



**Documento Base**  
(Quadro de referência europeu de garantia de qualidade –  
Quadro EQAVET)

# Implementação de sistemas de garantia de qualidade para a Educação e Formação Profissionais

**Ano letivo**

**2019/2020**



## Índice

I.	Introdução .....	4
II.	Caracterização da instituição .....	5
1.	Identificação da instituição .....	5
2.	Natureza da instituição e seu contexto .....	5
3.	Visão Missão e Valores .....	6
4.	Análise SWOT .....	7
5.	Eixos orientadores .....	9
6.	Organigrama da instituição .....	10
7.	Identificação da atual oferta de educação e formação profissional (Curso profissional nível 4) .....	10
8.	Justificação da oferta da educação e formação profissional face às necessidades / tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional .....	11
III.	Diagnóstico .....	12
1.	Metodologia do Diagnóstico .....	12
2.	Identificação e tipologia dos <i>Stakeholders</i> internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional .....	14
3.	Resultados do Diagnóstico .....	16
4.	Opções a tomar, em função dos objetivos estratégicos da Organização .....	20
IV.	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 .....	21
1.	Caracterização do Sistema de Garantia da Qualidade .....	21
2.	Identificação das metodologias de participação dos <i>Stakeholders</i> internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional .....	22
	<i>Stakeholders</i> internos: .....	22
	<i>Stakeholders</i> externos: .....	23
3.	Identificação dos objetivos e metas a atingir (a 1 e a 3 anos) na gestão da oferta da educação e formação profissional, de acordo com os objetivos estratégicos do AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA. ....	28
4.	Identificação dos indicadores EQAVET e Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores e descritores .....	29
5.	Identificação dos mecanismos de controlo e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional (por ex. alertas precoces, monitorizações intercalares dos objetivos) .....	30
6.	Modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão), ou seja, 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 .....31

7. 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*. .....33

8. Identificação do modo de definição e disponibilização de informações relativamente à melhoria contínua da oferta da EFP .....33

V. ANEXO 1 – PLANO DE MELHORIAS.....34



## I. Introdução

No enquadramento do decreto-lei nº 92/2014, de 20 de Junho, que estabelece que as escolas profissionais por ele reguladas devem implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, e de acordo com a informação disponibilizada pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, IP), entidade responsável por promover, acompanhar e apoiar a implementação dos sistemas de garantia de qualidade, presente no documento de Orientação Metodológica nº1, as escolas que adotem um modelo de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET devem começar por desenvolver um documento base.

Esse documento base tem como objetivo apresentar a visão estratégica da instituição, o seu compromisso com a qualidade da oferta de educação e formação profissional (EFP) e a caracterização do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET.

A estrutura deste documento base é composta por duas partes essenciais:

- Parte 1, onde se pretende caracterizar o AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA a oferta formativa que disponibiliza e a sua visão e missão estratégica;
- Parte 2, que se refere ao sistema de garantia de qualidade, nomeadamente, a atribuição de responsabilidades, a identificação e envolvimento dos *stakeholders* tidos como relevantes, o processo cíclico de melhoria contínua da EFP através dos indicadores selecionados e, ainda, o modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade.



## II. Caracterização da instituição

### 1. Identificação da instituição

<b>Nome da entidade formadora:</b>		AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA
<b>Morada:</b>		Travessa José Frederico Laranjo 4460 - 343 Senhora da Hora
<b>Contactos:</b>		229 577 800 direcao-sede@agrupamento-sra-hora.net
<b>Responsável pela entidade formadora:</b>	<b>Nome:</b>	Isabel Maria Pinhão Pina
	<b>Função:</b>	Diretora do Agrupamento de Escolas da Senhora da Hora
	<b>Contactos:</b>	229 577 800 direcao-sede@agrupamento-sra-hora.net

### 2. Natureza da instituição e seu contexto

A freguesia em que o Agrupamento se encontra inserido está situada no distrito do Porto, concelho de Matosinhos, sendo que todas as escolas do agrupamento estão localizadas dentro dos limites da freguesia da Senhora da Hora.

No ano letivo de 2012/2013 foi criado o Agrupamento de Escolas da Senhora da Hora, fruto da agregação do Agrupamento Vertical da Senhora da Hora, cuja sede era a Escola Básica da Senhora da Hora, e do Agrupamento de Escolas da Senhora da Hora n.º 2, com sede na Escola Secundária da Senhora da Hora.

O Agrupamento está localizado na freguesia da Senhora da Hora (agora pertencente à União de Freguesias de Senhora da Hora/S. Mamede Infesta), Concelho de Matosinhos. Integram este Agrupamento cinco escolas: uma escola de 3º ciclo e ensino secundário (Escola Sede), uma escola básica de 2º e 3º ciclos, uma escola básica integrada com pré-escolar, 1º e 2º ciclos, e duas escolas do 1º ciclo, que incluem educação pré-escolar.

### 3. Visão Missão e Valores

Constituindo-se a **visão** como o grande “objetivo estratégico” do Agrupamento é nossa aspiração intensificar as relações com parceiros locais e nacionais, iniciar e dar continuidade a projetos de âmbito internacional (por exemplo, *eTwinning*) criando sinergias que promovam, através da partilha de experiências, conhecimento cada vez mais sustentado.

Na perspetiva de uma escola humanista, apoiada nos **valores** entendidos como atitudes e comportamentos adequados e desejáveis no âmbito dos sistemas educativos, queremos encarar a diferença e a heterogeneidade como oportunidades de integração dos saberes de todos os intervenientes no processo de aprendizagem. Ainda no âmbito dos valores, considera-se prioritário reativar o Plano Estratégico de Melhoria das Atitudes e Comportamentos (PEMAC) procurando dar resposta a uma das fragilidades identificadas pela comunidade educativa.

Com muita perseverança e intencionalidade, pretende-se estimular a participação e o envolvimento dos elementos da comunidade educativa nas ações dinamizadas pelo agrupamento ou por outras instituições, potenciando os protocolos e as parcerias. Proporcionar a cada aluno um percurso educativo adequado ao seu perfil que lhe possibilite adaptar-se a novas conjunturas, através da mobilização de competências desenvolvidas ao longo da sua escolaridade obrigatória, constitui-se na **missão** do agrupamento. “**Capacitar para os desafios do futuro**” será o lema orientador da nossa ação.



#### 4. Análise SWOT

Tendo por base a localização das escolas do agrupamento, a oferta formativa, os recursos materiais e humanos, as instalações e equipamentos, as estruturas associativas, as formas de comunicação, o clima de escola, a organização pedagógica e administrativa implementada no agrupamento, entre outros aspetos, foram construídos inquéritos aplicados aos atores representativos da comunidade educativa.

Conjugando as diversas perceções e expectativas que os seus atores (alunos e suas famílias, professores e outros profissionais do agrupamento) demonstram ter para com a “sua escola” elencou-se aquilo que se consideram ser as potencialidades e fragilidades do Agrupamento ao nível do ambiente interno, bem como as oportunidades e condicionantes

Cofinanciado por:



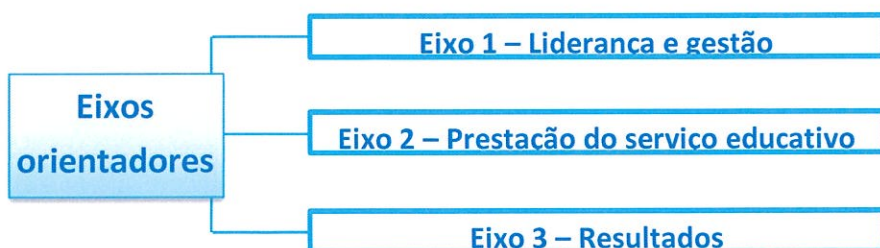


que se identificaram ao nível do ambiente externo ao Agrupamento. O resultado dessa análise apresenta-se na Tabela 2 tendo sido este diagnóstico fundamental para a construção do Plano Estratégico do Agrupamento.

<b>Potencialidades do Agrupamento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relação colaborativa entre professores visando a melhoria dos resultados escolares.</li> <li>● Segurança dos alunos.</li> <li>● Clima de escola.</li> <li>● Organização da escola.</li> <li>● Corpo docente estável, qualificado e com larga experiência.</li> <li>● Associações de Pais/Encarregados de Educação com participação ativa.</li> <li>● Encarregados de Educação presentes na vida escolar dos seus educandos.</li> <li>● Elevado número de parcerias com entidades externas.</li> <li>● Espaços específicos devidamente equipados.</li> <li>● Participação em Projetos de cariz científico-pedagógico ou profissionalizante.</li> <li>● Resultados escolares equiparados aos resultados nacionais no que se refere à avaliação externa, tanto no 3º ciclo como no ensino secundário.</li> </ul>
<b>Fragilidades do Agrupamento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Edifícios escolares a necessitarem de algumas intervenções.</li> <li>● Escassez de vigilância em espaços no interior de algumas escolas.</li> <li>● Dificuldade no cumprimento de regras e instruções por parte dos alunos.</li> <li>● Fragilidade na comunicação interna.</li> <li>● Fragilidade nas práticas de articulação curricular entre ciclos de ensino.</li> <li>● Dificuldade na utilização adequada dos espaços comuns.</li> </ul>
<b>Oportunidades para o Agrupamento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Envolvimento, colaboração e participação da comunidade na vida do Agrupamento.</li> <li>● Relacionamento institucional com novos parceiros.</li> <li>● Localização e acessibilidade à escola.</li> <li>● Recurso a novas metodologias e tecnologias no processo de ensino-aprendizagem.</li> <li>● Recursos humanos com formação variada apta a integrar a bolsa de formadores.</li> <li>● Ampla oferta de formação.</li> <li>● Transferência de competências para a autarquia no que respeita a recursos humanos.</li> </ul>
<b>Condicionantes externos ao Agrupamento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reduzida valorização pelas aprendizagens, por parte dos alunos, com conseqüente aumento de casos de indisciplina.</li> <li>● Reduzida valorização do papel da escola comprometendo o sucesso das aprendizagens.</li> <li>● Condicionamento na oferta de disciplinas/abertura de cursos (outras ofertas educativas/formativas em escolas próximas).</li> <li>● Insatisfação relativamente ao serviço de refeições.</li> <li>● Rácio insuficiente de assistentes operacionais.</li> <li>● Diminuição do número de alunos no ensino secundário.</li> <li>● Reduzida velocidade da rede Min Edu.</li> <li>● Dificuldades na atualização/renovação do equipamento informático.</li> </ul>

## 5. Eixos orientadores

Alicerçado na visão, na missão e nos valores que se pretendem fomentar na comunidade, com base na diagnose resultante da análise SWOT elaborada, e ainda num conjunto de outros indicadores relativos ao agrupamento, definiram-se os eixos orientadores segundo os quais foi elaborado um conjunto de objetivos que o agrupamento se propõe alcançar durante o período de vigência deste PEA. Na figura 3 explicitam-se esses eixos orientadores.



Na tabela 3 encontram-se indicados os objetivos definidos para cada um dos eixos orientadores.

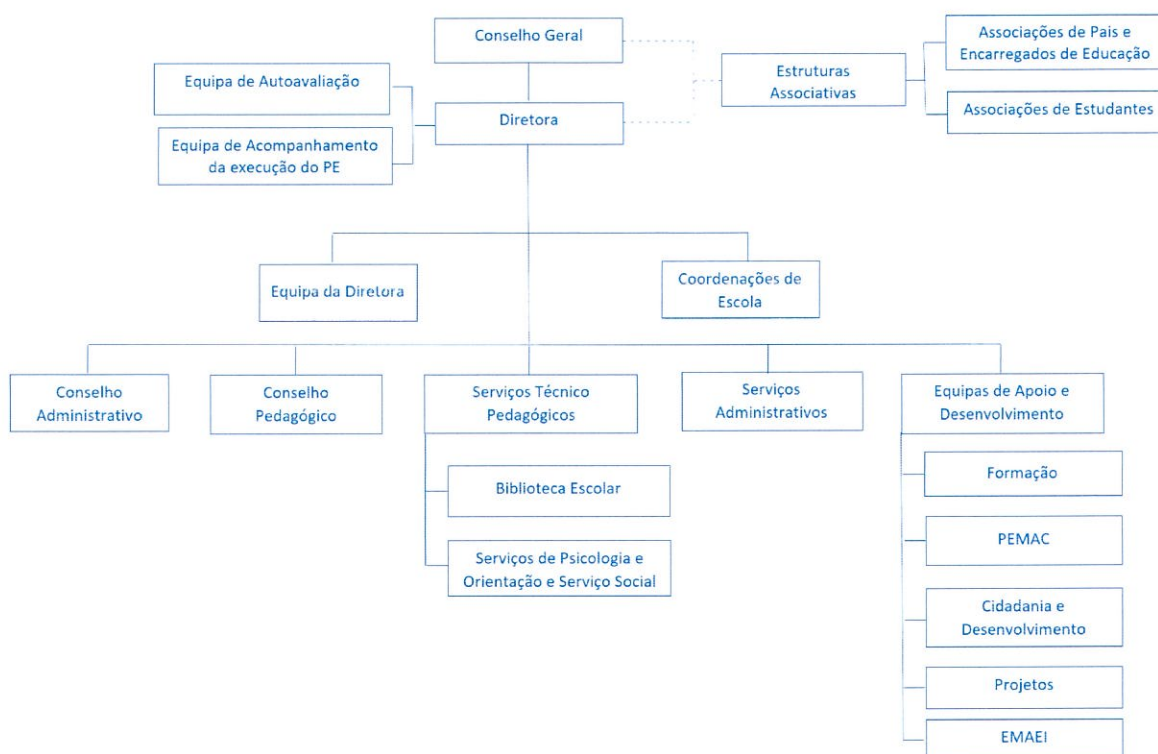
<b>Eixos Orientadores</b>	<b>Objetivos</b>
<b>Liderança e gestão</b>	1.1 Promover a divulgação da visão estratégica do AESH
	1.2. Mobilizar a Comunidade educativa a participar na vida do AESH
	1.3. Estabelecer parcerias com outras instituições e agentes da comunidade com vista à promoção da qualidade das aprendizagens
	1.4. Promover o Trabalho Colaborativo
	1.5. Promover a formação e capacitação do Pessoal Docente (PD) e Pessoal Não Docente (PND)
	1.6. Garantir no AESH a existência de recursos informáticos e tecnológicos
	1.7. Promover a qualidade da comunicação interna e externa
<b>Prestação de serviço educativo</b>	2.1. Promover a oportunidade do desenvolvimento das competências previstas no Perfil dos Alunos à saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO) no que respeita ao desenvolvimento pessoal e bem-estar das crianças e dos alunos
	2.2. Promover um ensino diferenciado que atenda às necessidades de cada criança e aluno
	2.3. Promover a articulação horizontal e vertical entre ciclos de ensino
	2.4. Promover o desenvolvimento de projetos com vista à reflexão sobre os domínios da cidadania
	2.5. Promover uma avaliação que favorece as aprendizagens, privilegiando o feedback aos alunos.
<b>Resultados</b>	3.1. Promover os resultados académicos no AESH
	3.2. Fomentar a aprendizagem social e a cidadania
	3.3. Fomentar na comunidade o reconhecimento do trabalho desenvolvido no AESH



O Plano Estratégico do Agrupamento encontra-se vertido no Projeto Educativo do Agrupamento (PEA), onde se estabelece uma relação entre os objetivos definidos e as ações estratégicas, os indicadores e as respetivas metas, bem como os documentos que serão utilizados para a sua operacionalização/verificação.

## 6. Organigrama da instituição

O organigrama da instituição é apresentado a seguir:



## 7. Identificação da atual oferta de educação e formação profissional (Curso profissional nível 4)

Ano Letivo	Designação do curso	N.º total de turmas/grupos de formação	N.º de alunos/formandos
2017/2020	C.P.T. Apoio Infância	1 (3º - 2019/2020)	22
	C.P.T. Multimédia	1 (3º -2019/2020)	18
2016/2019	C.P.T. Apoio Infância	1 (3º - 2018/2019)	26
	C.P.T. Multimédia	1 (3º -2018/2019)	21
2015/2018	C.P.T. Apoio Infância	1 (3º - 2017/2018)	20
	C.P.T. Multimédia	1 (3º -2017/2018)	16



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

A estratégia global da União Europeia atribui um papel central às políticas de educação e de formação, tendo como objetivo o crescimento económico e a diminuição do desemprego, especialmente do desemprego jovem.

O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA procura responder a este desafio europeu da qualificação da população, assumindo-se como uma entidade de referência no setor da educação, formação e qualificação de jovens.

Relativamente às áreas de formação existentes, O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA segue as linhas orientadoras definidas pela tutela, que identifica as prioridades formativas nacionais e regionais, sendo que posteriormente e tendo como base as prioridades formativas regionais consubstanciadas na rede formativa regional, é construída a proposta formativa da escola, sistematizada a partir dos inputs dos seus *stakeholders* e procurando responder às necessidades do mercado de trabalho.

Em conformidade com a visão estratégica e a missão adotada para O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA 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, em áreas consideradas como cruciais para o desenvolvimento da região.

### III. Diagnóstico

#### 1. Metodologia do Diagnóstico

A metodologia de diagnóstico foi orientada para a utilização de ferramentas que suportam os ciclos Plan-Do-Check-Act, permitindo, assim, e desde a conceção do projeto, responder ao alinhamento com os referenciais EQAVET, nomeadamente com os critérios e qualidade.

Assim, e para garantir a coerência entre etapas dos projetos, bem como as precedências necessárias, o controlo de qualidade entre fases e o cumprimento dos requisitos mandatórios para prosseguir para as fases seguintes, num modelo de tipo iterativo ágil com pontos de verificação em cada ciclo de entregas, foi adotada a seguinte estrutura metodológica:

#### **Etapa A - Definir e planear o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET**

A1 - Identificar os *stakeholders*/partes interessadas (PI) relevantes para a garantia da qualidade no quadro da missão e contexto de intervenção da sua instituição.

A2 - Comunicar, envolver e mobilizar os *stakeholders* internos e externos para um entendimento partilhado sobre o Quadro EQAVET:

- Realização de workshops/seminários envolvendo a comunidade educativa;
- Divulgação da informação sobre alinhamento com o EQAVET através de email institucional e site.

A3 - Identificar o nível de intervenção de cada *stakeholders* (Alinhar A1), as sedes e os momentos em que o diálogo institucional ocorre, garantindo uma corresponsabilização pelo processo de melhoria contínua.

A4 - Equipa do projeto – rever ou integrar mais elementos/intervenientes no processo de acordo com as necessidades identificadas.

A5 - Desenvolver diagnóstico da situação atual face à garantia da qualidade, pelo confronto com os referentes do processo de alinhamento com base no Anexo 1: Referencial para o alinhamento com o Quadro EQAVET designadamente em relação aos quatro critérios de qualidade correspondentes a cada uma das fases do ciclo de qualidade e aos descritores indicativos, bem como relativamente ao conjunto de indicadores EQAVET selecionados.

A6 - Desenvolvimento do Documento Base e do Plano de Ação, com a definição de objetivos para o alinhamento com metas quantificadas ou descritivas a atingir, associadas aos objetivos de curto e médio prazo e às respetivas atividades enunciadas.

### **Etapa B - Desenvolver o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET**

#### **B1 - Monitorização do Plano de ação**

Periodicidade a definir e mediante Relatório de Trabalho com evidências das conclusões e estabelecidas ações corretivas, se necessário.

#### **B2 - Identificação e otimização das ferramentas existentes para recolha de indicadores**

Revisão do modelo de auscultação a aplicar a alunos/entidades empregadoras e a todos os restantes *stakeholders* considerados relevantes (exemplos: Alunos, Entidades Empregadoras, Ex-alunos, Empregadores, que permitam consolidar o apuramento de resultados para os indicadores EQAVET e, adicionalmente, incluir avaliação da satisfação para identificar áreas de melhoria).

#### **B3 - Monitorização do conjunto de indicadores selecionados**

A partir da monitorização estabelecer ações de melhoria adequadas – revisão do Plano de Melhorias.

B4 – Reflexão sobre os resultados em relação aos indicadores EQAVET, indicadores intermédios e indicadores do Plano de Ação.

B5 - Consensualização das melhorias e definição do Plano de Melhorias.

B6 – Elaboração e disponibilização de informação sobre o projeto e Plano de Melhorias – plano de comunicação.

### **Etapa C - Relatar o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET**

C1 - Elaboração do Relatório do Operador.

C2 - Monitorização do plano.

C3 – Divulgação da evolução e dos resultados da implementação do plano.

C4 - Processo de verificação de conformidade com o Quadro EQAVET, após submissão da documentação necessária na plataforma.

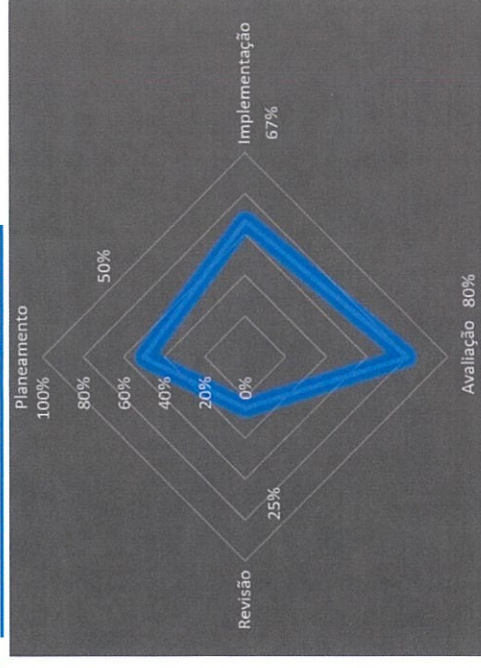


**2. Identificação e tipologia dos Stakeholders internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional**

<b>Stakeholders relevantes</b>	<b>Tipo</b>	<b>Necessidades e expectativas identificadas (Requisitos)</b>
Docentes e formadores	Interno Chave	Dinâmica dos cursos e da educação e formação profissional Reconhecimento e valorização Boas infraestruturas Relação com empresas
Serviços de Psicologia e Orientação (SPO)		Dinâmica dos cursos e da educação e formação profissional Reconhecimento e valorização Boas infraestruturas Relação com empresas
Não docentes	Interno Chave	Segurança Boas condições de trabalho Boas infraestruturas Formação e desenvolvimento Progressão na carreira
Alunos	Interno Chave	Terminar ensino secundário Acesso à universidade Qualidade do curso, qualidade dos docentes Empregabilidade Oferta variada Ajustamento à região, mas com foco regional e nacional Dia aberto Boas infraestruturas Relação com mercado empresarial Segurança
Associação de estudantes/Representantes dos Alunos	Interno Chave	Qualidade do curso, qualidade dos docentes Empregabilidade Boas infraestruturas Relação com mercado empresarial

<b>Stakeholders relevantes</b>	<b>Tipo</b>	<b>Necessidades e expectativas identificadas (Requisitos)</b>
		Segurança Iniciativas junto do mercado de trabalho Dinamização da participação na tomada de decisão
Município (estágios e/ou pós cursos)	Externo	Alunos bem preparados Colaboração e partilha em eventos Utilização das competências dos alunos
Associação de Pais/ Representantes dos Pais e Encarregados de Educação	Externo	Participação nas atividades da educação e formação profissional Alinhamento com as necessidades do mercado de trabalho, em particular da região Qualidade do curso, qualidade dos docentes. Empregabilidade
Entidades empregadoras - Estágios e Pós Curso	Externo	Adequação dos cursos às necessidades dos mercados Boa preparação dos alunos
Autarquias	Externo	Alunos bem preparados Colaboração e partilha em eventos Utilização das competências dos alunos
Conselho Geral da escola	Externo	Boa gestão das infraestruturas Boa gestão dos recursos humanos
Instituições de Ensino Superior	Externo	Boa preparação dos alunos Melhorar mecanismos de auscultação da satisfação e necessidades Sinergias nas iniciativas conjuntas Captar mais recursos e investimento, networking
Tutela (Ministério da Educação)	Externo	Boa gestão das infraestruturas Boa gestão dos recursos humanos

### 3. Resultados do Diagnóstico



Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	Projeto Educativo do Agrupamento da Senhora da Hora em elaboração. Anterior contém "4. Objetivos estratégicos, metas e indicadores" alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais;
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	Conselho Geral da Escola inclui várias instituições representantes do tecido económico, social e cultural do concelho.
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	Não evidenciável
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	Distribuição das responsabilidades pelos elementos que constituem a equipa EQAVET; Equipa de Avaliação Interna
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	Projeto Educativo: PARTE III - PARCERIAS, PROJETOS E OFERTA FORMATIVA; Protocolos com entidades para FCT;

Comunicado por



UNIAO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
			PAA contém atividades planeadas com parcerias; DTP
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	Não evidenciável; SGQ EQAVET em implementação / Ações de divulgação em curso
	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	Participam no processo de desenvolvimentos dos cursos. Ainda não evidente do SGQ (em curso)
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	Participam no processo de desenvolvimentos dos cursos: Docentes; Conselho Pedagógico; Conselho Geral; PND; pais e encarregados de educação; Parceiros; Relatório SANQ "Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação"; Reunião de Rede de Oferta Formativa (1.º com Área Metropolitana Porto; 2.º, com Município)
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	Não evidenciável
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	Não evidenciável
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	Distribuição de serviço docente; Cursos profissionais cofinanciados POCH; Técnicos especializados
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos	Levantamento de necessidades (Anual / por Departamento); Ações a executar aprovadas em CP (Ata); Plano de Formação com apoio do CFAE; Formação extra CFAE (incluídas no

Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	I3	profissionais. Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	PAA).  RI (Artigo 33º- Secção de formação); Plano de Formação com apoio do CFAE
Melhoria contínua da EFP utilizando	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	Protocolos; Plano Anual de Atividades, inclusive com atividades estabelecidas com parcerias
	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	Não ev denciável
	I6	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	Não ev denciável
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos	Monitorização dos resultados por parte do Conselho Pedagógico; Cursos monitorizados pelos Diretores de Turma; Reuniões com EE (DT) para tomada de decisões individualizadas, em função dos resultados dos alunos; Mecanismos de recuperação de faltas
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos	Alunos: FCT - Avaliação dos alunos (parceiros FCT); PAP - Júri com elementos internos e externos
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos	Alunos: FCT - Avaliação dos alunos; PAP - Júri com elementos internos e externos
Melhoria contínua da EFP utilizando	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida	SGQ EQAVET em implementação; Equipa de Avaliação Interna.

Comunicado por





<b>Princípios EQAVET</b>	<b>Ref.</b>	<b>Práticas de Gestão da EFP</b>	<b>Evidências</b>
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos	São recolhidos alguns dados de satisfação; Por promover melhorias de forma sistemática
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> são tornados públicos	Resultados da EFP (Quadro XII – Taxa de sucesso educativo dos alunos do agrupamento por escola e Quadro XIII – Taxas de sucesso educativo, do agrupamento e nacionais) constam no Projeto Educativo
Envolvimento dos <i>stakeholders</i>	R2	O feedback dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes	Livro Reclamações; Reclamações recebidas por E-mail no website.
Melhoria contínua da EFP utilizando	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados	Não evidenciável
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas	Não evidenciável



#### **4. Opções a tomar, em função dos objetivos estratégicos da Organização**

Com vista ao posicionamento do AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA relativamente a cada uma das práticas de gestão que integram o referencial para o alinhamento e a partir do exercício de diagnóstico levado a cabo, foi possível identificar as práticas que devem ser objeto de melhoria e as estratégias associadas, tendo em vista o objetivo último e estratégico de melhoria contínua da qualidade da EFP.

No ANEXO N° 1 apresenta-se o plano de ação para implementação do alinhamento com os referenciais EQAVET para os sistemas internos de garantia da qualidade no ensino profissional.

## **IV. 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**

### **1. Caracterização do Sistema de Garantia da Qualidade**

O presente capítulo corresponde à caracterização do sistema interno de garantia da qualidade que resulta do alinhamento com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais – Quadro EQAVET.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando pois a identificação e envolvimento dos *stakeholders*, a atribuição de responsabilidades, dos indicadores selecionados para uma melhoria contínua da EFP e, ainda, o modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão).

Estas quatro fases do ciclo de qualidade do EQAVET consistem em:

- (1) Planear (definir metas e objetivos apropriados e quantificáveis);
- (2) Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos);
- (3) Avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados);
- (4) Rever (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função dos dados recolhidos, de modo a introduzir melhorias).

## **2. Identificação das metodologias de participação dos Stakeholders internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional.**

De seguida são apresentadas as metodologias/instrumentos de participação dos *stakeholders* internos e externos utilizados pelo AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA:

### **Stakeholders internos:**

**Direção do AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA:** cooperação com as partes externas interessadas (seleção de entidades a contactar, celebração de protocolos de colaboração, agendamento e dinamização de reuniões); estabelecimento da oferta formativa e formalização da ligação ao Ministério da Educação e à ANQEP; estabelecer os objetivos estratégicos e metas a atingir; definir e validar os questionários de avaliação da satisfação das partes interessadas

**Alunos:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; colaboração na avaliação da oferta formativa, na avaliação das saídas profissionais e do prosseguimento de estudos.

**Associação de Estudantes/Representantes dos Alunos:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; colaboração na avaliação da oferta formativa, na avaliação das saídas profissionais e do prosseguimento de estudos; colaboração na organização de eventos e na divulgação da oferta formativa, bem como na ponte com alunos e/ou encarregados de educação, quando aplicável.

**Docentes:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; frequência de formação para desenvolvimento de competências necessárias à oferta formativa; colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores.

**Diretores de Turma:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum que envolva alunos e Encarregados de Educação; consulta de alunos e Encarregados de Educação através da aplicação de questionários; colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores, nomeadamente à desistência e abandono escolar.

**Pessoal não docente:** colaboração na criação dum ambiente escolar propício ao sucesso.



**Stakeholders externos:**

**Associação de Pais / Representantes dos Pais e Encarregados de Educação:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; colaboração no apoio ao percurso formativo dos alunos.

**Entidades empregadoras e Parceiros Institucionais empresariais:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Parceria em ações formativas de docentes e alunos; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos.

**Estruturas governamentais, Autarquias locais, Comunidades Intermunicipais e Instituições públicas:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum, nomeadamente no que diz respeito à facilitação da comunicação entre a escola e outros *stakeholders* externos, colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos.

**Associações Profissionais / Empresariais:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum, facilitação da comunicação entre a escola e outros *stakeholders* externos, colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos e de colaboração para implementação de projetos.

**Instituições de ensino superior:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Parceria em ações formativas de docentes e alunos; estabelecimento de protocolos de colaboração para implementação de projetos.

**Metodologias implementadas e/ou previstas no âmbito da participação dos stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP do AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA**

<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
Alunos / formandos	Reuniões	Finais de períodos letivos	Diversos, do interesse da comunidade educativa	Atas de reunião
	Inquéritos de satisfação	Anualmente	Satisfação para com os serviços prestados	Relatório
	<i>Focus group</i>	Anualmente	Satisfação para com os serviços prestados	Relatório de autoavaliação
	Livro de reclamações	Permanente	Reclamações	Livro de reclamações;
Docentes e formadores	Reuniões	Finais de períodos letivos Avaliações intercalares Participação nos órgãos de gestão	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos alunos Avaliação dos períodos letivos	Atas de reunião
	<i>Focus group</i>	Anualmente	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
	Documentos de trabalho	Aquando da elaboração do projeto educativo, do regulamento interno, dos planos de atividades e dos relatórios de execução	Projeto educativo Estratégia Plano de atividades Plano de melhorias	Projeto educativo Plano anual de atividades
Não docentes	Reuniões	Finais de períodos letivos Avaliações intercalares Participação nos órgãos de gestão	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Atas de reunião
	<i>Focus group</i>	Anualmente	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
		Trimestralmente	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos Organização de eventos	Atas de reunião
Associação de Estudantes/Representantes dos Alunos	Reuniões	À medida das necessidades	Organização de eventos	Realização dos eventos e avaliação
	Organização de eventos			



<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
Associação de Pais / Representantes dos Pais e Encarregados de Educação	Reuniões	Finais de períodos letivos Participação nos órgãos de gestão	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Atas de reunião
	Reuniões	Período de formação e contexto de trabalho	Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação de trabalhos	Plano de estágio Atas de reunião Relatório das PAP com avaliação final da formação em contexto de trabalho
Entidades empregadoras - Estágios	Avaliações de estágio Apresentação das PAP's	Período de formação e contexto de trabalho	Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação de trabalhos	Plano de estágio Atas de reunião Relatório das PAP com avaliação final da FCT
	<i>Focus group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
Entidades empregadoras - Pós curso	Inquéritos à satisfação	Anual	Avaliação da satisfação das partes interessadas (internas e externas)	Relatórios de satisfação
	Reuniões	Anual	Monitorização Marketing Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	<i>Focus group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
	Inquéritos à	Anual	Avaliação do mercado de trabalho	Relatórios de
		Anual	Avaliação da satisfação das partes	



<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
	satisfação		interessadas (internas e externas) Estratégia Planeamento	satisfação
Autarquias	Participação no Conselho Geral	Anual	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos alunos	Avaliação dos eventos
	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	Inquéritos à satisfação	Anual	Avaliação da satisfação das partes interessadas (internas e externas)	Relatórios de satisfação
Comunidades intermunicipais	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
Associações Profissionais / Empresariais	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos alunos	Avaliação dos eventos
	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
Instituições de ensino superior	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos alunos	Avaliação dos eventos
	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais	Atas de reunião

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência
Estruturas governamentais - ex: Ministério da Educação	Inquéritos à satisfação	Anual	Avaliação das parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Relatórios de satisfação
	Reuniões Rede de oferta formativa dos cursos profissionais	Anual	Estratégia Planeamento Gestão dos cursos profissionais Modelo de parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião Lista de cursos aprovados para os ciclos letivos

### 3. Identificação dos objetivos e metas a atingir (a 1 e a 3 anos) na gestão da oferta da educação e formação profissional, de acordo com os objetivos estratégicos do AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA.

Objetivos estratégicos	Objetivos a atingir	Indicador	Descritores EQAVET/práticas de gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)
<b>Eixo 3 – Resultados</b> (3.1 Promover os resultados académicos no AESH)	Aumentar a Taxa de conclusão em cursos de EFP	Indicador n.º 4 do EQAVET: 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.	Referência Geral:  C1 – Planeamento: P1, P2, P3, P5, P7, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	80%	85%
<b>Eixo 3 – Resultados</b> (3.2 Fomentar a aprendizagem social e a cidadania)	Aumentar a Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	Indicador n.º 5 do EQAVET: 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.	Referência Geral:  C1 – Planeamento: P1, P2, P5, P8 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	70%	75%
<b>Eixo 3 – Resultados</b> (3.2 Fomentar a aprendizagem social e a cidadania)	Aumentar a percentagem de alunos/formandos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram	Indicador n.º 6 do EQAVET a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.	Referência Geral:  C1 – Planeamento: P1, P2, P5, P7, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I4, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	45%	50%
<b>Eixo 3 – Resultados</b> (3.3 Fomentar na comunidade o reconhecimento do trabalho desenvolvido no AESH)	Aumentar a percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	Indicador n.º 6 do EQAVET b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.	Referência Geral:  C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	85%	90%



#### 4. Identificação dos indicadores EQAVET e Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores e descritores

O Quadro EQAVET inclui um conjunto vasto e complexo de indicadores que permitem refletir e definir as prioridades estratégicas de cada escola. Estes indicadores ajudarão a medir o seu desempenho, assim como a conceber a sua autoavaliação, no sentido de implementar um sistema de garantia de qualidade com uma melhoria contínua.

De acordo com os indicadores de qualidade disponibilizados pelo Quadro EQAVET a Escola seleccionou os seguintes indicadores:

Indicador	Fórmula de cálculo	Processo de recolha dos dados	Momento da recolha	Momento de tratamento
<b>Indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos EFP</b>	Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos alunos que ingressam nesses cursos	Listagem dos alunos que ingressaram inicialmente nos cursos de EFP e a pauta de avaliação quantitativa de final de curso	Final do ciclo de formação	Após o final do ciclo de formação/ até 31 de março
<b>Indicador nº 5: Taxa de Colocação após conclusão de cursos EFP</b>	Proporção 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	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico aos alunos por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho, em formação ou noutros destinos.	Após 12 meses da conclusão do curso	Após cada recolha dos dados/até 31 de março
<b>Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</b>	Indicador nº 6 a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico aos alunos por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho	Após os 12 meses da conclusão do curso	Após cada recolha dos dados/até 31 de março
	Indicador nº 6 b3): Percentagem de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico com a entidade empregador dos alunos	Após os 12 meses da conclusão do curso	Após cada recolha dos dados/até 31 de março

## 5. Identificação dos mecanismos de controlo e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional (por ex. alertas precoces, monitorizações intercalares dos objetivos)

No âmbito do seu regulamento interno o AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA tem implementado um sistema de alertas que é suportado nas reuniões entre os diretores de curso e os diretores de turma, com periodicidade regular, bem como na gestão do relacionamento com os alunos, através dos serviços de psicologia e de orientação vocacional e ainda com os encarregados de educação, com reuniões e pontos de situação periódicos para acompanhamento do percurso formativo dos alunos.

Realça-se ainda a realização de avaliações / autoavaliações (a último referente a 2018/2019), para monitorizar a eficácia das iniciativas e do projeto educativo no que diz respeito aos cursos profissionais.

No âmbito da implementação do sistema interno de garantia da qualidade, e na procura do alinhamento como os referenciais EQAVET, foram realizados *focus group* com os *stakeholders* relevantes, que se revelaram bastante benéficos, onde foi possível captar feedback de extrema importância para a melhoria contínua no AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA e que passarão a ser parte integrante das atividades regulares de auscultação aos *stakeholders*, quer para diagnóstico, quer para monitorização e identificação de risco e alertas.

Resume-se de seguida o modelo de avaliação e geração de alertas utilizado no AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA. A avaliação do Projeto Educativo concretiza-se, ao longo da sua vigência, anualmente, em sede dos diversos órgãos de gestão e estruturas de orientação educativa. A avaliação final do PE constará de um relatório que refletirá o grau de concretização dos objetivos definidos, a evolução dos resultados escolares, os dados da consecução do Plano Anual de Atividades e as conclusões do Relatório de Autoavaliação do Agrupamento e consequente Plano de Melhoria.



Documentos a considerar	Responsáveis pela elaboração	Responsáveis pela monitorização / avaliação
Relatórios das atividades /projetos	Professores coordenadores dos projetos	Equipa de trabalho do PAA
Relatórios intermédios e final do PAA Relatórios de diretores de turma/professores titulares de turma/coordenadores pedagógicos/mediadores	Equipa de trabalho do PAA Diretores de turma/professores titulares de turma/coordenadores pedagógicos/mediadores	Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral Direção Conselho Pedagógico
Relatório de autoavaliação do Agrupamento	Equipa de autoavaliação/melhoria	Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral
Relatórios da Direção (contas de gerência, projeto de orçamento)	Direção, Conselho Administrativo	Conselho Geral
Resultados		
Indicadores	Instrumentos	Responsável
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taxa de transição por ano de escolaridade.</li> <li>• Taxa de abandono por ano de escolaridade.</li> <li>• Níveis de sucesso por disciplina/ano.</li> <li>• Percentagens de absentismo.</li> <li>• Taxas de participação dos pais /Encarregados de Educação na vida da Escola.</li> <li>• Número de participações de carácter disciplinar por ano de escolaridade.</li> <li>• Níveis de participação nas atividades /projetos.</li> </ul>	Relatórios de análise dos dados	Conselho Pedagógico

**6. Modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão), ou seja, 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**

***Fase de Planeamento:***

Com a participação dos *stakeholders*, na fase de planeamento, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos, mas também aos pais e encarregados de educação, empresas onde os antigos alunos realizaram a formação em contexto de

Cofinancado por:



trabalho e entidades empregadoras de antigos alunos. 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. Ao se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho dos ex-alunos, para o constante alinhamento entre os conteúdos lecionados e competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas.

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui os objetivos e metas e as ações a desenvolver. O planeamento passa por intensificar o relacionamento com as empresas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de aptidão profissional, colocação dos alunos em FCT e possível desenvolvimento de projetos conjuntos.

#### ***Fase de implementação:***

Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, contendo os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e sua calendarização, os *stakeholders* envolvidos e atribuição de responsabilidades, os recursos necessários, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade. Este plano de ação deve ser divulgado a todos os intervenientes, pois só assim será possível alcançar os resultados esperados pela instituição.

Esta fase decorre até ao final dos períodos de lecionação e/ou de formação em contexto de trabalho.

#### ***Fase de avaliação:***

Nesta fase proceder-se-á à análise dos dados recolhidos, de acordo com a periodicidade definida no plano de ação, de modo a que, com a participação dos *stakeholders*, deles se possa recolher informação e posteriormente conhecimento que permita formular juízos, acionar mecanismos ou tomar decisões que visem a melhoria contínua.

Para que esta avaliação de resultados e processos seja mais rigorosa, deverá proceder-se a uma definição clara das metas, objetivos e sobretudo da atribuição de responsabilidades pela operacionalização.

#### ***Fase de revisão:***

O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA desenvolve procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou definição de novos objetivos, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias. No final de cada período e em épocas especiais de exames, em sede de Conselho de Turma, avaliam-se os resultados da avaliação da oferta formativa e definem-se as linhas de atuação necessárias.

Nesta fase serão divulgados a todos os *stakeholders* os resultados obtidos, através de mecanismos previamente definidos, de forma a envolvê-los nas decisões e procedimentos de melhoria necessários. Partindo dos resultados da avaliação, pretende-se elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e ajustar ou colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua.

---

Cofinanciado por:



## **7. 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.**

O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA analisa periodicamente os resultados obtidos pelos indicadores e utiliza-os para a definição de melhorias.

Através da análise periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas, e da sua comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação, no PEE, e PAA, a EAI, verifica-se se os mesmos estão ou não de acordo com os valores estabelecidos para os diferentes indicadores em análise.

Caso se verifiquem desvios a estes valores, são delineadas estratégias alternativas e são implementados planos de melhoria, com a colaboração de todos os *stakeholders*. São desta forma desencadeadas medidas de melhoria decorrentes dos resultados obtidos nos questionários aplicados aos *stakeholders*, assim como decorrentes dos resultados relativos ao desempenho dos alunos.

## **8. Identificação do modo de definição e disponibilização de informações relativamente à melhoria contínua da oferta da EFP**

Em todas as fases do ciclo de qualidade, ou seja, no planeamento, na implementação, na avaliação e na revisão, serão utilizados os seguintes meios de comunicação e publicação:

- Sítio da Escola;
- Redes sociais utilizadas pela escola;
- Afixação em local próprio na Escola;
- Moodle da Escola;
- Rede interna da Escola;
- Participação em eventos locais e regionais;
- Organização de *focus group* com *stakeholders* relevantes.

27 DE MARÇO DE 2020

  
(Diretora do AE da Senhora da Hora)





**V. ANEXO 1 – PLANO DE MELHORIAS**

Plano de melhorias											
Id	Refª / Critério EQAVET	Obj. Estratégico	Objetivo/Ação	Atividades	Indicador de eficácia	Meta	Data início	Data fim	Resp.	Recursos	Estado
1	C1P	1.1 Promover a divulgação da visão estratégica do AESH	Promover um melhor alinhamento entre a visão estratégica partilhada pelos stakeholders internos e as ações planeadas.	a) Efetuar análise de contexto com base no contributo das partes interessadas (ex. inquéritos); b) Definir estratégia tendo em conta análise de contexto efetuada; c) Melhor evidenciar no Projeto Educativo as metas a curto (1 ano) e médio prazo (3 anos) para os Cursos Profissionais (Metas Indicadores EQAVET);	PEA com estratégia e ações alinhadas com a visão dos stakeholders internos e externos	Projeto Educativo do Agrupamento aprovado	abr/20	jul/20	Direção; Equipa EQAVET	Inquéritos, por questionário ou outros instrumentos de recolha de dados	
2	C5T	1.1 Promover a divulgação da visão estratégica do AESH	Melhorar comunicação com stakeholders internos e externos	a) Criação de uma página para cursos profissionais e EQAVET; b) Comunicação interna e Externa EQAVET; FAQs; c) Link no website para recolha de sugestões	Taxa de implementação das atividades	Taxa de implementação $\geq$ 80%	abr/20	set/20	Equipa EQAVET	Website do Agrupamento;	
3	C3A; C4R	3.1 Promover os resultados académicos no AESH	Assegurar uma monitorização sistemática dos indicadores EQAVET, análise de resultados, definição de ações de melhoria e divulgação para os	a) Criar mapa de indicadores e acompanhamento de objetivos para o EFP que permita avaliar tendências e desvios com regularidade; b) Criar uma base de dados de contactos de alunos diplomados atualizada; c) Definir um modelo para	Concretização das atividades planeadas	Execução 100% das atividades planeadas	abr/20	set/20	Direção; Equipa EQAVET	Mapa de Indicadores; Base de dados de alunos; Website do Agrupamento; Modelo de reporte de	



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA

						acompanhamento dos percursos dos ex-alunos no mercado e para análise de histórico de resultados d) Promover ações de sensibilização aos alunos e entidades empregadoras de forma a aumentar a representatividade da amostra em anos subsequentes; e) Analisar resultados com <i>stakeholders</i> internos e externos; f) Criar modelo para reporte de resultados EQAVET; g) Divulgar resultados no Website, Jornal Ideias Claras (trimestral); Passar resultados na TV (Receção da Escola)					resultados; Plano de Melhorias
4	C2I	3.2 Fomentar a aprendizagem social e a cidadania	Promover uma maior aproximação ao mercado de trabalho, e adequação às suas necessidades e expectativas.	Organizar workshops temáticos com os empregadores, garantindo um maior dinamismo na análise de evoluções, tendências e perspetivas do mercado de trabalho;	Grau de satisfação dos <i>stakeholders</i> externos envolvidos 80% de apresenta um grau de satisfação de Muito Bom	abr/20	set/20	Direção, Diretores de Curso, Diretores de Turma, Acompanhantes de Estágio; Equipa	Inquéritos, por questionário ou outros instrumentos de recolha de dados; Recursos para workshops	Oradores/Fornecedores	
5	C5T	3.3 Fomentar na comunidade o reconhecimento do trabalho desenvolvido no AESH	Promover iniciativas que visem a valorização da EFP na comunidade;	Criar o "Dia da Mostra Formativa", com participação dos <i>stakeholders</i> internos e externos de forma a: partilhar bons exemplos de ex-alunos empregados; empresas apresentarem ofertas de emprego / FCT; Recolher contributos que visem a	Grau de satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos envolvidos 80% apresenta um grau de satisfação de Muito Bom	abr/20	set/20	Direção; Equipa EQAVET			

Co-financiado por:



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA

6	C4R	3.1 Promover os resultados académicos no AESH	Melhorar os níveis de aproveitamento no EFP e reduzir desistências:	<p>a) Criar mecanismos de sensibilização dos alunos para a importância de concluir os módulos no ano em que são lecionados;</p> <p>b) Promover iniciativas que ajudem os alunos a escolher o curso mais adequado ao seu perfil;</p> <p>c) Conferir uma componente mais prática aos cursos de EFP (Ex. mais aulas práticas, mais projetos, etc.);</p> <p>d) Avaliar possibilidades de ajustar os horários às necessidades e expectativas dos alunos</p>	Taxa de aproveitamento; Taxa de desistências	abr/20	set/20	Direção, Diretores de Curso, Diretores de Turma, SPOI	Psicólogos do Agrupamento;	
7	C2I	1.2 Estabelecer parcerias com outras instituições e agentes da comunidade com vista à promoção da qualidade das aprendizagens	Dinamizar a oferta para integração do programa ERASMUS +	<p>a) Efetuar candidatura ao programa ERASMUS + para o ano letivo 20/21;</p> <p>b) Divulgar internamente o programa ERASMUS+ aos alunos.</p>	Grau de execução das atividades	abr/20	set/20	Diretores de Curso,	Materiais de divulgação da oferta formativa	

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA SENHORA DA HORA

8	C2I	1.5 Garantir no AESH a existência de recursos informáticos e tecnológicos	Melhorar as condições das salas de aulas de informática	a) Efetuar levantamento de melhorias em reunião de Coordenação dos Cursos Profissionais e Grupo de Informática b) Promover a realização das melhorias	Grau de satisfação dos alunos	80% apresenta um grau de satisfação de Muito Bom	abr/20	set/20	Diretores de Curso	Material informático
9	C2I	2.2.- Promover um ensino diferenciado que atenda às necessidades de cada criança e aluno	Desenvolver melhores condições para acesso ao ensino superior dos alunos do EFP	a) Efetuar sessões de divulgação interna; b) Sistematizar sessões de apoio ao estudo	Grau de execução das atividades	100%	abr/20	set/20	Diretores de Curso, Diretores de Turma,	Materiais de divulgação interna



