	
			F	M
2017/2018	Técnico de Turismo Ambiental e Rural – 12º ano	1	7	1
	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva – 12º ano	1	3	8
	Gestão e Programação de Sistemas Informáticos – 11º ano	0,5	0	7
	Técnico Apoio Psicossocial – 11º ano	0,5	11	1
	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva – 11º ano	1	6	15
	Técnico Auxiliar de Saúde – 10º ano	0,5	6	1
	Técnico de Desporto – 10º ano	0,5	3	10
Total 2017/2018		5	36	43
2018/2019	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva – 12º ano	1	6	15
	Gestão e programação de Sistemas Informáticos – 12º ano	0,5	0	7
	Técnico Apoio Psicossocial – 12º ano	0,5	11	1
	Técnico Auxiliar de Saúde – 11º ano	0,5	6	1
	Técnico de Desporto – 11º ano	0,5	3	10
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural – 10º ano	0,5	5	4
	Técnico de Desporto – 10º ano	0,5	5	13
Total 2018/2019		4	36	51
2019/2020	Técnico Auxiliar de Saúde – 12º ano	0,5	6	1
	Técnico de Desporto – 12º ano	0,5	3	10
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural – 11º ano	0,5	5	4
	Técnico de Desporto – 11º ano	0,5	5	13
	Técnico Auxiliar de Saúde – 10º ano	1	3	10
	Técnico de Desporto – 10º ano	1	4	16
Total 2019/2020		4	26	54

3. Síntese descritiva da Instituição

O sistema de qualidade deve basear-se em indicadores que permitam uma reflexão e definição de prioridades estratégicas de uma organização. Tais indicadores, bem como a sua análise, permite uma (re)definição dos objetivos, das estratégias e das ações de melhoria, bem como adequar o desempenho das equipas educativas na concretização da sua missão, as quais terão impacto na formação nos alunos. Atendendo aos resultados escolares e a alguns resultados sociais e comparativamente com os resultados nacionais e com os de outras escolas da região, considera-se que o AEMC se encontra bem posicionado no que respeita à qualidade do serviço que tem vindo a prestar. Esse processo de garantia da qualidade alicerçava-se em informação recolhida pela direção do AEMC, no teor dos relatórios de autoavaliação, no resultado de inquéritos aplicados aos alunos à saída do ensino secundário (OTES), na seleção de docentes com perfil mais ajustado, experiência e formação, para colaborar na planificação e consecução dos currículos e no desenvolvimento de atividades de ensino-aprendizagem, na monitorização das percentagens de alunos que concluíam os módulos e de aprovação em cada ano letivo, na criação de condições favoráveis para a colocação no ensino superior e no mercado de trabalho. Para além disso, o facto do universo de alunos do ensino profissional ser reduzido, o desenvolvimento de relações de proximidade que se estabelece com os mesmos e com as entidades que os acolhem em FCT, bem como a empregabilidade dos alunos, são indicadores, ainda que empiricamente, da garantia da qualidade.

Assim, o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para a Educação e Formação Profissional foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores da EFP ferramentas comuns para a gestão da qualidade assentes numa forte articulação com os diferentes *stakeholders* e no desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria contínua da eficiência da oferta formativa. Neste sentido, o EQAVET assume-se como um instrumento que permitirá à escola, planear, implementar, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da sua oferta de EFP, bem como a qualidade das práticas de gestão, bastando, para isso, basear-se num determinado número de indicadores que lhe permitam refletir e definir as prioridades estratégicas, de forma a medir o seu desempenho e a fazer a autoavaliação no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

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

Dos alunos que frequentam os cursos profissionais, uma percentagem significativa são alunos institucionalizados, ocorrendo com frequência, no decurso do período de formação, mobilidade de alunos transferidos devido a mudança de residência (instituição ou família), o que se reflete na variabilidade da taxa de conclusão do curso no *tempo previsto*. (ver anexo 2)

Os alunos que não se encontram enquadrados na situação anterior apresentam uma elevada taxa de conclusão no *tempo previsto*.

Relativamente aos formandos que prosseguem estudos, a recolha é feita no ENES - que publica, anualmente, os resultados da 1ª e 2ª fase do concurso nacional de acesso ao ensino superior.

O gabinete de acompanhamento dos alunos que frequentam cursos de dupla certificação, tem efetuado um acompanhamento e monitorização dos que concluem a formação, procurando seguir o seu percurso, de modo a obter indicadores sobre o mesmo e aperfeiçoar procedimentos.

Este acompanhamento, efetuado por um docente, a quem foi atribuída uma hora semanal no seu horário, realizava-se no início, no final e até seis meses após o período formativo. Na sequência da implementação do sistema EQAVET, passa a ser efetuado pela equipa SGQ.

A recolha da satisfação dos empregadores face aos formandos que integraram nos seus quadros é efetuada por contacto direto ou telefónico, no período após 6 meses da formação.

3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos *stakeholders*

Designação	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Direção	Interno	Total	Dirigir o Sistema de Avaliação da Qualidade Definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade EQAVET	Na fase de implementação e ao longo do processo.	Ata das reuniões (página web do AEMC/ minutas de atas do Conselho Pedagógico
			Controlar a execução das diversas etapas	Ao longo do ano letivo e do ciclo de formação	Relatório trimestral
Conselho Pedagógico (CP)	Interno	Total	Estabelecer as metas e objetivos a atingir	Até 31 julho	Ata das reuniões (página web do AEMC/ minutas de atas do Conselho Pedagógico)
			Avaliar os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir	Até 31 julho	Ata das reuniões (página web do AEMC/ minutas de atas do Conselho Pedagógico)
Equipa SGQ	Interno	Total	Reunir com os docentes dos cursos profissionais, para aferir procedimentos	Início do ano	Ata da reunião
			Definir, em articulação com Conselho Pedagógico, os objetivos e metas a atingir	Final de cada período	Relatórios trimestrais Relatório do ciclo de formação
			Elaborar relatórios, trimestrais com os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir	Final de cada período	Relatórios trimestrais
			Elaborar relatório com os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir	Até 31 de julho	Relatório do ciclo de formação
			Dirigir o processo de recolha dos dados	No calendário estabelecido para as diversas etapas	Respostas aos inquéritos por parte dos alunos, professores, entidades de FCT, ex-alunos e entidades empregadoras
Grupo de Reflexão da Qualidade (GRQ)	Interno	Parcial	Participar na elaboração da proposta de objetivos e metas a atingir	Até 15 julho	Ata das reuniões
Conselho de Turma	Interno	Parcial	Caraterizar o grupo turma, identificar dificuldades e definir estratégias e metas para a turma	Outubro de cada ano	Ata das reuniões
			Avaliar os resultados da turma Identificar dificuldades e definir estratégias/ações de melhoria	Reuniões de avaliação por período	Ata das reuniões
Coordenador Cursos Profissionais	Interno	Parcial	Definir e implementar estratégias para diminuir o absentismo dos alunos e a recuperação de horas e/ou modelar	Reuniões com Diretores de Turma	Ata das reuniões
Diretores de Curso	Interno	Parcial	Identificar/auscultar os <i>stakeholders</i> externos para estabelecer parcerias no âmbito da FCT	Até final do segundo período	Celebração de Protocolos

			Participar na avaliação da qualidade da formação em contexto de trabalho	Final da FCT	Caderneta de FCT
SPO	Interno	Parcial	Promover sessões de orientação escolar e profissional aos alunos do 9º ano	Ao longo do ano	Horário da turma
			Promover sessões de esclarecimento sobre a oferta formativa aos EE dos alunos do 9º ano	Final do ano	Registo de participação
			Acompanhar alunos em risco	Ao longo do ano	Número de alunos acompanhados
			Participar no Gabinete de Apoio ao Aluno do Ensino Profissional	Ao longo do ano	Atividades desenvolvidas
Alunos	Interno	Parcial	Participar no GRQ através dos seus representantes	Ao longo do ano	Ata das reuniões
			Responder aos questionários aplicados	Ao longo do curso Até 18 meses após conclusão do curso	Questionário
Pais Encarregados de Educação	Externo	Parcial	Participar em reuniões de início de ano com a direção e os diretores de turma	Início do ano	Registo de presença
			Participar nas reuniões com os diretores de turma para se inteirarem sobre a assiduidade, avaliação, recuperação modular/horas, entidades de realização da FCT	Ao longo do ano	Registo de presença
			Participar no GRQ através dos seus representantes	Ao longo do ano	Ata das reuniões
			Participar nas atividades realizadas pelo AEMC.	Ao longo do ano	
			Participar em atividades dinamizadas pelo conselho de turma, nomeadamente, apresentação das PAP.	Final do ano	
Empresas e/ou Instituições	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo	Definição da oferta formativa	Ata da reunião
			Proporcionar a realização da Formação em Contexto de Trabalho	Período de realização da FCT	Celebração de protocolos
			Participar na avaliação da qualidade da formação	Final da FCT	Questionário
			Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pelo AEMC	Até 18 meses após conclusão do curso	
Autarquia	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo.	Definição da oferta formativa	Ata da reunião
			Pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e à rede escolar	Na fase de elaboração das candidaturas	Parecer sobre a oferta formativa do AEMC

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

Informação decorrente da análise de todos os indicadores internos:

- ✓ Criar um plano de melhoria contínua da EFP (dando resposta às áreas de melhoria P9, P10, I5, I6, A4, A5, R3 e R4)
- ✓ Reajustar as estratégias delineadas por forma a aumentar as taxas de conclusão dos cursos (dando resposta às áreas de melhoria P4)
- ✓ Definir uma estratégia de divulgação do SGQ em uso junto dos *stakeholders* internos e externos (dando resposta às áreas de melhoria P6).
- ✓ Incrementar ações dirigidas a pais e encarregados de educação para que seja promovida a sua maior cooperação na vida da Escola (dando resposta às áreas de melhoria P6).
- ✓ Criar Observatório de Emprego, coordenado pela SGQ, cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos.

3.4. Revisão e avaliação do documento base

A avaliação do documento base decorre anualmente e no final do triénio da sua vigência, sendo feita pela Equipa de SGQ que verificará o grau de consecução do projeto e a sua repercussão na evolução do Agrupamento. O documento será posteriormente analisado no Conselho Pedagógico para emissão de parecer, e, posteriormente, aprovado pelo Conselho Geral para ser divulgado a toda a comunidade.

A Equipa de SGQ terá por função acompanhar e avaliar os processos que levam à concretização do documento, designadamente através do Plano Anual de Atividades (PAA) e demais documentos estruturantes, garantindo o respeito pelas intenções iniciais e verificando em que medida essa concretização está a influenciar a organização, bem como, produzir as respetivas recomendações.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

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

A definição de objetivos e análise dos mesmos está plasmada no Plano de Ação, onde se procura contextualizar as atividades a desenvolver com as metas contratualizadas com o POCH e com as metas definidas internamente.

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.

4.2. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Neste primeiro ciclo de implementação do sistema EQAVET, iremos trabalhar um conjunto reduzido de indicadores que, numa abordagem de processo-produto/resultado, permita a obtenção de informação que sustente a fase de revisão no processo cíclico de melhoria contínua da oferta de Ensino Profissional. Pretendemos, por isso, dada a importância da promoção do sucesso educativo, da empregabilidade jovem e da melhoria dos percursos de transição escola-emprego, priorizar os indicadores EQAVET propostos pela ANQEP:

- Taxa de conclusão em cursos profissionais [indicador n.º 4 do EQAVET - a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos profissionais no tempo certo (isto é, que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos];
- Taxa de colocação após conclusão de cursos profissionais [indicador n.º 5 do EQAVET - a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso profissional e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-18 meses após a conclusão do curso];
- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador n.º 6 do EQAVET - a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso profissional e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram; b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso profissional).

Para além destes indicadores nacionais, consideramos importante monitorizar o nosso indicador de alinhamento de conclusão no *tempo previsto* e compará-lo com os resultados nacionais disponibilizados no portal Infoescolas, verificando, por essa via, o grau de desempenho e de alinhamento do nosso Agrupamento face aos outros com as mesmas características, a nível nacional.

Como referido no guia de alinhamento com o Quadro EQAVET, trata-se de indicadores que medem resultados associados a cursos já concluídos em anos letivos anteriores àquele em que é feita a monitorização, servindo fundamentalmente para proporcionar a reflexão sobre questões chave na gestão dos cursos profissionais.

O facto de se priorizarem os indicadores atrás mencionados não nos inibe de continuar a fazer, igualmente, uma análise permanente de outros indicadores referidos no Anexo 1 (indicadores e periodicidade de recolha), que nos permitem avaliar em permanência a realidade dos cursos profissionais e equacionar de forma célere e eficaz mudanças a introduzir no processo de ensino e formação (Plano de melhorias) deste tipo de oferta do nosso Agrupamento.

Estes elementos foram recolhidos pela equipa do SGQ, e encontram-se preenchidos, para o ciclo de formação 2016/2019 que constam no Anexo 2.

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

Área de intervenção	Planeamento	Implementação	Avaliação/Revisão
Abandono escolar e absentismo	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 participação em atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s).	<p>Envolver os Diretores de Turma e os outros formadores na deteção do abandono escolar numa fase precoce</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 do mesmo. Envolver o psicólogo da Escola para promover 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>
Taxa de colocação após certificação	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 aptidão profissional		
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>		

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

A recolha de dados será feita por várias vias que concorrem para uma mesma finalidade: a melhoria sustentada dos processos de ensino/aprendizagem e de formação. Assim, haverá recolha e análise dos dados ao nível:

- da equipa SGQ (avaliação do cumprimento dos indicadores EQAVET);
- dos Diretores de Curso (dados por curso profissional);
- dos Conselhos de Turma (dados de cada turma);
- do Grupo de Reflexão da Qualidade.

Tem havido disponibilização de informação sobre os cursos profissionais ao nível da reunião geral de professores e das reuniões dos diferentes órgãos do Agrupamento.

Para dar maior visibilidade aos resultados gerais alcançados com vista à melhoria da qualidade, deverá ser feita uma divulgação ampla dos mesmos junto dos diversos atores: alunos, Pais/EE, docentes e pessoal não docente e restante comunidade educativa. Assim, essa divulgação será feita, no início do

ano letivo, aos alunos e encarregados de educação na reunião de receção, promovida pela direção; aos professores, na reunião geral e a toda a comunidade educativa, na página *web* do AEMC.

4.5. 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 todos os docentes do Agrupamento que lecionam o ensino profissional, através do preenchimento de inquéritos, participação em reuniões e apresentação de sugestões para a melhoria.

A equipa SGQ será a responsável pelo levantamento/recolha da informação.

4.6. 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, no fim de cada período letivo, em conjunto com os Diretores de Curso/Turma do ensino profissional, que reúnem para o efeito. A partir desta reflexão, será elaborado um relatório dos resultados alcançados e delineadas novas estratégias conducentes ao alcance das metas definidas para o final do ano letivo, o qual será apresentado em reunião de Conselho Pedagógico para análise e aprovação. Caso existam desvios nos valores das metas a alcançar, será convocada uma reunião de trabalho, no sentido de serem elaborados planos de melhoria tendentes a corrigir a situação. No final do ano letivo será elaborado um relatório final de avaliação da execução das metas previstas para aquele ano letivo, definidas no Documento Base e no Plano de Ação. Este relatório será, igualmente, apresentado em reunião de Conselho Pedagógico para avaliar os resultados e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir.

Os resultados constantes deste relatório final serão analisados em sede de Conselho Consultivo, de forma à obtenção de ações e procedimentos/estratégias que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Deverá, ainda, o documento ser publicado na página *web* do AEMC.

No fim do triénio será elaborado um relatório final da implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, entre outros, os objetivos/metasp alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise acerca das melhorias decorrentes da implementação deste processo de certificação da qualidade.

4.7. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego

A divulgação deverá ser feita anualmente no site do Agrupamento e por newsletter a enviar a todos os stakeholders (internos e externos). Criar um Observatório de Emprego, coordenado também pela SGQ, cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos. (ver 3.3)

4.8. Fragilidades e fatores chave de sucesso

A necessidade de adotar novos procedimentos internos, diferentes do que se vinha fazendo até então; a dependência de fatores externos e, por isso, não dominados pela Escola, no alcance de alguns objetivos e metas (elevada percentagem de alunos institucionalizados que no decorrer da formação desistem por motivo de mudança de residência); a dificuldade em tornar mensuráveis algumas práticas desenvolvidas; a realização de uma avaliação periódica e todo o trabalho acrescido que ela envolve e a necessidade de proceder a inquéritos regulares, fundamentais para a mensurabilidade dos dados a recolher e cuja resposta depende da boa vontade dos destinatários dos mesmos, são alguns dos constrangimentos que se antecipam e para os quais a Escola deve estar atenta.

Um dos fatores chave essencial para garantir o sucesso é a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. É necessário a definição e a atribuição concreta de responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha consciencia do seu papel e das metas concretas que ele envolve, permitindo que assuma a responsabilidade pela sua concretização. Outro fator chave é o envolvimento permanente dos seus *stakeholders*, internos e externos, em torno do alcance dos objetivos da instituição.

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
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	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	Período Letivo
Processos disciplinares por ano, curso e turma	Período Letivo
Suspensões por ano, curso e turma	Período Letivo
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 e módulos concluídos)	Por módulo
Percentagem de alunos com melhoria nas avaliações às disciplinas com apoio/coadjuvação	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 realizados 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 o 12º ano (n.º de alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade)	Anual

ANEXO 2- Resultados do Agrupamento

INDICADORES			
	2014/2017	2015/2018	2016/2019
4a) Taxa de conclusão dos cursos	78,8%	60,6%	70,9%
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	75,8%	57,6%	70,9%
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	3,0%	3,0%	0,0%
5a) Taxa de colocação no mercado de trabalho	61,5%	40,0%	46,2%
Taxa de diplomados empregados por conta de outrém	42,3%	40,0%	46,2%
Taxa de diplomados empregados a trabalhar por conta própria	0,0%	0,0%	0,0%
Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	7,7%	0,0%	0,0%
Taxa de diplomados à procura de emprego	11,5%	0,0%	0,0%
5a) Taxa de prosseguimento de estudos	23,1%	40,0%	25,6%
Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	23,1%	40,0%	15,4%
Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós secundário	0,0%	0,0%	10,3%
5a) Taxa de diplomados noutras situações	0,0%	15,0%	25,6%
5a) Taxa de diplomados em situação desconhecida	15,4%	5,0%	2,6%
6a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF	42,3%	40,0%	46,2%
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso /AEF	15,4%	10,0%	5,1%
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso /AEF	26,9%	30,0%	41,0%
6b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	0,0%	0,0%	0,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	0,0%	0,0%	0,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	0,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	0,0%
Media de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	0,0%	0,0%	0,0%
Media de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso /AEF	0,0%	0,0%	0,0%
Media de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso /AEF	0,0%	0,0%	0,0%