



DOCUMENTO BASE

2019

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILA NOVA DE PAIVA

Cofinanciado por:



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 (PROJETO EDUCATIVO)	4
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	10
2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género.....	12
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)	13
3.3. Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria)	16
3.4. Revisão e avaliação do documento base	16
4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).....	17
4.1. Explicitação das fases	17
4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos).....	17
4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar	18
4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	19
4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback.....	23
4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	24
4.7. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola.....	24
4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação	24
4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso.....	25
ANEXO 1 Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola.....	26

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

Através da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia e do Conselho 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, o desenvolvimento, a monitorização, a avaliação e a melhoria da eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, recorrendo a processos de monitorização regular e autorregulação (interna e externa) 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, devem ser conseguido um diálogo institucional e uma aplicação interativa 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 a partir dos que integram o Anexo II à Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que criou este mesmo Quadro de Referência:

- 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(b3). 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 persecução deste objetivo, junto da ANQEP, pretendemos obter a certificação EQAVET.

1.1. Fase de Planeamento

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

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

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

1.2. Fase de Implementação

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

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

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

É definido um plano de ação, que decorre do documento base, 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, a avaliação possibilita uma análise sistemática dos dados recolhidos, identificando as melhorias necessárias e os mecanismos para as concretizar.

Pela conjugação da recolha e da 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

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

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

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

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)

O atual Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva (AEVNP) foi gradualmente edificado em resultado de sucessivas políticas educativas. Até 2003, o concelho de Vila Nova de Paiva possuía um agrupamento horizontal que integrava os estabelecimentos da educação pré-escolar e do primeiro ciclo do ensino básico, uma escola básica com segundo e o terceiro ciclos do ensino básico (Escola Básica Aquilino Ribeiro) e uma escola secundária com terceiro ciclo do ensino básico e ensino secundário.

Em 2003, procedeu-se à agregação do agrupamento horizontal com a Escola Básica Aquilino Ribeiro, passando esta nova estrutura a designar-se por Agrupamento de Escolas Aquilino Ribeiro, englobando a educação pré-escolar e o ensino básico.

Em 2010, a junção de todas as estruturas educativas do concelho deu origem a uma única unidade orgânica de gestão global e transversal, designada por Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva.

O Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva é constituído pelos seguintes estabelecimentos escolares:

- Jardim de Infância de Pendilhe;
- Jardim de Infância de Vila Cova à Coelheira;
- Jardim de Infância de Touro e EB1 de Touro;
- Jardim de Infância de Vila Nova de Paiva e EB1 de Vila Nova de Paiva;
- EB1 de Vila Cova à Coelheira;
- Escola Básica Aquilino Ribeiro;
- Escola Secundária de Vila Nova de Paiva.

A dispersão geográfica dos estabelecimentos escolares, sobretudo os da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, cria alguns constrangimentos ao nível da relação e da interação entre todos os membros da comunidade escolar. Neste contexto, e como forma de diminuir os constrangimentos, as crianças da educação pré-escolar e os alunos do 1.º ciclo do ensino básico realizam algumas atividades conjuntas ao longo do ano letivo. Os alunos do 1.º ciclo do ensino básico frequentam semanalmente as Atividades de Enriquecimento Curricular nos espaços da Escola Básica Aquilino Ribeiro, com docentes de educação musical, educação física e educação visual, assim como nas piscinas municipais, sob a responsabilidade dos técnicos da autarquia. Os alunos e os docentes dos restantes níveis de educação e ensino partilham os mesmos espaços e, como tal, interagem com maior frequência. Ao longo do ano letivo, existem reuniões periódicas entre docentes dos diversos anos terminais e iniciais de ciclo para articulação e partilha de informação.

Por outro lado, procuram-se enraizar atividades identitárias do agrupamento de escolas, quer para fomentar as relações entre os elementos do pessoal docente, não docente e alunos, quer para promover a inserção e a articulação com a comunidade.

Neste domínio, destacam-se algumas iniciativas características do AEVNP: realização de uma Feira de sabores de Outono, sob a supervisão dos diretores de turma e da biblioteca escolar; dinamização de uma atividade de final de ano, para o pessoal docente e não docente, de cariz recreativo e cultural; organização das Jornadas Educativas “Pensar a Educação...”, como forma privilegiada de dar resposta às necessidades de formação do pessoal docente; dinamização do Dia de Pais, no final do ano letivo, tendo como público-alvo os pais e os encarregados de educação, com a apresentação de trabalhos e

atividades desenvolvidas pelos alunos, sob a coordenação dos diretores de turma; participação de alunos na Assembleia de Jovens, como forma de assinalar o dia 25 de abril.

Nesta dinâmica, tem-se aderido a projetos específicos, de âmbito nacional e ou internacional. Destaca-se a adesão consolidada aos projetos Eco-Escolas, coordenado em Portugal pela Associação Bandeira Azul; “Empreendedorismo”, promovido pela Comunidade Intermunicipal Viseu Dão-Lafões; “Educação para a Saúde”, contando com a colaboração da Direção-Geral da Educação; “Parlamento dos Jovens”, uma iniciativa da Assembleia da República; Desporto Escolar, desenvolvido pela Direção-Geral da Educação.

Ao longo do ano, procura-se aderir a projetos que se considerem relevantes para os alunos e ou possíveis de articular com programas disciplinares, como é o caso do “Nós Propomos”, desenvolvido pelo Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa.

A construção e a sustentação de uma escola de todos e para todos, que prima pela qualidade e pelo desenvolvimento holístico dos alunos, requerem uma linha de ação com opções de gestão, ainda que estas estejam condicionadas por fatores externos, designadamente ao nível dos recursos humanos e financeiros e por uma complexa e crescente burocratização.

Neste contexto, deparamo-nos com a necessidade de estabelecer prioridades decorrentes de um processo reflexivo, partindo dos problemas detetados. Assim, numa perspetiva de continuidade, propomos as seguintes metas orientadoras:

- Promover o sucesso educativo dos alunos;
- Enraizar uma cultura de agrupamento;
- Contribuir para o desenvolvimento cultural e socioeconómico da comunidade educativa.

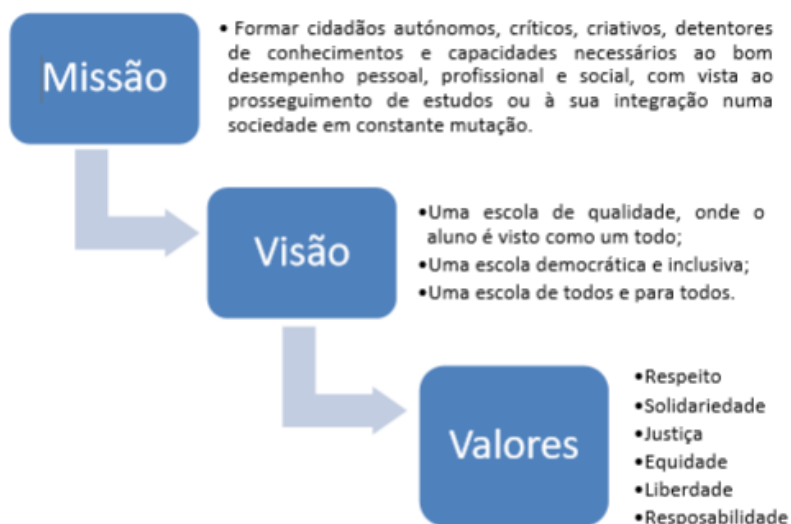
2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)

A Lei de Bases do Sistema Educativo (cf. n.º 4 e 5 do art.º 2.º) determina que o sistema educativo visa responder às necessidades resultantes da realidade social, contribuindo para o desenvolvimento pleno e harmonioso da personalidade dos indivíduos, incentivando a formação de cidadãos livres, responsáveis, autónomos e solidários e valorizando a dimensão humana do trabalho. Para tal, a educação promove o desenvolvimento do espírito democrático e pluralista, respeitador dos outros e das suas ideias, aberto ao diálogo e à livre troca de opiniões, formando cidadãos capazes de julgarem com espírito crítico e criativo o meio social em que se integram e de se empenharem na sua transformação progressiva.

A escola, enquanto organização, deve definir a sua linha de orientação, enquadrada na política educativa nacional e concretizada na explicitação da sua missão. A missão consiste, genericamente, no enunciado de propósitos gerais permanentes que expressam as intenções fundamentais da gestão global, servindo de guia de orientação (Teixeira, 1998) que justificam a existência de uma organização, a sua razão de ser, que legitima a função da organização na sociedade, assentes num conjunto de valores, de princípios, que são próprios da organização, que traduzem a sua cultura e que ajudam a definir a sua identidade no contexto económico e social em que opera (Azevedo, 2011). Nesta ótica, radicando numa linha de continuidade do projeto educativo precedente e numa perspetiva holística, pretendemos promover a formação de cidadãos autónomos, críticos, criativos, detentores de conhecimentos e capacidades necessários ao bom desempenho pessoal, profissional e social, com vista ao prosseguimento de estudos ou à sua integração numa sociedade em constante mutação.

A visão refere-se a uma ambição, um ideal, um estado que a organização pretende alcançar num período temporal relativamente longo e constitui um fator de mobilização, um catalisador de energia coletiva (Azevedo, 2011). Neste contexto, pretendemos uma escola de qualidade, onde o aluno é visto como um todo, não descurando o currículo formal e informal, rico e abrangente, promovendo, assim, aprendizagens relativas às capacidades e aos conhecimentos chave, nomeadamente nos domínios das tecnologias de informação e comunicação (TIC), da interpretação e da seleção correta da informação, das línguas, uma vez que estamos integrados numa sociedade da informação e da comunicação, incorporada num contexto europeu, transnacional e multicultural. Paralelamente, é importante promover a cidadania, o respeito, a convivência, os valores, a comunicação e a ajuda, as atitudes, a solidariedade, o sentido de justiça e a valorização da diferença e da diversidade. Queremos, assim, uma escola democrática e inclusiva, uma escola de todos e para todos.

O quadro seguinte sistematiza a missão, a visão e os valores a privilegiar.

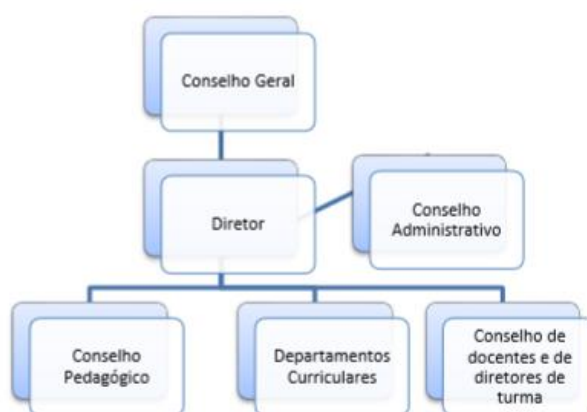


Objetivos estratégicos

- Promover o sucesso educativo dos alunos
- Enraizar uma cultura de agrupamento
- Contribuir para o desenvolvimento da comunidade educativa

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

Os agrupamentos são instituições que prestam um serviço público de educação, cuja governabilidade se pretende assente em princípios democráticos e de subsidiariedade, mas também de prestação de contas, transparência e clareza. Neste sentido, o AEVNP integra um conjunto de órgãos específicos.



Estrutura organizacional do agrupamento de escolas

O Conselho Geral é o órgão de direção estratégica responsável pela definição das linhas orientadoras da atividade do agrupamento, assegurando a participação da comunidade educativa pela presença de

representantes do pessoal docente e não docente, dos pais e encarregados de educação, dos alunos, do município e da comunidade local, designadamente de instituições, organizações e atividades de carácter económico, social, cultural e científico. A este órgão colegial compete, genericamente, eleger o diretor e definir as linhas orientadoras de funcionamento da organização consignadas, designadamente, no Projeto Educativo, no Regulamento Interno, no Plano Anual de Atividades e na emissão de orientações estratégicas.

O Conselho Geral é composto por um total de 21 membros: 8 representantes do pessoal docente; 2 representantes do pessoal não docente; 3 representantes dos pais/encarregados de educação da associação de pais; 3 representantes do município; 3 representantes da comunidade local; 2 representantes dos alunos do ensino secundário.

O diretor constitui-se como o órgão de administração e gestão do agrupamento de escolas nas áreas pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. Para o exercício das suas funções, o diretor é coadjuvado pelo subdiretor e adjuntos, contando, ainda, com assessores técnico-pedagógicos, na prossecução das suas funções de gestão pedagógica, de recursos humanos, físicos e financeiros e de organização e funcionamento dos diferentes estabelecimentos de ensino. Para apoio à atividade do diretor, podem ser constituídas assessorias técnico-pedagógicas.

O Conselho Pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do agrupamento de escolas, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente. Este órgão é constituído por docentes que desempenham as funções de coordenadores dos departamentos curriculares e das demais estruturas de coordenação e supervisão pedagógica e de orientação educativa, assegurando uma representação pluridisciplinar e das diferentes ofertas formativas. Integram o conselho pedagógico os seguintes elementos: o diretor que, por inerência, o preside; os coordenadores dos seis departamentos curriculares; o coordenador dos diretores de turma do ensino básico; o coordenador dos diretores de turma do ensino secundário; o representante da educação especial; o coordenador da biblioteca escolar/centro de recursos educativos; um representante dos cursos vocacionais/profissionais.

O Conselho Administrativo é o órgão deliberativo em matéria administrativo-financeira do agrupamento de escolas, sendo constituído pelo diretor, pelo subdiretor e pelo chefe dos serviços administrativos, ou quem o substitua. Compete-lhe, genericamente, analisar, deliberar e acompanhar a execução orçamental. Para a coordenação educativa e a supervisão pedagógica, o AEVNP conta com algumas estruturas.

Os departamentos curriculares promovem a articulação e a gestão curriculares, procurando adequar o currículo às necessidades específicas dos alunos. Esta estrutura integra os docentes dos grupos de recrutamento e áreas disciplinares. No AEVNP existem os seguintes departamentos: Departamento da Educação Pré-escolar; Departamento do 1.º ciclo; Departamento de Ciências Sociais e Humanas; Departamento de Expressões; Departamento de Línguas; Departamento de Matemática e Ciências Experimentais.

A organização, o acompanhamento e a avaliação das atividades a desenvolver com os alunos e a articulação entre a escola e as famílias são asseguradas pelo educador de infância e pelo professor do 1.º ciclo do ensino básico, em reunião de conselho de docentes, e pelo conselho de turma nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário.

Para prestar apoio a crianças e a jovens com graves problemas cognitivos, com graves problemas motores, com graves perturbações da personalidade ou da conduta, com multideficiência e, ainda, com graves problemas de comunicação, linguagem ou fala, existe o grupo de educação especial.

Os serviços técnico-pedagógicos compreendem as áreas de apoio socioeducativo, sobretudo no 1.º ciclo do ensino básico, a orientação vocacional e biblioteca escolar/centro de recursos educativos.

2.4. Stakeholders relevantes

No desenvolvimento da sua ação educativa e formativa, o AEVNP atua e procura articular sinergias com as instituições locais, numa perspetiva holística dos cidadãos. Neste domínio, a Câmara Municipal de Vila Nova de Paiva tem sido, e continua a ser, a instituição mais presente e preponderante no desenvolvimento do projeto educativo. O AEVNP usufrui do pavilhão e das piscinas municipais para as práticas desportivas e da cedência de outras infraestruturas para a realização e atividades específicas, com natural destaque para o auditório municipal e o parque botânico.

O município assegura o serviço de Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF) nas valências de refeições e prolongamento de horário, assim como o serviço de fornecimento de almoço, durante todo o ano letivo, nos estabelecimentos do primeiro ciclo do ensino básico da rede pública do concelho. Oferece, ainda, os manuais aos alunos do primeiro ciclo do ensino básico e disponibiliza o manual às crianças da educação pré-escolar com 5 anos de idade. A autarquia disponibiliza, ainda, um técnico que integra o Gabinete de Apoio ao Aluno. No âmbito das competências atribuídas aos municípios enquadra-se a organização, financiamento e controlo do funcionamento dos transportes escolares aos alunos dos ensinos básico e secundário, cuja distância casa-escola seja superior a três ou quatro quilómetros, incluindo alunos de fora do concelho. Adicionalmente, a autarquia disponibiliza transporte para atividades desportivas e físicas, viagens de estudo e atividades complementares.

Enquanto entidade empregadora, vai gerindo alguns assistentes operacionais afetos à educação pré-escolar e ao primeiro ciclo do ensino básico. Simultaneamente, e sempre que necessário e possível, colabora na disponibilização de estágios para os alunos das ofertas educativas profissionalizante.

O município é responsável pelo projeto (in)Sucesso que promove junto dos alunos do agrupamento de escolas e visa a promoção do sucesso escolar. Com este projeto o município disponibiliza ao agrupamento uma mediadora familiar e uma terapeuta da fala a tempo parcial.

A Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva possui estatutos e legitimidade próprios e os seus representantes participam na vida da escola, quer por iniciativa própria, quer em articulação com o AEVNP.

O Centro de Saúde de Vila Nova de Paiva colabora com este agrupamento integrando vários projetos, como a Escola Promotora de Saúde e o Gabinete de Apoio ao Aluno, e dinamizando diversas atividades, designadamente, rastreios, ações de esclarecimento e avaliação da saúde oral, relatórios médicos e encaminhamento para consultas de desenvolvimento.

A Guarda Nacional Republicana e os Bombeiros Voluntários colaboram com o agrupamento ao nível da segurança, vigilância, sinalização de casos de risco, ações de sensibilização, combate ao abandono escolar, Programa Escola Segura, apoio em atividades e colaboração no plano de segurança.

A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) possui um docente de ligação e presta acompanhamento de crianças e jovens em risco ou em abandono efetivo, intervenção ao nível das famílias dos alunos em risco, apoio na orientação educativa de jovens em risco e combate ao abandono escolar. O docente integra o Gabinete de Apoio ao Aluno.

O Centro de Recursos para a Inclusão (CRI), promovido pela Associação de Paralisia Cerebral de Viseu, disponibiliza apoios especializados a alunos com necessidades educativas especiais no âmbito das valências de fisioterapia, psicologia, terapia da fala e terapia ocupacional.

Sempre que solicitado, as instituições locais e regionais de solidariedade social e o tecido empresarial disponibilizam-se para colaborar com o AEVNP, designadamente para o desenvolvimento de estágios para os alunos com Plano Individual de Transição e das modalidades educativas profissionalizantes.

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 letivo: 2017/2018					
Curso	Estrutura	Ano	Alunos		
			M	F	Total
Técnico de Auxiliar de Saúde	1 turma	1º	3	10	13
Técnico de Restaurante/Bar	½ turma	2º	4	3	7
Técnico de Informática de Gestão	½ turma	2º	5	6	11

Ano letivo: 2018/2019					
Curso	Estrutura	Ano	Alunos		
			M	F	Total
Técnico de Desporto	1 turma	1º	13	2	15
Técnico de Auxiliar de Saúde	1 turma	2º	3	10	13
Técnico de Restaurante/Bar	½ turma	3º	3	3	6
Técnico de Informática de Gestão	½ turma	3º	3	6	9

Ano letivo: 2019/2020					
Curso	Estrutura	Ano	Alunos		
			M	F	Total
Técnico de Desporto	½ turma	1º	7	1	8
Técnico de Restaurante/Bar	½ turma	1º	2	6	8
Técnico de Desporto	1 turma	2º	9	2	11
Técnico de Auxiliar de Saúde	1 turma	3º	3	10	13

3. Síntese descritiva da Instituição

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

No geral, de acordo com os dados constantes na plataforma SIGO (Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa) os alunos que concluem os cursos profissionais fazem-no no

tempo previsto. Nos últimos anos, apenas uma aluna (5,26%) concluiu a formação em época extraordinária.

Há uma percentagem significativa de alunos que, após ingressarem no curso, resolvem mudar de opção, ingressando noutras ofertas formativas ou desistem. De acordo com os dados da ficha de organização escolar, no curso profissional correspondente ao triénio 2016-2019, a conclusão foi de 54,17% dos alunos iniciais.

Alguns alunos prosseguem a formação no ensino superior, enquanto outros ingressam no mercado de trabalho, mas poucos na área afim aos cursos. De acordo com os dados da ficha de organização escolar, no curso profissional correspondente ao triénio 2013-2016, 85,71% dos alunos está em situação de emprego a tempo completo. Um destes alunos trabalha por conta própria em área diferente do curso frequentado.

Na página do agrupamento de escolas está disponível o documento “Observatório de Trajetos dos Estudantes após o Ensino Secundário”. Este relatório apresenta a situação dos alunos, embora de forma ainda pouco precisa quanto aos indicadores, uma vez que se limita a revelar: empregado; desempregado; a estudar; emigrado.

Não tem sido uma prática a consulta à entidade empregadora para saber do seu grau de satisfação em relação aos formandos.

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

A intervenção dos *stakeholders* ocorre essencialmente em duas dimensões distintas. Na dimensão formal, os *stakeholders* intervêm, através dos seus representantes, na definição da política educativa e formativa local, designadamente na participação no Conselho Geral.

Na dimensão pragmática, o envolvimento e a participação dos *stakeholders* ocorre sobretudo no momento da formação em contexto de trabalho dos alunos dos cursos profissionais. Esta participação pode levar a contribuir e a influenciar, posteriormente, a elaboração da rede de ofertas formativas.

O relatório “Observatório de Trajetos dos Estudantes após o Ensino Secundário” é anualmente apresentado e discutido em Conselho Pedagógico e em Conselho Geral. Neste último órgão, como já referido, estão representados parte dos *stakeholders*.

Na expectativa de promover e aumentar a participação voluntária e espontânea dos *stakeholders*, está disponível na página do agrupamento de escolas um separador para recolha de sugestões e propostas.

Designação	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento do envolvimento	Evidências do envolvimento / recolha de dados
Direção	Interno	Total	Dirigir o Sistema de Avaliação de Qualidade Definir as tarefas e responsabilidades dos intervenientes Controlo da execução das diversas etapas	Ao longo do processo	Atas e documentos produzidos
Conselho Pedagógico	Interno	Total	Estabelecer as metas e objetivos a atingir	Início do processo	Atas das reuniões e documentos produzidos
			Avaliar os resultados obtidos	Até ao final do ano letivo	
Coordenações intermédias (Coordenação dos Cursos profissionais, Coordenação das direções de turma, Diretores de turma, Avaliação interna)	Interno	Total	Definir, em articulação com o Conselho Pedagógico a proposta de objetivos e metas a atingir	Final do ano letivo anterior ao início dos cursos	Apresentação de proposta ao Conselho Pedagógico
			Dirigir o processo de recolha de dados	Calendário próprio estabelecido para as diferentes datas	Resposta aos diversos inquéritos realizados
			Avaliar os resultados obtidos e definir estratégias para melhora e/ou propor novas metas a atingir	Até ao final do ano letivo	Atas das reuniões dos órgãos
Conselhos de turma		Parcial	Propor os objetivos e metas para a turma	Reuniões Intercalares	Atas das reuniões
			Avaliar os resultados da turma Definir e implementar estratégias para diminuir o absentismo dos alunos e a recuperação de módulos.	Reuniões de avaliação Reuniões de final de ano letivo	
Alunos	Interno	Parcial	Responder aos diversos inquéritos aplicados	À entrada do curso e no último ano do curso 6 Meses após a conclusão do curso Avaliação dos professores	Respostas recebidas / Plataforma
			Participar na avaliação dos resultados da turma		
			Participar no Conselho Geral através do seu representante		
Pais e encarregados de educação	Externo	Parcial	Participar nas reuniões onde são apresentados os objetivos do Projeto Educativo e o Regulamento Interno	Início do ano letivo	Atas das reuniões

			Participar nas reuniões da Associação de Pais	No final de cada período letivo	Atas ou registos das reuniões
			Participar no Conselho Geral através dos seus representantes	Reuniões do Conselho geral	Atas das reuniões
Empresas / Instituições	Externo	Parcial	Participar nas reuniões do Conselho Geral através dos seus representantes	Na definição da oferta formativa	Atas das reuniões
			Proporcionar a realização da Formação em Contexto de Trabalho	Período de realização dos estágios	Celebração de protocolos
			Participar na avaliação da qualidade da formação	Final do estágio do formando	Resposta ao questionário
			Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pela escola	Março do ano seguinte depois da conclusão do curso	
Autarquia local	Externo	Parcial	Participar nas reuniões do Conselho Geral	Na definição da oferta formativa (Projeto curricular da Escola)	Atas das reuniões do Conselho Geral
			Pronunciar-se sobre as necessidades de formação atendendo ao tecido económico-social e à rede escolar do respetivo território	Na fase de elaboração das candidaturas	Parecer sobre a oferta formativa da escola

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

Decorrente da informação despoletada anteriormente e da decorrente da análise de todos os indicadores internos, propõem-se as seguintes medidas:

- ✓ Criar um plano de melhoria contínua da EFP (dando resposta às áreas de melhoria P9, P10, I5, 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 P3)
- ✓ Definir uma estratégia de divulgação do SGQ em uso junto dos stakeholders internos e externos (dando resposta às áreas de melhoria R1).
- ✓ Criar Observatório de Emprego cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos.
- ✓ Definir uma metodologia e um instrumento para recolha do grau de satisfação em relação aos formandos (3.1)
- ✓ Auscultar dos stakeholders intervenientes na implementação dos planos de ação (dando resposta às áreas de melhoria I4).

3.4. Revisão e avaliação do documento base

A melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo agrupamento de escolas requer uma reflexão sistemática sobre o seu funcionamento, ou seja, sobre o desempenho de todos os seus atores educativos. A autoavaliação constitui-se, assim, como um mecanismo de regulação da ação da escola recorrente e participado, que deverá permitir não só aferir a exequibilidade do projeto e os resultados alcançados como também deverá fomentar "a reflexão e a promoção de boas práticas em torno dos resultados dos alunos, dos processos pedagógicos, dos materiais didáticos e da atividade da escola em geral". (Azevedo et al., 2011: 63).

Neste ponto elencámos alguns dos instrumentos de monitorização que permitirão "compreender de um modo concreto e sistemático o que está a resultar e a falhar na implementação do projeto "

(Idem: 64):

- Atas dos diferentes órgãos de direção, administração e gestão do Agrupamento;
- Relatórios anuais dos resultados escolares;
- Relatórios das diferentes estruturas de orientação educativa;
- Relatórios de clubes e projetos;
- Relatórios do PAA;
- Relatórios da autoavaliação interna institucional.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

4.1. Explicitação das fases

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva, 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 de escolas e em geral.

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

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

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

Nos triénios 2014/2015/ e 2015/2018 não foram dinamizados cursos profissionais neste agrupamento de escolas. Por este motivo, não se pode aferir o grau de cumprimento das metas contratualizadas.

No entanto, para que se possa ter alguma referência, recorre-se aos dados do triénio 2016-2019. Neste universo, registam-se os seguintes valores quanto ao cumprimento das metas contratualizadas:

- Os alunos que transitam para o ano seguinte: 50% dos alunos, face ao número inicial de matriculados.
- Alunos que terminam no tempo previsto: 45,83% dos alunos, face ao número inicial de matriculados.
- Empregabilidade ou prosseguimento de estudos nos 6 meses seguintes à conclusão do curso: igual ou superior a 50%.

O agrupamento de escolas localiza-se numa região marcadamente rural onde prevalece a diminuição demográfica. Neste contexto, depara-se com um universo reduzido de alunos nas ofertas profissionais. Assim, neste tipo de universo, cada um dos alunos espelha um valor percentual muito elevado, dificultando a aplicação de análises estatísticas sustentadas e estabilizadas.

Por outro lado, alguns alunos, ao atingirem a maioria, têm tendência para abandonar a frequência do sistema educativo e formativo, procurando a ingressão no mercado de trabalho e ou a emigração.

Esta conjugação de fatores condiciona a definição e o cumprimento de metas sustentadas face à flutuação dos alunos, designadamente por desistirem ou por se transferirem para outras ofertas educativas e formativas.

Tendo em consideração a melhoria dos resultados escolares, com a diminuição significativa do insucesso por módulos em atraso, e a diminuição de transferências, desistências e anulações de matrícula, verificadas nos últimos anos, que se reflete na aproximação aos valores contratados, e embora haja riscos associados ao reduzido número de alunos que entram anualmente em formação, considera-se premente apostar na aproximação aos indicadores onde ainda apresentamos variações negativas face ao contratado com o POCH.

Assim, face aos resultados dos últimos anos e ao número reduzido de alunos inscritos nos cursos profissionais, com um impacto percentual muito significativo, define-se como meta aumentar gradualmente em 5% as estatísticas ao longo dos próximos 3 anos.

4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e na implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de quatro para as escolas iniciarem o seu processo de construção de sistemas de qualidade, e que foram também adotados neste agrupamento de escolas.

- ✓ Indicador n.º 4: Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial, isto é, que obtêm uma qualificação, em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.
- ✓ Indicador n.º 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado) – a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação, incluindo nível superior, ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.
- ✓ Indicador n.º 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional. – b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Estes elementos foram recolhidos pela Equipa de Avaliação Interna e encontram-se preenchidos, para o ciclo de formação 2015/2018 que constam no anexo N.ºXX

4.4. 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 de escolas propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias:

- a) Definição de taxas máximas de desistências admissíveis.
- b) Monitorização 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) Definição de taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos orientadores 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 formandos uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, quer pelo contacto assíduo com o aluno, quer pelas informações recolhidas sistematicamente junto dos docentes da turma;
- Alertar os docentes para a deteção precoce do risco de abandono escolar e de 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 de absentismo; o Gabinete de Apoio ao Aluno (GAAL), coordenado pela psicóloga do agrupamento de escolas, promove sessões de acompanhamento do aluno em risco com o intuito de o motivar para a frequência do curso, destacando o impacto positivo no futuro pessoal e profissional, e, deste modo, dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo;
- Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas em documento próprio
- Os docentes de cada disciplina/unidade de formação de curta duração devem ter o cuidado de adaptar as planificações à turma, dar apoio individualizado aos alunos e ou encaminhá-los para o Gabinete de Apoio Pedagógico.

- Os coordenadores de curso devem 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 devem acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e procedendo ao registo quinzenal da sua progressão, para permitir a ação atempada em caso do não cumprimento dos objetivos intermédios.
- O agrupamento de escolas assegura as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino e de aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipadas e com consumíveis necessários à aprendizagem). O agrupamento de escolas procura incentivar a vinda de empresas e ou profissionais para falarem da sua atividade e das inovações que desenvolvem ou adotam.

Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação

- Os diretores de turma devem acompanhar de perto o percurso dos alunos, reportando aos encarregados de educação todas as questões que considerem relevantes para o desenvolvimento equilibrado do seu educando;
- Devem o diretor de turma continuar a informar, pela forma mais expedita, aos encarregados de educação sobre a(s) falta(s) dos seus educandos. Este contacto pode ser efetuado, sempre que necessário, por telefone e ou pela realização de reuniões com os encarregados de educação.
- Deve o agrupamento de escolas desenvolver pelo menos uma atividade anual de carácter (in)formativo direcionada para os encarregados de educação.

Avaliação/Revisão

Compete ao Conselho Pedagógico proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Plano de Ação e documentos internos, 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 de escolas propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias:

- 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;
- Realizar inquéritos de satisfação às entidades empregadoras que fazem o acolhimento de formandos do agrupamento de escolas em contexto de FCT, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do desempenho dos formandos (conhecimentos e soft skills) e de forma a este possa corresponder às reais necessidades do mercado de trabalho;
- Articular com o Gabinete de Inserção Profissional 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 responsáveis pela lecionação das disciplinas da componente técnica são os recursos humanos privilegiados na implementação da estratégia a). Devem promover ações que aproximem o agrupamento de escolas das empresas, por exemplo através do convite a técnicos especializados das empresas para a condução de aulas sobre determinadas temáticas; através da realização de visitas de estudo às empresas, com o objetivo de enriquecer, do ponto de vista do conhecimento técnico e científico, o percurso escolar dos formandos. Estes formadores serão, também, um elo importante na apresentação de convites aos profissionais das diferentes áreas técnicas dos cursos, para que possam integrar o júri da PAP.

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

Relativamente à medida c) proposta, tem papel preponderante a psicóloga do SPO e uma parceria fundamental com entidades como, por exemplo, o Instituto de Emprego e Formação Profissional e o Gabinete de Inserção Profissional. O objetivo principal desta ação é 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: Compete à equipa do 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 deve conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

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

Planeamento: O agrupamento de escolas 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 de escolas com as empresas;
- c) Manter atualizados os conhecimentos técnicos ministrados ao longo do desenvolvimento dos cursos.

Implementação: Os formadores acompanhantes de FCT são elementos fulcrais na implementação da medida a), não só porque, conhecendo os formandos, devem 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 pode potenciar a empregabilidade dos formandos na sua área de formação e certificação.

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

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

- De uma permanente atualização dos conhecimentos científicos, das novas técnicas, dos novos processos/ regras, das novas ferramentas e materiais associados ao desempenho de uma

profissão no mercado de trabalho. A este nível é importante também não descurar a capacidade de se saber expressar corretamente na língua portuguesa (escrita e oral).

- Do desenvolvimento de competências pessoais e sociais, como sejam a autonomia e a proatividade, a capacidade de realizar trabalho em equipa na dinamização de projetos, a capacidade de comunicação e organização.

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

Avaliação e Revisão: Compete 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 deve conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback

A recolha de dados procede-se por várias vias que concorrem para uma mesma finalidade, ou seja, a melhoria sustentada dos processos de ensino e aprendizagem e de formação do agrupamento de escolas. Assim, há 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 de escolas);
- da equipa de autoavaliação do agrupamento de escolas (avaliação global do agrupamento de escolas);
- dos Departamentos Curriculares (avaliação ao nível das diferentes disciplinas, desvios face aos resultados previstos)
- dos Diretores de Curso e Diretores de Turma (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);

Os dados recolhidos dão origem a um relatório que é analisado em reunião do Conselho Pedagógico e do Conselho Geral. Posteriormente, o relatório é divulgado na página do agrupamento de escolas no âmbito do Observatório de Qualidade.

4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A reflexão sobre os resultados é feita periodicamente e no final do ano letivo, consoante a natureza dos dados a analisar, a fim de se (re)definirem estratégias de atuação. Esta reflexão realiza-se em conselho de turma (CT) e conselho pedagógico (CP).

Os resultados da reflexão do conselho de turma devem ser comunicados ao conselho pedagógica para que este órgão os considere na sua reflexão. No final do ano letivo, o conselho pedagógico, com base na análise final dos resultados, define metas para o ano letivo seguinte, que submeterá à aprovação do Conselho Geral.

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

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

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

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

Ao longo do ano procede-se à divulgação de informação sobre o emprego e formação profissional, com especial destaque para visitas de estudo e feiras de divulgação.

Anualmente, é elaborado o relatório de Observatório de Trajetos dos Estudantes após o Ensino Secundário tendo como um dos objetivos acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos.

4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso

Na implementação do SGQ, antevêm-se as seguintes fragilidades:

- Empregabilidade nas áreas afins aos cursos.
- Reduzido número de stakeholders.
- Pouca diversidade de stakeholders.
- Reduzido número de alunos em final do ensino básico que condiciona de forma muito significativa as ofertas formativas ao nível dos cursos profissionais.
- Dificuldade na auscultação das empresas empregadoras e recetora de alunos em FCT.

Para que o processo tenha sucesso, deve ser garantida boa divulgação, envolvimento da comunidade educativa, adesão dos alunos ao processo de orientação vocacional e desmitificação e reconhecimento dos cursos profissionais.

Vila Nova de Paiva, 20 de novembro de 2020

A responsável da entidade formadora

**Anabela de
Sousa Campos
Santos Carvalho**

Assinado de forma digital por
Anabela de Sousa Campos
Santos Carvalho
Dados: 2020.11.23 10:12:00 Z

O diretor

**JOÃO ADELINO
MATIAS LOPES
DOS SANTOS**

Assinado de forma digital
por JOÃO ADELINO MATIAS
LOPES DOS SANTOS
Dados: 2020.11.20 12:43:00
Z

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 (Decreto-Lei n.º 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 Diretor de Turma	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 no agrupamento de escolas	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

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