

escolas *de* **MANGUALDE**

DOCUMENTO BASE

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE MANGUALDE

Cofinanciado por:



Documento Base

I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Agrupamento de Escolas de Mangualde

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Agrupamento de Escolas de Mangualde-Rua Aristides Sousa Mendes, 3530-159 Mangualde

Telefone: 232 620 110

Email:

Diretor – diretor@esfa.pt

Secretaria – secretaria@esfa.pt

1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Nome: António Agnelo Almeida Esteves de Figueiredo

Cargo: Diretor

Email: diretor@esfa.pt

Telefone: 232 620 110

ÍNDICE

1.	Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento	3
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)	8
2.4.	Stakeholders relevantes	9
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	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)	12
3.3.	Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria)	13
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 feedback	19
4.5.	Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	20
4.6.	Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola	20
4.7.	Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação	20
4.8.	Fragilidades e fatores chave de sucesso	21
	ANEXO 1 - Indicadores recolhidos (sugestões e sistematização de indicadores já trabalhados...)	22

Conteúdo:

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 Europeu 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 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.

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

O concelho de Mangualde situa-se no distrito de Viseu. Tem 12 freguesias que se estendem por uma área de 219.3 Km². Em 2011, a população residente atingiu o valor de 19 879 habitantes (9552 – Homens e 10327 – Mulheres). Numa década, a variação foi de – 5,3%, ou seja, diminuiu 1111 habitantes, havendo a registar o facto de unicamente duas freguesias terem aumentado o seu número: Mangualde e Fornos de Maceira do Dão. A dimensão média das famílias é de 2, 6 pessoas (Censos de 2011). A densidade populacional é de 90,07 hab./Km².

Ao nível económico, o concelho regista um significativo grau de industrialização, com destaque para a indústria das madeiras, montagem de automóveis, confeção e metalomecânica. Nos serviços, há um forte dinamismo com realce para o setor de transporte de mercadorias. Existem recursos naturais (de que são exemplo as termas de Alcafache e as minas de feldspato), monumentos, atividades artesanais e uma gastronomia muito rica. O concelho está dotado de várias unidades de alojamento como hotéis, residenciais, pensões, casas senhoriais e quintas reaproveitadas para o turismo rural.

O Agrupamento de Escolas de Mangualde foi criado em 2010 e é a junção de dois agrupamentos de escolas e de uma escola secundária.

A rede da educação pré-escolar cobre todo o concelho e oferece, com assinalável adesão e êxito, a componente de apoio à família, que se traduz na oferta de serviços de enquadramento das crianças, antes e depois das atividades curriculares, para além do almoço. Disponibiliza também a intervenção precoce que se destina a crianças até à idade escolar que estejam em risco de atraso de desenvolvimento e manifestem deficiência, ou necessidades educativas especiais. Registe-se, todavia, que alguns estabelecimentos de educação têm um baixo número de crianças inscritas.

O 1º ciclo do ensino básico espelha o reordenamento da rede escolar efetuado nos últimos anos. A maior parte das turmas existentes é constituída por alunos de um só ano de escolaridade. Todas as escolas implementam a escola a tempo inteiro com a oferta dos serviços de almoço e prolongamento e de atividades de enriquecimento curricular.

A par do desenho curricular subjacente ao ensino regular, o 2º e 3º ciclos são matizados com o ensino articulado da Música em todos os anos de escolaridade. Complementarmente, no 3º ciclo organizam-se cursos de educação e formação de jovens.

No ensino secundário, existem os cursos científico-humanísticos nas áreas das ciências e tecnologias, artes visuais, línguas e humanidades e ciências sócio-económicas, a par, de um conjunto diversificado e significativamente frequentado de cursos profissionais de nível 4.

Na educação especial, existem as unidades de ensino estruturado para alunos com perturbações do espectro do autismo e de apoio especializado para a educação a alunos com multideficiência, surdez e cegueira congénita sendo um agrupamento de referência da intervenção precoce.

O centro de apoio à aprendizagem constitui uma estrutura de apoio, da escola, agregadora dos recursos humanos e materiais, dos saberes e competências da escola. Pretende promover a qualidade da participação dos alunos nos vários contextos de aprendizagem, desenvolver metodologias e estratégias de ensino estruturado e competências de autonomia pessoal e social. Esta resposta complementa o trabalho desenvolvida em sala de aula ou noutros contextos educativos, com vista à inclusão de todos os alunos.

O clube do desporto escolar é transversal aos diversos anos de escolaridade e está articulado com as atividades desenvolvidas pela disciplina de Educação Física e com a área de Expressão Físico-Motora, no 1º ciclo.

Os serviços de psicologia e orientação escolar que atuam nas seguintes valências: apoio psicológico e psicopedagógico e orientação escolar e profissional, a par do apoio ao desenvolvimento do sistema de relações da comunidade educativa.

2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos

MISSÃO

No quadro da Lei de Bases da Educação, o Agrupamento de Escolas de Mangualde tem por **missão** estruturar o ensino e a formação, facultar aos seus utentes os meios para construir

conhecimentos, adquirir competências e interiorizar atitudes e valores universais. Concomitantemente, deve formar cidadãos conscientes, responsáveis, autónomos, empreendedores, abertos ao diálogo, capazes de interagir e intervir na realidade e de responder às necessidades emergentes da sociedade.

VISÃO

No que respeita à visão, o Agrupamento pretende ser reconhecido:

1. Como uma organização com elevados padrões académicos, sancionados pela avaliação externa dos alunos, colocando-a entre as cinco melhores escolas do distrito, quer no ensino básico quer no ensino secundário.
2. Como uma instituição com forte sentido de identidade e pertença, de inclusão e equidade, geradora de um clima de confiança e bem-estar e, em especial, dos valores da responsabilidade e do trabalho.
3. Como uma estrutura reconhecida pelas práticas educativas inovadoras, promotoras de expectativas e experiências que resultem em padrões de proficiência desafiantes para os estudantes.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Em articulação com a missão e a visão o Agrupamento definiu os seguintes objetivos estratégicos:

- Promover um ensino de rigor e excelência para que o Agrupamento de Escolas se posicione na lista das 5 primeiras escolas da região, no ensino secundário e, acima da posição mediana das escolas do distrito, no ensino básico.
- Adequar a oferta educativa de forma a responder à inclusão, equidade, diversidade e expectativas dos alunos e como meio para reforçar as oportunidades de sucesso.
- Construir um serviço educativo reputado, através da organização qualificada da supervisão pedagógica, da coordenação educativa, da orientação escolar e profissional e da educação especial.
- Consolidar as taxas de abandono escolar existentes no ensino básico e diminuir as dos cursos de educação e formação, de nível básico, e no ensino secundário nos cursos científico-humanísticos e profissionais.
- Desenvolver esquemas de comunicação e interação organizacionais potenciadores de uma participação ativa e consequente, aumentando-se o sentido de pertença e refinando-se o clima de confiança, segurança e bem-estar de todos os atores educativos.
- Implantar mecanismos de autorregulação do Agrupamento criando uma cultura de avaliação interna sistemática.

VALORES

Considerando o exposto, a missão, a visão e os objetivos explicitados no presente Projeto Educativo, elegem-se como valores que hão-de potenciar a ação educativa, os seguintes:

- Valores culturais de ordem cognitiva:
 - Espírito crítico, inovação, abertura à mudança, gosto pelo conhecimento;
- Valores espirituais, estéticos, morais e cívicos:
 - Rigor, persistência, valor do trabalho, perseverança, responsabilidade, pontualidade, assiduidade, participação, respeito, liberdade, disciplina e solidariedade

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

a) Conselho Geral

Composição:

- Sete representantes do pessoal docente;
- Dois representantes do pessoal não docente;
- Quatro representantes dos pais e encarregados de educação;
- Dois representantes dos alunos maiores de 16 anos de idade;
- Três representantes do município;
- Três representantes da comunidade local.

b) Diretor

c) Conselho Pedagógico

É constituído por um total de quinze elementos:

- O Diretor, que preside;
- Sete (7) Coordenadores dos Departamentos Curriculares;
- O Coordenador dos Diretores de Turma;
- Um elemento da equipa de autoavaliação;
- O Coordenador das atividades de enriquecimento curricular;
- O Coordenador da biblioteca escolar;
- O representante dos serviços técnico-pedagógicos;

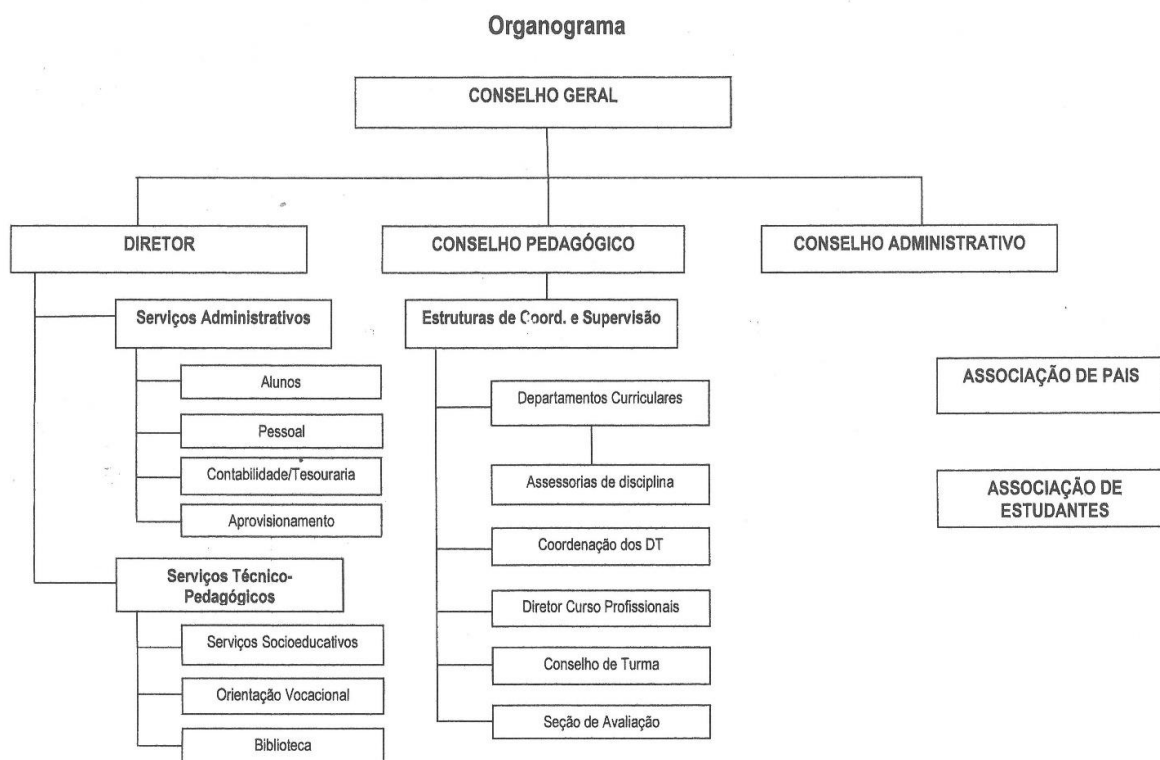
- O Coordenador dos cursos profissionalizantes;
- O coordenador dos projetos pedagógicos.

d) Conselho Administrativo

Composição:

- 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;

Organograma



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 auto reflexão e a auto crítica, 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.

Como stakeholders externos ponderamos os empregadores, os encarregados de educação, as autarquias locais, o centro de formação – 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”.

Deste conjunto de stakeholders salienta-se a importância dos empregadores (sem desvalorizar os restantes), tendo em conta a importância das suas perceções acerca do ajustamento das competências que os alunos apresentam à saída dos cursos, e das necessidades de reajustamento que identifiquem, face à realidade do mercado de trabalho.

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

ANO	CURSO	ALUNOS		
		M	F	Total
10º Ano (2019/2022)	Técnico/a de Instalações Elétricas	9	-	9
	Técnico/a de Mecatrónica	26	1	27
	Técnico/a de Ação Educativa	4	9	13
	Técnico/a de Informação e Animação Turística	11	9	20
	Total	50	19	69
11º Ano (2018/2021)	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	14	13	27
	Técnico/a de Mecatrónica	10	-	10
	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	23	-	23
	Animador/a Sociocultural	4	10	14
	Total	51	23	74
12º Ano (2017/2020)	Técnico/a de Comercial	5	6	11
	Técnico/a de Apoio à Gestão	12	4	16
	Técnico/a de Mecatrónica	10	1	11
	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	3	9	12
	Total	30	20	50
Total de alunos (26/02/2020)		131	62	193
Fonte: Inovar Mapas EQAVET				

Número de alunos matriculados no ano letivo 2019/2020					
Nível ensino	Ano de escolaridade	Número de salas/Turmas	Alunos		
			M	F	T
Pré-escolar	3 anos	5	44	36	80
	4 anos	7	44	52	96
	5 anos	4	45	50	95
		TOTAL	133	138	271
1º CEB	1º ano	9	76	72	148
	2º ano	9	77	80	157
	3º ano	6	79	65	144
	4º ano	7	75	74	149
		TOTAL	307	291	598
2º CEB	5º ano	7	90	70	160
	6º ano	7	81	73	154
		TOTAL	171	143	314
3º CEB	7º ano	7	75	85	160
	8º ano	7	74	79	153
	8º CEF	1	15	5	20
	9º ano	9	114	95	209
	9º CEF	2	10	7	17
		TOTAL	288	271	559
Ciências e Tecnologias	10º ano	2	25	26	51
	10º REC	1	8	5	13
	11º ano	2	24	33	57
	11º REC	1	6	3	9
	12º ano	2	24	31	55
	12º REC	1	8	9	17
Ciências Socioeconómicas	10º ano	1	7	6	13
	10º REC	1	5	7	12
	11º ano	1	5	5	10
	11º REC	1	5	1	6
	12º ano	1	9	1	10
	12º REC	1	7	2	9
Línguas e Humanidades	10º ano	2	17	27	44
	10º REC	1	14	17	31
	11º ano	2	10	24	34
	11º REC	1	4	11	15
	12º ano	1	9	10	19
	12º REC	1	3	13	16
Artes Visuais	10º ano	1	3	10	13
	11º ano	1	4	7	11
	12º ano	1	6	7	13
		TOTAL	203	255	458
Téc. Instalações Elétricas	10º ano	1	10	0	10
Téc. Inf. e Animação Turística	10º ano	1	14	10	24
Téc. Ação Educativa	10º ano	1	4	10	14
Téc. Com. Serv. Digital	11º ano	1	14	13	27
Téc. Animador Sociocultural	11º ano	1	3	8	11
Téc. Apoio à Gestão	12º ano	1	12	4	16
Téc. Comercial	12º ano	1	4	6	10
Téc. Auxiliar de Saúde	12º ano	1	3	9	12
Téc. Mecatrónica Automóvel	11º ano	1	23	0	23
Téc. Mecatrónica	10º ano	1	28	1	29
	11º ano	1	10	0	10
	12º ano	1	11	1	12
		TOTAL	136	62	198
EFA - Secundário	10º/11º/12º	1	14	12	26
		TOTAL	14	12	26
TOTAL GLOBAL			1252	1172	2424

3. Síntese descritiva da Instituição

3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo

Existe 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 alunos/formandos que têm frequentado Cursos Profissionais no Agrupamento, têm sido monitorizados em relação à conclusão no tempo previsto, sendo esta informação recolhida, 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.

No caso dos alunos/formandos que terminaram o seu Curso no ano letivo 2014/ 2017, a taxa de conclusão é baixa, pelo que deve ser alvo de um plano de melhoria. Apresentou as seguintes taxas: conclusão no tempo previsto – 59,09%; conclusão global – 69,70% (dados do INOVAR)

A recolha e análise destes dados são realizadas através da plataforma Inovar Alunos e divulgada pelo Relatório de Acompanhamento Alunos pós-secundário e pelo portal InfoEscola, com uma periodicidade trimestral e anual.

A informação sobre a continuidade pós período formativo é recolhida informalmente pelos Diretores de Curso durante o mês de setembro e registada pela Assistente Técnica/elemento da equipa EQAVET, na plataforma Inovar Alunos – tanto no que respeita à recolha de informação logo após o término no ciclo formativo (colocação no mercado de trabalho ou prosseguimento de estudos) e no que respeita à adequação da formação recebido com o trabalho desenvolvido posteriormente (indicador 6a).

Não tem sido prática da escola a avaliação da taxa de colocação destes alunos/formandos no mercado de trabalho, ou em instituições do Ensino Superior e 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).

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

É fundamental elaborar um plano de comunicação que inclua a informação dirigida a todos os stakeholders.

Com este plano de comunicação pretende-se disponibilizar a informação relevante sobre o desenvolvimento, a sua operacionalização, a decisão de todos procedimentos do projeto de uma forma eficaz, eficiente e com qualidade para assegurar o sucesso do mesmo.

Assim, a intervenção dos stakeholders ocorrerá na fase de elaboração dos documentos estruturantes e sempre que pertinente.

Os momentos de partilha ocorrerão no final do ano letivo, com dados relativos aos cursos a decorrer, e no momento de avaliação do ciclo formativo, para os alunos em fim de ciclo.

O contacto será indiferenciado através da utilização de uma plataforma para estabelecer uma rede de contactos (a definir).

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 docentes participam no acompanhamento do processo educativo ao longo do ano, sendo que aqueles que lecionam os cursos profissionais realizam reuniões de coordenação (em norma 5 por ano) e acompanhamento (por norma 4 anuais) e outras, sempre que pertinentes.

Os alunos/formandos são ouvidos no decurso do ano letivo, pelo menos no final de cada módulo/UFCD, 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 DT, à direção do curso, à coordenação dos cursos profissionais e à direção do Agrupamento.

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

Os membros com assento no Conselho Geral analisam os resultados escolares, no final do ano civil.

As linhas orientadoras do planeamento estratégico são definidas no final do ano letivo, sendo reavaliadas, no final de cada ano letivo.

Na Semana Aberta estende-se um convite à comunidade educativa para vir conhecer a oferta educativa da escola, onde se desenvolvem atividades com o tecido empresarial da região.

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

- ✓ A este nível torna-se necessário melhorar os métodos de recolha de informação da situação dos formandos, nomeadamente através do recurso a plataformas informáticas de uso profissional, como o LinkedIn, Moodle ou redes sociais (ex: Facebook), que ultrapasse os constrangimentos associados ao uso do contacto telefónico.
- ✓ 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 nossos antigos formandos.
- ✓ Definir uma estratégia de divulgação do SGQ em uso junto dos stakeholders internos e externos (dando resposta às áreas de melhoria P6).

- ✓ Criar um plano de melhoria contínua da EFP (dando resposta às áreas de melhoria P9, P10, A4, R3, R4).

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.

Esta revisão ocorre no final do ano letivo em conjunto com análise dos dados recolhidos face aos indicadores EQAVET, estando prevista uma avaliação geral da sua concretização no final do triénio de implementação.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade do Agrupamento de Escolas da Mangualde, 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 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.

4.1. Definição dos objetivos e metas a alcançar

Como o ponto de partida já cumpre as metas contratualizadas com o POCH, foi definido como estratégia a melhoria contínua dos resultados, de forma sustentada.

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

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 12-36 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 certo e compará-lo com os resultados nacionais disponibilizados no portal Infoescolas, verificando, por essa via, o grau de desempenho e de alinhamento da nossa escola face às outras 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.

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

Indicador: Taxa de conclusão dos Cursos

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

- a) Definição de taxas máximas de desistências admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual.
- b) Através da taxa de conclusão dos módulos avaliados nas diversas disciplinas em cada ano letivo; alcance de uma média mínima de classificação final na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).
- c) Através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos diretores de turma e na realização de atividade(s) de carácter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação.

Implementação: Reduzir o abandono escolar e o absentismo

→ Será necessário envolver em primeira linha os Diretores de Turma (DT), que têm com os seus orientandos uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, quer pelo contacto assíduo com o aluno/formando, quer pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes da turma;

→ Alertar os docentes para deteção do risco de abandono escolar e no absentismo

→ Papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os DTs na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos; em quarto lugar, os funcionários administrativos que têm a seu cargo o envio dos SMS informativos das faltas dos alunos aos seus encarregados de educação, no final de cada dia de atividade letiva, e o SPO, da responsabilidade do psicólogo da Escola que promove sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo."

→ Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo

→ Os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de dar apoio individualizado aos alunos/formandos.

→ Os diretores de curso deverão ter o cuidado de, nos termos do regulamento interno em vigor, adequar os locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver em sede de FCT.

→ Os orientadores de PAP deverão acompanhar de perto o 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.

→ A Escola 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) procurando incentivar a vinda de empresas à escola, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam;

→ Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação;

→ Os diretores de turma, que devem acompanhar de perto o percurso dos alunos/formandos, reportando aos encarregados de Educação todas as questões que considere relevantes para o desenvolvimento equilibrado dos mesmos;

→ Devem os serviços administrativos enviar SMS aos encarregados de educação com a informação da(s) falta(s) dos seus educandos, como complemento à informação disponível no Programa InovarConsulta. Para além disso poderão ser estabelecidos contactos telefónicos e/ou realizar reuniões com os encarregados de educação, sempre que necessário;

→ Deve a Escola desenvolver pelo menos uma atividade anual de carácter (in)formativo, direcionada para os encarregados de educação. "

Avaliação/Revisão

Competirá à Direção 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 ao indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos EFP. 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. (para informação detalhada, consultar o Plano de Ação)

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 AGRUPAMENTO 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 alunos/formandos do AEM em contexto de FCT, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do desempenho dos formandos (conhecimentos e *soft skills*), no sentido de que este possa corresponder às reais necessidades do mercado de trabalho;
- c) - Articular com o Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da Câmara Municipal, no sentido de realizar sessões de procura de emprego com os formandos finalistas dos Cursos.

Implementação: O Diretor de Curso e os formadores/docentes 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 orientador 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 ao Diretor, pode ser analisada pela equipa de SGQ e pelo Conselho Pedagógico.

Relativamente à medida c) proposta, terá papel preponderante o Psicólogo 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/alunos 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 AGRUPAMENTO 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 AGRUPAMENTO com as empresas;
- c) Manter atualizados os conhecimentos técnicos ministrados ao longo do desenvolvimento dos cursos.

Implementação: Os orientadores de FCT serão elementos fulcrais na implementação da medida a), não só porque, conhecendo os formandos/alunos, 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/formandos 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 do Psicólogo 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/docentes das disciplinas de Português e Inglês, e também com o recurso à plataforma *Linkedin/Moodle*, com a colaboração do formador/docente 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 AGRUPAMENTO 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.

4.4. 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 do Agrupamento. Assim, haverá recolha e análise dos dados ao nível:

- da Direção (análise globalizante dos cursos profissionais)
- 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)
- dos Diretores de Curso e Conselho de Diretores de Curso (dados por curso profissional);
- da equipa SGQ (avaliação do cumprimento dos indicadores EQAVET);
- dos Conselhos de Turma (dados de cada turma);
- do Conselho Pedagógico (dados associados à disciplina, planificação, avaliação);

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

4.5. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A reflexão sobre os resultados será feita no final de cada período letivo e do ano letivo, consoante a natureza dos dados a analisar, a fim de se (re) definirem estratégias de atuação. Esta reflexão será feita em Conselho de Turma (CT) e Conselho Pedagógico (CP).

Os resultados da reflexão do CT deverão ser comunicados ao Diretor, que os terá em consideração na sua reflexão, a qual apresentará ao CP. O CP fará a reflexão sobre os resultados, tomando em consideração os dados fornecidos pelo CQ. No final do ano letivo, o CP, com base na análise final dos resultados, definirá metas para o ano letivo seguinte, que submeterá à aprovação do CG.

As considerações finais devem ser remetidas/ Comunicadas à SGQ a fim de serem tomadas em apreciação nas estratégias de melhoria da qualidade.

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

Os principais resultados apresentados no relatório trimestral são divulgados no Conselho Pedagógico e partir daí chegarão a todos os professores através dos Coordenadores de Departamento que os discutirão nas respetivas reuniões, a todo o Pessoal Não Docente através do seu representante, aos alunos e aos EE, através dos seus respetivos representantes da Associação de Estudantes e da Associação de Pais.

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

Informação a definir em sede de trabalho da equipa SGQ (Sistema de Garantia da Qualidade) e a assumir a periodicidade considerada relevante.

Tem sido realizada anualmente uma semana de orientação vocacional e profissional, com participação de empresas e serviços, IEFP e entidades de ensino superior, com participação direta dos alunos e docentes dos cursos profissionais (na divulgação da realidade de cada curso). Durante essa semana realizam-se palestras, workshops variados, exposições e mostras com participação ativa das entidades convidadas.

4.8. Fragilidades e fatores chave de sucesso

Fragilidades:

- Nem todos os colaboradores e parceiros estão em sintonia para o contributo no desenvolvimento da cultura de mudança e de melhoria contínua,
- Dificuldade em conciliar a oferta formativa pretendida pelos parceiros com a atribuída em reunião de rede;
- O Agrupamento não avaliava e/ou recolhia informação de contactos informais / os indicadores n.º 5 e 6 ;
- Capacidade de resposta às novas necessidades no mercado laboral,
- Empregabilidade nas áreas de formação.

Fatores chave de sucesso:

- Impacto do Observatório da Qualidade;
- Práticas organizacionais eficazes, eficientes, de qualidade e generalizadas;
- Participar, melhorar, e divulgar o processo de alinhamento com o quadro EQAVET;
- Empenho na melhoria contínua;
- Monitorização contínua;
- Satisfação dos empregadores.

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	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 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	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