



DOCUMENTO BASE

2019

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE MONTEMOR-O-VELHO

Documento Base

Objetivo global do documento:

1. Apresentar o compromisso da instituição com o Sistema de Garantia da Qualidade;
2. Definir a política de qualidade da Organização;
3. Identificar as mudanças a implementar.

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)	5
2.3. Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos)	6
2.4. Stakeholders relevantes	9
2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género	10
3. Síntese descritiva da Instituição	11
3.1 Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial).....	11
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)	13
3.4. Revisão e avaliação do documento base	13
4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)	14
4.1 Explicação das fases	14
4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)	14
4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar	15
4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	15
4.5. Explicação das metodologias de recolhas de dados e feedback.....	16
4.6. Explicação da estratégia de monitorização de processos e resultados.....	16
4.7. Explicação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola	17
4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação	17
4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso	17

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

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

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

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

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

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

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

No decorrer destas quatro fases, onde se analisam os indicadores de processo, deve ser conseguido um diálogo institucional perante e uma aplicação iterativa do ciclo de garantia e melhoria – pilares de desenvolvimento da melhoria contínua da oferta de EFP.

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou os seguintes indicadores a partir dos indicadores que integram o Anexo II à Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 que criou o Quadro EQAVET:

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

No sentido de confirmar o compromisso da nossa organização escolar com a qualidade do ensino que ministra, requeremos que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Na perseguição deste objetivo, junto da ANQEP, pretendemos obter a certificação EQAVET,

procurando dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, que estabelece, no ponto 1 do artigo 60.º que as escolas profissionais devem «*implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos*», sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (ponto 2 do referido artigo).

1.1 Fase de Planeamento

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

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

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

O Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Velho faz parte integrante do distrito de Coimbra e do concelho de Montemor-o-Velho, situado entre Coimbra e Figueira da Foz.

O Concelho de Montemor-o-Velho e, por consequência, as freguesias da área de abrangência do Agrupamento de Escolas apresentam ainda alguns traços de ruralidade, reflexo da sua estrutura demográfica. Porém, com as transformações sociais económicas e culturais que têm vindo a ocorrer nas últimas décadas, a um ritmo bastante rápido, esta característica vem progressivamente a atenuar-se.

A agricultura continua a desempenhar um papel de relevo na economia da região, já não como atividade principal para a maioria dos habitantes, mas como complementar.

Recentemente, têm vindo a implantar-se nesta região algumas indústrias agrícolas que poderão estimular a reconversão deste setor da economia do concelho. De igual modo, o investimento da autarquia em parques industriais junto aos eixos viários, bem como o potencial turístico desta zona, tendem a potenciar a criação de emprego e o desenvolvimento económico no concelho.

Sob a área de influência do AEMOV, com ensino desde o pré-escolar ao 12º ano de escolaridade, num total de 2049 alunos (início do ano letivo 2019-2020), estão as freguesias que compõem o concelho.

Para além da oferta escolar regular de acordo com os currículos nacionais (do pré-escolar ao 9.º ano) e da oferta a partir do 10º ano, de acordo com as decisões a nível local e regional (cursos de ciências e tecnologias; cursos de línguas e humanidades e curso de ciências socioeconómicas), o Agrupamento aposta ainda em cursos de âmbito profissionalizante, sejam cursos profissionais, sejam outros modelos criados por decisão política.

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

A missão do Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Velho é de contribuir, através de práticas educativas de excelência, para a formação integral do ser humano oferecendo um percurso de rigor e qualidade e educar para o sucesso, preparando jovens para desenvolver ao máximo as suas capacidades e potencialidades, construindo o seu futuro de forma competente, autónoma e responsável.

Ao nível da visão o Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Velho pretende ser um Agrupamento de referência e excelência reconhecido pelo seu profissionalismo, qualidade e postura ética, e cuja identidade se exprime no lema **Conhecimento, Responsabilidade, Qualidade**.

O Agrupamento apresenta os seguintes objetivos estratégicos, no âmbito das referidas áreas de Intervenção, para o triénio 2017-2020:

Liderança e Gestão

- Estabelecer, de forma eficaz a ponte entre a liderança de topo e as lideranças intermédias das estruturas educativas e dos serviços do Agrupamento.
- Envolver o Agrupamento e os seus parceiros numa gestão estratégica para a melhoria e para a inovação.
- Criar mecanismos eficazes e eficientes de comunicação.

- Aumentar o conhecimento e o reconhecimento do serviço educativo prestado à Comunidade.
- Desenvolver a autoavaliação, com vista à implementação de boas práticas no Agrupamento.

Serviço educativo e resultados

- Planificar, implementar e monitorizar práticas pedagógico-didáticas articuladas, com vista à melhoria dos resultados.
- Melhorar os resultados escolares, com vista à qualidade dos mesmos.
- Reduzir o insucesso escolar.
- Formar cidadãos cientificamente bem preparados críticos, éticos, e conscientes das suas responsabilidades sociais.

Recursos e Parcerias

- Gerir recursos humanos, com vista à qualidade do serviço educativo.
- Aperfeiçoar as competências profissionais e relacionais dos recursos humanos.
- Gerir recursos materiais, visando a sua otimização e captação de novos recursos para a inovação e a qualidade.
- Diversificar as parcerias, de modo a maximizar a disponibilidade de recursos humanos e materiais.

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

O Conselho Pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e de orientação educativa do Agrupamento, nomeadamente nos domínios pedagógico-didáticos, de orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente.

Os Departamentos Curriculares, Conselho de Docentes e os Conselhos de Turma são estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica que colaboram com o Conselho Pedagógico na coordenação, supervisão e acompanhamento das agendas escolares, promovendo o trabalho colaborativo entre os vários intervenientes no processo de ensino/aprendizagem.

a) Conselho Geral

O Conselho Geral é constituído por um total de vinte e um elementos:

- Sete representantes do pessoal docente;

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

b) Diretor

c) Conselho Pedagógico

- O Diretor que é, por inerência, o presidente;
- 7 coordenadores dos departamentos curriculares;
- 1 representante dos coordenadores dos diretores de turma;
- 1 coordenador dos diretores de cursos Vocacionais e Profissionais;
- 1 coordenador de projetos de desenvolvimento educativo;
- 1 coordenador da biblioteca escolar;
- 1 técnico dos serviços de psicologia;

d) Conselho Administrativo

- O Diretor, que preside;
- O subdiretor ou um dos adjuntos do Diretor, por ele designado para o efeito.
- O chefe dos serviços administrativos ou quem o substitua;

Estruturas de Coordenação e supervisão

- Departamentos Curriculares
- Conselho de Docentes
- Áreas disciplinares
- Conselhos de diretores de turma
- Conselhos de turma
- Equipa de projetos de desenvolvimento
- Secção de avaliação de desempenho docente
- Equipas pedagógicas dos cursos profissionais / outras ofertas

As estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica compreendem os seguintes cargos a desempenhar por docentes:

- Coordenador de departamento curricular;
- Representante de área disciplinar;
- Coordenador de diretores de turma;
- Diretor de turma;
- Professor titular de turma;
- Representante dos projetos de desenvolvimento educativo
- Diretor de curso

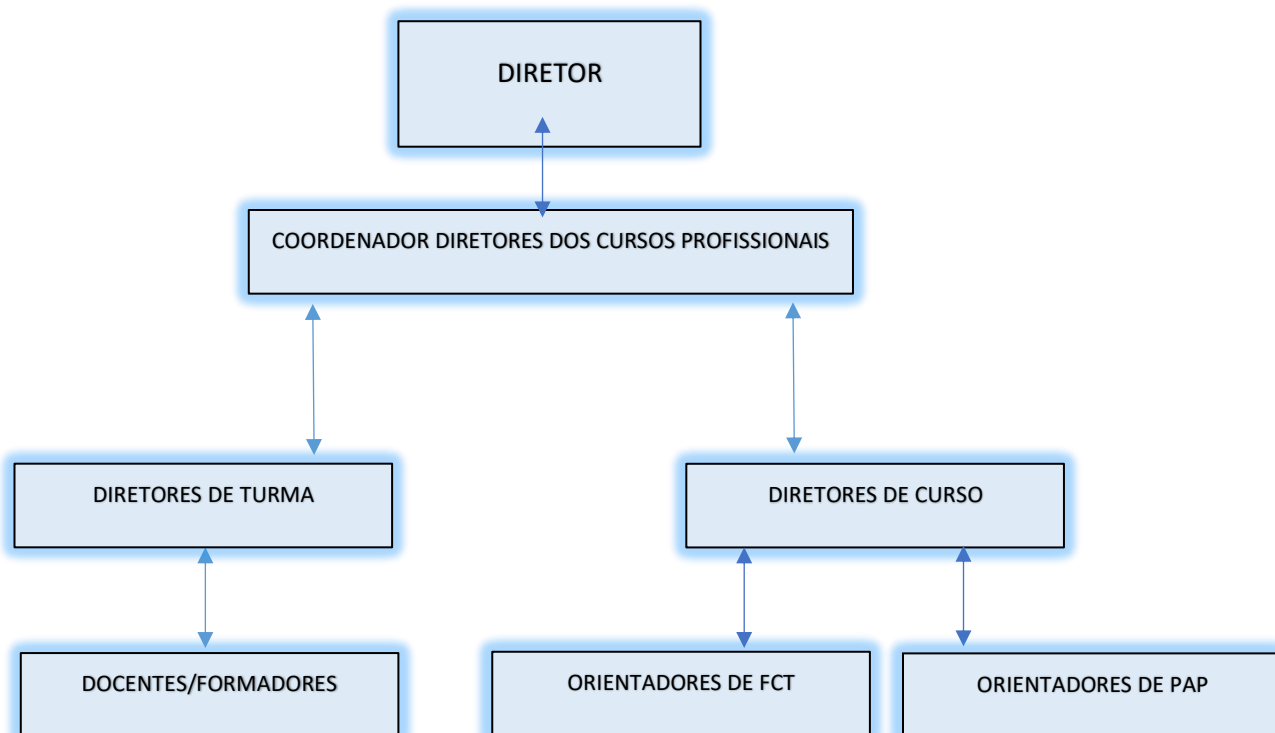


EQAVET

European Quality Assurance
in Vocational Education and Training

- Coordenador dos diretores dos cursos profissionais/outras ofertas
- Diretor de instalações
- Coordenador de estabelecimento/escola
- Orientador de Formação em Contexto de Trabalho (FCT)

ORGANOGRAMA CURSOS PROFISSIONAIS



2.4. Stakeholders relevantes

Existem presentemente parcerias estabelecidas com vários stakeholders. Entre os parceiros, encontram-se entidades oficiais como a Dgeste, autarquia e juntas de freguesia, instituições públicas de solidariedade social, federações desportivas nacionais e várias empresas de vários ramos de atividades ligadas à oferta formativa ministrada.

Salientam-se as seguintes entidades:

- ADELO – Associação Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego;
- ADMS - Associação de Desenvolvimento + Surf
- AD Buarcos
- Amigos da Freguesia de Arazede
- APPACDM de Coimbra Pólo de Montemor-o-Velho
- Associação de Pais e Encarregados de Educação.
- Associação de Solidariedade Social Sociedade Columbófila Cantanhede
- Associação Diogo de Azambuja;
- Associação Fernão Mendes Pinto;
- Associações Culturais e Recreativas;
- Associação naval 1º de maio
- Bombeiros Voluntários de Montemor-o-Velho
- Box N111, Lda
- Câmara Municipal de Montemor-o-Velho;
- Casa Abreu-Instrumentos Musicais Lda.
- Casa do Povo de Arazede
- Centro de Saúde de Montemor-o-Velho;
- Centro Social e Paroquial da Carapinheira;
- Centro Social e Paroquial das Meãs;
- CFAE Beira-Mar
- CIM - Clube Infante Montemor
- Clube Académico do Mondego
- Clube de Xadrez de Montemor-o-Velho;
- Clube Desportivo Carapinheirense
- Cooperativa Agrícola do Bebedouro, CRL
- Coordenação Regional do Centro - Desporto Escolar
- CPCJ
- Cromia Atelier Gráfico
- Cruz Vermelha de Pereira
- Direção de serviços da região centro da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares
- Diver Lanhoso
- Empresas do Concelho de Montemor-o-Velho;
- Euroborne - Comércio de Material Elétrico e Canalização Limitada
- Faculdade de Psicologia e Ciências Educação da Universidade de Coimbra;
- FantastikradiKal, Lda
- Federação Portuguesa de Canoagem
- Federação Portuguesa de Remo
- Firstfit HealthClub
- Fitcoach

- Fiting Point
- Fnac Pro, Ld
- Frutada5a Unip Lda
- Gabinete de Desporto da Universidade de Coimbra
- Garça Real – Hotel
- Gente Miúda-Sorrisomalandro, Unipessoal, Lda.
- Ginásio Clube Figueirense
- Ginásio KorpoActivo
- Grupo desportivo da Ereira
- Helenos SA
- HST - HelSunTec, S.A.
- GNR;
- Intermarché de Montemor-o-Velho
- UC - Jogos Europeus Universitários
- Juntas de Freguesia do Município;
- LACAM;
- Marialvas Futebol Clube
- Mor Fit
- Papelaria Bento
- Papelaria das Lages - Cordeiro, Maria José Serra, ENI
- Paróquias das diversas Freguesias;
- Piscina Municipal de Montemor-o-Velho
- Recheio Cash & Carry, S.A
- Santa Casa da Misericórdia de Montemor-o-Velho;
- Santa Casa da Misericórdia de Pereira
- Sporting clube Povoense - aprende e joga com talento AJT
- Surf School
- Talentos Assíduos Unipessoal

O Agrupamento estará sempre aberto a desenvolver este tipo de parcerias – com entidades locais ou regionais, desde que encontre potencialidades que possam reverter em benefício das aprendizagens dos alunos colaborando, concomitantemente, no desenvolvimento dessas entidades com a mais valia que os seus formados poderão representar aquando da FCT.

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

Designação dos Cursos a decorrer nos anos letivos 2017/2018; 2018/2019; 2019/2020	N.º Turmas por Curso
Técnico de Vendas	1
Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	3
Técnico de Gestão De Equipamentos Informáticos	1

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
		N.º T / G F	N.º AL	N.º T / G F	N.º AL	N.º T / G F	N.º AL
Profissional	Técnico de Vendas	1	9	1	9	0	0
			M F		M F		M F
			5 4		5 4		0 0
Profissional	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	3	59	3	56	3	54
			M F		M F		M F
			51 8		46 10		39 15
Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	0	0	0	0	1	19
			M F		M F		M F
			0 0		0 0		17 2

3. Síntese descritiva da Instituição

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

Desde o ciclo que teve início em 2015, o AEMOV tem cumprido a meta a que se propôs com o POCH: 85% sucesso. (Inserir a informação dos dados iniciais).

As medidas adotadas, tais como, aulas de apoio direcionadas para a recuperação modular; épocas específicas de recuperação; recuperações programadas com os docentes ao longo de todo o ano

letivo, estão ainda em vigor para que os sinais de melhoria que foram alcançados não se percam. O agrupamento assegura um acompanhamento individual de cada aluno, estabelecendo com ele prazos e compromissos que lhe permitam terminar o curso no período previsto.

A existência de aulas extra para recuperação modular está a ter dois efeitos positivos: 1. Auxilia diretamente os formandos que não realizaram os módulos em tempo útil; 2. Tem efeito dissuasor junto dos novos formando quando percebem que precisarão de despende da única tarde livre, ou de dias previstos para pausa letiva, para se dedicarem a recuperações, ficando por isso mais motivados a procurar o sucesso escolar dentro do período normal.

A recolha é feita constantemente por cada DT sempre que uma pauta modular é lançada pelos docentes. E depois, em cada conselho de turma é feito o balanço e traçado um plano de ação individual. No Conselho Pedagógico de análise de resultados (no mínimo três em cada ano letivo) é feita a monitorização e definidas medidas pedagógicas de melhoria.

O levantamento dos dados relativos à continuidade pós período formativo, os formandos prosseguem estudos ou integram o mercado de trabalho, tem estado a cargo da Coordenadora dos Cursos Profissionais que dispõe de grelhas elaboradas para o efeito.

A recolha é feita nos períodos indicados para registo interno, para análise em Conselho Pedagógico e para fornecer informação ao POCH. Normalmente é feita via telefónica ou e-mail, mas torna-se muito morosa. Área a melhorar: novos mecanismos de recolha de dados.

O levantamento dos dados relativos aos diplomados estão a exercer profissão na área de formação ou numa área adicional/paralela tem estado a cargo da Coordenadora dos Cursos Profissionais que dispõe de grelhas elaboradas para o efeito.

A recolha é feita nos períodos indicados para registo interno e para fornecer informação ao POCH. Normalmente é feita via telefónica ou e-mail, mas torna-se muito morosa: Área a melhorar.

O Agrupamento faz inquéritos em situação de FCT, para avaliar o grau de satisfação das entidades acolhedoras com os estagiários. Não está a ser feito qualquer levantamento com as entidades empregadoras de trabalhadores formados nos nossos cursos profissionais: Área a melhorar.

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

Os stakeholders serão chamados a contribuir no momento da preparação da oferta educativa. Esta fase ocorrerá por meios eletrónicos a partir do momento em que sejam conhecidas as linhas de prioridade da responsabilidade das entidades gestoras da rede de oferta.

Após a conclusão dos momentos de FCT, ocorrerá uma reunião presencial de balanço, recolha de sugestões de melhoria, e preparação dos momentos seguintes.

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

Os dados recolhidos com o envolvimento dos stakeholders serão completados com o trabalho da equipa de avaliação interna. Assim, serão avaliados os resultados escolares, a prestação do serviço educativo, gestão e administração.

O trabalho da Equipa de Avaliação Interna apresenta anualmente o seu plano de trabalho que inclui questionários à comunidade, recolha de dados, apresentação, gestão e acompanhamento de planos de melhoria numa lógica cíclica de melhoria contínua.

Dados empíricos de taxa de conclusão de curso, resultados de exames e provas nacionais, acesso ao ensino superior serão continuamente analisados e apresentados em conselho pedagógico.

Existe uma baixa empregabilidade na área do curso mais concorrido: TAGD, mas facilidade em encontrar parceiros que assegurem a FCT. Este facto é contraditório o que merece ser analisado, discutido a fim de serem conhecidas as causas, em sede de reunião alargada.

3.4. Revisão e avaliação do documento base

Face às dinâmicas permanentes da sociedade e às constantes e multifacetadas exigências do sistema de ensino a autoavaliação de escola é um procedimento imprescindível e incontornável. A sua relevância sobrevém de ser um sistema de regulação que demanda a implementação de estratégias e processos que conduzam à melhoria da qualidade do serviço conferido pela escola, quer ao nível da organização e do funcionamento do estabelecimento, quer ao nível dos métodos pedagógicos.

Neste sentido, observar, analisar e refletir sobre a ação e o desempenho de uma escola deve ser um ato permanente, metódico e plenamente participado e partilhado. Consequentemente, o acompanhamento e avaliação determinam-se reciprocamente constituindo-se como processos que se apresentam não apenas como instrumentos de análise e questionamento da organização da

escola, mas também como meios de promoção de boas práticas pedagógicas, de melhoria de resultados e de constante aperfeiçoamento do serviço.

A avaliação da execução do documento base é da competência do conselho geral. No entanto, o acompanhamento e a monitorização do nível de execução pode ser complementado, com ganhos funcionais reais, pelo conselho pedagógico, em estreita colaboração com a Equipa de Avaliação Interna.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

4.1 Explicitação das fases

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade do Agrupamento de Escolas da Montemor-o-Velho, 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 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)

O ponto de partida já cumpre as metas contratualizadas com o POCH. No entanto, essa meta não é satisfatória para o Agrupamento, trabalhando-se para que nenhum aluno deixe de concluir a sua formação. Apesar disso, há situações como transferências, ou outras que podem impedir a concretização deste objetivo.

Se sim, qual a percentagem de esforço admissível para melhorar essas estatísticas?

Com o início de uma nova oferta formativa, Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos, considera-se prudente aumentar a taxa de esforço para 5%.

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 nº4: Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.
- ✓ Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado) – a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.
- ✓ Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional. – b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

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

Definição dos procedimentos para cada indicador/área de intervenção nas seguintes fases:

Planeamento Apresentação dos objetivos/ metas no PE.

→ Atualização dos conhecimentos técnicos ministrados na escola, no sentido de proporcionar experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, reconhecidas pelo mercado de trabalho e de promover o desenvolvimento de competências exigidas pelo mercado de trabalho nos alunos dos cursos profissionais.

→ Intensificar o relacionamento com as empresas.

→ Reduzir o abandono escolar dos alunos.

Implementação/Definição de um conjunto de ações no PAA, com o envolvimento dos stakeholders externos para definição de estratégias.

→ Realização de visitas a empresas e convite a representantes das mesmas para a dinamização de sessões técnicas na escola, de modo a dar a conhecer novas realidades e evoluções técnicas e tecnológicas na área dos cursos ministrados; participação em eventos/feiras das áreas dos cursos.

→ Relativamente às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas e outras entidades empregadoras, no sentido de promover atividades que permitam desenvolver nos alunos a autonomia, a proatividade, o reforço da capacidade de trabalho em equipa na dinamização de projetos, a importância da elaboração de relatórios e resumos escritos com correção, bem como o desenvolvimento das competências linguísticas, participando em projetos, realizando apresentações, elaborando currículo vitae.

→ Envolver os Diretores de Turma / Diretores de Curso e Encarregados de Educação no processo de redução do abandono.

Avaliação dos resultados e das ações realizadas pelas diferentes estruturas (equipa pedagógica dos cursos profissionais, grupos disciplinares, equipa de avaliação interna e conselho pedagógico).

→ Contabilizar as ações realizadas e o grau de satisfação dos intervenientes (formadores e formandos). Para avaliação das competências desenvolvidas, aplicar-se-ão, anualmente, inquéritos de satisfação aos empregadores dos alunos que frequentaram a FCT e que empregaram ex-alunos.

→ Recolha de sugestões dos stakeholders externos.

Revisão - Elaborar planos de melhoria, identificando ações/estratégias que colmatem as dificuldades/resultados detetados.

4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback

Os dados serão recolhidos em sede de Autoavaliação (pela Equipa de Avaliação Interna) e no seio das reuniões de trabalho / Conselhos de Turmas dos Cursos Profissionais.

A divulgação é feita em sede de CP, Conselho Geral, RGP, afixado na escola sede e na página da escola.

4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A análise dos resultados será feita em conselho de turma, CP e Conselho Geral e reuniões de trabalho da equipa da avaliação interna.

As estratégias aí delineadas serão postas em prática em todo o agrupamento. A Equipa de Avaliação Interna no seu plano de trabalho apresenta ciclicamente planos de melhoria, depois

implementados e avaliados numa lógica circular. A equipa de SGQ articular com a EAI, incluindo no documento de melhoria um capítulo relativo ao ensino profissional.

A SGQ tem autonomia para propor e implementar melhorias, sancionadas pelo Diretor, com parecer do Conselho Pedagógico.

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

A análise dos resultados (indicadores) será feita segundo a calendarização definida na tabela de indicadores (em anexo).

A análise das melhorias realizadas será feita nas reuniões de CT previstas no calendário e posteriormente em reunião da equipa do SGQ.

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

Tem sido realizada anualmente A divulgação na oferta formativa da escola através de Ações de esclarecimento feito por entidades externas acompanhadas pelo SPO; Iniciativas do SPO; Visita anual à Futurália de todas as turmas do 12º ano organizada pelo SPO e Exposições de divulgação de saídas profissionais e de formação educacional no átrio da escola sede.

4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso

Fragilidades:

Ao nível dos recursos humanos:

- a instituição está dependente dos concursos de professores que não garantem a estabilidade do pessoal docente;
- os cursos profissionais dependem das candidaturas a financiamento cujos prazos não se conhecem, assim como com regularidade implicam alteração de regras;
- o estatuto da carreira docente não facilita a atribuição de horas de trabalho para a execução das tarefas.

Ao nível do funcionamento dos cursos:

- a baixa de natalidade tem tido influência no número de formandos com conseqüente ameaça ao funcionamento dos cursos.

Fatores de sucesso:

- a formação científica e profissional dos formadores;
- a experiência profissional alargada;



EQAVET

European Quality Assurance
in Vocational Education and Training

- a estabilidade da oferta
- o reconhecimento do trabalho efetuado pelo AEMOV pelos parceiros locais;
- a facilidade de organizar a formação em contexto de trabalho e encontrar entidades cooperantes.

ANEXO 1 - Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola

INDICADOR	PERIODICIDADE
RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA	
Número de alunos por ano e curso com indicação de género e idade	Anual
Número de docentes com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas	Anual
Número de pessoal não docente (Assistentes operacionais e técnicos) com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas	Anual
Caracterização etária da população escolar	Anual
Distribuição de alunos por curso	Anual
Número de alunos abrangidos pela Ação Social Escolar	Anual
Número de alunos com Medidas Adicionais (DL 54/2018)	Anual
AGREGADO FAMILIAR	
Habilitações dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Situação profissional dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Composição do Agregado Familiar	Anual
Nº de Encarregados de Educação que contactaram o DT	Período Letivo
Nº de Encarregados de Educação que estiveram presentes nas reuniões de pais	Período Letivo
INDISCIPLINA NA ESCOLA	
Faltas disciplinares por ano, curso e turma	Período Letivo
Processos disciplinares por ano, curso e turma	Período Letivo
Suspensões por ano, curso e turma	Período Letivo
Presenças da Escola Segura na escola	Período Letivo
Roubos e assaltos na escola (e imediações da escola)	Período Letivo
Desacatos - Bullying - Alterações da ordem - por ano, curso e turma dos agressores e dos agredidos	Anual
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)	Período Letivo
Percentagem de alunos (com apoio/complemento/reforço educativo) com melhoria nas avaliações às disciplinas com apoio	Anual
Taxas de transição escolar	Anual
Taxa de conclusão de curso no número mínimo de anos	Anual

Número de alunos colocados em estágio em empresas ou instituições (de cursos com estágio)	Anual
Notas médias dos estágios e das PAP e PAF	Anual
Média das classificações dos alunos nos exames nacionais, por disciplina	Anual
Posição da escola nos “rankings” dos exames nacionais	Anual
Média das classificações internas dos alunos, por disciplina	Anual
Sucesso dos alunos com problemas disciplinares	Anual
Sucesso dos alunos submetidos a medidas de recuperação	Anual
Número de módulos feitos e em falta por disciplina	Período Letivo
Percentagem de classificações negativas por ano, curso, turma e disciplina.	Período Letivo
Saídas profissionais e Prosseguimento de Estudos após 12º ano (n.º de alunos). Alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade.	Anual