



DOCUMENTO BASE

2019

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS TEMPLÁRIOS - TOMAR

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Documento Base

Objetivo global do documento:

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

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento | 3 |
| 1.1. Fase de Planeamento | 4 |
| 1.2. Fase de Implementação | 4 |
| 1.3. Fase da Avaliação | 5 |
| 1.4. Fase da Revisão | 5 |
| 2. Apresentação da Instituição | 5 |
| 2.1. Natureza e enquadramento | 5 |
| 2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos | 7 |
| 2.3. Estrutura orgânica e cargos associados | 9 |
| 2.4. Stakeholders relevantes | 11 |
| 2.5. Identificação da oferta formativa | 13 |
| 3. Síntese descritiva da Instituição | 16 |
| 3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo | 16 |
| 3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos <i>stakholders</i> | 16 |
| 3.3. Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria) | 19 |
| 3.4. Revisão e avaliação do documento base | 19 |
| 4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ) | 20 |
| 4.1. Explicitação das fases | 20 |
| 4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar | 21 |
| 4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar | 21 |
| 4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar | 21 |
| 4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback | 27 |
| 4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados | 27 |

Cofinanciado por:

| | |
|---|----|
| 4.7. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola | 27 |
| 4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação | 27 |
| 4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso | 28 |
| | |
| ANEXO 1 Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola | 29 |

Conteúdo:

1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

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

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

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

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

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

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

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

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

- 4(a). Taxa de conclusão em modalidades de EFP.
- 5(a). Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP.
- 6(a). Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.

Cofinanciado por:

- 6(b3). Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.

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

1.1. Fase de Planeamento

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

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

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

1.2. Fase de Implementação

Esta fase implica a comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes.

A eficácia do envolvimento dos *stakeholders* internos, depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, mas também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular, dos recursos humanos da organização.

Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os *stakeholders* externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

É definido um plano de ação, *que decorre do documento base, e que contemple os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade.*

1.3. Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos é viabilizado pela definição clara de metas, objetivos e pela atribuição de responsabilidades de operacionalização, monitorização e avaliação.

Realizada de acordo com os timings definidos no plano de ação, possibilita uma análise sistemática dos dados recolhidos, identificando as melhorias necessárias e os mecanismos para as concretizar.

Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

1.4. Fase da Revisão

Pretende-se elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua, com base nos resultados da avaliação.

Esta fase possibilitará uma análise revigorada da estratégia seguida, recolhendo impressões sobre as experiências individuais de aprendizagem e do processo de ensino/aprendizagem, a par de análises – contextualizadas pelas fases anteriores – dos processos internos de gestão da oferta de EFP.

Estes procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada – servindo como aprendizagem contínua e input para futuros planeamentos.

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento

Com uma área aproximada de 351Km² e uma população de 40.677 habitantes, o concelho de Tomar, localiza-se a cerca de 140Km de Lisboa, sendo um dos 13 concelhos que integra a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

O Agrupamento de Escolas Templários foi criado em 03/07/2012 com homologação de Unidades Orgânicas e Nomeação de Comissão Administrativa Provisória pelo Diretor Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo e integra o ex-Agrupamento de Escolas Gualdim Pais, o ex-Agrupamento de Escolas Santa Iria e a Escola Secundária Jácome Ratton.

O Agrupamento de Escolas Templários é uma unidade orgânica de ensino público, abrangendo uma população escolar desde a Educação Pré-Escolar ao 12º ano de escolaridade. A sede do Agrupamento é a Escola Secundária Jácome Ratton, em Tomar.

Cofinanciado por:

| Jardins de Infância | Escolas Básicas do 1º Ciclo | Escolas Básicas dos 2º e 3º Ciclos | Escola Secundária |
|---|--|------------------------------------|---------------------------------|
| Jardim de Infância de Templários | Escola Básica Templários | Escola Básica Gualdim Pais | Escola Secundária Jácome Ratton |
| | Escola Básica Infante D. Henrique | Escola Básica Santa Iria | |
| Jardim de Infância de Carvalhos de Figueiredo | Escola Básica de Carvalhos de Figueiredo | | |
| Jardim de Infância de Casais - Centro Escolar de Casais | Escola Básica de Casais - Centro Escolar de Casais | | |
| Jardim de Infância de Curvaceiras | Escola Básica de Curvaceiras | | |
| Jardim de Infância de Fetal de Cima | | | |
| Jardim de Infância de Junceira | Escola Básica de Junceira | | |
| Jardim de Infância de Linhaceira | Escola Básica de Linhaceira | | |
| Jardim de Infância de Olalhas | Escola Básica de Olalhas | | |
| Jardim de Infância de S. Pedro - Centro Escolar de S. Pedro | Escola Básica de S. Pedro - Centro Escolar de S. Pedro | | |
| Jardim de Infância de Serra - Centro Escolar da Serra | Escola Básica de Serra - Centro Escolar da Serra | | |
| Jardim de Infância de Valdonas - Centro Escolar de Valdonas | Escola Básica de Valdonas - Centro Escolar de Valdonas | | |

Fonte: Portaria nº 31/2018 de 23 de janeiro, ano escolar de 2017/2018

Quadro 17 – Estabelecimentos de ensino do agrupamento (em tom mais claro os JI integrados em Centros Escolares)

Integram o Agrupamento 20 estabelecimentos de educação e ensino, situados no concelho de Tomar, que mantendo a sua identidade e denominação próprias, permitem a sequencialidade entre todos os níveis de ensino e uma oferta formativa diversificada.

O agrupamento tem alunos desde a Educação Pré-Escolar até ao Ensino Secundário incluindo Educação de Adultos, distribuídos por níveis/ciclos de ensino de acordo com o quadro que se segue:

| Ciclo/Curso | Nº Turmas | Nº alunos | % alunos |
|--------------|------------------|-----------|----------|
| Pré-Escolar | 15 | 243 | 9% |
| Básico | 1º CEB | 34 | 26% |
| | 2º CEB | 13 | 12% |
| | 3º CEB | 25 | 20% |
| | CEF tipo 2/3) | 1 | 1% |
| | EFA | 1 | 1% |
| TOTAL BÁSICO | 74 | 1530 | 60% |
| Secundário | Regular | 19 | 17% |
| | Profissional | 17 | 10% |
| | EFA | 3 | 4% |
| | TOTAL SECUNDÁRIO | 39 | 792 |
| TOTAL | 128 | 2565 | 100% |

Cofinanciado por:

Da análise dos dados salienta-se a sequencialidade e a diversidade de oferta educativa que passa também pela educação de adultos e pretende dar resposta ao universo de alunos com diferentes ritmos de aprendizagem e com modalidades educativas de carácter predominantemente prático.

2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos

Assumindo que a escola ocupa na sociedade um espaço privilegiado na formação dos cidadãos, o Agrupamento pautará a sua ação tendo presentes as seguintes referências:

VISÃO

Constituir-se como uma referência, capaz de favorecer a confiança das famílias na educação ministrada, dando respostas às necessidades e preocupações da comunidade educativa, promovendo a formação integral dos alunos em permanente busca da excelência da prestação do serviço educativo.

MISSÃO

Proporcionar à comunidade local a oportunidade de aceder a um serviço educativo de qualidade, que contribua para a formação integral de jovens enquanto pessoas, cidadãos, sujeitos interventivos e empreendedores que, de uma forma cooperante, ativa e responsável, contribuam para a construção de uma sociedade evoluída, equilibrada, justa, solidária e inovadora.

VALORES

Cidadania e participação mostrando respeito pela diversidade humana e cultural e agindo de acordo com os princípios dos direitos humanos; negociando a solução de conflitos em prol da solidariedade, da equidade e da sustentabilidade ecológica; tomando a iniciativa, sendo interventivo e empreendedor.

- Curiosidade e Empenho na aprendizagem, com base na exigência pessoal e no esforço para concretizar objetivos individuais, desenvolvendo o pensamento reflexivo, crítico e criativo.
- Responsabilidade e integridade, promovendo as sinergias necessárias para atingir objetivos comuns a todos os elementos da comunidade escolar.
- Exigência, Persistência e Excelência no desenvolvimento de ações tendentes a concretizar os objetivos a alcançar, tendo por base um trabalho rigoroso, refletido, metódico, organizado e disciplinado, no sentido da melhoria dos resultados, visando a excelência.

LEMA

Edificamos pelo conhecimento e cidadania

Cofinanciado por:

PLANO ESTRATÉGICO

Como Escola inclusiva que se assume, o Agrupamento reconhece e responde às diversas dificuldades e diversidade dos seus alunos, adaptando tanto estilos como ritmos de aprendizagem, assegurando uma educação de qualidade a todos através de modificações organizacionais, estratégias de ensino, uso de recursos humanos e parcerias com a comunidade envolvente.

A formulação da estratégia para a melhoria do desempenho do nosso Agrupamento assenta em quatro perspetivas de intervenção:

Perspetiva 1: Alunos – Melhorar o sucesso académico, valorizando o mérito e a excelência; Melhorar o Comportamento e Disciplina; Promover a Participação e Desenvolvimento Cívico.

Perspetiva 2: Escola e Comunidade - Fomentar a Relação Escola Família; Fomentar a Relação Escola com o meio envolvente; Promover a Internacionalização.

Perspetiva 3: Serviço Educativo - Reforçar a Articulação Curricular e a Sequencialidade como fator de coesão e de sucesso; Fomentar a utilização das Tecnologias e Comunicação; Gerir a Diferenciação e os Apoios.

Perspetiva 4: Organização e Gestão - Otimizar a Gestão de Recursos Humanos e Materiais; Melhorar a Gestão de Recursos Financeiros.

Os objetivos estratégicos foram definidos em função dos resultados essenciais a atingir pelo agrupamento no cumprimento da sua Missão e que lhe permitam atingir a Visão que estabeleceu, de acordo com os seus Valores:

- OE1 - Promover o sucesso de todos os alunos no respeito pela diversidade de percursos.
- OE2 - Gerir os recursos com vista à melhoria do processo de aprendizagem.
- OE3 - Promover a participação de toda a comunidade escolar e potenciar a interligação Escola-Meio.

2.3. Estrutura orgânica e cargos associados

a) Conselho Geral

O Conselho Geral é constituído pelos seguintes elementos:

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

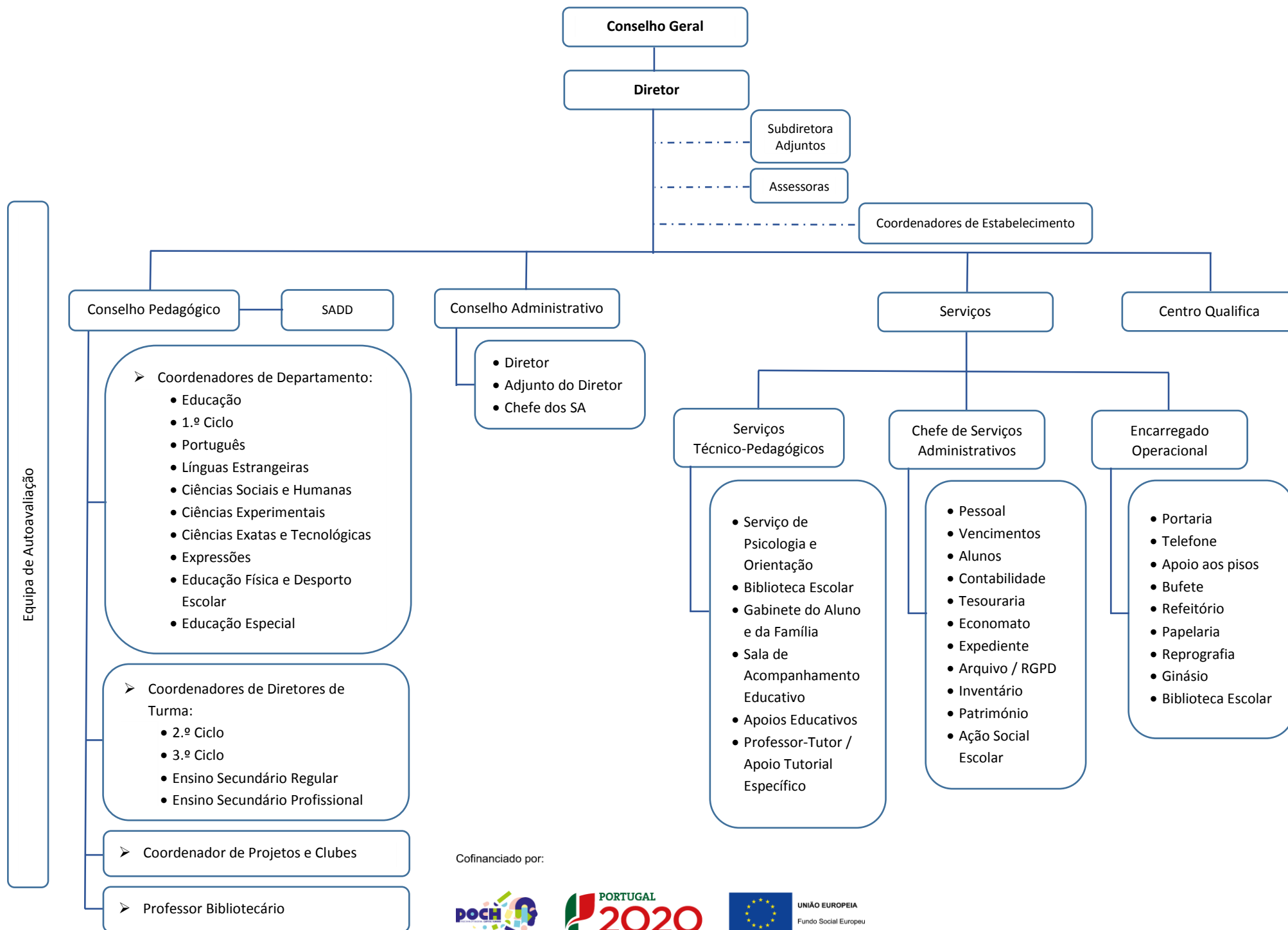
b) Diretor

c) Conselho Pedagógico

- Diretor
- Coordenador do Departamento da Educação pré-escolar
- Coordenador do Departamento 1.º Ciclo do Ensino Básico
- Coordenador do Departamento de Português
- Coordenador do Departamento de Línguas Estrangeiras
- Coordenador do Departamento de Ciências Sociais e Humanas
- Coordenador do Departamento de Ciências Exatas e Tecnológicas
- Coordenador do Departamento de Ciências Experimentais
- Coordenador do Departamento de Expressões
- Coordenador do Departamento de Educação Física e Desporto Escolar
- Coordenador do Departamento de Educação Especial
- Coordenador dos diretores de turma do Ensino Básico - 2.º Ciclo
- Coordenador dos diretores de turma do Ensino Básico - 3.º Ciclo
- Coordenador dos diretores de turma do Ensino Secundário Regular
- Coordenador dos diretores de turma do Ensino Secundário Profissional
- Coordenador de Projetos e Clubes
- Professor Bibliotecário

d) O Conselho Administrativo

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



Cofinanciado por:



2.4. Stakeholders relevantes

Identificação e envolvimento dos *stakeholders*:

- Internos: a Direção do AET, os alunos, os professores/formadores
- Externos: pais/Encarregados de Educação e parceiros sociais (por exemplo a Canto Firme de Tomar Associação de Cultura, Instituto Politécnico de Tomar)

Os desafios hoje postos à escola dificilmente obtêm resposta com os meios e recursos de que ela dispõe. Assim, assume especial importância a articulação com outras instituições locais, regionais, nacionais e até internacionais e, portanto, as parcerias/protocolos e intercâmbios que com elas se estabeleçam. Estas parcerias constituem alianças estratégicas que incrementam e potenciam os recursos próprios do Agrupamento, numa lógica de capacitação da escola para a prestação de um serviço de qualidade e excelência.

As empresas e instituições são parceiros privilegiados para a formação em contexto de trabalho dos alunos dos cursos qualificantes assim como para alunos que beneficiam de Plano Individual de Transição (PIT).

Numa articulação entre o Centro Qualifica (CQ) e as várias entidades parceira que operam no Médio Tejo estão igualmente estabelecidos protocolos que proporcionam não só uma aproximação do CQ ao público-alvo, como também a divulgação do funcionamento e trabalho realizado pelo CQ na educação e formação de adultos

No quadro que se segue dá-se conta da rede de parcerias/protocolos já estabelecidos.

4ever Motos, reparação e venda de Motos ciclos
 ACITOFEBBA, Ass. Com. Ind. Munic. de Tomar, F. Zêzere e V. N. Barquinha
 ACRESCEER – Associação de Pais e Amigos de Crianças com NEE
 ADIRN – Assoc. para o Desenvolvimento Integrado do Ribatejo Norte
 Adorior – Assessoria Económica Lda.
 Adzapeças-Comércio de Peças e Reparação Auto Lda
 Agrupamento de Escolas de Vila Nova da Barquinha
 Anabela Santos - Gabinete de Contabilidade
 APALV – Assoc. para a Promoção da Aprendizagem ao Longo da Vida
 ARTOM- Auto Rectificadora Tomarense, LDA
 Câmara Municipal de Alvaiázere
 Câmara Municipal de Constância
 Câmara Municipal de Tomar
 Canto Firme de Tomar Associação de Cultura
 CAP – Centro de Formação Agrícola de Almeirim
 Cáritas de Tomar
 Carlos Mendes- Contabilidade e Gestão Lda
 Carpintaria Silvério Lopes
 EDKID – Ocupação de Tempos Livres, Lda.
 EDP Gestão da Produção de Energia, S.A
 EMEF – Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S.A.
 Empresa Editora Cidade de Tomar, Lda.
 Escola de Condução Estrela do Nabão
 Escola Futebol de Tomar Associação
 Fabriescape, LDA
 FHC - Acessórios, Reparação Auto Lda
 Fresolto Tornearia e Fresagem, Unipessoal, LDA
 GABINAE – Gabinete de Apoio ao Empresário, Lda.
 Gabriel Nunes
 Ginásio Clube de Tomar
 GLOBISENSOR - Comércio e Manutenção de Equipamentos Unip. Lda
 Grupo Jap - Matrizauto Braga
 Havaneza de Tomar, Confeções Lda
 HIPERCÁLCULO II - Tecnologias de Informação
 IFH – Instituto de Formação para o Desenvolvimento Humano, Lda.
 IFM – Indústria de Fibras de Madeira, S.A
 Índice ICT & Management, Lda.
 Instituto Politécnico de Tomar
 INTRANET - Soluções Informáticas, Lda
 JADRC – Jovens Associados para o Desenv. Regional do Centro
 JJ M Esperança
 José Manuel Pereira Unipessoal
 Junta de Freguesia de São João Baptista e de S. Maria dos Olivais
 Know-How – Consultores, Lda.
 Konkrets, Lda.
 LH - Electrodomésticos, Lda
 Lifatel Comércio Serviços Telecomunicações Lda
 LPM – Peugeot
 LR Fitness
 Luís M. J. Henriques, Comércio de Reparações Elétricas, Lda.
 Marylete Modas
 Masterbike
 CAUN - Club Amigos Unidos pela Natação
 CDP – Confederação do Desporto de Portugal
 Celfinfo - Centro de Expl. de Línguas e Form., Unipessoal, Lda.
 CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar
 Clube Wiva – Tomar
 COMET - Construções Metálicas Lda
 Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tomar
 Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo
 Conclusão – Estudos e Formação, Lda.
 Congrega, Lda.
 CONSULNEAR, Consultoria e Formação, Lda.
 Cortex, Escola de formação, Lda.
 Cravina Lda (LANIDOR Tomar)
 Crossgym
 Diamantino Coelho e Filho, S.A
 Digidelta Internacional S.A.
 Doremi Kids
 EDICAD – Computação Gráfica e Imagem, Lda.
 Matrizauto – Braga
 MegaPC - Informática e Software, Lda
 Mitsubishi Fuso Truck Europe, S.A.
 Nersant – Associação Empresarial da Região de Santarém
 Oficina Nicolau, Lda
 Olindac – Formação Profissional, Unipessoal Lda.
 Otelindo Andrade - Consultoria e Gestão
 Ovo D'Ouro - Produção e Comercio de Ovos Lda.
 Pereira e Verissimo Lda
 Profiforma, Gab. de Consultadoria e Form. Profissional, Lda.
 RedFénix Engenharia
 Regimento de Infantaria 15
 Sicó Formação – Sociedade de Ensino profissional, S.A.
 Significado – Consultoria, Formação e Informática, Lda
 SKATEPLAZA UNIPESSOAL, LDA
 Sociedade Filarmónica Gualdim Pais
 Sociedade Técnica de Eletricidade (TOMAREL)
 SoftINSA – Engenharia de Software Avançado, Lda
 Soretol - Sociedade de Retificação Tomarense LDA
 Temahome SA
 TENRUSKA
 Tomarel - Sociedade Técnica de Electricidade, Lda
 TomarForma-Consultadoria e Gestão-Sociedade Unipessoal, Lda
 TomarTrónica – Assistência Técnica, Lda
 Toner, Metalomacânica LDA.
 Trevos e Cornucópias, Lda
 Tribal Gym
 União das Freguesias de Além da Ribeira e Pedreira
 União das Freguesias de Areias e Pias
 União das Freguesias de Casais e Alviobeira
 União Futebol Comércio e Indústria de Tomar
 Vanda Micaela da Fonseca e Silva Lopes Sirgado
 WIT-Software, Consultoria e Software para a Internet Móvel, S.A.
 ZÊZEROVO - Produção Agrícola e Avícola do Zêzere S.A.

2.5. Identificação da oferta formativa

Ano letivo 2019/2020

| Tipologia dos cursos | Designação | Nº de alunos por ano e por género | | |
|----------------------|---|-----------------------------------|----|----|
| | | Nº de alunos | F | M |
| Profissional | Curso Profissional de Técnico de Desporto (10ºI) | 28 | 4 | 24 |
| | Curso Profissional de Técnico de Desporto (11ºI) | 22 | 12 | 10 |
| | Curso Profissional de Técnico de Desporto (12ºI) | 21 | 7 | 14 |
| | Curso Profissional de Técnico de Mecatrónica (10ºJ) | 20 | 0 | 20 |
| | Curso Profissional de Técnico de Mecatrónica (11ºJ) | 9 | 0 | 9 |
| | Curso Profissional de Técnico de Mecatrónica (12ºJ) | 14 | 0 | 14 |
| | Curso Profissional de Técnico de Informática – Sistemas (10ºL) | 10 | 0 | 10 |
| | Curso Profissional de Técnico de Informática – Sistemas (11ºL) | 18 | 0 | 18 |
| | Curso Profissional de Técnico de Informática – Sistemas (12ºL) | 17 | 0 | 17 |
| | Curso Profissional de Artes do Espetáculo – Interpretação (10º O) | 6 | 5 | 1 |
| | Curso Profissional de Artes do Espetáculo – Interpretação (12º O) | 6 | 4 | 2 |
| | Curso Profissional de Técnico de Comunicação e Serviço Digital (11ºO) | 7 | 4 | 3 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (10ºM) | 11 | 4 | 7 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (11ºM) | 8 | 2 | 6 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (12ºM) | 13 | 6 | 7 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Cordas e tecla (10ºN) | 7 | 6 | 1 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Cordas e tecla (11ºN) | 6 | 2 | 4 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Cordas e tecla (12ºN) | 1 | 0 | 1 |
| Total de Turmas | | 11 | | |

Ano letivo 2018/2019

| Tipologia dos cursos | Designação | Nº de alunos por ano e por género | | |
|----------------------|---|-----------------------------------|----|----|
| | | Nº de alunos | F | M |
| Profissional | Curso Profissional de Técnico de Desporto (10ºI) | 31 | 13 | 18 |
| | Curso Profissional de Técnico de Desporto (11ºI) | 24 | 7 | 17 |
| | Curso Profissional de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (12ºI) | 18 | 4 | 14 |
| | Curso Profissional de Técnico de Mecatrónica (10ºJ) | 13 | 0 | 13 |
| | Curso Profissional de Técnico de Mecatrónica (11ºJ) | 14 | 0 | 14 |
| | Curso Profissional de Técnico de Electrónica, Automação e Comando (12ºJ) | 7 | 0 | 7 |
| | Curso Profissional de Técnico de Informática – Sistemas (10ºL) | 23 | 0 | 23 |
| | Curso Profissional de Técnico de Informática – Sistemas (11ºL) | 17 | 0 | 17 |
| | Curso Profissional de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (12ºL) | 19 | 1 | 18 |
| | Curso Profissional de Técnico de Comunicação e Serviço Digital (10º O) | 11 | 4 | 7 |
| | Curso Profissional de Artes do Espetáculo – Interpretação (11º O) | 6 | 4 | 2 |
| | Curso Profissional de Técnico de Manutenção Industrial - Electromecânica (12ºO) | 9 | 0 | 9 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (10ºM) | 10 | 3 | 7 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (11ºM) | 16 | 6 | 10 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (12ºM) | 15 | 8 | 7 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Cordas e tecla (10ºN) | 6 | 1 | 6 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Cordas e tecla (11ºN) | 2 | 0 | 2 |
| | Curso Profissional de Técnico de Gestão (12ºN) | 9 | 9 | 0 |
| | Total de Turmas | | 12 | |

Ano letivo 2017/2018

| Tipologia dos cursos | Designação | Nº de alunos por ano e por género | | |
|----------------------|---|-----------------------------------|----|----|
| | | Nº de alunos | F | M |
| Profissional | Curso Profissional de Técnico de Desporto (10ºI) | 32 | 8 | 24 |
| | Curso Profissional de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (11ºI) | 24 | 6 | 18 |
| | Curso Profissional de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (12ºI) | 27 | 8 | 19 |
| | Curso Profissional de Técnico de Mecatrónica (10ºJ) | 22 | 0 | 22 |
| | Curso Profissional de Técnico de Electrónica, Automação e Comando (11ºJ) | 7 | 0 | 7 |
| | Curso Profissional de Técnico de Electrónica, Automação e Comando (12ºJ) | 9 | 0 | 9 |
| | Curso Profissional de Técnico de Informática – Sistemas (10ºL) | 19 | 1 | 18 |
| | Curso Profissional de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (11ºL) | 16 | 1 | 0 |
| | Curso Profissional de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (12ºL) | 19 | 3 | 16 |
| | Curso Profissional de Artes do Espetáculo – Interpretação (10º O) | 11 | 9 | 2 |
| | Curso Profissional de de Técnico de Manutenção Industrial - Electromecânica (11º O) | 10 | 0 | 10 |
| | Curso Profissional de de Técnico de Manutenção Industrial - Electromecânica (12º N) | 12 | 0 | 12 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (10ºM) | 18 | 8 | 10 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (11ºM) | 15 | 8 | 7 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Sopro e de Percussão (12ºM) | 8 | 2 | 6 |
| | Curso Profissional de Instrumentista de Cordas e tecla (10ºN) | 3 | 1 | 2 |
| | Curso Profissional de Técnico de Gestão (11ºN) | 10 | 0 | 10 |
| | Total de Turmas | | 11 | |

3. Síntese descritiva da Instituição

3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo

O Agrupamento de Escolas Templários tem a preocupação constante de prestar um serviço educativo de qualidade em todas as modalidades de oferta formativa que coloca à disposição dos seus alunos. Esta qualidade pode ser monitorizada através do cumprimento de metas, objetivos e atividades definidos no seu Projeto Educativo.

Os formandos que têm frequentado Cursos Profissionais, têm-nos concluído no tempo previsto (60%), sendo esta informação monitorizada no final de cada Curso, através da análise das pautas de avaliação, e registada em ata nas reuniões de Conselho de Turma/ Curso. Esta informação é, também, aferida pelos Serviços Administrativos, uma vez que corresponde a um dos indicadores exigidos pelos normativos que regulamentam o financiamento dos Cursos Profissionais pelo POCH.

A taxa de colocação destes formandos no mercado de trabalho, ou em instituições do Ensino Superior, após a conclusão dos Cursos, tem sido apurada, através do contacto do diretor de curso com os formandos. O apuramento destas informações é feito anualmente.

No caso dos formandos que terminaram o seu Curso no ano letivo 2017/ 2018, a taxa de ingresso em instituições do Ensino Superior foi de 50%.

O agrupamento de Escolas Templários neste momento não avalia o grau de satisfação dos empregadores face aos formandos que integraram nos seus quadros. (Ação de melhoria, ver 3.3)

3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos *stakholderes*

Nível de Intervenção

Stakeholders Internos

Alunos:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; Preparação do ano letivo;
- Colaboração na avaliação da oferta formativa, na avaliação das saídas profissionais e do prosseguimento de estudos. Após conclusão do curso.

Docentes:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa;
Preparação do ano letivo
- Frequência de formação para desenvolvimento de competências necessárias à oferta formativa; ao longo do ano letivo
- Colaboração no combate aos principais problemas detectados na análise dos indicadores ao longo do ano letivo

Diretores de Turma:

- No estabelecimento duma visão estratégica comum que envolva alunos e Encarregados de Educação; ao longo do ano letivo
- Consulta de alunos e Encarregados de Educação através da aplicação de questionários; final de ano letivo
- Colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores, nomeadamente à desistência e abandono escolares. ao longo do ano letivo

Diretores de Curso:

- Consulta de antigos alunos; ao longo do ano letivo
- Colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores; ao longo do ano letivo
- Articular com a direção da escola, orientações estratégicas para o desenvolvimento das ofertas formativas;
- Contactar com entidades formadoras e empregadoras, com vista ao estabelecimento de parcerias;
- Organizar e coordenar as atividades a desenvolver no âmbito da formação em contexto de trabalho, nomeadamente a negociação e a celebração de protocolos, em colaboração com o professor orientador da formação em contexto de trabalho; ao longo do ano letivo

Conselho Pedagógico:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Definir critérios gerais nos domínios da informação e da orientação escolar e vocacional, do acompanhamento pedagógico e da avaliação dos alunos; anual.

Conselho Geral:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum que envolva alunos, Encarregados de Educação e *stakeholders* externos ao longo do ano letivo;

Cofinanciado por:

- Aprovar, acompanhar e avaliar a execução do projeto educativo Triénio;
- Aprovar o Regulamento Interno do Agrupamento;
- Aprovação do plano anual de atividades;
- Apreciar os relatórios periódicos e aprovar o relatório final de execução do plano anual de atividades;
- Apreciação dos resultados do processo de Autoavaliação.

Direção do AET:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Cooperação com as partes externas interessadas (celebração de protocolos de colaboração, agendamento e dinamização de reuniões);
- Estabelecimento da oferta formativa preparação do ano letivo;
- Formalização da ligação ao Ministério da Educação e à ANQEP. Ao longo do ano letivo.

Serviço de Psicologia e Orientação (SPO):

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum; colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores, refletindo de forma multidisciplinar e integrada com todos os intervenientes no processo educativo. ao longo do ano letivo

Equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva (EMAI): ao longo do ano letivo

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Sensibilizar a comunidade educativa para a educação inclusiva;
- Propor as medidas de suporte à aprendizagem a mobilizar;
- Acompanhar e monitorizar a aplicação de medidas de suporte à aprendizagem;
- Prestar aconselhamento aos docentes na implementação de práticas pedagógicas inclusivas.

Biblioteca escolar:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Colaboração no combate aos principais problemas detetados nos alunos, promovendo atividades no âmbito da leitura e da literacia. Ao longo do ano letivo.

Pessoal não docente:

- Colaboração na criação dum ambiente escolar propício ao sucesso. Ao longo do ano letivo.

Stakeholders Externos

Empresas, Associação Comercial e Empresarial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha (ACITOFEBA), CIMT:

Cofinanciado por:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- 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.

CMT e Juntas de Freguesia:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum, nomeadamente no que diz respeito à facilitação da comunicação entre a escola e outros *stakeholders* externos.

Encarregados de educação:

- Colaboração no estabelecimento duma visão estratégica comum;
- Colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa.

Centro de Formação Templários:

- Estabelecimento de parceiras de formação necessária à oferta formativa.

Instrumentos de recolha: Atas das reuniões de CT realizadas; Inquéritos.

Os momentos mais pertinentes para a partilha das informações recolhidas serão o início do ano letivo e nos momentos da realização dos CT: alguns indicadores para serem trabalhados/analizados em sede de CT, CP, Departamentos, Grupos Disciplinares e CG e outros serão recolhidos dessas reuniões para a equipa de SGQ; recolha de sugestões de melhoria.

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

- ✓ Criar um plano de melhoria contínua da EFP (dando resposta às áreas de melhoria P9, P10, I5, I6, A4, A5, R3 e R4)
- ✓ Definir uma metodologia e um instrumento para recolher o grau de satisfação em relação aos formandos (3.1)
- ✓ Definir uma estratégia de divulgação do SGQ em uso junto dos *stakeholders* internos e externos (dando resposta às áreas de melhoria A5).

3.4. Revisão e avaliação do documento base

A aprovação, o acompanhamento e a avaliação da execução do documento base são efetuados pelo Conselho Geral.

Cabe à equipa de autoavaliação elaborar o relatório anual e efetuar a apresentação de resultados ao Conselho Geral.

Cofinanciado por:

A avaliação, concretizada no relatório anual, será efetuada no final de cada ano letivo e tem como finalidade:

Apresentar o grau de consecução dos objetivos definidos;

- Identificar problemas na sua concretização;
- Detetar obstáculos à concretização do projeto;
- Identificar oportunidades de melhoria;
- Propor novas estratégias;

com vista à adequação sistemática das estratégias, dos conteúdos, das atividades e dos objetivos definidos, no intuito de adequar o documento base à dinâmica do Agrupamento e às metas que se pretendem alcançar.

Dada a importância estratégica do documento base, o mesmo integra dispositivos de monitorização, de modo a que se realize um acompanhamento sistemático das metas definidas e das ações desenvolvidas. No final do ciclo de vigência será realizada uma avaliação final que será objeto de divulgação pública.

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

4.1. Explicitação das fases

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade do Agrupamento de Escolas Templários, alinhado com o Quadro de referência EQAVET pretende promover uma cultura de melhoria contínua e de envolvimento dos *stakeholders* (internos e externos) nos processos de garantia da qualidade. Estes pressupostos conduzirão a um aumento da responsabilidade dos diversos *stakeholders*, mas também a um reforço da notoriedade do trabalho desenvolvido e da confiança no Ensino e Formação Profissional (EFP) do Agrupamento e em geral.

O alinhamento do processo com o quadro EQAVET pressupõe a adoção dos seus componentes fundamentais: os critérios de qualidade e os descritores indicativos; os indicadores de referência; e o ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Este ciclo aporta o desenvolvimento de uma perspetiva cíclica de análise e contextualização dos descritores e indicadores descritivos dos processos passando por quatro fases: planeamento, implementação, avaliação e revisão. Nestas fases, e de modo integrado, são considerados também a forma de envolvimento dos *stakeholders* internos e externos e análise da melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados.

Cofinanciado por:

4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar

A análise dos últimos anos mostra-nos que ainda não existe um cumprimento integral das metas contratualizadas com o POCH.

Os alunos transitados para o ano de escolaridade seguinte, executados na mesma operação ficou abaixo dos 85% aprovados em candidatura (um desvio de -0,62%)

Tendo em consideração a melhoria dos resultados escolares, com a diminuição significativa do insucesso por módulos em atraso, e a diminuição de transferências, desistências e anulações de matrícula, verificadas nos últimos anos, e que se reflete na aproximação aos valores contratados, e embora haja riscos associados ao reduzido número de alunos que entram anualmente em formação, parece-nos necessário apostar na aproximação aos indicadores onde ainda apresentamos variações negativas face ao contratado com o POCH.

Assim, face aos resultados dos últimos anos pretendemos igualar com as metas contratualizadas.

4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de quatro para as escolas iniciarem o seu processo de construção de sistemas de qualidade, e que foram também adotados na nossa escola.

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

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

Cofinanciado por:

Indicador: Taxa de conclusão dos Cursos

Planeamento: Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de conclusão dos cursos, o AET propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias:

- a) Definição de taxas máximas de desistências admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual.
- b) Através da taxa de conclusão dos módulos avaliados nas diversas disciplinas em cada ano letivo; alcance de uma média mínima de classificação final na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).
- c) Através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos orientadores de turma e na realização de atividade(s) de carácter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação.

Implementação:

Reduzir o abandono escolar e o absentismo

- a) Será necessário envolver em primeira linha os Diretores de Turma (DT), que têm com os seus formandos uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, quer pelo contacto assíduo com o aluno, quer pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes da turma;
- b) Alertar os docentes para deteção do risco de abandono escolar e no absentismo
- c) Papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os DT's na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos, e da psicóloga da Escola na promoção de sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.

Cumprir as metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo

- a) Os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de dar apoio individualizado aos alunos.
- b) Os diretores de curso deverão ter o cuidado de, nos termos do regulamento interno em vigor, adequar os locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver em sede de FCT.
- c) Os orientadores de PAP deverão acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e a fazer bem feito e procedendo ao registo quinzenal da sua evolução, para permitir a ação atempada em caso do não cumprimento dos objetivos intermédios.

Cofinanciado por:

- d) A Escola deve garantir que existem as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipadas e com consumíveis necessários à aprendizagem). Escola procura incentivar a vinda de empresas à escola, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam

Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação

- a) Os diretores de turma, que devem acompanhar de perto o percurso dos seus formandos, reportando aos encarregados de Educação todas as questões que considere relevantes para o desenvolvimento equilibrado do aluno;
- b) Estabelecer-se, sempre que necessário, contactos telefónicos e/ou realizar reuniões com os encarregados de educação.
- c) Deve a Escola desenvolver pelo menos uma atividade anual de carácter (in)formativo, direcionada para os encarregados de educação. "

Avaliação/Revisão

Competirá à Direção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos EFP. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes. (para informação detalhada, consultar o Plano de Ação)

Indicador: Taxa de colocação após conclusão dos Cursos

Planeamento: Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de colocação após a conclusão dos cursos, o AET propõe-se dar cumprimento às seguintes estratégias:

- a) Intensificar o relacionamento com as empresas do concelho e concelhos limítrofes, através do estabelecimento de novas parcerias e do reforço das parcerias já existentes, bem como através do convite para participação no júri responsável pela avaliação das PAP;
- b) Realizar inquéritos de satisfação às entidades empregadoras que fazem o acolhimento de formandos do AET em contexto de FCT, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do desempenho dos formandos (conhecimentos e soft skills), no sentido de que este possa corresponder às reais necessidades do mercado de trabalho;
- c) Articular no sentido de realizar sessões de procura de emprego com os formandos finalistas dos Cursos.

Implementação:

- O Diretor de Curso e os formadores responsáveis pela lecionação das disciplinas da componente técnica serão os recursos humanos privilegiados na implementação da estratégia a). Deverão promover ações que aproximem a escola das empresas, por exemplo através do convite a técnicos especializados das empresas para a condução de aulas na escola sobre determinadas temáticas; através da realização de visitas de estudo às empresas, com o objetivo de enriquecer, do ponto de vista do conhecimento técnico e científico, o percurso escolar dos formandos. Estes formadores serão, também, um elo importante na apresentação de convites aos profissionais das diferentes áreas técnicas dos cursos, para que possam integrar o júri da PAP.
- O Formador Acompanhante da FCT terá um papel importante na implementação da medida descrita em b). Ao ter um contacto privilegiado com o tutor, em reuniões necessárias para o apuramento dos diversos parâmetros associados à avaliação dos formandos, pode apresentar um balanço final das observações/sugestões apresentadas em sede de reunião de Conselho de Turma/Curso. Esta informação, reportada em ata ao Diretor, pode ser analisada pela equipa de SGQ e pelo Conselho Pedagógico.
- Relativamente à medida c) proposta, terá papel preponderante a Psicóloga dos SPO e uma parceria fundamental com entidades como, por exemplo, o IEFP e o GIP. O objetivo principal desta ação será proporcionar aos formandos o contacto e a apropriação de uma variedade de ferramentas e de procedimentos que lhes podem garantir uma mais fácil e eficaz integração no mercado de trabalho.

Cofinanciado por:

Avaliação e Revisão:

Competirá à equipa SGQ fazer a recolha anual dos dados relativos à implementação das ações anteriores, comparando-os com os objetivos definidos inicialmente no Plano de Ação de Melhoria. A obtenção de resultados aquém dos objetivos definidos deverá conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

Indicador: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (percentagem de formandos que completam o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o Curso/ área de Formação que concluíram; percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um Curso Profissional)

Planeamento: O AET propõe-se:

- a) Adequar o mais possível o perfil dos formandos aos locais onde realizam a sua FCT, por forma a potenciar a sua possível empregabilidade após a conclusão do curso;
- b) Intensificar a relação do AET com as empresas;
- c) Manter atualizados os conhecimentos técnicos ministrados ao longo do desenvolvimento dos Cursos.

Implementação:

- Os formadores acompanhantes de FCT serão elementos fulcrais na implementação da medida a), não só porque, conhecendo os formandos, deverão ajustar o mais possível o seu perfil à entidade de acolhimento em que irão realizar a sua FCT, como também por poderem triar e preferir empresas que estejam já à procura de novos colaboradores – a conjugação destes dois fatores poderá potenciar a empregabilidade dos formandos na sua área de formação e certificação.
- A implementação da medida b) poderá ser facilitada pela relação estabelecida entre a Direção do Agrupamento, os vários *stakeholders* internos e as diferentes empresas da região, através da divulgação de atividades (página eletrónica, redes sociais, meios de comunicação social, ...) realizadas na escola por alunos que frequentam os seus Cursos Profissionais e da recolha de sugestões de melhoria apresentadas pelas empresas.
- No que concerne à ação c) há que considerar a necessidade:
 - a) De uma permanente atualização dos conhecimentos científicos, das novas técnicas, dos novos processos/regras, das novas ferramentas e materiais associados ao desempenho de uma profissão no mercado de trabalho. A este nível é importante

também não descurar a capacidade de se saber expressar corretamente na língua portuguesa (escrita e oralmente).

- b) Do desenvolvimento de competências pessoais e sociais, como sejam a autonomia e a proatividade, a capacidade de realizar trabalho em equipa na dinamização de projetos, a capacidade de comunicação e organização, etc.

Nesta ação será importante a colaboração da Psicóloga dos SPO, através da dinamização de, por exemplo: sessões de Técnicas de Procura de Emprego, que possibilitem a apropriação e o desenvolvimento de atitudes empreendedoras na procura de trabalho; realização de entrevistas de emprego, com recurso ao roleplay, seguido de discussão sobre os pontos fortes/ fracos e oportunidades de melhorar o desempenho evidenciado; elaboração de um Curriculum vitae, em articulação com os formadores das disciplinas de Português e Inglês, e também com o recurso à plataforma LinkedIn, com a colaboração do formador de TIC. Esta última opção permitirá, não só o acesso mais fácil (e atualizado, se os formandos criarem esse hábito!) dos empregadores, como também o acesso do AET para fazer um levantamento mais fidedigno da situação pós-escolar dos seus formandos.

Avaliação e Revisão:

Competirá à equipa SGQ fazer a recolha anual dos dados relativos à implementação das ações anteriores, comparando-os com os objetivos definidos inicialmente no Plano de Ação de Melhoria. A obtenção de resultados aquém dos objetivos definidos deverá conduzir à proposta de estratégias que permitam redirecionar todo o processo, alinhando-o com o Quadro EQAVET.

4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback

Os dados serão recolhidos pela Equipa de Autoavaliação Interna e analisados ao nível das reuniões de Conselho Pedagógico e Conselho Geral. A sua divulgação à comunidade deverá realizar-se através do site do agrupamento.

4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A análise será feita em Conselho Pedagógico, Conselho de Turma, Departamentos e Grupos disciplinares. Desta análise devem surgir propostas de melhoria a integrar no plano de trabalhos da SGQ.

A equipa de SGQ decidirá em reunião como e quando serão introduzidas alterações/melhorias sugeridas.

A reflexão, feita pela equipa da SGQ sobre os resultados obtidos anualmente, deverá ser tida em conta no Plano de Ação de Melhoria para ser implementada logo no ano letivo seguinte. O Diretor terá conhecimento das conclusões apuradas no decorrer da reflexão feita pela equipa da SGQ, bem como das necessidades de alteração propostas pela mesma equipa, antes de o Plano de Ação de Melhoria ser alterado e validado.

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

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

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

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

Divulgação na página do Agrupamento e por *email* a enviar a todos os *stakeholders* (internos e externos). São realizadas ações de carácter informativo e visitas de estudo a feiras de divulgação. Criar um Observatório de Emprego, cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos. (ver 3.3)

4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso

Fragilidades que se antevem na implementação do SGQ

- Dificuldades na recolha de dados relativos a alguns indicadores, por dependerem de fatores externos ao Agrupamento nomeadamente no que depende da necessidade de proceder a inquéritos regulares e sistemáticos para apuramento de informações/ dados junto de formandos e entidades empregadoras (...facto que depende da vontade de colaboração de terceiros).
- estabelecer mecanismos de alerta, face a desvios de algum/alguns indicadores, que permitam a implementação atempada do Plano de Ação

Fatores chave de sucesso devem ser garantidos para que o processo tenha sucesso

- Disponibilizar informação permanente sobre o modelo, aberta à comunidade;
- Desenvolver formação para os *stakeholders* sobre a implementação do modelo;
- Aprofundar o relacionamento e os canais de comunicação com os *stakeholders* externos, de modo a conseguir o seu apoio à escola na implementação processo EQAVET e à importância do seu envolvimento para a melhoria da qualidade da formação profissional.

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

| INDICADOR | PERIODICIDADE | RESPONSÁVEL PELA RECOLHA DOS DADOS | ENVOLVIDOS |
|---|----------------|------------------------------------|--|
| RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA | | | |
| Número de alunos por ano e curso com indicação de género e idade | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| Número de docentes com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| Número de pessoal não docente (Assistentes operacionais e técnicos) com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| Caracterização etária da população escolar | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| Distribuição de alunos por curso | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| Número de alunos abrangidos pela Ação Social Escolar | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| Número de alunos com Medidas Adicionais (DL 54/2018) | Anual | Equipa SGT | Serv Administrativos |
| AGREGADO FAMILIAR | | | |
| Habilitações dos Pais e Encarregados de Educação | Anual | DT | Diretor de Turma |
| Situação profissional dos Pais e Encarregados de Educação | Anual | DT | Diretor de Turma |
| Composição do Agregado Familiar | Anual | DT | Diretor de Turma |
| Nº de Encarregados de Educação que contactaram o DT | Período Letivo | DT | Diretor de Turma |
| Nº de Encarregados de Educação que estiveram presentes nas reuniões de pais | Período Letivo | DT | Diretor de Turma |
| INDISCIPLINA NA ESCOLA | | | |
| Faltas disciplinares por ano, curso e turma | Mensal | DT | Diretor de Turma |
| Processos disciplinares por ano, curso e turma | Mensal | DT | Direção, Diretor de turma |
| Suspensões por ano, curso e turma | Mensal | DT | Direção, Diretor de turma |
| Presenças da Escola Segura na escola | Mensal | Direção | Direção |
| Roubos e assaltos na escola (e imediações da escola) | Mensal | Direção | Direção, Escola Segura, outros?? |
| Desacatos - Bullying - Alterações da ordem - por ano, curso e turma dos agressores e dos agredidos | Mensal | Direção | Direção |
| ASSIDUIDADE - ABANDONO | | | |
| N.º de faltas (justificadas e injustificadas) por ano escolar, curso e disciplina. | Período Letivo | DT | Diretor de Turma |
| N.º alunos excluídos por faltas por ano escolar e curso | Anual | DT, CT | Diretor de Turma |
| Nº de anulações de matrícula por ano escolar e curso | Anual | Serv Administrativos, DT | Serv Administrativos |
| Taxas de abandono escolar por ano escolar e curso | Anual | Serv Administrativos, DT | Serv Administrativos |
| N.º de transferências solicitadas para outros estabelecimentos de ensino por ano escolar e curso | Anual | Serv Administrativos, Direção | Direção, Serv Administrativos |
| DESENVOLVIMENTO E SUCESSO ESCOLAR | | | |
| Índice de execução do processo educativo (aulas previstas e dadas e módulos concluídos) | Mensal | DC, CT | Diretor de Curso |
| Percentagem de alunos (com apoio/complemento/reforço educativo) com melhoria nas avaliações às disciplinas com apoio | Anual | DC, DT, CT | Diretor de Curso, Diretor de Turma, Ed. Especial |
| Taxas de transição escolar | Anual | DC, DT, CT | Diretor de Curso, Diretor de Turma, CT |
| Taxa de conclusão de curso | Anual | DC | Diretor de Curso |
| Taxa de conclusão de curso no número mínimo de anos | Anual | DC | Diretor de Curso |
| Número de alunos colocados em estágio em empresas ou instituições (de cursos com estágio) | Anual | DC | Diretor de Curso, Stakeholders externos |
| Notas médias dos estágios e das PAP e PAF | Anual | DC | Diretor de Curso, Stakeholders externos |
| Média das classificações dos alunos nos exames nacionais, por disciplina | Anual | DC | Diretor de Curso |
| Posição da escola nos "rankings" dos exames nacionais | Anual | Direção | Direção |
| Média das classificações internas dos alunos, por disciplina | Anual | DC | Diretor de Curso, Diretor de Turma, CT |
| Sucesso dos alunos com problemas disciplinares | Anual | DC | Diretor de Curso, Diretor de Turma, CT |
| Sucesso dos alunos submetidos a medidas de recuperação | Anual | DC | Diretor de Curso, Diretor de Turma, CT |
| Número de módulos feitos e em falta por disciplina | Período Letivo | DC | Diretor de Curso, Diretor de Turma, CT |
| Percentagem de classificações negativas por ano, curso, turma e disciplina. | Período Letivo | | |
| Saídas profissionais e Prosseguimento de Estudos após 12º ano (n.º de alunos). Alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade. | Anual | Equipa SGT | Diretor de Curso, Stakeholders externos |
| Taxa de alunos que prosseguiram os estudos | Anual | Equipa SGT | Diretor de Curso, Stakeholders externos |
| Taxa de alunos desempregados | Anual | Equipa SGT | Diretor de Curso |
| Taxa de alunos em situação desconhecida | Anual | Equipa SGT | Diretor de Curso |

Cofinanciado por: