



# DOCUMENTO BASE 2020



SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE  
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE CARREGAL DO SAL

## Documento Base

### ÍNDICE

1.	Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento .....	2
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).....	7
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) .....	12
3.3.	Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria) .....	14
3.4.	Revisão e avaliação do documento base.....	14
4.	Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).....	14
4.1.	Explicitação das fases .....	14
4.2.	Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos).....	15
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	16
4.5.	Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback.....	17
4.6.	Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados .....	17
4.7.	Explicitação 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 .....	18
4.9.	Fragilidades e fatores chave de sucesso.....	18
	ANEXO 1 Indicadores recolhidos .....	19

## Conteúdo:

### 1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

Através da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia de 18 de junho de 2009 foi concebido o Quadro de Referência 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 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

O Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal situa-se no distrito de Viseu, mais concretamente, no concelho de Carregal do Sal, no coração da Beira.

O Concelho de Carregal do Sal é um dos 24 concelhos do Distrito de Viseu, região Centro e sub-região de Dão Lafões, com cerca de dez mil habitantes (censo de 2011), estendendo-se por uma área de 113,80 Km<sup>2</sup>, com 5 freguesias: Beijós, Cabanas de Viriato, Carregal do Sal, Oliveira do Conde, e Parada.

O Território Educativo do Agrupamento compreende todas as freguesias do concelho de Carregal do Sal, administrando, nesse território, a Educação Pré-Escolar, o 1º, 2º e 3º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário.

Criado em 25 de julho de 2010, por despacho do Sr. Secretário de Estado, o Agrupamento de Escolas resultou da agregação dos Agrupamentos de Escolas de Carregal do Sal e de Cabanas de Viriato e da Escola Secundária de Carregal do Sal.

Ficou determinado que a Escola sede passaria a funcionar na Escola Secundária de Carregal do Sal. Foi também criada uma Comissão Administrativa Provisória, que teve por missão instalar o novo Agrupamento.

O Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal integra, desde o ano de 2014, a Rede de Escolas Unesco. Esta rede procura promover a educação internacional e a qualidade da mesma, sendo as escolas que a integram consideradas “centros de inovação” no plano da educação. Neste âmbito, a filosofia educativa do Agrupamento assumiu o compromisso de promover os ideais da UNESCO, passando assim também a visar a preparação de crianças e jovens para enfrentarem os desafios de um mundo cada vez mais complexo e interdependente, num espírito participativo e solidário.

## 2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos

É missão do Agrupamento proporcionar um serviço educativo alicerçado nos princípios do rigor e da qualidade, que, num quadro de articulação entre os ciclos de ensino, permita formar jovens aptos para o prosseguimento de estudos nos estabelecimentos de ensino superior e/ou para a inserção na vida ativa, proporcionado ainda condições para o pleno desenvolvimento do aluno enquanto cidadão de plenos direitos e consciente dos seus deveres.

No desenvolvimento da sua missão, o Agrupamento assume como princípios orientadores os seguintes:

- Promoção da formação de cidadãos livres, responsáveis, informados, autónomos, empreendedores, criativos, solidários, críticos e interventivos.
- Promoção de um clima que permita a troca de experiências e práticas educativas inovadoras, a reflexão, a cooperação entre docentes e a articulação intra e interciclos.

- Valorização do conhecimento como ferramenta fundamental para o futuro e enriquecimento pessoal.
- Incremento de uma cultura de empreendedorismo, pelo incentivo à criatividade e ao espírito de iniciativa, promovendo a interação com o meio, valorizando os seus recursos, estabelecendo parcerias e novas dinâmicas e fortalecendo o sentimento de pertença.
- Desenvolvimento de mecanismos de aproximação entre a Escola e as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais, culturais, do tecido social local e regional.
- Promoção de uma sólida formação geral científica e tecnológica, capaz de preparar os alunos para a vida ativa e/ou para o prosseguimento de estudos.
- Promoção de contextos culturais e artísticos capazes de desenvolver a sensibilidade estética, a capacidade de receção artística e a consciência da importância da arte na sociedade moderna.  
E determina como metas:
- Melhorar o sucesso educativo em todas as disciplinas, dando especial atenção ao português e à matemática, contribuindo para uma escola de excelência.
- Proporcionar no processo ensino-aprendizagem das Ciências, em geral, metodologias e recursos adequados às circunstâncias de ensino, para auxiliar os alunos a atingir níveis de desempenho definidos nas metas curriculares.
- Articular a educação das humanidades com a educação técnico-científica numa visão que aponte para a formação integral dos alunos, tendo em conta a complexidade dos problemas decorrentes da sociedade hodierna.
- Promover o desenvolvimento global e harmonioso dos alunos, numa perspetiva inclusiva, através de percursos diferenciados adequados às suas necessidades educativas e aos seus projetos de vida.
- Promover o ensino profissional, tendo em conta as necessidades formativas da região, as expectativas das famílias e os projetos individuais dos alunos, sem prejuízo da rede escolar relativa à oferta formativa a definir com os serviços do Ministério da Educação.
- Promover o ensino para adultos, contribuindo, por um lado, para a gradual melhoria das qualificações dos cidadãos e, por outro, para a melhoria da literacia.
- Mobilizar a comunidade, reforçando o envolvimento dos pais e encarregados de educação e aprofundando as parcerias com instituições e associações, o tecido empresarial e outras forças vivas da região.

- Realizar iniciativas de articulação transversal entre os diversos ciclos e grupos do Agrupamento, privilegiando a continuidade pedagógica e uma filosofia coerente e integrada.
- Promover uma cultura de escola eficiente, exigente, eficaz, colaborativa, descentralizadora e desburocratizada.
- Promover o desenvolvimento curricular adaptado e uma inclusão social harmoniosa da totalidade dos alunos com Necessidades Educativas Especiais.
- Promover atitudes e comportamentos adequados às aprendizagens e reduzir o número de procedimentos disciplinares.
- Melhorar o serviço de informação e comunicação da Escola, privilegiando a rapidez e a eficácia na produção e/ou encaminhamento de informações relevantes para os vários públicos e promovendo a imagem da Escola na comunidade.
- Incentivar o desenvolvimento da formação integral, quer numa perspetiva curricular quer através de atividades extracurriculares promovidas no agrupamento ou em parceria com instituições diversificadas.
- Proporcionar aos alunos experiências de aprendizagem que visem a melhoria da sua literacia artística.
- Valorizar os recursos humanos e físicos e reforçar as boas práticas de articulação, participação e colaboração.
- Promover a educação para os Valores e para os Direitos Humanos, assim como a aprendizagem intercultural.

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

#### Órgãos de Direção, Administração e Gestão

##### Direção e Coordenadores de Estabelecimento

Cargo		
Diretor		1
Subdiretor		1
Adjunto do Diretor		3
Coordenador de Estabelecimento	Escola Básica Aristides Sousa Mendes	3
	Escola Básica de Carregal do Sal	
	Escola Básica Nuno Álvares	
Total		8



### Conselho Geral

Representantes	
Alunos do Ensino Secundário	1
Autarquia	2
Comunidade Local	1
Docentes	5
Pais e Encarregados de Educação	3
Pessoal Não Docente	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

### Conselho Pedagógico

Membros		
Presidente – Diretora do Agrupamento		1
Coordenador do Ensino Profissional		1
Coordenadores dos Departamentos Curriculares	Educação Pré-Escolar	10
	1.º Ciclo do Ensino Básico	
	Línguas Estrangeiras	
	Ciências Experimentais	
	Ciências Sociais e Humanas	
	Expressões e Tecnologias	
	Português	
	Matemática	
	Educação Especial	
Coordenadores dos Diretores de Turma	2.º Ciclo	3
	3.º Ciclo	
	Ensino Secundário	
Representante dos Professores Bibliotecários		1

### Conselho Administrativo

Membros	
Presidente	1
Vice-Presidente	1
Secretário	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

#### 2.4. Stakeholders relevantes

O Concelho de Carregal do Sal insere-se numa região do interior, na qual a implementação de empresas de média/elevada dimensão é reduzida, bem como, no caso do nosso Agrupamento, o número de alunos/Cursos em formação no Ensino Profissional.

Em relação aos stakeholders internos, o Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal possui um Corpo Docente estável, qualificado (licenciaturas pré-Bolonha 5 anos) e com larga experiência. Cerca de 90% dos docentes pertencem aos Quadros do Agrupamento, existindo uma percentagem assinalável de docentes com mestrado e dois com Doutoramento com louvor e distinção.

Os docentes deste Agrupamento possuem uma vasta experiência na lecionação no ensino regular e de há alguns anos para cá, de Cursos Profissionais. Possuem igualmente currículos bastante valorizados, com nível mínimo de licenciatura, existindo igualmente mestrados e doutoramentos. Existem igualmente docentes com larga experiência de formação interpares em várias Instituições nacionais e inclusive internacionais.

A direção do Agrupamento está claramente empenhada em facultar aos nossos alunos do ensino profissional ofertas educativas adequadas à satisfação das necessidades de recursos humanos qualificados a nível local, regional e nacional, pelas perspetivas de empregabilidade e tendência de procura local e regional do curso, tendo sido aceite/aprovado pela CIM respetiva (Dão Lafões).

Todas as turmas são devidamente acompanhadas por um Diretor de Turma, um Diretor de Curso, orientadores das PAP.

Os Serviços de Psicologia e Orientação Escolar são parte ativa no processo de seleção, escolha e acompanhamento da Oferta Educativa de cariz Profissional, bem como o Conselho Pedagógico e o Conselho Geral.

No que concerne à experiência profissional, uma larga maioria dos formadores possui, em média, 20 ou mais anos de experiência na docência. O Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal é detentor de recursos humanos estáveis e com vínculo com esta entidade, nas várias carreiras existentes, desde Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos até ao Pessoal Docente.

Como stakeholders externos e parceiros privilegiados consideramos a Federação das Associações de Pais e Encarregados de Educação, a CIM Viseu Dão Lafões, que assume um papel fundamental no estudo, dinamização e seleção/certificação da Oferta Formativa do nosso Agrupamento e de toda a

região. A Câmara Municipal que, num contexto de concelho de reduzida dimensão no interior, assume um papel muito relevante, no apoio à Formação em Contexto de Trabalho (Museu Municipal, Piscinas Municipais, Biblioteca Municipal, Oficinas Municipais). Os Bombeiros Voluntários de Carregal do Sal e de Cabanas de Viriato, a Proteção Civil Concelhia, são parceiros fundamentais no nosso Curso de Proteção Civil. O Centro Social Professora Elisa Barros Silva, de Cabanas de Viriato, A ADEF e O Clube de Futebol de Carregal do Sal, na área de Desporto, bem como as ofertas comerciais do Concelho, nos cursos da área do Comércio.

É objetivo do agrupamento valorizar a importância de todos eles para o processo, envolvendo ainda assim aqueles que consideramos mais relevantes na equipa do SGQ. Para o referencial EQAVET e na nossa organização do processo, estes intervenientes são muito valorizados, já que representam uma visão de “fora para dentro”.

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

Anos de realização	Ano de	Ano de	Final Curso	Final Curso
Designação do Curso	Início	Conclusão	Masculino	Feminino
Técnico de Comércio - 0,5 turmas	2014	2017	2	4
Técnico de Restauração - Variante Bar - 0,5 turmas	2014	2017	5	6
Técnico de Gestão e Equipamentos Informáticos - 0,5 turmas	2015	2018	9	2
Técnico de Turismo Ambiental e Rural - 0,5 turmas	2015	2018	2	8
Técnico de Massagem Estética e Bem-Estar - 0,5 turmas	2016	2019	1	11
Técnico de Proteção Civil - 0,5 turmas	2016	2019	5	3

Técnico de Comunicação e Serviço Digital - 0,5 turmas	2017	2020	2	2
Técnico de Eletrónica Médica - 0,5 turmas	2017	2020	3	1
Técnico de Desporto – 1 turma	2018	2021	13 (2º ano)	2 (2º ano)
Técnico de Proteção Civil - 0,5 turmas	2019	2022	8 (1º ano)	3 (1º ano)
Técnico de Massagem Estética e Bem-Estar - 0,5 turmas	2019	2022	2 (1º ano)	12 (1º ano)

### 3. Síntese descritiva da Instituição

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

No que concerne aos formandos que terminam os cursos, existe uma percentagem preocupante, abaixo de 50%, de formandos que não terminam os seus cursos no tempo previsto, o que, obviamente é um dos “pontos alvo” a carecer de melhoria.

A recolha de dados é efetuada através do software de gestão de matrículas/resultados escolares (JPM) anualmente.

No período pós-formativo a maioria dos formandos procura integrar o mercado de trabalho.

A recolha de dados é efetuada anualmente através de contacto telefónico/e-mail.

Relativamente à questão da área na qual estão a exercer a sua atividade profissional, a situação é mista, sendo que, nos cursos da área de Comércio, os formandos estão enquadrados na respetiva área, nos restantes cursos a taxa de adequação da área do Curso/empregabilidade é mais baixa, alicerçada sobretudo em dois fatores, a saber, dificuldades de empregabilidade na área geográfica face ao reduzido número de empresas e indisponibilidade dos formandos para se deslocarem da sua área de residência. Recolha anual por contacto telefónico/email.

No item satisfação dos empregadores face aos formandos que integram os seus quadros, não temos dados, principalmente devido à não compreensão por parte destes, da vantagem/necessidade de

partilharem essa informação, que para eles apenas diz respeito à empresa e também face à precariedade da maioria dos empregos. (ação de melhoria 3.3)

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

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

			Participar no Conselho Geral através do seu representante	6 Meses após a conclusão do curso Avaliação dos professores	Plataforma
Pais e encarregados de educação	Externo	Parcial	Participar nas reuniões onde são apresentados os objetivos do PEd. E RI	Início do ano letivo	Atas das reuniões
			Participar nas reuniões da Ass. Pais	No final de cada período letivo	Atas ou registos das reuniões
			Participar no Conselho Geral através dos seus representantes	Reuniões do Conselho geral	Atas das reuniões
Empresas / Instituições	Externo	Parcial		Na definição da oferta formativa	Com todas as Escolas da CIM e com a DGEstE Centro
			Proporcionar a realização da Formação em Contexto de trabalho	Período de realização dos estágios	Celebração de protocolos
			Participar na avaliação da qualidade da formação	Final do estágio do formando	Resposta ao questionário
			Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pela escola.	Março do ano seguinte depois da conclusão do curso	
Autarquia local	Externo	Parcial	Participação nas reuniões do Conselho Geral	Na definição da oferta formativa (Projeto curricular da Escola)	Atas das reuniões do Conselho Geral
			Pronunciar-se sobre as necessidade de formação atendendo ao tecido económico-social e à rede escolar do respetivo território	Na fase de elaboração das candidaturas	Parecer sobre a oferta formativa da escola

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

O enquadramento socioeconómico do concelho de Carregal do Sal e a um nível mais abrangente as motivações, nem sempre adequadas, que levam os formandos a fazer as suas escolhas a nível dos cursos, que na maioria das vezes impede que os encarem com a motivação/empenho mais corretos.

- ✓ Será também necessário criar instrumentos e metodologias de recolha de informação junto dos empregadores, para avaliar o seu grau de satisfação face à prestação profissional dos nossos antigos formandos.
- ✓ Criar um plano de melhoria contínua da EFP (dando resposta às áreas de melhoria I5, A5 e R4)
- ✓ Reajustamento das estratégias delineadas por forma a aumentar as taxas de conclusão dos cursos.
- ✓ Definir uma estratégia de divulgação do SGQ em uso junto dos stakeholders internos e externos (dando resposta às áreas de melhoria I4 e R1).
- ✓ Incremento das ações dirigidas a pais e encarregados de educação para que seja promovida a sua maior cooperação na vida da Escola
- ✓ Criar Observatório de Emprego, coordenado pela EAI, cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos.

### 3.4. Revisão e avaliação do documento base

O Documento Base, sendo um instrumento promotor de maior qualidade da ação educativa, requer um processo avaliativo que permita ajuizar da sua coerência com os princípios, metas e ações nele inscritas e da sua eficácia face aos efeitos esperados. Ao Conselho Geral compete acompanhar e avaliar a execução do mesmo através das metodologias que considerar relevantes implementar. A monitorização do Documento será da responsabilidade da Comissão de Acompanhamento e Avaliação Interna. É competência desta Comissão, também, propor, sempre que necessário, aspetos a melhorar no Documento Base. Para este prevê-se momentos distintos de avaliação: no final de cada ano letivo e no final da sua vigência.

## 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 Carregal do Sal, 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)

Relativamente às metas contratualizadas com o POCH, nomeadamente no que concerne à % de formandos que transitam no 1º ano, está dentro dos parâmetros previstos, > 85%; nos diplomados no final do Curso no tempo previsto, verifica-se um desvio, ou seja, deveria ser de 70% (mas como é um território de baixa densidade, pelo menos 75% de 70%, isto é, 52,5%); estamos ligeiramente abaixo. Por fim a empregabilidade/prosseguimento de estudos nos 6 meses seguintes (75% de 50% = 37,5%) nuns cursos será possível, noutros muito abaixo desse valor.

#### 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

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

- da Direção (análise globalizante dos cursos profissionais)
- do Conselho Geral (critérios de funcionamento e políticas estruturantes do Agrupamento);
- da equipa de autoavaliação do Agrupamento (avaliação global do Agrupamento);
- dos Departamentos Curriculares (avaliação ao nível das diferentes disciplinas, desvios face aos resultados previstos)
- dos Diretores de Curso (dados por curso profissional);
- da equipa SGQ (avaliação do cumprimento dos indicadores EQAVET);
- dos Conselhos de Turma (dados de cada turma);
- do Conselho Pedagógico (dados associados à disciplina, planificação, avaliação);

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

#### 4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A comparação dos resultados obtidos com os resultados do ponto de partida permitirá apontar novos caminhos a seguir. Serão envolvidos todos os docentes do Agrupamento, através do preenchimento

de inquéritos, participação em entrevistas e reuniões e apresentação de sugestões para a melhoria. Os resultados serão dados a conhecer à Diretora, que se pronunciará sobre os mesmos.

#### 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

A divulgação na oferta formativa da escola é feita na página da internet e Facebook do agrupamento e através de flyers distribuídos aos alunos da nossa escola e escolas vizinhas. Este esforço de divulgação é ainda complementado por visitas de divulgação dos nossos cursos nas escolas do concelho que estão na nossa área de influência.

Tem sido realizada anualmente a participação nas feiras Futurália e Qualifica, com participação de empresas e serviços, IEFP e entidades de ensino superior e com participação direta dos alunos.

#### 4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso

##### Fragilidades

- Envolvimento dos Parceiros Externos;
- Parcerias com o parco tecido empresarial/comercial local;
- “Convencer os Parceiros a fornecerem as informações relativas ao grau de satisfação/vínculo laboral Indicador EQAVET 6b(3);
- Envolvência socioeconómica dos formandos a frequentar os cursos (muitos têm familiares no estrangeiro e apenas aguardam pelos 18 anos para emigrarem para junto dos pais);
- Dificuldades em seguir o percurso dos alunos que terminam os seus cursos (muitos emigram);

##### Fatores-chave

- Envolvimento dos stakeholders externos;
- Perceção do tecido empresarial da mais-valia do acolhimento dos formandos;
- Envolvimento dos E. Educação no acompanhamento Escolar dos seus educandos;

## ANEXO 1

INDICADOR	PERIODICIDADE
<b>RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA (Serviços Administrativos)</b>	
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
<b>AGREGADO FAMILIAR (Diretor de Turma)</b>	
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
<b>INDISCIPLINA NA ESCOLA (Diretor de Turma)</b>	
Faltas disciplinares por ano, curso e turma	Trimestral
Processos disciplinares por ano, curso e turma	Trimestral
Suspensões por ano, curso e turma	Trimestral
Presenças da Escola Segura na escola	Trimestral
Roubos e assaltos na escola (e imediações da escola)	Trimestral
Desacatos Bullying Alterações da ordem por ano, curso e turma dos agressores e dos agredidos	Trimestral
<b>ASSIDUIDADE ABANDONO (Diretor de Turma)</b>	

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
<b>DESENVOLVIMENTO E SUCESSO ESCOLAR (Conselho de Turma/AECS)</b>	
Índice de execução do processo educativo (aulas previstas e dadas e módulos concluídos)	Trimestral
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	Anual
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