

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

Escola Secundária de Amarante

Morada e contactos da entidade formadora

Avenida General Vitorino Laranjeira, 592

4600-018 Amarante

Telef: 255410190

Fax: 255432149

e-mail: geral@esamarante.edu.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Fernando Fernandes de Sampaio

Diretor

diretor@esamarante.edu.pt

DOCUMENTO BASE – QUADRO EQAVET



(QUADRO DE REFERÊNCIA EUROPEU DE GARANTIA DE QUALIDADE – QUADRO EQAVET)

IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS DE GARANTIA DE QUALIDADE PARA A EDUCAÇÃO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS

Índice

PARTE I – Apresentação da entidade Escolar	5
1. Natureza da instituição e seu contexto	5
2. Missão e visão da instituição	6
3. Organograma de responsabilidades da instituição	6
4. Tipologia dos <i>stakeholders</i> relevantes para a instituição	7
4.1. <i>Stakeholders</i> internos	7
4.1.1. Conselho Geral	7
4.1.2. Diretor	7
4.1.3. Conselho Pedagógico	7
4.1.4. Conselho Administrativo	7
4.1.5. Departamentos Curriculares	7
4.1.6. Departamentos não curriculares	8
4.1.7. Centro Qualifica	9
4.1.8. Centro de Formação de Associação de Escolas de Amarante e Baião	9
4.1.9. Pessoal docente e não docente	10
4.1.10. Alunos	10
4.2. <i>Stakeholders</i> Externos	11
5. Identificação da atual oferta de educação e formação profissional de nível 4 para jovens (tipologia, cursos e número total de turmas)	11
5.1. Oferta formativa no ano letivo 2019/2020	12
6. Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET	12
PARTE II – Processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	14
1. Justificação da oferta de educação e formação profissional face às necessidades/tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional	14
2. Identificação dos objetivos estratégicos para a qualidade da oferta de educação e formação profissional e das metas a atingir	14
3. Identificação dos <i>stakeholders</i> internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional (responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento)	18
3.1. <i>Stakeholders</i> Internos	18
3.2. <i>Stakeholders</i> externos	19
4. Identificação dos indicadores em uso	19
4.1. Número de alunos com ingresso nos cursos EFP 2014/17	20
4.2. Indicador nº 4a) - Taxa de conclusão em cursos EFP	20
4.3. Indicador nº 5a) -Taxa de diplomados de EFP no mercado de trabalho	22

4.4. Indicador nº 6a): Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	23
4.5. Indicador nº 6b3) – Grau de satisfação dos empregadores	23
5. Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores	24
6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, tendo em conta as quatro fases do ciclo de qualidade.	25
Exemplo das questões formuladas no processo de autoavaliação da escola realizada anualmente a todos os stakeholders internos	26
7. Identificação dos mecanismos de controlo (por ex. alertas rápidos) e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional	27
8. Metodologia para análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e para a definição das melhorias a introduzir na gestão da educação e formação profissional, em colaboração com os stakeholders	27
9. Identificação do modo de apresentação das conclusões da autoavaliação e dos respetivos mecanismos de divulgação	27

PARTE I – Apresentação da entidade Escolar

“Somos uma Escola onde se vive o presente antecipando o futuro”

1. Natureza da instituição e seu contexto

A Escola Secundária de Amarante é uma escola não agrupada de considerável dimensão, com oferta educativa e formativa diversificadas de nível básico e secundário, é sede do Centro de Formação de Associação de Escolas de Amarante e Baião e integra, também, um Centro Qualifica.

A população discente é caracterizada por uma grande diversidade académica, social e económica, em que mais de 60% dos seus alunos usufrui de apoios da Ação Social Escolar e pertence a famílias com reduzidos níveis de escolarização; uma boa parte dos restantes integra uma classe média que também regista algumas dificuldades económicas e muito poucos integram a denominada classe média alta.

O seu corpo docente é muito estável, profissionalmente qualificado, havendo necessidade de recorrer, residualmente, a técnicos especialistas para a lecionação de disciplinas de carácter técnico, muito específico, em que não existe grupo de docência legalmente constituído.

Pertencem ao quadro da escola 41 funcionários não docentes, repartidos pelas categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional e um Psicólogo. Trata-se de pessoal experiente na função, mas a justificar também, em algumas situações específicas, devidamente identificadas, um acompanhamento especial e algum investimento na sua capacitação para o exercício de funções tecnicamente mais exigentes.

A escola foi, recentemente, intervencionada pela Parque Escolar ficando dotada de excelentes instalações. Ao nível de equipamentos, a escola encontra-se genericamente bem equipada para os cursos que leciona e possui recursos tecnológicos adequados e capazes de promover um bom funcionamento do ato pedagógico.

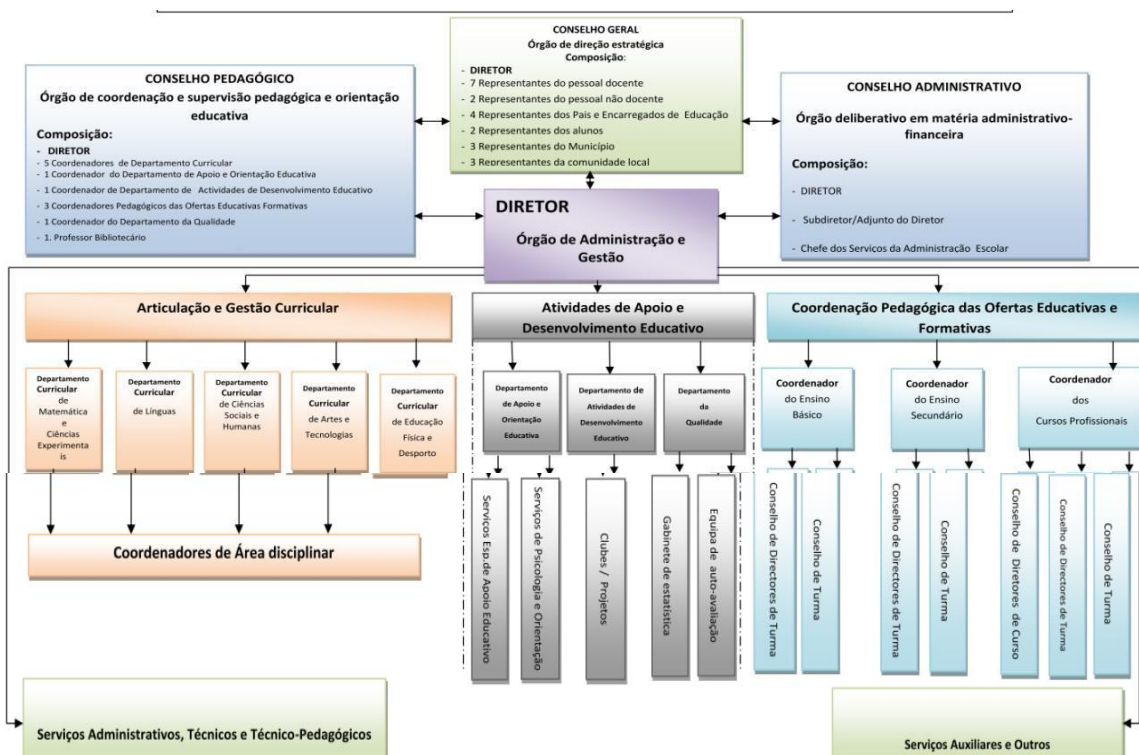
2. Missão e visão da instituição

MISSÃO - Prestar à comunidade um serviço educativo e formativo de qualidade, garantindo um ambiente participativo, aberto, integrador/inclusivo e inovador, numa escola reconhecida pelo seu humanismo, com valores, centrada na pessoa e na sua dignidade e pautada por elevados padrões de exigência e responsabilidade, valorizando o prosseguimento de estudos e a integração no mundo do trabalho e tendo como lema “Ser uma escola onde se vive o presente, antecipando o futuro”.

VISÃO - Ser uma escola para todos onde se ensina e aprende com prazer e de referência no âmbito regional:

- i) Pela formação cívica e sucesso académico, social e profissional dos seus alunos;
- ii) Pela satisfação dos alunos e famílias, dos seus docentes e não docentes e da comunidade em geral;
- iii) Pela qualidade do seu ambiente interno e das suas relações externas.

3. Organograma de responsabilidades da instituição



4. Tipologia dos *stakeholders* relevantes para a instituição

4.1. *Stakeholders* internos

4.1.1. Conselho Geral

O Conselho Geral é o órgão de direção estratégica, responsável pela definição das linhas orientadoras da atividade da escola, assegurando a participação e representação da comunidade educativa. É composto por sete representantes do pessoal docente; dois representantes do pessoal não docente; quatro representantes dos pais e encarregados de educação; dois representantes dos alunos, do ensino secundário; três representantes do município; três representantes da comunidade local, designadamente de instituições, organizações e atividades de carácter económico, social, cultural e científico e, pelo Diretor, que participa nas reuniões do Conselho Geral, sem direito a voto.

4.1.2. Diretor

O Diretor é o órgão de administração e gestão da escola nas áreas pedagógicas, cultural, administrativa, financeira e patrimonial, sendo coadjuvado no exercício das suas funções por um Subdiretor e por dois Adjuntos, nos termos legais.

4.1.3. Conselho Pedagógico

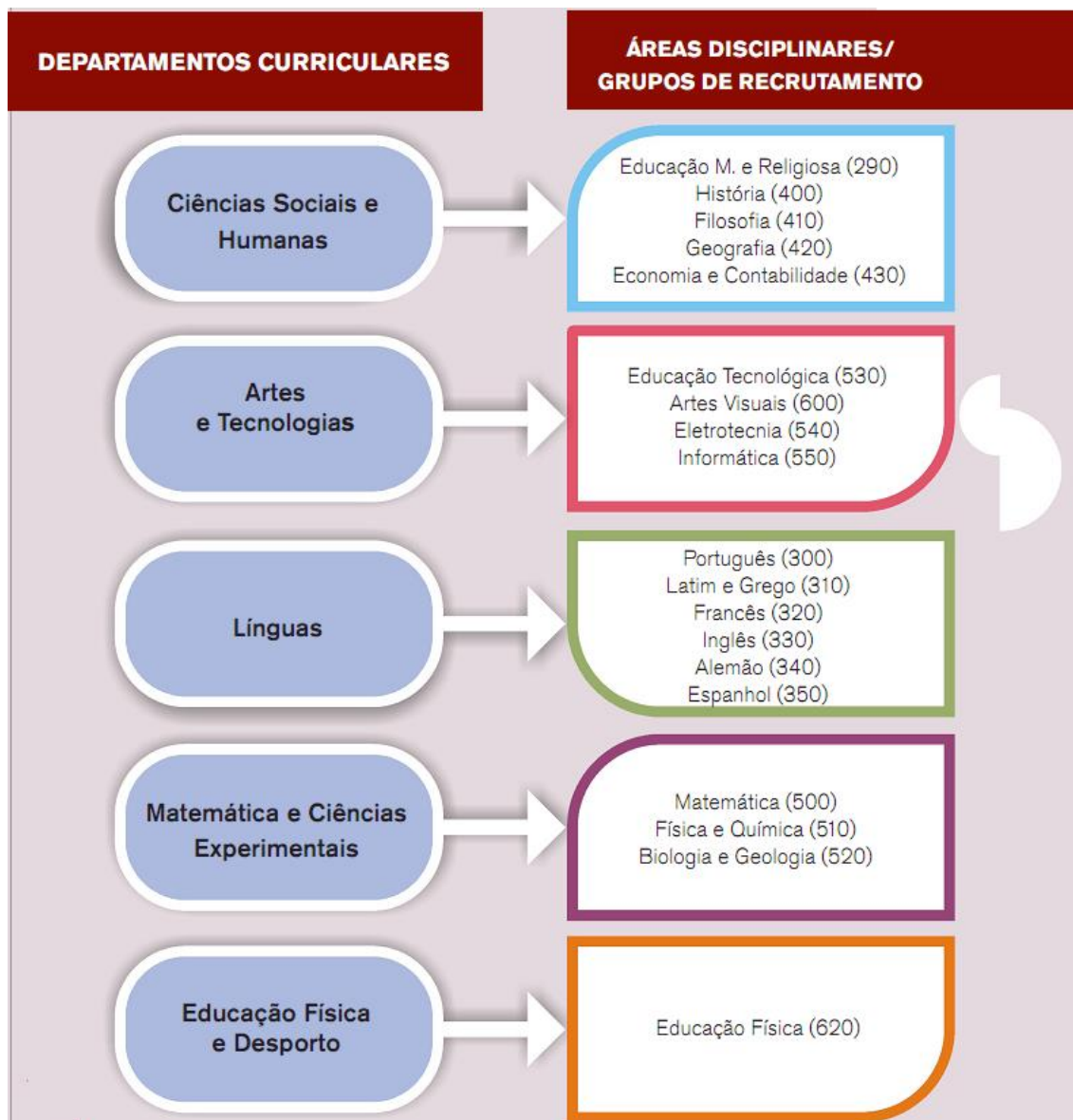
O Conselho Pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa da escola, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, de orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente.

4.1.4. Conselho Administrativo

O Conselho Administrativo é o órgão deliberativo em matéria administrativa financeira da escola, nos termos da legislação em vigor.

4.1.5. Departamentos Curriculares

Os Departamentos Curriculares são estruturas de coordenação e supervisão pedagógica que apoiam o Conselho Pedagógico e o Diretor, cabendo-lhes assegurar a articulação curricular e promover a cooperação entre os docentes.



4.1.6. Departamentos não curriculares

4.1.6.1. Departamento de Apoio e Orientação Educativa (DAOE)

O Departamento de Apoio e Orientação Educativa dos alunos integra o Gabinete de apoio ao Aluno (GAA) e os Serviços de Psicologia e Orientação (SPO).

4.1.6.2. Departamento da Qualidade

Este Departamento integra o gabinete de análise estatística e a equipa de autoavaliação. Tem como principais competências a monitorização dos resultados escolares, a nível interno e externo, bem como do abandono e da assiduidade dos alunos. É ainda responsável pela monitorização dos percursos académicos dos alunos, após a conclusão do seu ciclo de estudos e pela monitorização do Plano de Melhoria da Escola.

4.1.6.3. Departamento de Desenvolvimento Educativo (DDE)

O Departamento de Desenvolvimento Educativo inclui todas as iniciativas que, no quadro do Projeto Educativo, visam proporcionar aos alunos atividades de complemento e desenvolvimento curricular e educativo. Inclui-se no âmbito do DDE, entre outros, a Educação para a Saúde, contemplando a vertente da Educação Sexual, o Desporto Escolar, o Plano Nacional do Cinema e o Programa ERASMUS+.

4.1.6.4. Coordenação Pedagógica das Ofertas Educativas e Formativas

A harmonização de procedimentos e otimização de esforços, em matéria da coordenação pedagógica e das ofertas formativas, cabe às estruturas de coordenação pedagógica do Ensino Básico, de coordenação pedagógica do Ensino Secundário e de coordenação pedagógica dos Cursos Profissionais e/ou outros de dupla certificação.

A orientação pedagógica dos alunos do ensino profissional é assegurada pelos Conselhos de Turma e Conselhos de Curso, presididos respetivamente pelos Diretores de Turma e Diretores de Curso.

4.1.7. Centro Qualifica

Os Centros Qualifica enquanto estruturas do Sistema Nacional de Qualificação assumem um papel determinante na construção de pontes entre os mundos da educação, da formação e do emprego, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

O Centro Qualifica, promovido pela Escola Secundária de Amarante, responde territorialmente aos concelhos de Amarante e Baião, na NUT III – Tâmega e Sousa e a Mesão Frio na Nut III – Douro, concelhos de grande proximidade geográfica e com boas vias viárias, a que acresce uma boa relação institucional, resultante duma vontade expressa dos parceiros em integrar o projeto. Dispõe de um coordenador, duas psicólogas a tempo integral e de vários professores do quadro da escola, num total de aproximadamente 90 horas semanais.

4.1.8. Centro de Formação de Associação de Escolas de Amarante e Baião

O Centro de Formação de Associação de Escolas de Amarante e Baião (CFAEAB) tem como missão proporcionar formação contínua, no cumprimento do Regime Jurídico da Formação Contínua, ao Pessoal Docente, de todos os níveis de ensino, e ao Pessoal Não Docente, em exercício de funções nos agrupamentos de escolas/escola não agrupada associados, apostando na qualidade, na excelência e na inovação como motores para a

formação dos profissionais da educação, de forma a promover o sucesso educativo dos alunos e a excelência do serviço público de educação. Este Centro conta com a colaboração de um Coordenador, um assistente técnico a tempo inteiro e, desde o ano letivo 2018/19, conta com o apoio de um docente em regime de mobilidade para apoio e acompanhamento do Programa de Autonomia e Flexibilidade Curricular.

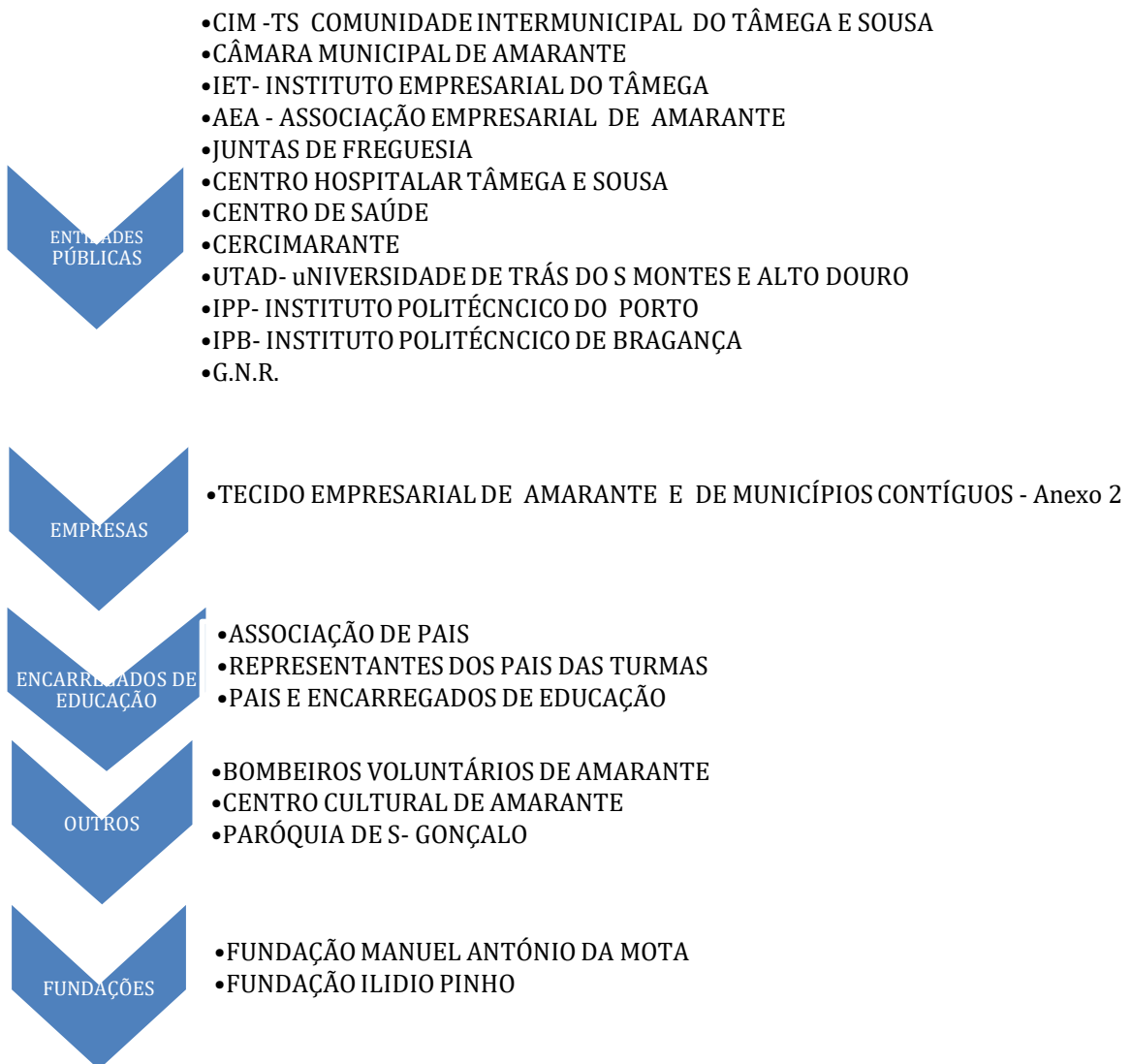
4.1.9. Pessoal docente e não docente

		Masculino	Feminino
Docente	Quadro de Escola	38	60
	Contratados	8	9
	Técnicos Especializados	5	4
Não Docente	Técnico superior (Psicóloga)		1
	Assistentes Administrativos	2	9
	Assistentes Operacionais	9	21

4.1.10. Alunos

NÚMEROS TOTAIS			
		TURMAS	ALUNOS
ENSINO BÁSICO	REGULAR	13	345
ENSINO SECUNDÁRIO	CH	22	538
	PROF	14	312
TOTAL		49	1195

4.2. Stakeholders Externos



5. Identificação da atual oferta de educação e formação profissional de nível 4 para jovens (tipologia, cursos e número total de turmas)

A oferta formativa da nossa escola é articulada em rede, tendo em conta as necessidades estratégicas de qualificação para o território. Para o efeito, são importantes as reuniões com os órgãos municipais, empresas parceiras, entidades empregadoras e os relatórios de fontes locais, nacionais, bem como de fontes europeias.

5.1. Oferta formativa no ano letivo 2019/2020

AEF	Curso - Designação	Turmas/Alunos no ano letivo (2019/20)							
		1º Ano		2º Ano		3º Ano		Total	
		Nº Turmas	Nº Alunos	Nº Turmas	Nº Alunos	Nº Turmas	Nº Alunos	Nº Turmas	Nº Alunos
344	Técnico de Contabilidade	1	16	1	14	1	25	3	55
811	Técnico de Restaurante Bar	1	7					1	7
729	Técnico Auxiliar de Saúde	1	21	1	21			2	42
525	Técnico de Mecatrónica Automóvel	1	16	1	24	1	17	3	57
481	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	1	17	1	23	1	16	3	56
522	Técnico de Energias Renováveis			1	12	1	14	2	26
523	Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores	1	16	1	22	1	23	3	61

Estes cursos estão em diferentes situações perante o Catálogo Nacional de Qualificações. Assim temos:

a) Todos os nossos cursos profissionais, à exceção do curso profissional de técnico de gestão de equipamentos informáticos, têm já a sua componente técnica organizada nas UFCD's do respetivo referencial.

b) O curso de técnico de gestão de equipamentos informáticos também já está adaptado a UFCD's, mas aguarda a conclusão do processo de reestruturação pela ANQEP de acordo com o Anexo III da Circular nº 3/ANQEP/2015 e com a Portaria nº 74-A/2013 de 15 de fevereiro e da Portaria n.º 235-A/2018, de 23 de agosto.

6. Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET

Com base no diagnóstico da sua realidade, efetuado pela comunidade escolar, e capitalizando o conhecimento das dinâmicas que impulsionam e balizam a sua ação, identificam-se como problemas e necessidades/desafios da escola, mas também como suas oportunidades e potencialidades, os (as) sintetizados (as) na matriz que seguidamente se apresenta:

Problemas	Oportunidades
<p>Fraca valorização da educação escolar por muitos pais e alunos.</p> <p>Falta de motivação de número significativo de alunos.</p> <p>Falta de retaguarda familiar a muitos alunos.</p> <p>Resistência à mudança.</p> <p>Alunos sem tempo para outras atividades.</p> <p>Envelhecimento do corpo docente.</p> <p>Insatisfação do pessoal docente e não docente com as remunerações e expectativas de promoção.</p>	<p>Integração da escola no piloto do Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular.</p> <p>Contrato de autonomia estabelecido com o Ministério da Educação.</p> <p>Funcionamento na escola do Centro de Formação de Associação de Escolas de Amarante e Baião.</p> <p>Funcionamento, na escola, de um Centro Qualifica.</p> <p>Plano Integrado de Combate ao Abandono Escolar e de Promoção do Sucesso Educativo no âmbito da CIM do Tâmega e Sousa.</p> <p>Parcerias e protocolos estabelecidos com diversas entidades, instituições e empresas.</p> <p>Participação no programa Erasmus+.</p> <p>Plano de Inovação.</p>

Necessidades/Desafios	Potencialidades
<p>Capacitação dos docentes para responder aos novos desafios que hoje se colocam ao mundo educativo.</p> <p>Envolvimento dos alunos no processo de ensino e aprendizagem, tornando-os corresponsáveis pela qualidade do seu próprio sucesso.</p> <p>Envolvimento dos pais e encarregados de educação, comprometendo-os no processo educativo/formativo dos filhos/educandos, para que atinjam o perfil do aluno legalmente instituído.</p> <p>Promoção da autonomia e da iniciativa própria das estruturas pedagógicas intermédias e dos docentes em geral.</p> <p>Valorização e promoção da divulgação das atividades e projetos desenvolvidos na escola.</p> <p>Desburocratização do ato pedagógico e investimento na promoção de condições que favoreçam a inovação e a criatividade responsável.</p> <p>Capacitação do pessoal não docente para o exercício de funções tecnicamente mais exigentes.</p>	<p>Instalações escolares seguras, confortáveis e propiciadoras de boas práticas pedagógicas.</p> <p>Existência de laboratórios e oficinas bem equipados, auditórios, uma excelente biblioteca e instalações desportivas modernas e funcionais e excelentes espaços externos de convívio e de lazer.</p> <p>Relações humanas caracterizadas pelo respeito e cordialidade intra e interpares.</p> <p>Diversidade da oferta formativa.</p> <p>Experiência acumulada dos seus órgãos diretivos.</p> <p>Gestão digital de processos pedagógicos e administrativos.</p> <p>Taxas de abandono escolar praticamente nulas.</p> <p>Taxas de sucesso claramente acima da média nacional.</p> <p>Corpo docente estável e empenhado.</p> <p>Diversidade e qualidade das parcerias estabelecidas.</p> <p>Condições técnicas e tecnológicas atuais e propiciadoras de práticas pedagógicas inovadoras, nomeadamente a existência de uma Sala do Futuro.</p>

PARTE II – Processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

1. Justificação da oferta de educação e formação profissional face às necessidades/tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional

Em conformidade com a visão estratégica e a missão adoptada pela ESA, e face aos recursos físicos e humanos existentes, tem-se apostado numa oferta formativa em áreas que permitem seguir uma linha de especialização vocacional e profissional, capaz de competir com as demais escolas da região e oferecer uma formação e qualificação de qualidade.

A oferta formativa é o resultado da auscultação dos agentes locais, regionais de desenvolvimento e de um conjunto de fontes europeias, nacionais e locais (seguindo as orientações preconizadas em sede de reuniões da CIM, NUT e DGEstE).

2. Identificação dos objetivos estratégicos para a qualidade da oferta de educação e formação profissional e das metas a atingir

Objetivos Estratégicos 1 e 2

- Melhorar a qualidade do processo de ensino e aprendizagem e os resultados académicos e sociais, motivando e envolvendo os diversos atores escolares.
- Melhorar os processos de integração/inclusão, continuando o combate ao abandono escolar.

Ações a desenvolver

- Criar projetos temáticos envolvendo as diferentes componentes de formação nos diferentes percursos de formação focando o “saber-fazer”.
- Organizar a “Semana do Projeto” em dois momentos anuais calendarizados para a terceira semana de janeiro e terceira de maio, permitindo a realização de múltiplas atividades em espaços de aprendizagem inovadores, diferenciadores e numa organização espaço/tempo apropriada, que permita aos alunos o desenvolvimento de aprendizagens significativas, tendo em conta o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade

Obrigatória e à saída do curso, partilhando-as com a comunidade educativa e com os *stakeholders* externos.(iniciar no presente ano letivo)

- Promover um encontro para orientação escolar (9º ano) a realizar até ao fim de maio de cada ano.
- Promover um encontro para orientação profissional (12ºano).
- Convidar ex-alunos, empresários para envolvimento da comunidade no processo educativo/formativo.
- Dar continuidade ao processo de monitorização de resultados académicos (sucesso/insucesso, abandono escolar), procedendo à sua análise e incluir ações de melhoria em sede de Departamento e Conselho Pedagógico.
- Dar continuidade ao processo de monitorização de resultados sociais: assiduidade e ocorrências disciplinares dentro e fora da sala de aula - através de um concurso “Mais vale menos” já integrado no PI, em articulação com os membros da Associação de Pais.
- Continuar com a atividade anual do “Dia do Diploma” como forma de premiar o mérito escolar, considerando o desempenho académico e social dos alunos através dos incentivos da Autarquia e da Associação de Pais.
- Realizar, anualmente, pelo menos uma ação de sensibilização para a importância da educação escolar junto dos pais e EE de alunos em risco de abandono.
- Reduzir, em 50%, as faltas injustificadas e de pontualidade.
- Reduzir, em 50%, o número de ocorrências disciplinares dentro e fora da sala aula.
- Reduzir, em 50%, as taxas de abandono nos cursos de dupla certificação.
- Manter a oferta formativa no sentido de manter 6 cursos do ensino profissional.

Objetivo Estratégico 3

- **Capacitar o pessoal docente e não docente para o exercício das suas funções considerando, respetivamente, os novos desafios que hoje se colocam ao mundo educativo e o exercício de tarefas tecnicamente mais exigentes.**

Ações a desenvolver

- Continuar a prática sistemática das necessidades de formação em função do desenvolvimento de projetos instituídos.
- Efetuar, no âmbito do Erasmus+, pelo menos uma candidatura anual à Ação-Chave 1: mobilidade individual para fins de aprendizagem.
- Efetuar, no âmbito do Erasmus+, pelo menos uma candidatura à Ação-Chave 2: cooperação para a inovação e o intercâmbio de boas práticas.

Objetivo Estratégico 4

- **Melhorar e desburocratizar a gestão, capacitando as diferentes estruturas e serviços escolares para o exercício de uma autonomia responsável e motivando os seus atores para a problemática da qualidade.**

Ações a desenvolver

- Reorganizar os processos de ensino e a gestão e desenvolvimento curricular, considerando as oportunidades criadas pelo Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular.
- Proceder à autoavaliação da escola e das suas estruturas e serviços, realizando inquéritos de opinião sobre a satisfação da comunidade relativamente ao funcionamento global da escola.
- Proceder à monitorização dos processos pedagógicos e administrativos que se desenvolvem na escola, considerando o recurso humano adicional atribuído no âmbito do contrato de autonomia estabelecido com o ME.
- Estabelecer vias de comunicação com os pais e encarregados de educação céleres e eficazes e horários para o atendimento semanal personalizado, compatíveis com a sua disponibilidade.

- Proceder à distribuição do serviço docente, considerando a continuidade pedagógica e a empatia professor/turma, sem prejuízo de outros fatores que se mostrem igualmente relevantes, nomeadamente a vontade/apetência para participar em projetos inovadores.
- Proceder à avaliação do Pessoal docente e não docente.
- Motivar a escola para a problemática da qualidade.

Metas a perseguir

- Realizar anualmente um procedimento de autoavaliação da escola e das suas estruturas e serviços.
- Elaborar horários letivos que permitam a concretização de todos os projetos interdisciplinares e de trabalho colaborativo oportunamente apresentados.
- Reduzir tendencialmente a zero as reclamações dos utentes dos diferentes serviços escolares relativamente à qualidade do seu funcionamento.
- Reduzir, em 50%, durante o período de vigência do PE, os tempos de resposta às solicitações que não possam ser atendidas de imediato e os erros e omissões que possam prejudicar a administração educativa e/ou os utentes dos serviços.
- Garantir uma comunicação imediata com os EE quando tal se justifique e o seu atendimento presencial em horário previamente estabelecido ou outro possível quando solicitado.
- Avaliar o pessoal docente e não docente nos termos legais, considerando os contributos individuais para o cumprimento dos objetivos e metas do Projeto Educativo com referência aos resultados alcançados de forma contextualizada.
- Criar e aplicar um sistema próprio de gestão da qualidade.

Indicadores de medida e avaliação

- Resultados do processo de autoavaliação.
- Diferencial entre horas letivas previstas e horas letivas efetivamente dadas pelos professores.

- Estatísticas relativas aos processos pedagógicos e administrativos desenvolvidos na escola.
- Reclamações apresentadas na escola no livro de reclamações e/ou outras de distribuição do serviço docente.
- Modelo de gestão da qualidade em aplicação na escola.

3. Identificação dos *stakeholders* internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional (responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento)

3.1. Stakeholders Internos

Designação	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Direção da Escola.	Dirigir o sistema de avaliação da Qualidade.	Ao longo do processo.	Atas das reuniões.
Conselho Pedagógico.	Estabelece objetivos e metas, bem como a definição de novas metas e estratégias (planos de melhoria).	Ao longo do processo.	Atas das reuniões.
Departamento da Qualidade/Gabinete da Estatística.	Recolha de informação através das mais variadas fontes: questionários, programa informático, reuniões, tratamento de dados, elaboração de relatórios e divulgação de resultados.	Ao longo do processo.	Tratamento de: questionários; - dados do programa informático INOVAR: - registo de informação - elaboração de relatórios e participação na divulgação de dados.
Coordenadores de Departamento. Diretores de Curso. Monitor de Estágio.	Elaboração de um relatório a ser apresentado ao Conselho Pedagógico, com propostas de metas a atingir perante os resultados obtidos. Participam na recolha de informação, nomeadamente, junto das empresas.	Ao longo do processo.	Relatório anual de monitorização.
Alunos.	Propostas de sugestões de melhoria. Sugestões/envolvimento de sugestões de melhoria. Respondem aos diversos inquéritos aplicados.	Ao longo do processo.	Respostas recebidas.
Departamento de Apoio e Orientação Educativa (DAOE).	Promover a inclusão escolar e a sua orientação vocacional.	Ao longo do processo.	Relatório final em cada momento avaliativo dos alunos intervencionados.
Departamento de Desenvolvimento Educativo (DDE).	Proporcionar aos alunos atividades de complemento e desenvolvimento curricular e educativo. Inclui-se no âmbito do DDE, entre outros, a Educação para a	Ao longo do ano letivo.	Plano de Atividades.

	Saúde, contemplando a vertente da Educação Sexual, o Desporto Escolar, o Plano Nacional do Cinema e o Programa ERASMUS+.		
Diretores de Turma.	Promover orientação pedagógica aos alunos.	Ao longo do ano letivo.	Atas ou registos de participação.

3.2. Stakeholders externos

Designação	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Associação de Pais.	Participar nas reuniões onde são apresentados os objetivos estratégicos do projeto educativo e do guia de alinhamento do projeto EQAVET.	Início do ano letivo.	Atas ou registos das reuniões.
Pais e Encarregados de Educação.	Participar nas reuniões de acolhimento aos Encarregados de Educação e nas reuniões de avaliação com os DT.	Início do ano letivo e no final de cada semestre letivo.	Atas ou registos das reuniões.
Empresas e/ou Instituições.	Proporcionar a realização de estágios curriculares. Participar na avaliação da qualidade da formação. Avaliar as competências dos trabalhadores (formandos-FCT).	Período de realização de estágios. Avaliação final da FCT.	Celebração de protocolos. Caderneta do aluno.
Autarquias locais.	Pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e a rede escolar do território.	Na definição da oferta formativa.	Parecer sobre a oferta formativa da escola.

4. Identificação dos indicadores em uso

Conforme indicação da ANQEP (orientação metodológica nº 1 de 07/outubro/2015), neste primeiro ciclo de implementação do Quadro EQAVET são analisados um conjunto de três indicadores, dos dez indicadores EQAVET, que vão permitir obter informação para a fase de revisão no processo cíclico de melhoria contínua da EFP.

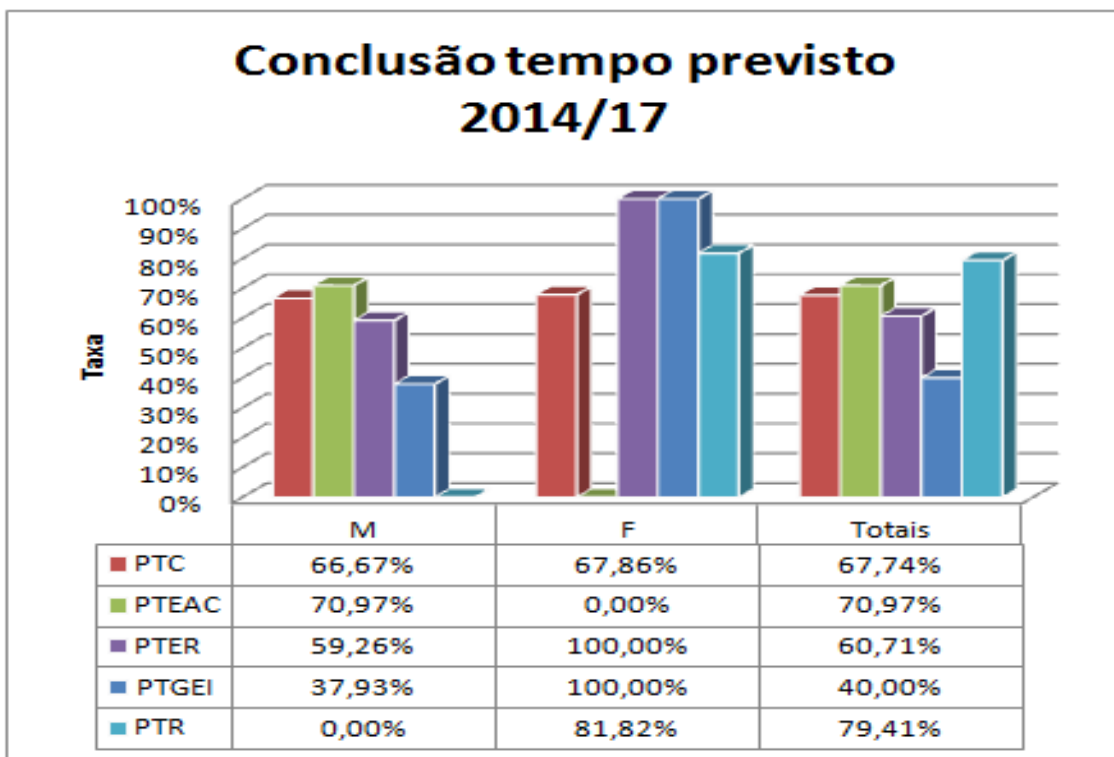
4.1. Número de alunos com ingresso nos cursos EFP 2014/17

	M	F	Totais
■ PTC	3	28	31
■ PTEAC	31	0	31
■ PTER	27	1	28
■ PTGEI	29	1	30
■ PTR	1	33	34

4.2. Indicador nº 4a) - Taxa de conclusão em cursos EFP

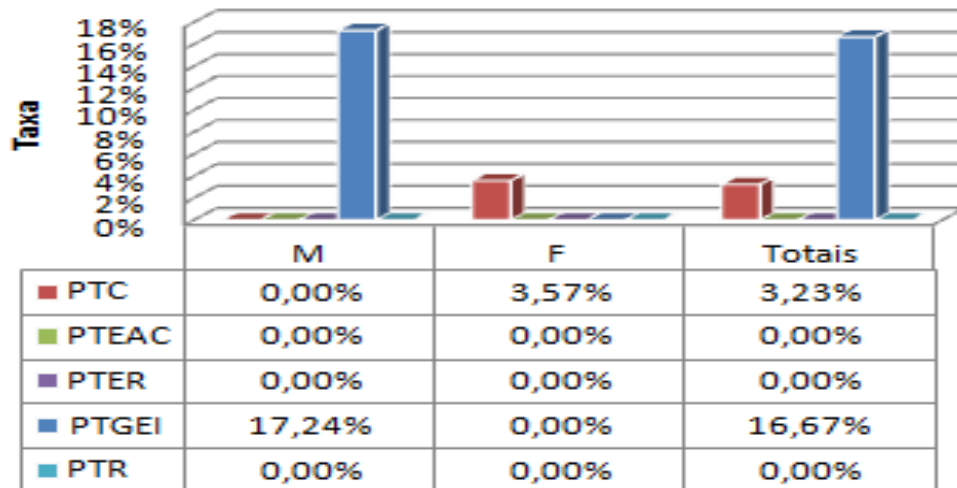
a) Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos alunos que ingressam nesses cursos.

- Conclusão no tempo previsto
- Conclusão após tempo previsto
- Taxa de desistência
- Taxa global de conclusão dos cursos de EFP



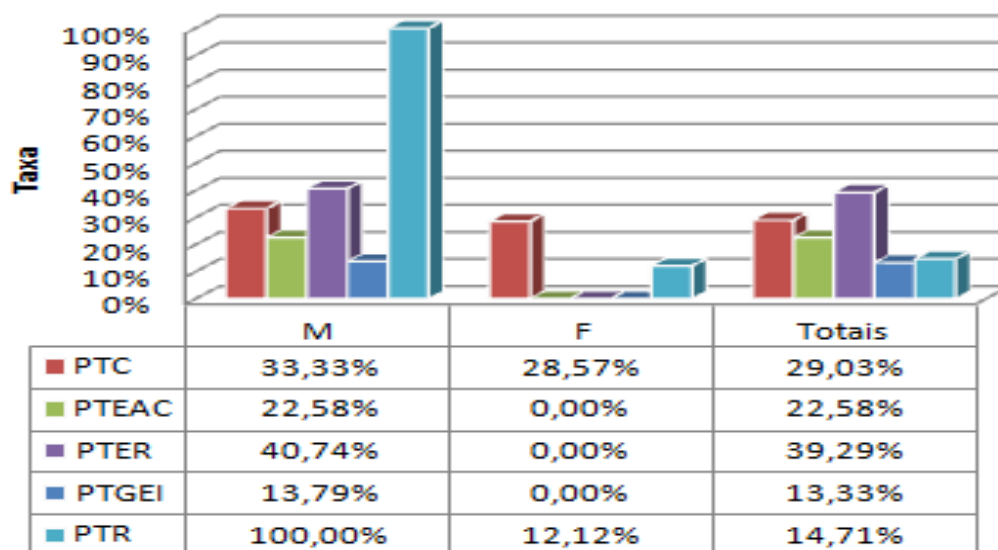
Taxa de conclusão no tempo previsto dos cursos EFP 2014/17

Conclusão após tempo previsto 2014/17

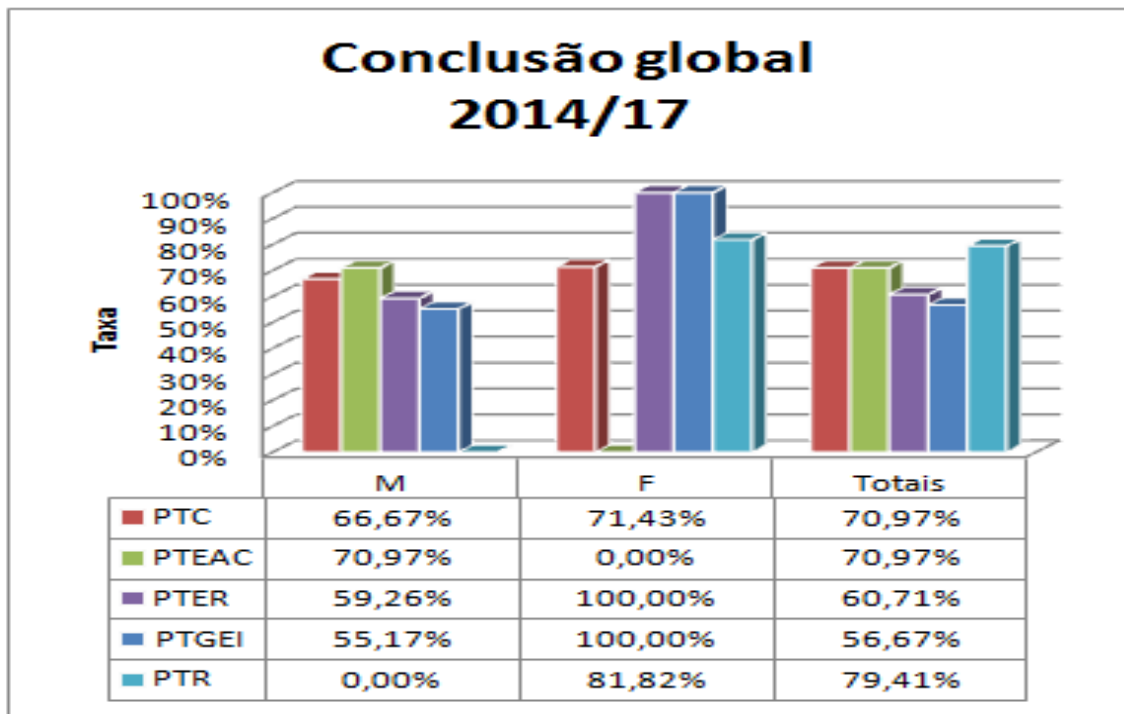


Taxa de conclusão após o tempo previsto dos cursos EFP 2014/17

Desistência 2014/17



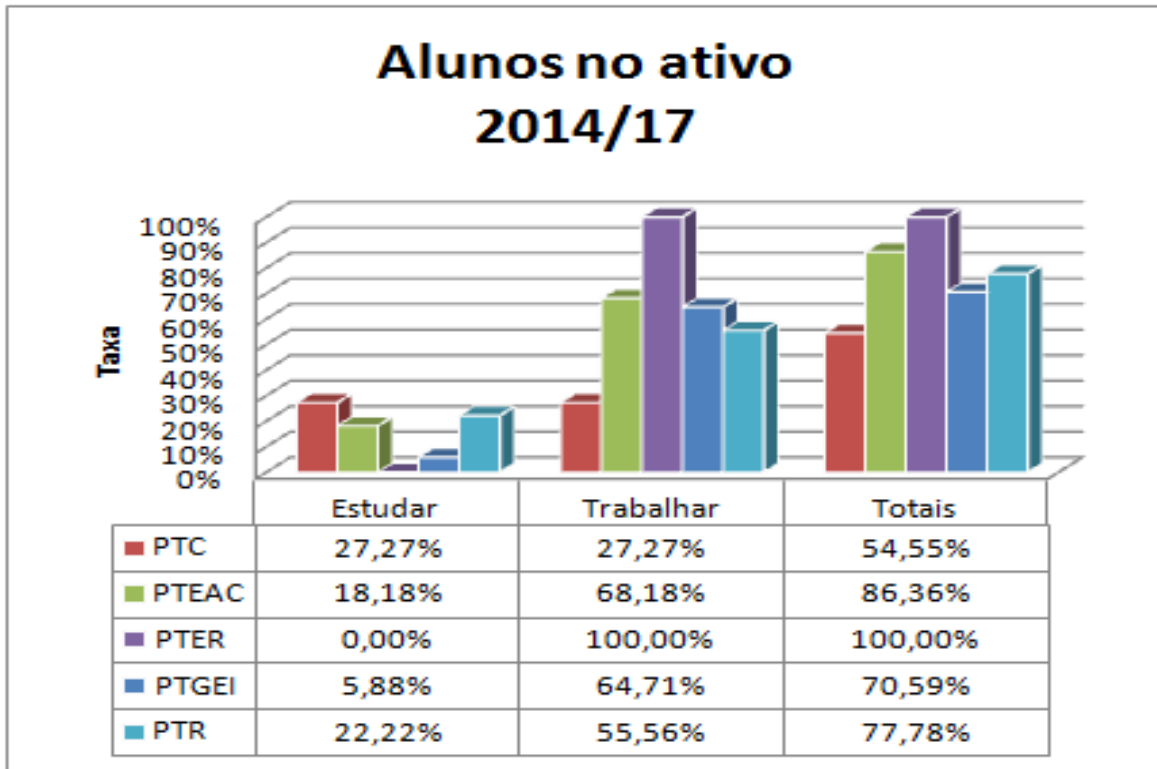
Taxa de alunos que desistiram dos cursos EFP 2014/17



Taxa de conclusão global dos cursos EFP 2014/17

4.3. Indicador nº 5a) -Taxa de diplomados de EFP no mercado de trabalho

Percentagem de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.



Taxa de alunos que concluíram os cursos EFP 2014/17 e estão no ativo

4.4. Indicador nº 6a): Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

Percentagem de alunos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso EF que concluíram.

Existe um formulário criado para a recolha destes dados

Link: <https://forms.gle/a7TNATHceZRSwAEF9>

4.5. Indicador nº 6b3) – Grau de satisfação dos empregadores

- a) Taxa de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na área do curso.
- b) Taxa de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completam um curso de EFP e que trabalham numa área diferente do curso.
- c) Taxa média de satisfação dos empregadores face aos estagiários.

Obs: Apesar de já estar implementado uma metodologia de forma a monitorizar a satisfação das entidades empregadoras, ainda não existem dados suficientes que permita obter a taxa referida em b). No caso da alínea c) esta taxa pode ser obtida a partir da avaliação final da FCT.

5. Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores

Os elementos são recolhidos pela equipa responsável pelo projeto EQAVET, que compilará, num relatório final, toda a informação recolhida através dos diferentes instrumentos aplicados pelos/aos diferentes *stakeholders*.

Indicadores	Processo de recolha	Momento da Recolha	Momento do tratamento
Percurso Escolar à entrada.	Aplicação do questionário de caracterização da turma/alunos.	Início do ano letivo.	Até final de outubro.
Absentismo.	INOVAR Informações prestadas pelos DT.	Final de cada semestre.	Até final de julho.
Módulos não realizados.	Programa de Gestão pedagógica INOVAR.	Final de cada semestre.	Até final de julho.
Desistências.	INOVAR Informações prestadas pelos Diretores de Curso.	Final de cada semestre letivo (se aplicável) ou final do ano letivo.	Até final de julho.
Taxas de Transição	Informações prestadas pelos DT – Reuniões finais de avaliação.	Final do ano letivo.	Até final de julho.
Avaliação do percurso formativo.	Questionários aos alunos (10º, 11º, 12º). Diretor de curso – Reuniões finais de avaliação.	Final do ano letivo.	Até final de julho.
Taxa de Conclusão.	Programa de Gestão Pedagógica INOVAR Pautas finais de curso.	Reuniões de avaliação final.	Departamento da Qualidade.
Taxa de Empregabilidade/Prosseguimento de Estudos.	Aplicação de questionário aos alunos solicitados pelos Diretores de curso.	Após 6 meses da conclusão do curso – dezembro.	janeiro - Departamento da Qualidade.
Utilização de competências adquiridas no local de trabalho.	Inquérito às empresas a ser aplicado pelo Diretor de curso ou acompanhante da FCT.	Final do estágio.	Até outubro - Departamento da Qualidade.
Avaliação das empresas/instituições onde decorre a FCT.	Aplicação de questionário a ser aplicado pelo Diretor de curso ou acompanhante da FCT.	Final da FCT (setembro/outubro).	Até outubro - Departamento da Qualidade.
Grau de Satisfação dos empresários/empregadores acerca das competências manifestadas na FCT.	Aplicação de questionário de satisfação empresário/empregador – competências formandos.	12 meses após a conclusão do curso.	Até fevereiro do ano seguinte.
Avaliação dos formadores.	Aplicação de questionário a ser aplicado pelo Diretor de turma aos formandos.	Até final de maio.	junho/julho.

E, também, é feita uma avaliação sistemática dos resultados escolares. No balanço trimestral das avaliações modulares é feita uma avaliação em conselhos de turma e pelos diferentes Departamentos, sendo os resultados discutidos em sede de Conselho Pedagógico.

6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, tendo em conta as quatro fases do ciclo de qualidade.

Inicialmente e para que se compreendesse a necessidade de estabelecer um modelo de garantia de qualidade alinhado com modelo de avaliação utilizado na ESA, foi indispensável que todos os intervenientes, relevantes no processo, conhecessem as premissas deste modelo de gestão de qualidade, para que se conseguisse a sua participação e mobilização empenhada.

Foi, por isso, necessário que, primeiro, se divulgassem e analisassem os documentos de orientação, emanados pela ANQEP, relativas à Educação e Formação Profissional (EFP) em geral, tanto das políticas europeias como das nacionais e, em particular, os que dizem respeito às questões da garantia e melhoria da qualidade da EFP e que se encontram no site www.qualidade.anqep.gov.pt/instrumentos.asp. Estes documentos-chave que constituem uma base para o trabalho a desenvolver, foram ainda difundidos a os diferentes públicos-alvo, onde foram explicitados os objetivos, o ciclo de qualidade e as suas fases, a importância e o papel dos diferentes *stakeholders*, os critérios gerais e os indicadores utilizados e/ou a utilizar neste modelo de garantia de qualidade.

O ciclo de qualidade é realizado anualmente e inicia-se com a elaboração do Plano Anual de Atividades (PAA) por ano letivo, aportados no Projeto Educativo (PE) definido para o triénio, Plano de Inovação (PI) e Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular (PAFC).

Estes documentos de planeamento constituem os planos de ação estratégica da escola. Reporta-se ainda a esta fase, o tratamento de dados, produzido pelo Gabinete da Qualidade em julho. Esta informação tem como propósito a avaliação/monitorização do cumprimento das Prioridades, Objetivos e Metas da Escola para o ano letivo em causa, bem como a avaliação/monitorização do grau de execução do Plano Anual de Atividades. É o resultado da análise dos relatórios solicitados a todas as estruturas de orientação educativa e pedagógica, no final do ano letivo, complementados e suportados por outros documentos que se consideraram necessários, tais como os Planos de Turma, Projeto Educativo, relatórios das Direções de Curso e os Balanços das Avaliações finais dos cursos profissionais lecionados, bem como do tratamento estatístico dos questionários de satisfação.

São tidas em conta algumas conclusões consideradas relevantes, identificadas como situações alvo de melhoria.

A fase de implementação tem como ponto de partida, a comunicação a todos os intervenientes dos objetivos e metas definidas no PAA, onde estão contemplados os objetivos, as metas, as estratégias, as atividades a desenvolver, a respetiva calendarização, de modo a assegurar a participação e o comprometimento de todos os intervenientes.

Os resultados são analisados e identificados em sede de Conselho Pedagógico com a identificação de desvios, sendo divulgados à comunidade escolar.

O PAA é operacionalizado a partir do Projeto Educativo da Escola (PE) que constitui, por sua vez, o documento de autonomia, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão, onde estão representados todos os *stakeholders*.

Os órgãos de administração e gestão da escola monitorizam o desenvolvimento dos planos de atividades e a equipa de avaliação vai acompanhando o seu desenvolvimento pelas estruturas intermédias, avaliando e divulgando os resultados.

Pretende-se que a autoavaliação seja realizada e partilhada de forma contínua, por todas as estruturas e órgãos da escola, tendo em conta a melhoria das estratégias de ensino e aprendizagem e resultados obtidos, dando origem à revisão/elaboração de novos planos de ação.

Exemplo das questões formuladas no processo de autoavaliação da escola realizada anualmente a todos os *stakeholders* internos

Link's: <https://forms.gle/g9eAJyErAqeTkrPy9>

<https://forms.gle/9uLyKzzfFgNdfK6s8>

<https://forms.gle/NptaafRALSRu3rUh6>

<https://forms.gle/8odBXFiPMw6RK4C26>

7. Identificação dos mecanismos de controlo (por ex. alertas rápidos) e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional

- Aplicação de inquéritos aos alunos diplomados.
- Aplicação de inquéritos de satisfação aos empregadores.
- Aplicação de inquéritos às entidades parceiras da FCT.
- Estabelecimento de contactos com todos os alunos certificados do triénio 2014/2017 para registo de informações acerca da sua atividade profissional.
- Programa de Gestão Pedagógica – INOVAR.
- Atas de reuniões.
- Registos internos de participação.

8. Metodologia para análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e para a definição das melhorias a introduzir na gestão da educação e formação profissional, em colaboração com os *stakeholders*

A monitorização dos resultados escolares passará a fazer-se com uma periodicidade não apenas anual, mas também semestral, sempre que a natureza da meta assim o permita, procurando atuar-se de imediato sobre áreas de importância vital à concretização da meta global definida. Este processo de melhoria contínua, agora delineado é, no nosso entender, um dos pilares, que sustentam qualquer sistema de garantia da qualidade.

9. Identificação do modo de apresentação das conclusões da autoavaliação e dos respetivos mecanismos de divulgação

A estratégia de comunicação e divulgação dos resultados será realizada nos Conselhos de Turma (início do ano letivo), na página institucional da Escola (<http://www.esamarante.edu.pt>), na Reunião Geral de Professores, na Reunião Geral de Receção aos Alunos, na Assembleia Geral de Alunos, na Reunião Geral de Encarregados de Educação, no Programa de Gestão Pedagógica – INOVAR CONSULTA, nos equipamentos que funcionam como rede interna de comunicação, na sala de convívio de alunos com objetivos de

comunicação interna, nas reuniões com as parcerias, com os Encarregados de Educação e com os membros da Associação de Pais, nas redes sociais e através do correio eletrónico institucional.

Neste sentido, a Escola Secundária de Amarante tem como objetivo primordial implementar e organizar o seu sistema de gestão de qualidade com o Quadro EQAVET por considerar ser uma mais-valia para o processo de ensino e aprendizagem dos seus alunos, bem como para a sua plena integração na sociedade a que pertencem e no “Mundo do Trabalho”.

Escola Secundária de Amarante, 13 de novembro de 2020