



EQAVET

European Quality Assurance
in Vocational Education and Training



**AGRUPAMENTO
DE
ESCOLAS
DE
NELAS**

DOCUMENTO BASE

2023

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE NELAS

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	4
2.2	Missão, Visão e objetivos estratégicos	5
2.3	Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos)	9
2.4	Stakeholders relevantes	12
2.5	Identificação da oferta formativa (no último ano letivo e nos dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, n.º total de turmas, n.º de alunos por ano e por género.	13
3.	Síntese descritiva da Instituição	14
3.1	Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)	14
3.2	Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos <i>stakeholders</i> (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo)	21
3.3	Medidas a tomar (<i>Plano de Ações de Melhoria</i>)	23
3.4	Revisão e avaliação do documento-base	23
4.	Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)	24
4.1	Explicitação das fases	24
4.2	Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)	25
4.3	Definição do conjunto de indicadores a utilizar	26
4.4	Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	26
4.5	Explicitação das metodologias de recolhas de dados e <i>feedback</i>	31
4.6	Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	31
4.7	Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola	32
4.8	Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação	32
4.9	Fragilidades e fatores-chave de sucesso	32

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

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

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

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

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

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

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

No decorrer destas quatro fases, onde se analisam os indicadores de processo, deve ser conseguido um diálogo institucional perante 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 indicadores a partir dos indicadores que integram o Anexo II à Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 que criou o Quadro EQAVET:

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

No sentido de confirmar o compromisso da nossa organização escolar com a qualidade do ensino que ministra, requeremos que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Na perseguição deste objetivo, junto da ANQEP, pretendemos obter a certificação EQAVET, procurando dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, que estabelece, no ponto 1 do artigo 60.º que as escolas profissionais devem «*implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos*», sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (ponto 2 do referido artigo).

1.1 Fase de Planeamento

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

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

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

1.2 Fase de Implementação

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

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

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

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

1.3 Fase da Avaliação

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

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

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

1.4 Fase da Revisão

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

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

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

2. Apresentação da Instituição

2.1 Natureza e enquadramento

O Agrupamento de Escolas de Nelas, constituído em 29 de junho de 2010 (Despacho Normativo n.º S/19230/2010), em resultado da reorganização da rede escolar preconizada pelo Ministério da Educação, assumiu, desde logo, como missão a prestação de um serviço educativo de qualidade no novo quadro de articulação entre os ciclos de ensino, desde a educação pré-escolar até ao ensino secundário, tendo como objetivo primordial o sucesso e a integração plena dos alunos.

Do Agrupamento fazem parte os seguintes estabelecimentos de ensino:

▪ **Jardins de Infância:**

- Jardim de Infância de Carvalho Redondo
- Jardim de Infância do Folhadal
- Jardim de Infância de Nelas (Centro Escolar)
- Jardim de Infância de Santar
- Jardim de Infância de Senhorim

- Jardim de Infância de Vilar Seco

▪ **Escolas Básicas do 1.º Ciclo:**

- Escola Básica de Carvalhal Redondo
- Escola Básica de Nelas (Centro Escolar)
- Escola Básica de Santar
- Escola Básica de Vilar Seco

▪ **Escola Básica Dr. Fortunato de Almeida**

▪ **Escola Secundária de Nelas**

Naquele novo contexto, resultante da agregação do anterior Agrupamento de Escolas Dr. Fortunato de Almeida e da Escola Secundária com 3.º Ciclo de Nelas, o Agrupamento não perdeu de vista os objetivos de âmbito pedagógico, relacional, institucional e administrativo-financeiro inerentes à sua missão, designadamente, promover o sucesso escolar e a qualidade do ensino manifestado no aproveitamento, na participação e desenvolvimento cívico e no comportamento dos alunos; melhorar a prestação do serviço educativo à comunidade escolar, designadamente no atendimento, informação, encaminhamento, apoio de ação social escolar, adequação de espaços, diversificação de apoios e ofertas educativas; promover uma atitude pessoal e profissional positiva por parte do pessoal docente e não docente; otimizar a organização e gestão escolar, considerando a nova unidade orgânica, nomeadamente no que se refere à gestão de recursos humanos, materiais e financeiros, de forma a garantir o bom funcionamento e a articulação efetiva de todos os ciclos e estabelecimentos de ensino do Agrupamento; incentivar a abertura à inovação e a participação em projetos e programas de âmbito nacional e internacional; continuar a fomentar a ligação com a comunidade local, através de uma rede de parcerias e protocolos com empresas e instituições da região que contribuam para responder às necessidades do Agrupamento, tendo em conta as prioridades do seu *Projeto Educativo*.

2.2 Missão, Visão e objetivos estratégicos

MISSÃO

Num tempo de incertezas e mudanças, o nosso Agrupamento assume como **missão...**

- garantir a inclusão de TODOS os alunos, objetivando a excelência, ou seja, a melhoria e a otimização o potencial de cada UM.
- promover a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos e de competências técnicas, científicas, comportamentais, pessoais e organizacionais que preparem os alunos para se adaptarem à sociedade e ao mundo do trabalho, tornando-os cidadãos

ativos que contribuam para a vida económica, social e cultural do país e para a melhoria da sua qualidade de vida e da dos outros.

- construir uma cultura de escola com identidade própria, inclusiva, humanista e humanizante capaz de valorizar as diferenças e gerar equidade de oportunidades aos alunos. Uma escola assente nos valores fundamentais da cidadania ativa, formando alunos responsáveis e íntegros, autónomos e críticos, criativos e resilientes capazes de enfrentar os desafios deste mundo complexo e ambíguo, sem perder os valores e as raízes culturais e sociais.

VISÃO

A escola que queremos ser:

...um Agrupamento de prestígio e excelência pela qualidade do serviço prestado, pela humanização, pela abertura à inovação e à comunidade e pelo sucesso dos seus alunos, dotando-os de competências, conhecimentos e valores que lhes permitam desenvolver todas as suas capacidades, quer a nível académico, quer humano e social, tornando-se cidadãos ativos e qualificados para a vida social, cultural e económica da comunidade e do país.

VALORES E PRINCÍPIOS

Como valor fundamental da ação do Agrupamento, realça-se a base humanista em que se valoriza a dignidade humana e o ser humano como PESSOA. Decorrente deste entendimento, o Agrupamento, na sua ação, promoverá os seguintes **valores**:

- ✓ **Equidade** - como garantia da igualdade de oportunidades para o desenvolvimento pleno e harmonioso da personalidade de cada indivíduo no respeito pelos princípios democráticos, direitos e liberdades.
- ✓ **Inclusão** - no sentido de se assegurar a equidade e o direito de todos os alunos, independentemente dos respetivos contextos e circunstâncias, a uma educação de qualidade e de excelência.
- ✓ **Responsabilidade** – no sentido de se formarem alunos íntegros e eticamente responsáveis pelas suas ações.
- ✓ **Respeito** – numa escola que se assume como humanista, a dignidade, a racionalidade, as aspirações e capacidades de cada um devem poder ampliar-se e mover-se dentro

das fronteiras legais, éticas e morais de um comprometimento com a construção de uma sociedade plural e unida no propósito da felicidade de todos e de cada um.

- ✓ **Consciência Cultural e Ambiental** – promoção do conhecimento, do respeito e da defesa do património e valores culturais e ambientais.
- ✓ **Ética** – cada membro do AENelas deve pautar-se pelos valores inerentes à sua profissão, movendo tudo quanto estiver ao seu alcance para ser um elemento útil a toda a escola.
- ✓ **Honestidade** – para além do que significa o termo, cada membro da escola deve implicar-se na solução de problemas, de forma a que não se interfira com a verdade.
- ✓ **Integridade** – cada elemento da escola deve nortear-se pela ética (profissional), honra e educação, sendo sua obrigação e seu dever moral contribuir para a ampliação destes valores no seio da escola.
- ✓ **Cidadania** – desenvolvimento pleno e harmonioso do indivíduo, habilitando-o e incentivando-o ao pleno exercício da cidadania e favorecendo a sua integração na sociedade.
- ✓ **Humanismo** – defesa dos valores humanistas do respeito pela vida e dignidade humanas, da pluralidade, da diversidade, da tolerância e da solidariedade.

Para além dos princípios presentes nos normativos de referência, e estando em linha com essas diretrizes, o nosso Agrupamento de Escolas orienta-se também por estes **princípios**:

- ✓ **Promoção integral da personalidade** – a nossa escola assume-se como sendo mais do que um espaço de aprendizagens curriculares formais; pretende ser uma casa que acolhe, protege e educa o todo, incluindo o prolongamento deste todo - que é a família -, e cada individualidade, com respeito pelos valores humanistas.
- ✓ **Disciplina** – cada elemento da escola deve saber, ou aprender, que as suas ações têm consequências em si e nos outros e, portanto, cada um deve aprender a ver-se como parte da solução (individual ou coletiva), respeitando o espaço de aprendizagem que é de todos.
- ✓ **Qualidade pedagógica e formativa** - todas as práticas educativas devem sustentar-se em diretrizes cientificamente válidas e, para tal, a escola deve comprometer-se com a garantia de que todos os seus elementos têm o conhecimento necessário para uma ação inovadora e eficaz.

Relativamente aos nossos **princípios**, reitera-se:

- i) a importância da dimensão ética, que se exerce na sociedade, de uma forma solidária e crítica, construindo uma identidade pessoal e social e privilegiando as diferentes formas de conhecimento, comunicação e expressão.
- ii) o direito de cada um a uma educação inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades e a um *Projeto Educativo* comum e plural que proporcione a todos a participação e o sentido de pertença em efetivas condições de equidade, contribuindo, assim, decisivamente, para maiores níveis de coesão social.
- iii) a importância da dimensão ética, que se exerce na sociedade, de uma forma solidária e crítica, construindo uma identidade pessoal e social e privilegiando as diferentes formas de conhecimento, comunicação e expressão.
- iv) o direito de cada um a uma educação inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades e a um *Projeto Educativo* comum e plural que proporcione a todos a participação e o sentido de pertença em efetivas condições de equidade, contribuindo assim, decisivamente, para maiores níveis de coesão social.

O AENelas continuará o seu percurso no sentido de afirmar o reconhecimento por parte de todos os seus parceiros, pais e encarregados de educação, afirmando-se permanentemente como uma referência local no que à qualidade do serviço educativo prestado diz respeito.

Para tal, importa:

- a) Promover o sucesso educativo dos alunos, criando condições para a existência de ambientes de ensino-aprendizagem que permitam dinâmicas pedagógicas compatíveis com as exigências de uma sociedade cada vez mais global e tecnológica.
- b) Reconhecer a importância de uma formação escolar que suporte a integração na vida social e profissional dos alunos.
- c) Desenvolver o sentido de cidadania, de consciência cívica e promover a integração numa comunidade solidária, onde prevaleça o respeito de cada um por si mesmo e pelo outro.
- d) Promover a educação ambiental, a educação para a saúde e a educação sexual, desenvolvendo a consciência global através da ação local.
- e) Desenvolver competências tecnológicas e digitais facilitadoras da compreensão, integração e desempenho individual numa sociedade global de informação, comunicação e da *internet* das coisas.

- f) Valorizar e incentivar os mecanismos de avaliação interna, garantindo a otimização permanente dos serviços.
- g) Promover a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo de educar, garantindo a formação dos alunos na construção de uma cidadania plena e de uma sociedade mais justa.
- h) Garantir as condições de equidade e igualdade no acesso à educação e à participação de modo pleno efetivo em todos os contextos educativos para a prossecução dos projetos de vida.

PRIORIDADES

Equacionados à luz dos princípios e valores definidos anteriormente, e tendo em consideração o diagnóstico estratégico apresentado, elegemos as seguintes prioridades...



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

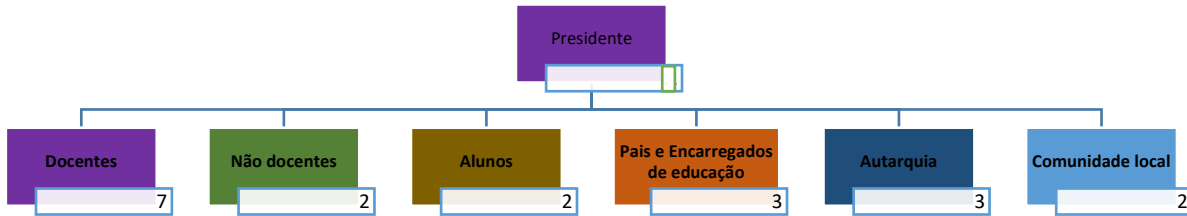
A administração e gestão do Agrupamento de escolas são asseguradas pelos seguintes órgãos:

- a) Conselho Geral

O Conselho Geral é constituído por um total de dezanove elementos:

- Sete representantes do pessoal docente;
- Dois representantes do pessoal não docente;

- Três representantes dos pais e encarregados de educação;
- Três representantes do município;
- Dois representantes da comunidade local;
- Dois representantes dos alunos do ensino secundário ou maiores de 16 anos;



b) Diretor



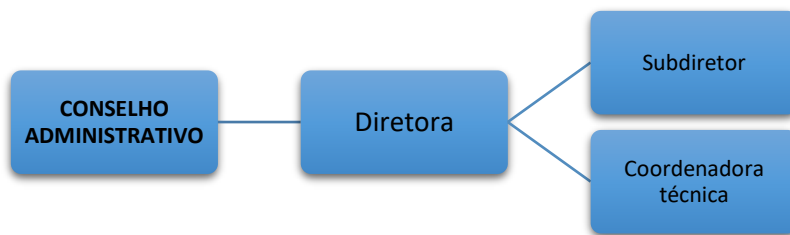
c) Conselho Pedagógico

- Diretor;
- Coordenador do Departamento Curricular da Educação Pré-escolar;
- Coordenador do Departamento Curricular do 1.º CEB;
- Coordenador do Departamento Curricular de Matemática e Ciências Experimentais;
- Coordenador do Departamento Curricular de Ciências Sociais e Humanas;
- Coordenador do Departamento Curricular de Línguas;
- Coordenador do Departamento Curricular de Expressões;
- Coordenador dos Diretores de Turma do 2.º CEB;
- Coordenador dos Diretores de Turma do 3.º CEB;
- Coordenador dos Diretores de Turma do Ensino Secundário e Ofertas Formativas Qualificantes;
- Coordenador das Bibliotecas Escolares/Centro de Recursos;
- Coordenador da Educação Especial;
- Coordenador de Projetos.

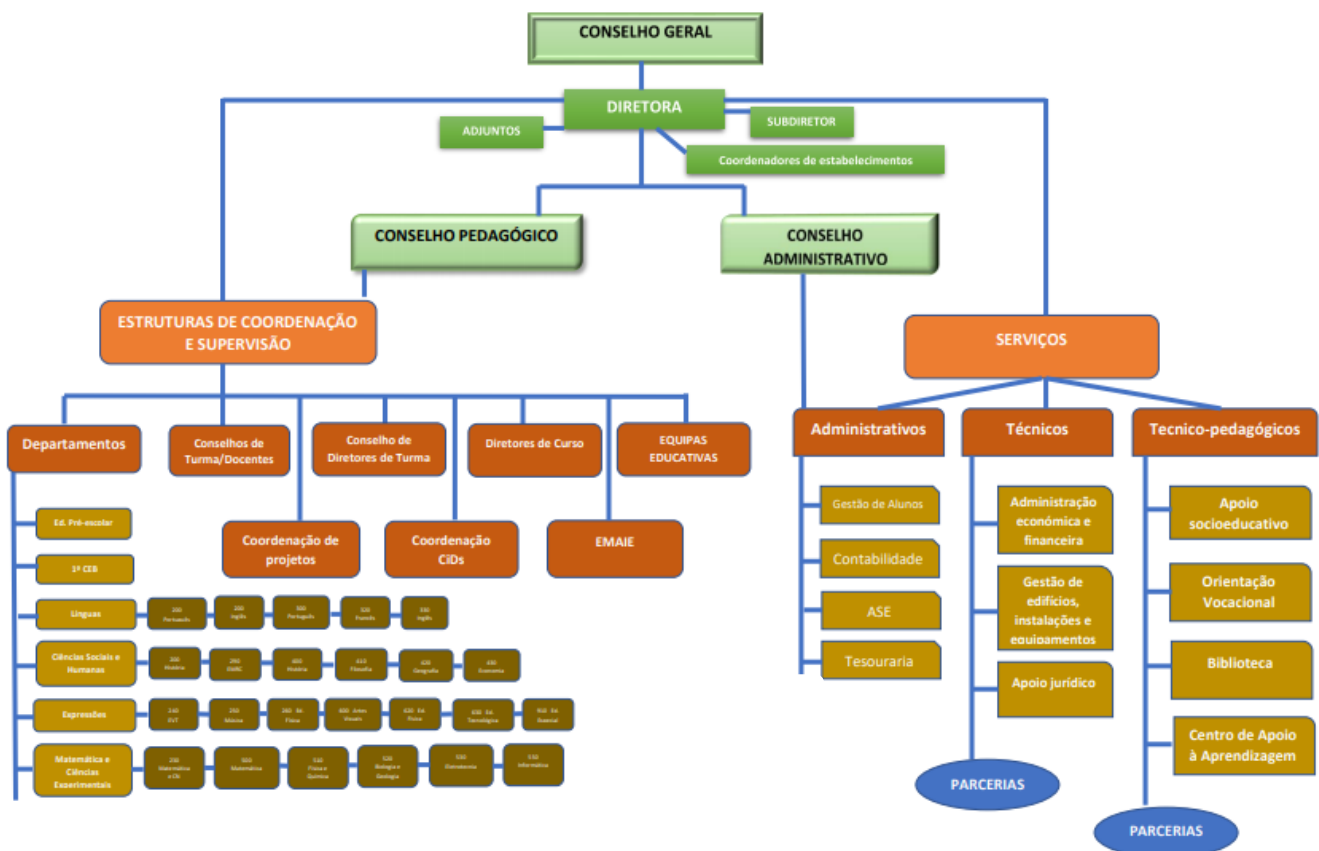


a) Conselho Administrativo:

- O Diretor, que preside;
- O Subdiretor, por ele designado para o efeito;
- A Coordenadora Técnica.



Organograma Global do AENelas:



2.4 Stakeholders relevantes

▪ Empresas que facultam FCT

Aquinos
ASAFIL - António Silva Albino, Lda.
Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Canas de Senhorim
Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Nelas
Bee Creative
Borgstena Textile Portugal, Unipessoal Lda.
Câmara Municipal de Nelas
Cancé, Lda
Casa das Palmeiras - Quinta Pedagógica
Chão de Grou - Residências Seniores
Design - Comunicação e Publicidade Lda.
Digicyber-Comunicação Digital Lda.
EDA – Estofagem de Assentos Unipessoal, LDA
ENERNEL - Sistemas de Energia, Lda.
Estúdios Cryna
Estúdios fotográficos Visor
Formatos
Fotoclick
Fotomania
Grafilag
Grafinelas
Imagem Multimédia, Lda.
Infotrio – Soluções Informáticas, Lda.
INOVA - Publicidade
Jardim Escola João de Deus - Urgeiriça
Junta de Freguesia de Nelas
L- Design
Ibuns Artis, Lda.
LusoFinsa - Transformação e Comércio de Madeira, Lda.
Mestre Design
Montes Hermínios - Artes Gráficas
Movecho, SA
Novel Gráfica
OC Soluções
Officelan, Lda.
P&I - Displays & Packinging, Lda.
Peugeot Citroen Automóveis Portugal, S.A.
Purever Tech (Nelas)
Qbeiras Energia, Lda.
Redsteel
S.F.P.C. - Sociedade Franco Portuguesa de Capacetes, S.A.
SAM - Serigrafia Artística de Mangualde
Seridois
Stafford- SOIMA
T L I Transportes e Logística Internacionais, Lda.

Taberna do Chef
Tecla X
Tipografia Central - S. Romão
Tojaltec - Fabrico de Máquinas
Topack

▪ **Parcerias Institucionais:**

Parceiros que colaboram na educação formal e não formal
Académico Basket Club de Nelas (ABCNelas)
Associação Empresarial da Região de Viseu (AIRV)
Associação Recreativa e Cultural do Santo António - Bairro da Igreja - Nelas
Associação Desportiva Recreativa E Cultural Do Cimo Do Povo De Nelas - Nelas
Associação Social, Cultural e Recreativa do Folhadal
Câmara Municipal de Nelas
Centro Paroquial de Nelas - Lar de S. Miguel
Chão do Grou Residências Seniores
Conservatório de Música de Seia
Cruz Vermelha de Santar
DGADR - Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural. Quinta da Cale - Nelas
Escola Superior de Turismo e Turismo de Seia – Instituto Politécnico da Guarda
Fundação Lapa do Lobo
GNR – Comando Territorial de Viseu, Destacamento de Mangualde e Posto de Nelas
Instituto Politécnico de Viseu
Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ) - Viseu
Juntas de Freguesia do Concelho
Santa Casa da Misericórdia de Santar
Sociedade Musical Sto. António – Banda Filarmónica de Carvalhal Redondo
Sociedade Musical 2 de Fevereiro - Banda Filarmónica de Santar
Sociedade Filarmónica de Vilar Seco
Sport Lisboa e Nelas
Unidade de Saúde Familiar Estrela do Dão

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

	Curso	Tipologia	N.º de Turmas	ANO	Alunos	
					F	M
2022-2025	Técnico de Mecatrónica	Curso Profissional - Nível 4 -	0.5	1.º	--	14
	Programador de Informática		0.5	1.º	--	10
	Design de Comunicação Gráfica		1	1.º	12	5
2021-2024	Técnico de Mecatrónica		0.5	2.º	--	9

	Programador de Informática		0.5	2.º	--	8
	Técnico de Design de Comunicação Gráfica		0.5	2.º	3	3
	Animador Sociocultural		0.5	2.º	7	1
2020-2023	Técnico de Design Gráfico		0.5	3.º	7	7
	Técnico de Mecatrónica		0.5	3.º	--	8

3. Síntese descritiva da Instituição

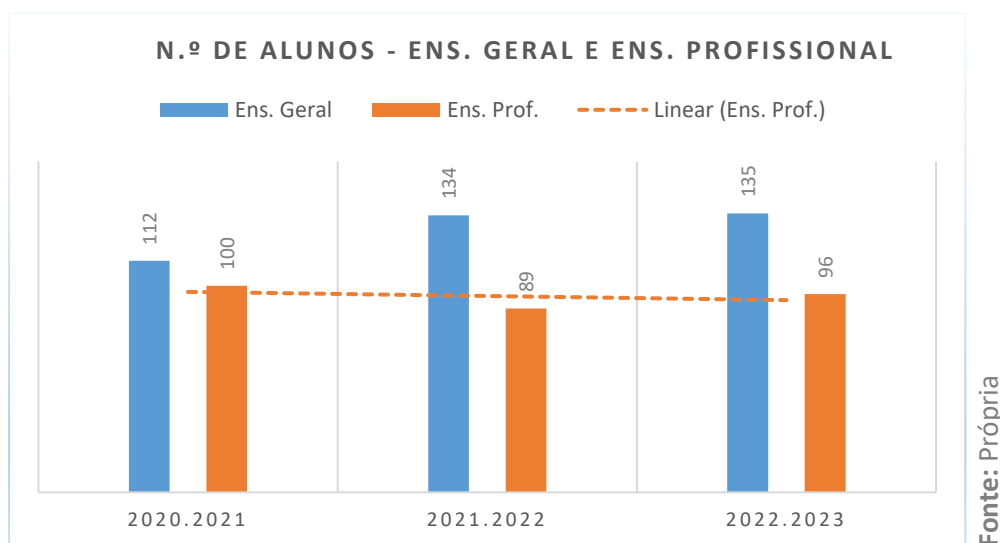
3.1 Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)

Tendo como referência os cursos iniciados nos anos letivos de 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021, aqueles que já nos permitem dados iniciais e finais, conclui-se o que a seguinte grelha espelha:

	Curso	Tipologia	N.º de Turmas	ANO	Alunos (iniciais)		ANO	Alunos (Finais)	Concluíram		% alunos que fizeram os 3 anos	% Sucesso
					F	M			F	M		
2020 - 2021	Técnico de Mecatrónica	Cursos Profissionais – Nível 4	0.5	1.º	--	17	3.º	17	--	13	100	76.5
	Técnico Design Gráfico		0.5		5	6		11	5	6	100	100
2021 - 2022	Técnico de Desenho Gráfico		1	1.º	13	6	3.º	17	11	6	89.5	100
	Técnico de Mecatrónica		1		--	13		10	--	7	76.9	70
2022 - 2023	Técnico de Mecatrónica		0.5	1.º	--	9	3.º	7*	--	7	77.8	100
	Técnico de Design Gráfico		0.5		9	7		14	7	7	87.5	100

* 1 aluno foi transferido

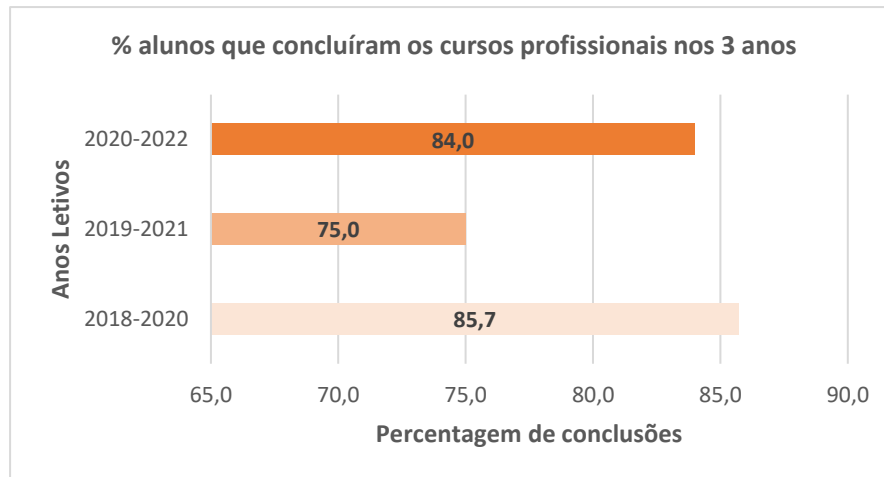
Partindo dos dados recolhidos correspondentes aos três anos plasmados no quadro acima e no gráfico abaixo, conclui-se que:



- i) o número de alunos que iniciam os cursos não é muito diferente do que os que neles se mantêm durante os 3 anos.
- ii) a percentagem de alunos que frequentam os cursos durante os três anos não corresponde aos que os concluem.
- iii) o curso de *Técnico de Mecatrónica* é desejado apenas por rapazes; os restantes são mistos.
- iv) de uma forma geral, os cursos mistos foram mais concluídos pelos alunos do sexo masculino.
- v) O n.º de alunos que optam pelos cursos científico-humanísticos é superior aos que escolhem os cursos profissionais, embora esse n.º não esteja muito distante (nos três anos em análise regista-se, em média, 57,2% - 42,8%, respetivamente).

Do diálogo com os alunos e com os pais/EE's/professores percebe-se, desde muito cedo, que:

- i) uma parte dos alunos optam pelos cursos profissionais por pensarem tratar-se de vias exclusivamente práticas e fáceis, pelo que, perante conteúdos mais marcadamente teóricos e que exigem trabalho “de papel e lápis”, a sua atitude é de desistência.
- ii) parte dos alunos que se inscrevem nos cursos profissionais têm uma relação com a escola e com os estudos um tanto “conflituosa”, não admitindo chamadas de atenção, palavras de incentivo à mudança de atitude e de comportamento, pedidos de trabalho efetivo,
- iii) muitos dos alunos não iniciam os cursos com pré-requisitos consolidados, pelo que apostar num esforço continuado para obter resultados nem sempre é a opção destes jovens.
- iv) os alunos iniciam os cursos sem expectativas, logo a perspetiva de abandono é grande e a motivação reduzida.



Fonte: Própria

Pelos motivos expostos, os cursos apresentam valores um pouco abaixo das expectativas quanto à conclusão dos mesmos. Os alunos que começam os cursos com perspetivas de ingressarem no mercado de trabalho aos 18 anos, assim como os que vão sentindo dificuldades em aprovar nos módulos no devido tempo, com especial relevo para o curso de Mecatrónica, vão adquirindo desmotivação, não se comprometendo com o trabalho nem com o estudo. O diálogo com o aluno (DT-aluno; DT-aluno-EE; Direção-aluno; Direção-aluno-EE) mostra-se ineficaz.

Nos anos a que se reporta este documento, verifica-se que a Escola conseguiu que os alunos se mantivessem nos cursos ao longo dos 3 anos letivos, no entanto, chegados ao 3.º ano, nem todos obtiveram o sucesso desejado, especialmente os dos cursos de Mecatrónica.

Escolas de Nelas (Escola 403090)

Ensino/Modalidade/Ano ou Tipo	Taxa de Sucesso	
	da UO	Nacional
Basico	100,0%	96,49%
Secundario	94,26%	90,53%
RegularCH	95,8%	90,81%
Profissional	90,48%	90,83%
1º Ano	100,0%	98,06%
2º Ano	100,0%	98,51%
3º Ano	71,43%	73,94%

Taxas de Sucesso 2020-2021

Escolas de Nelas (todas as escolas)

Ensino/Modalidade/Ano ou Tipo	Taxa de Sucesso	
	da UO	Nacional
Basico	97,38%	96,55%
Pre-Escolar	100,0%	100,0%
Secundario	91,74%	91,15%
RegularCH	92,59%	90,81%
Profissional	90,36%	92,57%
1º Ano	100,0%	97,6%
2º Ano	100,0%	98,6%
3º Ano	70,37%	80,8%

Taxas de Sucesso 2021-2022

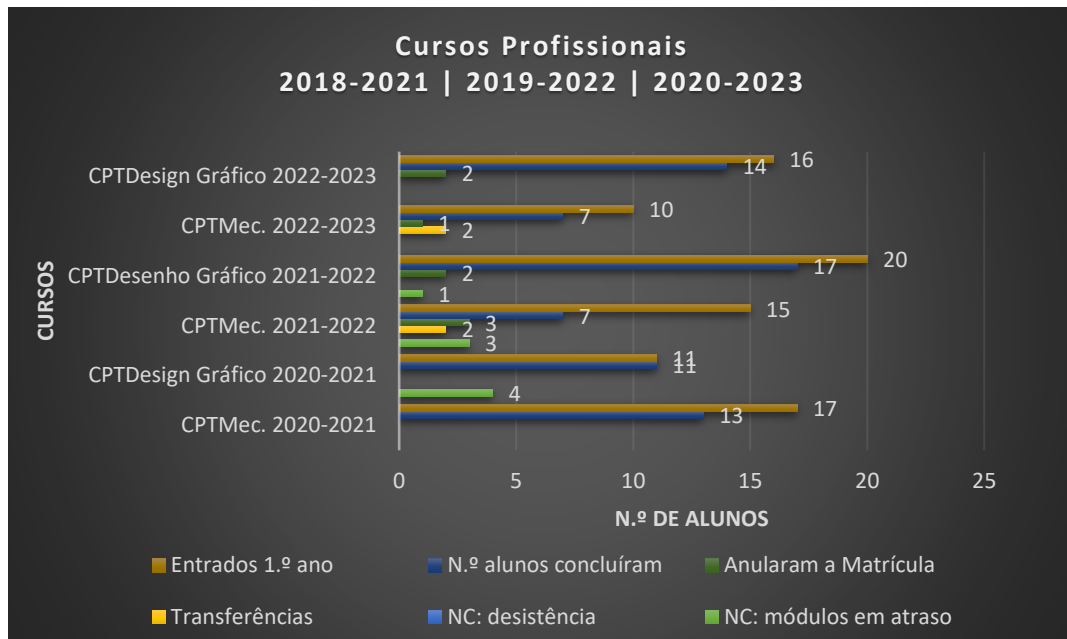
Escolas de Nelas (todas as escolas)

Ensino/Modalidade/Ano ou Tipo	Taxa de Sucesso	
	da UO	Nacional
Basico	94,98%	95,51%
Pre-Escolar	100,0%	99,99%
Secundario	98,28%	90,15%
RegularCH	97,08%	90,01%
Profissional	100,0%	90,85%
1º Ano	100,0%	98,0%
2º Ano	100,0%	98,5%
3º Ano	100,0%	74,2%

Taxas de Sucesso 2022-2023

FONTE: MISI

Realce-se que nos anos letivos em análise, e no que diz respeito ao 3.º ano, o AENelas apresenta todo o tipo de possibilidades: em 20/21 está próximo do todo Nacional, em 21/22 está cerca de 10% abaixo e, em 22/23, está acima 25,8%. Em termos de alunos chegados ao final do percurso formativo, a situação configura-se do seguinte modo:

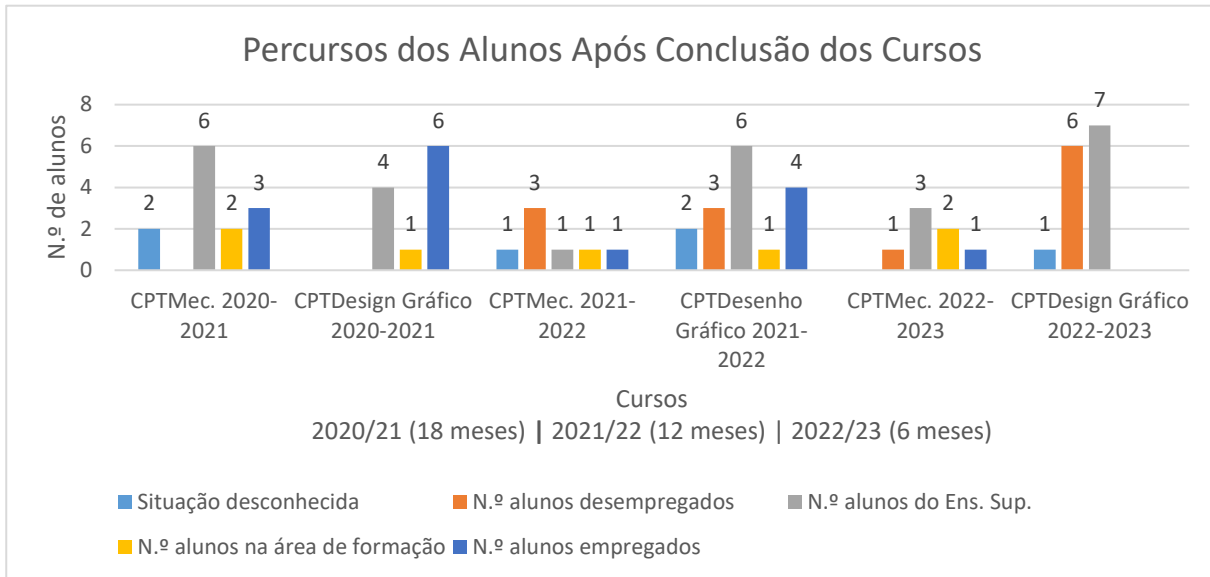


Sendo que o número de alunos que o Agrupamento tem a frequentar os cursos profissionais não é elevado, a perceção do cenário descrito é fácil de obter e, para além dos dados que se vão recolhendo nos diversos momentos de avaliação, é feito um acompanhamento quase diário por parte do Diretor de Turma, do Diretor de Curso e da Direção, sobretudo das situações mais anómalas. Dos anos em análise sobressai o de 2021/2022, nomeadamente o Curso de Mecatrónica. Na verdade, foi difícil lidar com este grupo-turma. O corporativismo dos alunos prevaleceu sobre a bondade do Conselho de Turma, dos Diretores de Turma e Curso e da Direção. Optando pelo facilitismo e pelo desleixo, os alunos faltavam muito e tinham objetivos diferentes dos escolares. Excluíram-se de um sistema que os queria acolher e integrar, optaram por uma vida desregrada e facilitista.

Pós período formativo, não é fácil ir no rasto dos formandos, dado que os alunos, nas idades em causa, são extremamente volúveis no que a “carreiras” diz respeito. Até podem ter a perspetiva de trabalhar ou de estudar, mas, de repente, mudam a sua trajetória, não sendo facultadas estas decisões ao Agrupamento em tempo útil;

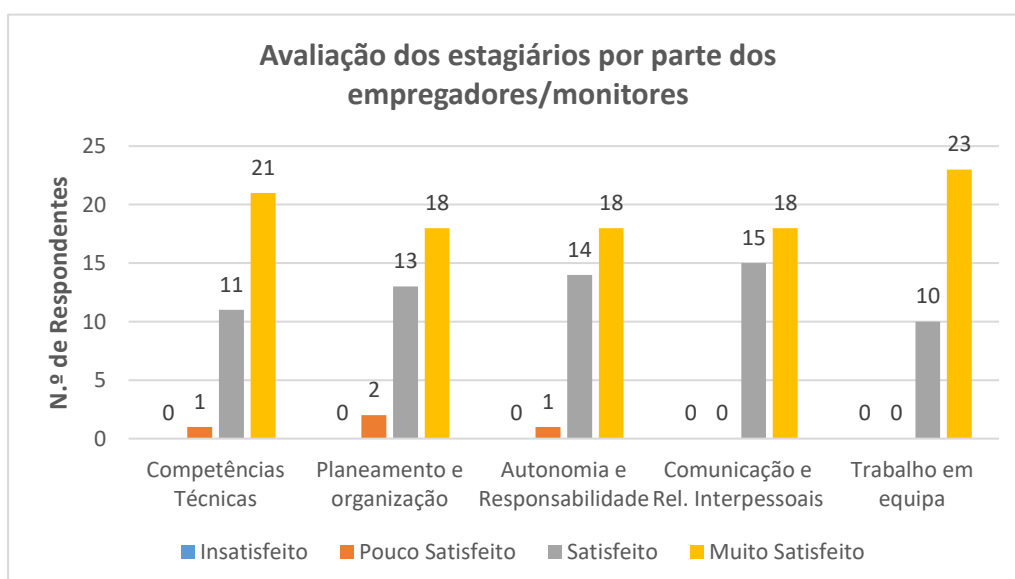
Apesar de tudo isto, a Escola vai sabendo dos percursos (pelo menos os iniciais) de cada formando, recolha feita, sobretudo, através de contacto telefónico.

Foi deste modo que foi possível perceber os trajetos dos alunos que terminaram o seu percurso em 2020/2021, 2021/2022 e em 2022/2023. Os mesmos estão plasmados no seguinte gráfico:



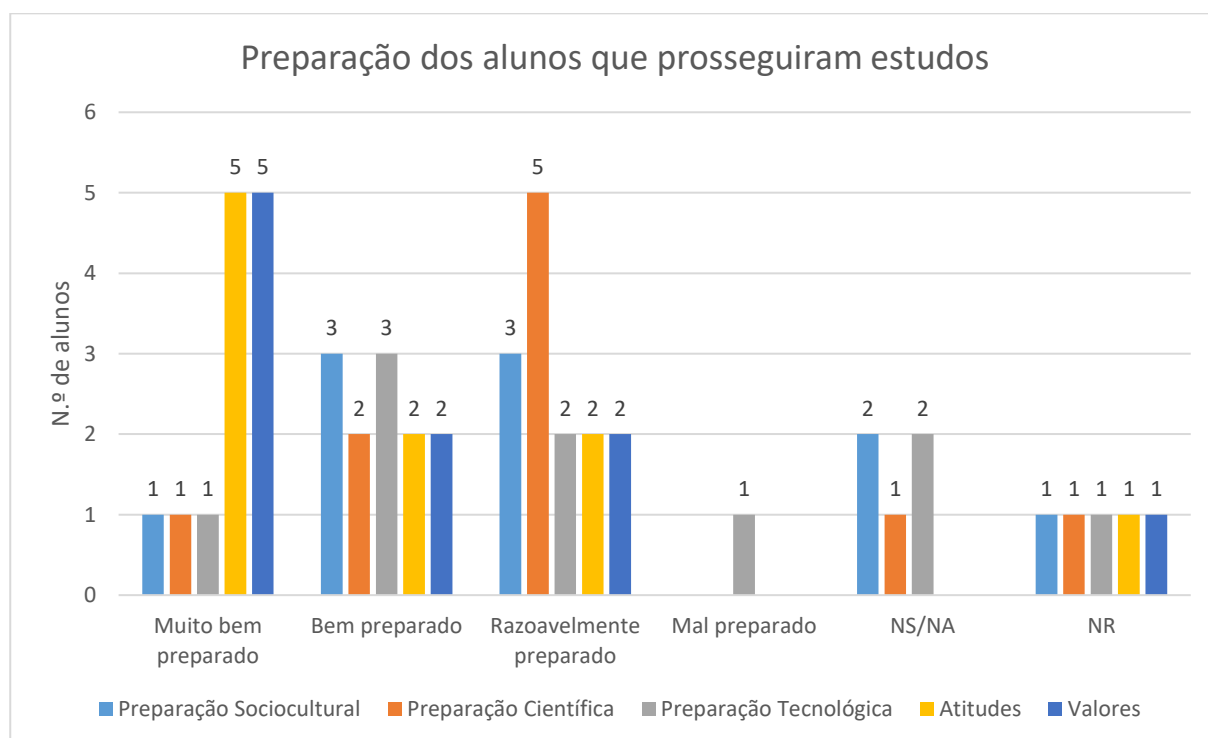
A satisfação dos empregadores não tem sido uma prática bem acolhida pelos destinatários, pelo que a Escola tem optado essencialmente por fazer essa avaliação aquando da Formação em Contexto de Trabalho. Os Diretores de Curso (por vezes acompanhados por elemento da Direção) dialogam com os responsáveis das empresas acerca não só dos formandos, mas também de ex-alunos que têm a trabalhar consigo. O *feedback* tem sido muito positivo, de tal modo que, com alguma regularidade, a Escola tem sido contactada com sugestões de postos de trabalho ou para manter/estabelecer protocolos de estágio.

Neste ano letivo tentámos uma nova forma de abordagem. Aquando da procura de lugares para realização da FCT, os Diretores de Curso fizeram-se acompanhar por um pequeno questionário de auscultação da sua satisfação relativamente aos estagiários que com eles estiveram a trabalhar no ano letivo anterior ou que, eventualmente, estejam a trabalhar no local no momento da passagem. Os resultados recolhidos são os seguintes:



O gráfico indica-nos que 63,6% e 69,7% dos orientadores de estágio (monitores) ficaram muito satisfeitos com os estagiários a nível das competências técnicas (Capacidade de utilização dos equipamentos, ferramentas, conceitos e procedimentos específicos da profissão desenvolvida no curso) e do trabalho de equipa (desenvolvimento de competências de trabalho de forma profissional e colaborativa, para atingir objetivos comuns), respetivamente. Das restantes competências - Planeamento e organização¹, Autonomia e Responsabilidade², Comunicação e Relações Interpessoais³ -, as opiniões distribuem-se essencialmente entre ‘Satisfeito’ e ‘Muito Satisfeito’, com tendência para o segundo. Considerando apenas as avaliações de “Insatisfeito” e de “Pouco satisfeito”, observa-se que são residuais, não ultrapassando os 6% nos aspetos do “Planeamento e organização”.

Relativamente aos alunos, e uma vez que se justificava dado o n.º elevado dos que ingressaram no ensino superior em 2023/2024, foi-lhes feito um questionário para se perceber como se sentiam relativamente às competências socioculturais, científicas e tecnológicas (dado que as instituições do Ensino Superior não facultam estes dados devido à proteção de dados) e os resultados foram os seguintes (respostas dos 10 alunos que se encontram no Ensino Superior):



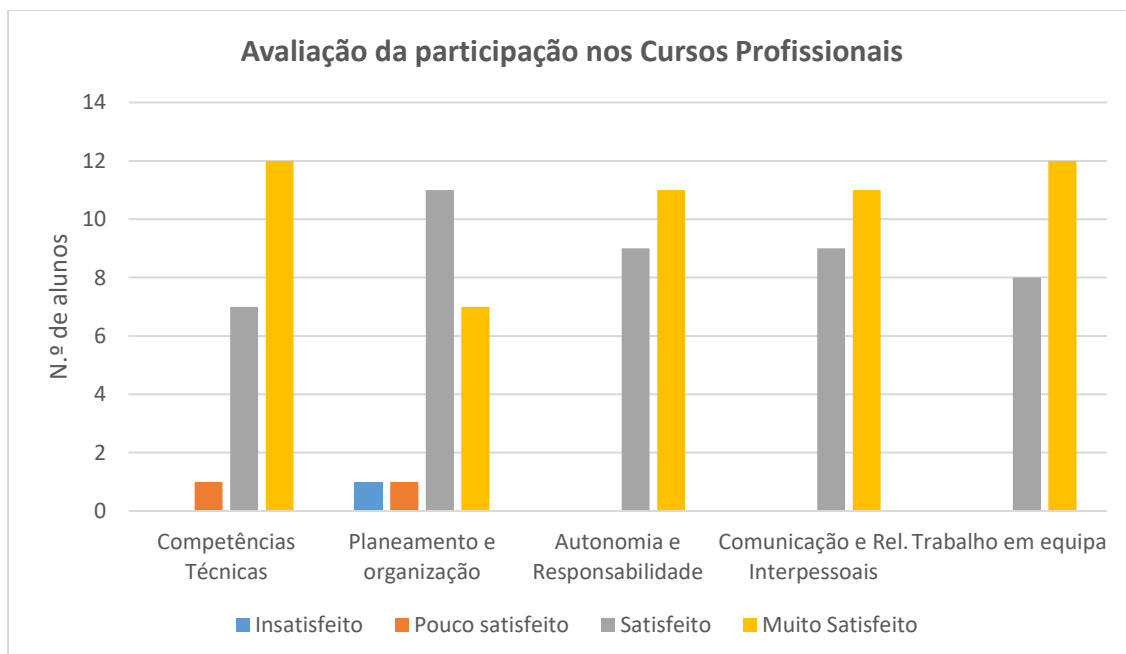
¹ **Planeamento e Organização** (Capacidade de desenho, planeamento e implementação de ações, de acordo com os cronogramas definidos; gestão de prioridades e tarefas e sua adaptação a diferentes situações e contextos profissionais).

² **Autonomia e Responsabilidade** (Desenvolvimento de autonomia durante a formação específica, geradora de confiança e respeito pela função desempenhada).

³ **Comunicação e Relações Interpessoais** (Desenvolvimento de competências de escuta, compreensão, escrita e fala e de estabelecimento de relações positivas com colegas de trabalho).

Percebe-se, pelo gráfico, que as respostas dos alunos são positivas, embora se dispersem na intensidade da preparação. Se 50% se sentem razoavelmente preparados a nível científico, 50% tendem para a muito boa preparação a nível das atitudes (responsabilidade, iniciativa, resiliência, trabalho em equipa, ...) e valores (honestidade, cooperação, solidariedade, justiça, respeito, ...). Sabemos que alguns cursos frequentados a nível superior não são o “reflexo” direto do curso que frequentaram no Ensino Secundário, pelo que é natural que essa situação ajude a interpretar a dispersão das respostas.

Tendo em atenção as competências consideradas no gráfico abaixo, foi pedido aos alunos que ingressaram no mundo do trabalho e aos que tiveram experiência no mundo do trabalho através da Formação em Contexto de Trabalho que se pronunciassem e o resultado foi este (responderam 20 dos 21 alunos que terminaram os cursos):



Merecem os dados recolhidos perceber que 95% a 100% dos alunos se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos com os conhecimentos e competências que os cursos lhes proporcionaram. A inversão das colunas cinzenta e amarela do gráfico, referentes ao “Planeamento e Organização”, traduzirá a ideia de que é preciso apostar nestas competências, devendo-se continuar a trabalhar as restantes para que os muitos satisfeitos sejam cada vez mais.

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

Relativamente à forma de atuação anterior, algo de diferente foi feito, porque a forma que tínhamos de trabalhar. Dados os constrangimentos percebidos na relação escola-*stakeholders*, a nossa prática passou por recolher informações acerca das competências adquiridas pelos alunos nos diversos cursos aquando do pedido de lugares para desenvolvimento das FCT's e usando o Whatsapp para pedir aos alunos o preenchimento da burocracia conducente à recolha de dados. Munidos de um questionário previamente definido, tendo por base as dimensões i) Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho; ii) Planeamento e organização; iii) Responsabilidade e autonomia; iv) Comunicação e relações interpessoais; e v) Trabalho em equipa, o(s) Diretor(es) de Curso solicita(m) o seu preenchimento à(s) empresa(s), levantando-os de imediato ou solicitando a sua devolução num prazo curto. Deste modo, evitam-se os *mails* não lidos e/ou não respondidos, a falta de tempo, os contratempos, esclarecem-se os canais de recolha da informação e outras dúvidas. Os dados obtidos serão registados em Excel próprio pelo responsável da Direção pelos Cursos Profissionais. A amostra conseguida possibilitará, sobretudo, a reflexão acerca do modo como os cursos estão a ser ministrados e da necessidade, ou não, de fazer reformulações tendo em vista dar respostas cada vez mais eficazes.

Designação	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento do envolvimento	Evidências do envolvimento / recolha de dados
Direção	Interno	Total	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir o Sistema de Avaliação de Qualidade. - Definir as tarefas e responsabilidades dos intervenientes. - Controlar a execução das diversas etapas. 	Ao longo do processo	Atas e documentos produzidos
SPO	Interno	Total	<ul style="list-style-type: none"> - Orientação escolar e profissional dos alunos. 	9.º/10.º ano	Registos pessoais dos SPO <i>Mails</i> trocados com a Direção
Conselho Pedagógico	Interno	Total	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer as metas e objetivos a atingir. 	Início do processo	Atas das reuniões e documentos produzidos
			<ul style="list-style-type: none"> - Avaliar os resultados obtidos. 	Até ao final do ano letivo	
Coordenações intermédias (Coord. Cursos Profissionais, Coord. Direções de Turma, Diretores de Turma, Avaliação Interna)	Interno	Total	<ul style="list-style-type: none"> - Definir, em articulação com o CP, a proposta de objetivos e metas a atingir. 	Final do ano letivo anterior ao início dos cursos	Apresentação de proposta ao CP
			<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir o processo de recolha de dados. 	Calendário próprio estabelecido para as diferentes datas	Resposta aos diversos inquéritos realizados
			<ul style="list-style-type: none"> - Avaliar os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir. 	Até ao final do ano letivo ---	Atas das reuniões dos órgãos

Conselhos de Turma	Interno	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.	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 <i>Projeto Educativo</i> e do <i>Regulamento Interno</i> .	Início do ano letivo	Atas das reuniões
			- Participar nas reuniões de Conselhos de Turma para as quais sejam convocados.	Reuniões intercalares	Atas das reuniões
			- Participar nas reuniões da Associação de Pais.	Reuniões	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.	Na definição da oferta formativa	Atas das reuniões
			- Proporcionar a realização da Formação em Contexto de trabalho.	Período de realização dos estágios	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
CIM – Viseu Dão Lafões	Externo	Parcial	- Preparar e desenvolver a concertação da rede de oferta formativa de dupla certificação/rede de cursos profissionais da Região Viseu Dão Lafões no âmbito do SANQ (Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação – Aprofundamento Regional)	Entre janeiro e março Na definição da oferta formativa	Apresentações nas reuniões
			- Elaborar o mapa de relevâncias das Qualificações para o ano letivo seguinte.	Fase de definição das ofertas formativas	Mapa de relevâncias

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

- ✓ Melhorar os métodos e processos de recolha de informação da situação dos formandos.
- ✓ Otimizar metodologias de recolha de informação junto dos empregadores, para avaliar o seu grau de satisfação face à prestação profissional dos estagiários/formandos.
- ✓ Observar o grau de satisfação dos alunos (por turma) e professores (nos Conselhos de Turma).
- ✓ Refinar a triagem junto dos alunos de 9.º ano, tendo em conta as suas características e perfil.
- ✓ Apostar na motivação dos alunos, integrando-os em atividades que sejam da sua eleição e que os ajude a alicerçar competências e a melhor comportamentos e atitudes.
- ✓ Continuar a apostar em projetos devidamente enquadrados no perfil dos cursos.
- ✓ Manter um diálogo compromissivo e um ensino dinâmico, prático e produtivo, apostando em viagens de estudo, projetos e eventos.
- ✓ Manter o incentivo à frequência do ensino superior.
- ✓ Manter a aposta em cursos que permitam que todos os alunos completem o ensino obrigatório.
- ✓ Apoiar os diplomados a encontrar locais de trabalho.
- ✓ Valorizar a proximidade com o mundo empresarial, através de contactos diretos e indiretos.
- ✓ Manter abertura com *stakeholders* e *players* com vista ao desenvolvimento de competências:
 - dos alunos, pelo desenvolvimento da FCT.
 - dos alunos, pelo acompanhamento das PAP.
 - dos docentes, pela formação em conteúdos específicos.
 - advindas de formações destinadas aos alunos.

3.4 Revisão e avaliação do documento-base

Reconhecendo-se como um dos documentos estruturantes da ação do Agrupamento para os próximos três anos, o documento-base é, no entanto, de igual forma um projeto dinâmico sujeito a correções de prioridades ou de percurso, resultante de sugestões críticas, construtivas e contributos de toda a comunidade educativa.

A avaliação do documento-base permitirá medir o grau de realização das ações, as medidas e atividades consumadas no seu *Plano de Melhoria*, através das quais o Agrupamento se propõe desenvolver a sua ação educativa. Esta avaliação constitui um processo de aferição de resultados

obtidos, de metas alcançadas, de objetivos concretizados e estará articulada com o processo de autoavaliação do Agrupamento.

Assim, no final de cada ano será feita uma avaliação intermédia (avaliação formativa) para compreender, de um modo concreto e sistemático, o que está a resultar e a falhar na implementação das metas propostas, aferição de resultados e recolha de informação junto dos *stakeholders*.

No final do ciclo de implementação, avaliar-se-á o progresso realizado, que corresponde ao balanço final e à visão de conjunto do caminho percorrido, confrontando o desenvolvimento do projeto no final do ciclo com os objetivos globais estabelecidos.

Sendo a avaliação competência do Conselho Geral, o acompanhamento e a monitorização do nível de execução do Projeto será complementado pelo Conselho Pedagógico, em estreita colaboração com o Conselho Geral, que emitirá recomendações e pareceres quando entender necessário. A elaboração dos resultados da avaliação será da responsabilidade da equipa de autoavaliação constituída no Agrupamento.

Serão utilizadas metodologias qualitativas e quantitativas com base nos documentos identificados como meio de verificação dos indicadores definidos neste projeto.

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 Nelas, 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 não só da responsabilidade dos diversos *stakeholders* mas também a um reforço da notoriedade do trabalho desenvolvido e da confiança no Ensino e Formação Profissional (EFP) do Agrupamento e em geral.

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

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

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

Os dados internos relativamente ao ano letivo 2022/2023 permitir-nos-ão concluir que o Agrupamento atingiu um patamar de sucesso excelente (100%) no que diz respeito à conclusão dos cursos (Técnico de Design Gráfico, Técnico de Mecatrónica) por parte dos alunos que atingiram o 3.º ano. Há, no entanto, que continuar a trabalhar com os alunos, de modo a que se diplomem nos três anos previstos para os cursos. Assim sendo, relativamente aos indicadores EQAVET abaixo listados, O AENelas apresenta os seguintes resultados:

Indicador	AENelas 2020/2023	AENelas 2022/2023	Meta 2023/2024		Meta 2024/2025		Meta 2025/2026	
	(1.º- 3.º ano) Taxa de Freq.	(3.º ano)	1.º - 3.º ano	3.º ano	1.º - 3.º ano	3.º ano	1.º - 3.º ano	3.º ano
N.º 4 Taxa de conclusão em cursos de EFP	93,5%	100% (Taxa de sucesso)	90-100%	90-100%	90-100%	90-100%	90-100%	90-100%
N.º 5 Taxa de colocação após conclusão dos cursos	---	Merc. Trab. 13(14,3%) --- Formação 10 (48%)	---	Merc. Trab. 50-60% dos alunos que vão para o mercado de trabalho --- Formação 40-50%	---	Merc. Trab. 50-60% dos alunos que vão para o mercado de trabalho --- Formação 40-50%	---	Merc. Trab. 50-60% dos alunos que vão para o mercado de trabalho --- Formação 40-50%
N.º 6 % de alunos que completam um curso EFP e que trabalham na respetiva área profissional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CPTMecatrónica: - proporciona mais oportunidades de colocação na respetiva área na zona (média/grandes empresas). ▪ CPTDesign Gráfico: - proporciona formação abrangente e a obtenção da escolaridade obrigatória. - curso com menor oferta de emprego na área/zona (pequenas empresas). 		---	Mecatrónica 40%-50% --- Design Gráfico 20-30%	---	Mecatrónica 45-55% --- Design Gráfico 25-35%	---	Mecatrónica 55-65% --- Desenho Gráfico 30-40%
N.º 6 % de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.		97,6% ⁴	---	95-100%	---	95-100%	---	95-100%

⁴ Os empregadores pronunciaram-se ao nível das Competências Técnicas, do Planeamento e Organização, da Autonomia e Responsabilidade, da Comunicação e Relações Interpessoais, do Trabalho em Equipa. Todas as avaliações ultrapassaram os 93,9%, tendo sido avaliadas com nota máxima os/as dois/duas últimos(as) áreas de competência/valores.

4.3 Definição do conjunto de indicadores a utilizar

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

- ✓ **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.

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. Acontece, porém, que o último ano com estatística apresentada é o de 2020/2021, não sendo possível fazer o estudo comparativo desejado entre anos.

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 propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias:

- a) Definição de taxas máximas de desistências admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas por módulo/UFCD (cf. *Plano de Melhoria e Regulamento dos Cursos Profissionais*).

- 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) (cf. *Plano de Melhoria*).
- c) Através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos orientadores de turma.

Implementação: Reduzir o abandono escolar e o absentismo

→ Será necessário continuar a envolver, em primeira linha, os Diretores de Turma e de Curso, 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, quer pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes da turma;

→ Alertar os docentes para deteção do risco de abandono escolar e de absentismo;

→ Papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, colaborando com os DT's e DC's na deteção de situações de risco de abandono escolar e de absentismo dos seus educandos;

→ Os orientadores de turma (DT's e DC's), que devem acompanhar de perto o percurso dos alunos, reportando aos encarregados de Educação todas as questões que considere relevantes para o desenvolvimento equilibrado do aluno; deve estabelecer-se, sempre que necessário, contactos telefónicos e/ou realizar reuniões com os EE's;

→ O(s) psicólogo(s) do AENelas promove(m) sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo;

→ Os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de planificar e de arranjar estratégias condizentes com as características das turmas, dando apoio individualizado aos alunos, de modo a “convencê-los”, através do sucesso alcançado, a completarem a formação;

→ Os Diretores de Curso deverão continuar a adequar os locais de estágio ao perfil dos alunos e às competências que se pretendem desenvolver na situação de FCT;

→ Os orientadores de PAP deverão, tal como acontece, acompanhar de perto o desenvolvimento dos projetos dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e a fazer bem feito, procedendo ao registo 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);

→ A Escola procurará incentivar a vinda de empresas à escola ou da ida da escola às empresas, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam.

Avaliação/Revisão

Competirá à Direção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no *Plano de Ação de Melhoria*, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador n.º 4: Taxa de conclusão em cursos EFP (cf. 4.2. e *Plano de Melhoria*). Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

• **Indicador:** Taxa de colocação após conclusão dos Cursos

Planeamento: Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de colocação após a conclusão dos cursos, o 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 formandos do Agrupamento em contexto de FCT, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do desempenho dos formandos (conhecimentos e *soft skills*), no sentido que este possa corresponder às reais necessidades do mercado de trabalho.

c) - Realizar inquéritos de satisfação aos alunos que concluem os cursos, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos (conhecimentos e *soft skills*), no sentido de que este possa corresponder às reais necessidades do mercado de trabalho.

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

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

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

O responsável pedagógico da Direção pelos cursos profissionais será o responsável pela medida descrita em c). No 3.º período do ano escolar (3.º ano), os alunos responderão a um questionário para apuramento de diversos parâmetros relacionados com cada curso (Competências Técnicas, do Planeamento e Organização, da Autonomia e Responsabilidade, da Comunicação e Relações Interpessoais, do Trabalho em Equipa). O objetivo é perceber quais os aspetos a merecerem reformulação para melhorar a qualidade da formação ministrada.

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 no *Plano de Ação de Melhoria* (e acima, em 4.2.). A obtenção de resultados aquém dos objetivos definidos deverá conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

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

Planeamento: O Agrupamento propõe-se:

- a) Adequar, o mais possível, o perfil dos formandos aos locais onde realizam a sua FCT, de 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 formadores acompanhantes da FCT serão elementos fulcrais na implementação da medida a), não só porque, conhecendo os formandos, deverão ajustar o mais

possível o seu perfil à entidade de acolhimento em que irão realizar a sua FCT, como também por poderem triar e preferir empresas que estejam já à procura de novos colaboradores – a conjugação destes dois fatores poderá potenciar a empregabilidade dos formandos na sua área de formação e certificação.

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

No que concerne à ação c), há que considerar a necessidade do que está consagrado no *Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória*, nomeadamente:

- 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 serão importantes 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 do *curriculum vitae*; recurso à plataforma *LinkedIn*. 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.

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

A recolha dos dados é feita quer pelos Conselhos de Turma, sobretudo nos CT's dos Cursos Profissionais, quer pela Equipa de Avaliação Interna, aquando da recolha de dados no âmbito do processo de autoavaliação, quer ainda pela Direção, quando as circunstâncias o exigem.

Os dados recolhidos tanto são apreciados no/pelo Conselho Pedagógico como constam do Relatório de Autoavaliação da Equipa com essa tarefa distribuída.

4.6 Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

Feita a recolha de dados, os mesmos serão apreciados pelo Conselho Pedagógico aquando da avaliação final de cada período. A desconformidade originará reuniões de Conselho de Turma (no caso de o problema ser localizado) ou Gerais (se se tratar de algo transversal a ser considerado). As primeiras serão coordenadas pelo DT e apoiadas pelo DC, as segundas serão da responsabilidade da Direção Pedagógica, nomeadamente dos elementos responsáveis pelos Cursos Profissionais. A verificação do cumprimento do que ficar estabelecido com vista à melhoria da prática competirá, em primeira mão, aos responsáveis de ano/turma (DT's e DC's); a intervenção da Direção Pedagógica (DP) só se justificará caso haja motivos para tal. A proximidade existente no Agrupamento entre DT's-DC's-professores-Direção escusa procedimentos mais elaborados de atuação.

A estratégia global de atuação com vista à monitorização, no Agrupamento, tem passado, com resultados satisfatórios, pelos seguintes passos:

- i) No final de cada período, a coordenadora de DT's, com observância por parte da Direção Pedagógica, elabora um guião com a definição dos pontos a tratar. Em Conselho de DT's são esclarecidos os pontos, debatidos os assuntos e clarificadas eventuais dúvidas.
- ii) Das reuniões de Conselho de Turma lavram-se as atas que são lidas pelo elemento da Direção responsável pela parte pedagógica dos cursos. Desta leitura podem resultar assuntos que tenham de ser tratados ao nível da Direção ou de professores específicos. O responsável pela gestão destes casos é o elemento da Direção com essa incumbência.

Já a estratégia de proximidade acontece:

- i) No diálogo DT's/DC's - Professores/Formadores
- ii) No diálogo regular DP – DT's/DC's/Professores/Formadores

Considera-se que dar maior visibilidade aos resultados gerais alcançados permitirá uma atuação mais concertada com vista à melhoria da qualidade, pelo que deverá ser feita uma divulgação ampla dos mesmos junto dos diversos atores: alunos, Pais/EE, docentes e pessoal não docente e restante comunidade educativa. Assim, serão divulgados aos alunos no início do ano letivo (receção, pelo

Diretor Turma e/ou em turma pelo Diretor de Curso), na reunião geral de professores do início do ano letivo, na página da escola na internet, e/ou por outros canais considerados adequados.

À semelhança dos restantes documentos estruturantes da escola, serão também divulgados o *Documento Base*, o *Plano Anual* e o *Plano de Melhoria*.

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

Os resultados são refletidos e analisados trimestralmente, sendo que as melhorias são apresentadas nas reuniões de Conselho de Turma para efeitos de avaliação.

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

A informação é divulgada anualmente, primeiro, internamente, e depois, a mesma é feita através do *site* do Agrupamento e através de *fleiers* e de *outdoor* exposto no parque da Escola Secundária.

4.9 Fragilidades e fatores-chave de sucesso

- Fragilidades que se antevêm na implementação do SGQ:
 - Tempo disponível para acompanhar a par e passo os procedimentos;
 - Horário compatível dos elementos da equipa;
 - Disponibilidade e resiliência dos *stakeholders* para se manterem no processo e para facultarem dados importantes para se fazer a “radiografia” necessária.
- Fatores-chave de sucesso:
 - Acompanhamento sistemático dos formandos durante a formação e na entrada nas áreas profissionais;
 - Obtenção de informação de suporte a decisões (satisfação dos intervenientes; avaliação dos resultados; valorização do Ensino Profissional);
 - Maior envolvimento dos SPO na prevenção do Insucesso e do Abandono Escolar;
 - Apoio sistemático por parte da Direção da Escola.

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
N.º de Encarregados de Educação que contactaram o DT	Período Letivo
N.º de Enc. Ed. 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 - <i>Bullying</i> - 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
N.º de anulações de matrícula por ano escolar e curso	Anual
Taxas de abandono escolar por ano escolar e curso	Anual
N.º de transferências solicitadas para outros estabelecimentos de ensino por ano escolar e curso	Anual
DESENVOLVIMENTO E SUCESSO ESCOLAR	
Índice de execução do processo educativo (aulas previstas e dadas e módulos concluídos)	Mensal
Percentagem de alunos (com apoio/complemento/reforço educativo) com melhoria nas avaliações às disciplinas com apoio	Trimestral
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	Anual
Notas médias da FCT e das PAP	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 Período Letivo
Sucesso dos alunos submetidos a medidas de recuperação	Anual Período Letivo

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 12.º ano (n.º de alunos). Alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade.	Anual