



DOCUMENTO

BASE

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
ESCOLA PROFISSIONAL DE DESENVOLVIMENTO RURAL DE SERPA

Cofinanciado por:

Nome da entidade formadora

ESCOLA PROFISSIONAL DE DESENVILVIMENTO RURAL DE SERPA

Morada e contactos da entidade formadora

Herdade dos Bemposta – Apartado 26
7830-909 Serpa, Beja

Tel: (+351) 284 540 440
Fax: (+351) 284 540 449
E-mail: escola@epdrs.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Luís Manuel de Matos Barradas

Diretor

Tel: (+351) 284 540 440
E-mail: escola@epdrs.pt

ÍNDICE

1.	Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento	3
1.1.	Fase de Planeamento	3
1.2.	Fase de Implementação.....	3
1.3.	Fase da Avaliação	3
1.4.	Fase da Revisão	4
2.	Apresentação da Instituição	5
2.1.	Natureza e enquadramento.....	5
2.2.	Missão, Visão e objetivos estratégicos	6
2.3.	Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos)	7
2.4.	Stakeholders relevantes	8
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	9
3.	Síntese descritiva da Instituição	10
3.1.	Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)	10
3.2.	Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos <i>stakeholders</i> (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo)	11
3.3.	Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria).....	11
3.4.	Revisão e avaliação do documento base	12
4.	Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).....	13
4.1.	Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)	13
4.2.	Definição do conjunto de indicadores a utilizar.....	13
4.3.	Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	14
4.4.	Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback.....	15
4.5.	Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados.....	15
4.6.	Fragilidades e fatores chave de sucesso	16
	ANEXO 1	17

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

1.1. Fase de Planeamento

Na fase de planeamento, o objetivo consiste na perceção da visão estratégica por parte dos vários elementos que compõem a comunidade educativa da escola. Assim, consideram-se as metas e objetivos, as ações a desenvolver e os correspondentes indicadores a monitorizar. Procura-se, também, alinhar as políticas europeias, nacionais e regionais, criando um sistema articulado entre os objetivos e as metas estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores selecionados.

Nesta fase, serão também consideradas as parcerias e as iniciativas de cooperação com outras organizações, exteriores a escola, sempre que se afigure valorizável.

O plano de ação serve de trave mestra às mudanças a introduzir, em função dos resultados obtidos pelos indicadores selecionados, em articulação com os procedimentos de avaliação externa, avaliação interna/ autoavaliação, bem como as ações de melhoria que a escola tem implementado ao longo dos anos.

1.2. Fase de Implementação

Nesta fase, processa-se o envolvimento de toda a comunidade educativa, no que concerne à informação dos objetivos e metas projetadas nas diversas fases e níveis do processo. Assim, pretende-se orientar esforços e recursos humanos e financeiros para alcançar as metas estabelecidas pela escola.

No processo de implementação, procura-se efetivar o diálogo regular e contínuo com os parceiros externos de forma informal e ou formal, com o objetivo de promover o esforço da melhoria contínua da qualidade da oferta formativa da escola.

1.3. Fase da Avaliação

Nesta fase, o processo de avaliação pauta-se por dois momentos: avaliação dos resultados e avaliação dos processos.

Estes momentos acontecem regularmente e permitirão, numa lógica de interatividade e melhoria contínua, identificar boas práticas e áreas de melhoria.

No processo de avaliação, para além da recolha e análise dos indicadores de qualidade, serão efetuadas auscultações sobre a satisfação dos vários intervenientes da comunidade educativa. Esta informação será relevante no processo de apoio à decisão e implementação de eventuais sugestões e melhorias e possibilidades de intervenção.

1.4. Fase da Revisão

A partir dos resultados obtidos, serão elaborados planos de ação que levarão à revisão das práticas e à redefinição de opções estratégicas, sempre que seja necessário.

O processo de melhoria contínua da organização, que engloba a avaliação / ação e que se pretende desenvolver de forma continuada, deverá ocorrer numa perspetiva de envolvimento da comunidade educativa em que a participação dos sujeitos e a transparência do processo devem ser guias orientadores.

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento

A Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa (EPDRS) tem a sua sede na Herdade da Bemposta, concelho de Serpa e dista 2 km desta cidade.

A existência de condições únicas na região quer de estruturas físicas, quer de recursos humanos dá à escola uma dimensão regional e até nacional, em áreas como a agricultura, as agroindústrias (azeite e queijo) e a construção civil tradicional, mas também com a nova atividade na área dos equinos com a existência do centro hípico de 3 estrelas e a instalação de 2 ha de vinha que permitirão no futuro lançarmos uma marca de vinho e, finalmente, o regadio associado ao perímetro de rega de Serpa em que a Herdade da Bemposta está inserida.

Esta é uma questão central para a projeção da escola, a que se associa uma cultura empresarial e de proximidade com a dinâmica pedagógica que a tornam um caso modelo.

A EPDRS ministra cursos considerados relevantes para o desenvolvimento rural, local e regional, de acordo com as especificidades das formações, e com as necessidades detetadas na região. Anualmente serão analisadas as diferentes opções de formação que tenham em conta os princípios indicados no número anterior, podendo a escola, para além do Ensino Profissional, abrir outros tipos de formação que vão ao encontro das necessidades da região.

Sendo desde sempre a função principal da escola a oferta de ensino profissional, desenvolveu-se ao longo da vida desta instituição uma matriz pedagógica que tem como suporte a estrutura modular. Este modelo consubstancia-se no seguinte:

- Organização do currículo por módulos;
- O módulo é a unidade de aprendizagem, é autónoma e permite ao aluno adquirir um conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes;
- Desenvolve-se com base em princípios psicopedagógicos cognitivistas, construtivistas e humanistas:
 - A aprendizagem é influenciada pelo que o aluno já sabe, relacionando a sua experiência com a nova informação;
 - O aluno é o centro do processo, respeitando-se a individualidade e a liberdade do mesmo.

Esta conceptualização pressupõe uma forte ligação aos contextos de trabalho e á prática do trabalho de projeto, metodologias ativas do tipo indutivo.

O desenvolvimento curricular constrói-se a partir dos seguintes referenciais:

- Perfil profissional;
- Perfil de formação;
- Referencial de emprego e profissão.

Como já tinha sido referenciado um dos aspetos relevantes do modelo utilizado pela EPDRS é a abordagem utilizada de dois instrumentos consignados na legislação em vigor para o ensino profissional, que são a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e a Prova de Aptidão Profissional (PAP).

Cofinanciado por:

Estes instrumentos têm sido desenvolvidos e melhorados a partir da experiência de mais de 27 anos de colocação de alunos em empresas e do desenvolvimento de projetos de âmbito internacional ligados à temática da alternância, como instrumento fundamental da prática pedagógica profissionalizante.

Ainda neste contexto, é relevante o papel do apoio educativo e a valorização de determinados parâmetros da avaliação, quer na perspetiva do reforço das competências sociais, quer no combate ao abandono e insucesso escolares. Trata-se de garantir um ambiente propício ao sucesso escolar e profissional dos nossos alunos. Propõe-se a este nível a consulta do regulamento da Operacionalização da Avaliação no Processo de Ensino Aprendizagem (In www.epdrs.pt – Organização Interna)

Com base na análise swot, a orientação estratégica que a EPDRS considera mais adequada é aquela que permita manter ou aumentar a população escolar, numa visão mais alargada do local para o regional ou até para o nacional, melhorando sistematicamente os indicadores de qualidade e garantir a participação de toda a comunidade escolar na vida da escola.

Em conclusão, pretende-se:

- A diversificação da oferta formativa e do tipo de cursos, com centralidade no ensino profissional;
- A promoção de uma imagem forte da escola como Centro de Desenvolvimento Rural de âmbito regional e inter-regional.
- O envolvimento de todos os atores no processo educativo como forma de fortalecimento da cultura de escola profissional.

2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos

Visão

A escola será uma referência regional na formação e ensino no âmbito do Desenvolvimento Rural, pelo impacto da qualidade da formação dos seus alunos e pelos seus princípios de serviço público, ética e responsabilidade.

Missão

Satisfazer as necessidades de formação da população numa perspetiva de oportunidades de sucesso escolar e profissional, com vista a dar resposta à procura de recursos humanos qualificados em áreas específicas do Desenvolvimento Regional.

Objetivo Central

Melhorar as competências chave dos alunos.

Objetivos Estratégicos

- Promover a melhoria dos resultados escolares;
- Desenvolver dinâmicas de autonomia e responsabilidade nos alunos;
- Melhorar os impactos dos contextos de trabalho na formação global dos alunos

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

São órgãos de administração e gestão da escola os seguintes:

- O conselho geral

Composto por 11 elementos distribuídos da seguinte forma:

- a) Docentes: 4 representantes;
- b) Alunos: 1 representante (assegurado por um aluno maior de 16 anos de idade);
- c) Pessoal não docente: 1 representante;
- d) Pais/encarregados de educação: 2 representantes;
- e) Autarquia: 2 representantes;
- f) Comunidade local: 1 representante

- O diretor

- O conselho pedagógico

A composição do conselho pedagógico consagra a participação do diretor, dos coordenadores de departamento curricular e demais estruturas de coordenação e supervisão pedagógica e de orientação educativa, assegurando uma representação pluridisciplinar e das diferentes ofertas formativas, num máximo de 9 elementos, assim distribuídos:

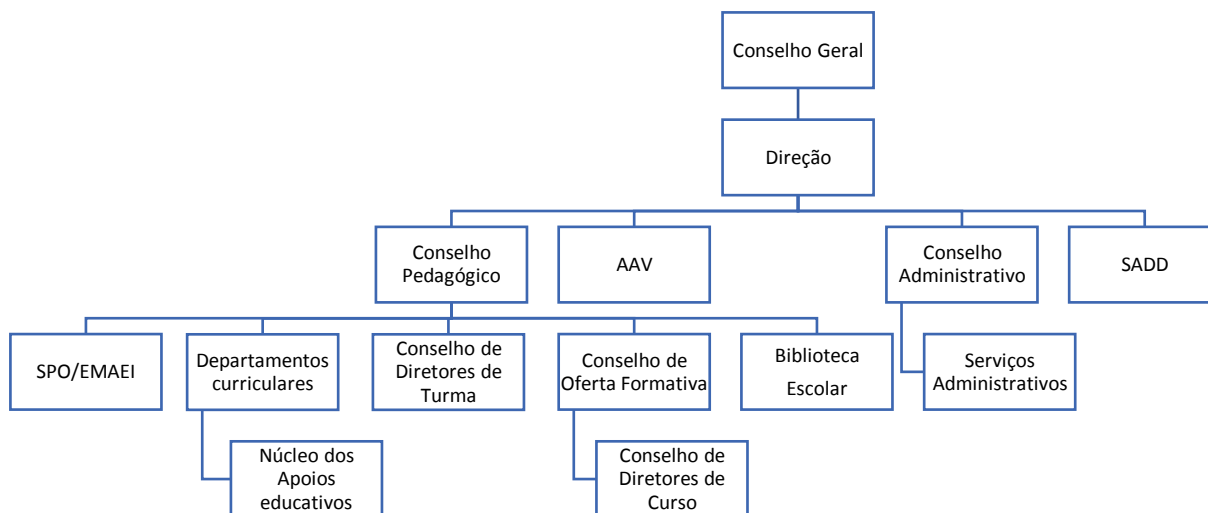
- O diretor;
- O coordenador do departamento Sociocultural;
- O coordenador do departamento de Ciências;
- O coordenador do departamento de Tecnologias;
- O coordenador dos diretores de turma;
- Os coordenadores de oferta formativa;
- O professor bibliotecário;
- O psicólogo escolar

- O conselho administrativo

Tem a seguinte composição:

- a) O diretor que preside;
- b) O subdiretor ou adjunto do diretor, por ele designado para o efeito;
- c) O chefe dos serviços administrativos, ou quem o substitua.

Organograma



2.4. Stakeholders relevantes

De acordo com o documento "Orientação Metodológica nº 1", o modelo de Garantia e Melhoria EQAVET recomenda a existência de *stakeholders* internos e externos. Neste sentido, foram definidos os seguintes representantes.

Stakeholders internos

- Responsável pela gestão da instituição
- Representante dos alunos no Conselho Geral
- Representante dos Encarregados de Educação no Conselho Geral
- Representante dos Professores no Conselho Geral
- Representante do Pessoal Não Docente no Conselho Geral

Stakeholders externos

Os *stakeholders* externos contactados para participar na implementação do Plano de Qualidade do quadro EQAVET são instituições com relevância administrativa e/ou económica no concelho de Serpa e relacionadas com as áreas de formação implementadas na escola.

A seleção destes *stakeholders* teve duas motivações principais: por um lado, a sua conexão com as áreas de formação da escola e, por outro, a proximidade geográfica, que possibilita um trabalho mais estreito em parceria, sempre que haja necessidade de partilha ou troca de informação. Os *stakeholders* externos são:

- Câmara Municipal de Serpa;

Cofinanciado por:

- Associação de Agricultores do Concelho de Serpa;
- Queijaria Guilherme;
- Rota do Guadiana;
- Personalidade de reconhecido mérito na área de formação profissional de Gestão Equina.

A forma de abordagem dos parceiros, inclusive em período de isolamento social causado pela pandemia da COVID19, mantém-se ligada ao processo de comunicação da escola quer através da página oficial quer por contactos mais individualizados, tais como o e-mail, o telefone e ou ainda a reunião presencial (ou por videoconferência no período de confinamento).

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

A atual oferta formativa da escola está vocacionada para as áreas consideradas prioritárias para a região e para o desenvolvimento regional e em conformidade com as atividades económicas majoritárias da região. Esta oferta é discutida anualmente em Reunião de Rede, sendo posteriormente publicado pela DGEstE o documento *Rede de oferta de Cursos Profissionais* para o ciclo de formação seguinte.

No presente ano letivo (2019/2020), a oferta formativa da EPDRS é constituída pelos seguintes cursos:

- Técnico de Gestão Equina (TGE);
- Técnico de Produção Agropecuária (TPA);
- Técnico Vitivinícola (TVV);

Na tabela 1, pode verificar-se a distribuição dos alunos por curso e por turma, à data de elaboração do presente documento.

Curso	Ano	nº de turmas	nº de alunos por turma	nº de alunos por curso
TGE	1º	0,5	15	35
	2º	0,5	8	
	3º	0,5	12	
TPA	1º	2+0,5	25+25+9	141
	2º	0,5+0,5	17+16	
	3º	2+0,5	23+20+6	
TVV	2º	0,5	11	11

Tabela 1 - Distribuição dos alunos por curso e turma

3. Síntese descritiva da Instituição

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

Nos últimos 5 anos, a EPDRS não tem apresentado uma percentagem preocupante de formandos que não realizaram um percurso direto: segundo os dados INFOESCOLA, cujo universo de análise não é o mesmo do que o da escola, a nível interno, os formandos do triénio 2014/17 apresentam uma taxa de conclusão de 68%; os formandos do triénio 15/18 apresentam uma taxa de conclusão de 57%, mas a análise interna do indicador PERCENTAGEM DE ALUNOS QUE CONCLUEM O ENSINO PROFISSIONAL EM TRÊS ANOS OU MENOS, que tem por universo todos os alunos inscritos no 1.º ano de formação no início do triénio, remete para os seguintes resultados: triénio 15/18 – 97% de conclusão; triénio 16/19 – 89% de conclusão; triénio 17/20 – 92% de conclusão.

A escola tem mantido resultados melhores do que os nacionais, sendo o resultado do histórico de 92,6% de percursos diretos. A recolha é realizada anualmente, no final do ano letivo e terminado o processo de Avaliação Sumativa extraordinária, passado o 1.º período após a conclusão do triénio, e após as fases de provas do 2.º e 3.º período. Não se considera mote de ação de melhoria.

Verifica-se, com base nos dados do Indicador EQAVET 5a, que a maioria dos formandos prossegue estudos e ou entra no mercado do trabalho e na vida ativa. Também se percebe que a área de estudo e ou emprego desenvolvido está inserido na mesma linha do que a do curso de formação frequentado na escola. Percebe-se, igualmente, através do Indicador EQAVET 6a, que os formandos trabalham, essencialmente, por conta de outrem. A recolha é realizada por inquérito, mas nem sempre é possível obter as respostas no tempo previsto para a análise de dados. Aí é necessário estabelecer outros canais de comunicação externa para cumprir o objetivo da recolha de dados atempada e repetida ao longo de vários semestres após a conclusão do curso.

Perante a escassez de resposta por parte de empregadores, a escola tem recorrido aos monitores da Formação em Contexto de Trabalho cujo grau de satisfação tem sido objeto de análise e base para o tratamento do Indicador EQAVET 6b³. Da última leitura de dados, relativamente aos alunos do curso 2015/2018, 96,4% dos monitores demonstraram-se satisfeitos e muito satisfeitos. No que diz respeito aos alunos do curso 2016/2019, 98% dos monitores traduziram a sua satisfação positiva e muito positiva face aos desempenhos dos formandos. E relativamente aos formandos do triénio 2017/2020, a taxa de satisfação mantém-se inalterável. Junto dos monitores, a recolha é feita com a participação dos alunos em formação e dos docentes orientadores da escola que, em meados da FCT, solicitam o preenchimento de um questionário por parte dos monitores. Relativamente aos empregadores, a recolha é realizada por inquérito, mas nem sempre é possível obter as respostas no tempo previsto para a análise de dados. Aí é necessário estabelecer outros canais de comunicação externa para cumprir o objetivo da recolha de dados atempada e repetida ao longo de vários semestres após a conclusão do curso.

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

Os *stakeholders* serão contactados antes do arranque de um novo ciclo de formação e sempre que houver momentos de monitorização e reflexão, quer em reuniões formais para o efeito quer através de dispositivos de recolha de sugestões e ou opiniões acerca do nível de eficácia da ação escolar.

No presente momento, está a ser elaborado um calendário onde se prevê que a Prova de Aptidão Profissional (PAP) e a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) sejam realizadas de forma a terminar no final do segundo período, para os cursos de Técnico de Produção Agropecuária (TPA) e Técnico de Gestão Equina (TGE). No curso de Técnico Vitivinícola (TVV), devido à necessidade de os alunos executarem atividades em adega, o início da FCT e PAP teve lugar no mês de agosto, ou seja, no início da vindima.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua é fundamental o envolvimento permanente dos vários *stakeholders*, internos e externos. Assim, procuraremos envolver os *stakeholders* em todos os níveis de intervenção.

É imprescindível que sejam criados momentos de partilha através de encontros/reuniões/focus group. Estes momentos serão suficientes para a recolha de sugestões e delineação de estratégias de melhoria.

A Direção, representada na equipa SGQ, irá dirigir o Sistema de Avaliação da Qualidade ao longo de todo o processo, definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade EQAVET e controlar a execução das diversas etapas.

A equipa, coordenada por um membro da Direção, será responsável pela fase de planeamento, recolhendo informações quanto às expectativas dos formandos e do mercado junto dos *stakeholders*. A implementação ficará a cargo dos Diretores de Curso e Diretores de Turma, assim como dos Coordenadores de Departamento, identificando as ações de formação e de apoio aos formadores. Esta última fase ficará ainda a cargo dos empregadores, no que diz respeito ao alinhamento das competências escolares com as competências exigidas no mercado de trabalho. A avaliação ficará a cargo da Equipa SGQ que contará com o apoio da equipa de Avaliação Interna da escola e dos Diretores de Turma, na recolha e tratamento da informação (neste registo recorrem-se a documentos Excel para a sistematização da informação).

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

Com vista à melhoria do processo de regulação interna dos diversos procedimentos, a escola decidiu construir um modelo de avaliação /Sistema de Garantia de Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para o Ensino e Formação Profissional (EQAVET). Este órgão resulta de órgão interno de Avaliação Interna.

Cofinanciado por:

A partir do presente ano letivo, os dados da Avaliação Interna, coordenados pela Equipa SGQ e na dependência direta do Diretor, realizará a monitorização dos processos internos e o alinhamento do Sistema de Qualidade com o referencial EQAVET.

Serão realizadas recolhas e tratamentos sistemáticos dos dados, permitindo uma caracterização dos alunos à entrada (1º ano) do ciclo de formação, do sucesso das suas aprendizagens, do absentismo e do abandono/desistência, bem como da avaliação final do ciclo de formação e do acompanhamento do percurso dos alunos pós-conclusão da formação.

Haverá necessidade de reforçar as seguintes áreas:

- Processos de monitorização e avaliação de projetos e parcerias da escola;
- Meios de comunicação interna e externa da escola;
- Envolvimento dos alunos, pais e E.E. na vida da escola;
- Plano de Formação/Capacitação do Pessoal Docente e Não Docente da escola;
- Processos de acompanhamento das turmas.

Para além dos indicadores decorrentes do processo de alinhamento com o EQAVET, a escola centra igualmente a sua atenção, numa lógica preventiva, nos RESULTADOS ESCOLARES e SOCIAIS, na ASSIDUIDADE e na DISCIPLINA.

Existe também um conhecimento empírico de alguns meandros da instituição, decorrente de uma longa experiência em formação, e que é apropriado para a resolução de problemas sem, no entanto, ser o alicerce de práticas consolidadas e evidentes no Plano de Melhoria.

3.4. Revisão e avaliação do documento base

O documento-base é revisto e avaliado pela equipa SGQ EQAVET e engloba a consulta, sempre que necessário, a todos os stakeholders internos e externos.

Esta revisão ocorre anualmente, estando prevista uma avaliação geral da sua concretização no final do triénio de implementação.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa, 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) da EPDRS e do sistema 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.

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

A definição de objetivos e análise dos mesmos está vertida no Plano de Ação de Melhoria, onde se procura contextualizar as atividades a desenvolver com as metas contratualizadas com o POCH e outras que tenham relevo para a estratégia interna da Escola.

Este plano de ação foi realizado numa primeira fase para implementar o SGQ, com um conjunto de indicadores circunscrito, mas prevê-se que se alarguem os eixos de análise com o aprofundamento dos processos ora encetados com este processo, e que passarão por:

- Aumentar a % de conclusão dos cursos no período previsto (percursos diretos);
- Aumentar a % de conclusão dos cursos até 31 de dezembro do ano da conclusão do curso;
- Diminuir a % de desistências e abandonos;
- Melhorar os canais de acompanhamento na colocação dos diplomados e na sua ocupação;
- Melhorar os canais de acompanhamento dos empregadores;
- Participar na consecução de objetivos ao abrigo das políticas ministeriais.

4.2. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Seguem-se os indicadores fixos do Sistema EQAVET (4a, 5a, 6a e 6b), paralelamente com indicadores que sirvam a observação da consecução dos objetivos ao abrigo das políticas ministeriais (Sucesso escolar e social; Disciplina; Absentismo; Educação Inclusiva) e os que acompanham as ações de melhoria:

1 -Melhorar os processos de monitorização e avaliação de projetos e parcerias da escola: % de projetos e parcerias com níveis muito satisfatórios de satisfação dos *stakeholders*

2 -Melhorar os meios de comunicação interna e externa da escola: definição clara e adoção de percursos de comunicação formais que sejam do conhecimento de todos os *stakeholders* e eliminação do “ruído” comunicativo informal e da redundância comunicativa.

3 -Melhorar o envolvimento dos alunos, pais e E.E. na vida da escola: % de pais e EE em atividades da vida da escola; % de alunos envolvidos nas atividades da vida da escola.

4 -Melhorar o Plano de Formação/Capacitação do Pessoal Docente e Não Docente da escola: criação de um plano anual de formação/capacitação e monitorização do mesmo no final de cada ano letivo.

5 -Melhorar os processos de acompanhamento das turmas: definição clara e adoção de estratégias partilhadas de acompanhamento das turmas com o estabelecimento de um guião de DT e Conselhos de Turma

A – Manter a taxa de 95% de sucesso escolar na realização dos módulos;

B – Melhorar a % de alunos com a média de 12 ou mais valores nos módulos;

C – Melhorar a % de alunos com média de 12 ou mais valores no comportamento;

D – Diminuir a % de MDS;

E – Diminuir a taxa de IPPE;

F – Aumentar a % de alunos da Educação Inclusiva com sucesso escolar e social;

G – Manter acima dos 85% a taxa de percursos diretos da escola (POCH/IGE).

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

Área de intervenção	Planeamento	Implementação	Avaliação/Revisão
Abandono escolar e absentismo	Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos diretores de turma e na realização de atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação	<p>Envolver os Diretores de Turma e os outros formadores na deteção do abandono escolar numa fase precoce</p> <p>Reforçar o papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os Diretores de Turma na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos;</p> <p>Envolver a psicóloga da Escola para que esta promova sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo</p>	<p>Proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação</p> <p>Procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes</p>

		do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.	
Taxa de colocação após certificação	Intensificar o relacionamento com as entidades empregadoras através de sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de avaliação.		
Satisfação dos empregadores	Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho destes Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras em relação às competências a melhorar nos formandos		

4.4. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback

Os dados são recolhidos pela Equipa de Autoavaliação, anualmente, no que diz respeito aos indicadores EQAVET, com base na informação decorrente dos conselhos de turma de final de ano letivo, Diretores de Curso e Núcleo dos Apoios Educativos.

Trimestralmente, a autoavaliação tratará dos indicadores ligados às políticas ministeriais, sempre que seja possível a recolha. Esta última deriva da reflexão dos conselhos de turma e da Coordenação dos Diretores de turma, tal como dos departamentos curriculares, coordenação de Oferta Formativa e Cursos, da Direção e do contributo das estruturas que são facilitadores da ação docente. Serão igualmente aplicados questionários de satisfação aos stakeholders internos e externos.

Os resultados serão apresentados em Conselho Pedagógico para, a partir daí, serem divulgados aos departamentos, CDT, Pessoal não Docente, Representantes dos alunos e EE e Conselho Geral. Sempre que necessário, haverá sessões de divulgação de informação junto de estruturas que possam necessitar de explicações mais dirigidas.

4.5. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

Os resultados trimestrais e ou anuais são alvo de um processo de reflexão em reuniões das estruturas que compõem a escola e ou que acompanham o seu trabalho.

A reflexão acerca dos resultados pode permitir a auscultação de todos os intervenientes no processo de formação e aprendizagem dos alunos, os quais poderão dar sugestões de melhoria a aplicar no plano de trabalho da equipa de autoavaliação.

O Diretor da escola, após receber toda a informação da equipa de autoavaliação, valida o plano de trabalho da equipa e ou solicita algumas alterações, outorgando a autonomia necessária para o seu desenvolvimento.

Os dados da escola são analisados trimestralmente, quando dizem respeito ao referencial do ministério da educação. Anualmente, realiza-se a análise dos dados EQAVET.

Os resultados alcançados são analisados em reuniões de estruturas.

Anualmente, a informação sobre o emprego e formação profissional será divulgada no site da Escola.

A informação será transmitida pelos canais formais de comunicação interna e externa a instituir.

4.6. Fragilidades e fatores chave de sucesso

As fragilidades que vamos antevendo nos nossos processos são alvo de intervenção direta pelas ações de melhoria a implementar, assim como as boas práticas que partilhamos internamente. Já no que respeita a outros fatores que, ainda que não estando sob a nossa esfera de intervenção, afetam diretamente o desempenho dos nossos processos – importa que sejam elementos identificados para estruturar as nossas decisões. Assim, ao nível das fragilidades que se anteveem na implementação do SGQ EQAVET, destacamos a dificuldade de oferecer uma oferta formativa diversificada e que vá ao encontro das escolhas dos formandos.

Destacamos algumas das fragilidades sentidas ao longo do desenvolvimento do processo (e que se tornaram mais evidentes com a pandemia):

- Uma parte significativa de docentes não é do quadro, o que dificulta a linha de continuidade que se almeja num processo de melhoria;
- A não adesão por parte de alguns parceiros internos e ou externos, denotando-se por vezes alguma falta de envolvimento dos mesmos (essencialmente externos);
- Dificuldade de estabelecer parcerias com o parco tecido empresarial/comercial local;
- “Convencer” os Parceiros a fornecerem as informações relativas ao grau de satisfação / vínculo laboral (indicador EQAVET 6b3);
- Dificuldades em seguir o percurso dos alunos que terminam os seus cursos

No lado da análise da garantia do sucesso de todo o processo de implementação do SGQ estará intimamente ligada à capacidade da escola, em conjunto com os seus stakeholders (internos e externos), fazer uma reflexão contínua sobre os dados que vão sendo apurados, relativamente a cada um dos indicadores em questão, de forma a reorientar estratégias e a melhorar, de forma sustentada, a qualidade do seu serviço. A par destes fatores, consideramos pertinente destacar também:

- A informação detalhada de todos os passos do processo;
- A simplificação dos procedimentos;
- As estratégias de envolvimento de todas as partes interessadas no processo.

ANEXO 1

Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola (sugestões e sistematização de indicadores já trabalhados...)

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
N.º de alunos com subsídio de refeição, alojamento, transporte, entre outros	Anual
Número de alunos que usufruem das medidas da EDUCAÇÃO INCLUSIVA (DL 54/2018)	Anual
AGREGADO FAMILIAR	
Habilitações dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Situação profissional dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Composição do Agregado Familiar	Anual
Nº de Encarregados de Educação que contactaram o DT	Período Letivo
Nº de Encarregados de Educação que estiveram presentes nas reuniões de pais	Período Letivo
INDISCIPLINA NA ESCOLA	
Faltas disciplinares por ano, curso e turma	Mensal
Processos disciplinares por ano, curso e turma	Mensal
Suspensões por ano, curso e turma	Mensal
Presenças da Escola Segura na escola	Mensal
Roubos e assaltos na escola (e imediações da escola)	Mensal
Desacatos - Bullying - Alterações da ordem - por ano, curso e turma dos agressores e dos agredidos	Mensal
ASSIDUIDADE – ABANDONO	
N.º de faltas (justificadas e injustificadas) por ano escolar, curso e disciplina.	Período letivo
N.º alunos excluídos por faltas por ano escolar e curso	Anual
Nº de anulações de matrícula por ano escolar e curso	Anual
Taxas de abandono escolar por ano escolar e curso	Anual
N.º de transferências solicitadas para outros estabelecimentos de ensino por ano escolar e curso	Anual

Cofinanciado por:

INDICADOR	PERIODICIDADE
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	Período letivo
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 internas dos alunos, por disciplina	Período letivo
Sucesso dos alunos com problemas disciplinares	Período letivo
Sucesso dos alunos submetidos a medidas de recuperação	Período letivo
Número de módulos feitos e em falta por 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