

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS NUNO DE SANTA MARIA

DOCUMENTO BASE

2019

SGQ – SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS NUNO DE SANTA MARIA - TOMAR

Cofinanciado por:

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
2. Apresentação da Instituição	5
2.1. Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)	5
2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)	6
2.3. Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos).....	8
2.4. Stakeholders relevantes	10
2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género	11
3. Síntese descritiva da Instituição	11
3.1. Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial) .	11
3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos stakeholders (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo).....	12
3.3. Medidas a tomar (Plano de Ações de Melhoria)	13
3.4. Revisão e avaliação do documento base.....	14
4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ).....	14
4.1. Explicitação das fases	Erro! Marcador não definido.
4.1.1. Fase de Planeamento	Erro! Marcador não definido.
4.1.2. Fase de Implementação.....	Erro! Marcador não definido.
4.1.3. Fase de Avaliação	Erro! Marcador não definido.
4.1.4. Fase de Revisão.	Erro! Marcador não definido.
4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos).....	14
4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar	14
4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	16
4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback.....	16
4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	18
4.7. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola.....	Erro! Marcador não definido.
4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de	

emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação **Erro! Marcador não definido.**

4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso..... 18

ANEXO 1..... **Erro! Marcador não definido.**

Indicadores recolhidos (sugestões e sistematização de indicadores já trabalhados...) .. **Erro! Marcador não definido.**

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, o desenvolvimento, a monitorização, a avaliação e a melhoria da eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, recorrendo a processos de monitorização regular e autorregulação (interna e externa) 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, devem ser conseguido um diálogo institucional e uma aplicação interativa 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 persecução deste objetivo, junto da ANQEP, pretendemos obter a certificação EQAVET.

1.1. Fase de Planeamento

No planeamento procura-se espelhar a visão estratégica partilhada por todos os *stakeholders* do Agrupamento. Desta forma englobam-se as metas e objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores a monitorizar. Pruram-se alinhar as políticas europeias, nacionais e regionais, criando um sistema relacional entre os objetivos e as metas estabelecidas e a sua monitorização através dos indicadores selecionados.

Nesta fase serão também programadas parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores, sempre que tal se afigure como importante e valorizável. A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é tornada explícita (nomeadamente na revisão dos documentos orientadores internos).

O plano de ação traduz as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados, bem como tem em consideração os procedimentos de avaliação externa de escolas, da responsabilidade da Inspeção-Geral de Educação e Ciência (IGEC), os procedimentos regulares de avaliação interna/autoavaliação do Agrupamento de Escolas de Anadia e as ações de melhoria que a Escola, ao longo dos anos, foi implementando e continua a implementar.

1.2. Fase de Implementação

A fase de implementação começa com o envolvimento de todos os intervenientes do processo na estratégia de comunicação dos objetivos e metas projetadas – em diversas fases e a diversos níveis. Deste modo é possível orientar esforços e recursos humanos e financeiros, para alcançar as metas estabelecidas pela organização.

Para além deste trabalho de alinhamento de recursos e vontades, procura-se efetivar o diálogo regular e contínuo com os *stakeholders* externos (por vezes de forma mais informal), no sentido de orientar e promover o esforço conjunto de melhoria contínua da qualidade da oferta educativa e formativa do Agrupamento.

1.3. Fase da Avaliação

Cofinanciado por:

A avaliação passa por dois contributos significativos: a avaliação dos resultados e a avaliação dos processos.

Estes momentos processam-se regularmente e permitirão, numa lógica de interatividade e melhoria contínua, identificar boas práticas, áreas de melhoria e possibilidades de intervenção.

Nesta fase, para além da recolha e análise contextualizadas dos indicadores de qualidade, realizar-se-ão auscultações sobre a satisfação dos diversos *stakeholders* (alunos/encarregados de educação, parceiros e entidades empregadoras de antigos alunos), de modo a recolher informação relevante de apoio à tomada de decisão e à implementação das eventuais sugestões e melhorias daí resultantes.

1.4. Fase da Revisão

Partindo dos resultados apurados na fase anterior, serão elaborados planos de ação condignos com a revisão das práticas e a redefinição de opções estratégicas, sempre que necessário. O processo de partilha (numa perspetiva de envolvimento global e transparência de processo) a par da recolha de feedback numa lógica de avaliação/ação, enformam a cultura de avaliação e de melhoria contínua que se pretende desenvolver também de forma continuada e sustentável na própria organização.

2. Apresentação da Instituição

2.1. Natureza e enquadramento

O Agrupamento de Escolas Nuno de Santa Maria foi criado no final do ano letivo de 2011/2012, fruto da agregação do Agrupamento de Escolas D. Nuno Álvares Pereira e da Escola Secundária com 3º Ciclo Santa Maria do Olival, onde fica sediado. Apesar de recente, é portador de muitos anos de história: se o primeiro agrupamento foi constituído em 2003, tendo a escola sede (Escola Básica com 2º e 3º Ciclos D. Nuno Álvares Pereira) sido alojada no Colégio Nun'Álvares (estabelecimento de referência da cidade, criado em 1932 pelo Dr. Raul Lopes), também a Escola Santa Maria do Olival, que existe como tal desde 1978, é herdeira do Liceu Nacional de Tomar, criado em 1971.

O agrupamento situa-se no concelho de Tomar, o qual apresenta uma superfície de 349,51Km² e está integrado na sub-região do Médio Tejo, assumindo, no âmbito da mesma, uma posição privilegiada, quanto à densidade populacional, apresentando a quarta maior densidade da sub-região (123,7 hab/Km²). No entanto, de acordo com os dados do seu último recenseamento, assistiu-se a uma diminuição da população do concelho que ajuda a atestar a a profunda crise económica que o mesmo atravessa, provocada fundamentalmente pelo declínio do setor industrial.

Trata-se de um agrupamento vertical que oferece desde a educação pré-escolar ao ensino secundário, constituído por vinte estabelecimentos de ensino ou de educação.

Cofinanciado por:

Estas unidades educativas distribuem-se por cinco freguesias do concelho, localizando-se apenas quatro delas, nomeadamente a escola-sede, na freguesia urbana «União das Freguesias de (são João Batista) e Santa Maria dos Olivais, Tomar. Os restantes estabelecimentos de ensino estão situados em freguesias predominantemente rurais e distam da escola-sede entre 0,5 e 12 Km.

Das cerca de 2 200 crianças e jovens que frequentam o agrupamento, aproximadamente 300 pertencem à educação pré-escolar, 450 ao 1º ciclo do ensino básico, 300 ao 2º ciclo, 650 ao 3º ciclo e 500 ao ensino secundário.

O agrupamento tem cerca de 220 docentes distribuídos do seguinte modo: 20 na educação pré-escolar; 32 no 1º ciclo do ensino básico; 25, no 2º ciclo do ensino básico e 140, no 3º ciclo do ensino básico/ ensino secundário. O corpo docente pertence maioritariamente ao quadro do agrupamento, sendo, na sua totalidade, profissionalizado, com elevado nível de estabilidade e ajustado às necessidades do agrupamento.

O quadro do pessoal não docente também é estável. É constituído por 80 funcionários, dos quais 65 são assistentes operacionais, 15 são assistentes técnicos e 1 é chefe dos serviços de administração escolar. O agrupamento dispõe de 2 psicólogas. Com exceção do pessoal não docente afeto à escola-sede, os restantes funcionários foram transferidos para a Câmara Municipal de Tomar em 23/09/09, na sequência de celebração de contrato entre o Município e o Ministério de Educação.

2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)

Visão

A escola tem de caminhar para a excelência. Há que transmitir às crianças e jovens valores como a importância do trabalho e do esforço, transmitir-lhes o valor da responsabilidade, da criatividade, da ousadia, do prazer em pensar e do prazer em fazer. Há que apoiar o prazer em comunicar, em partilhar e trocar ideias. A escola tem de abandonar, em definitivo, o caminho do facilitismo, do sucesso imediato e fictício, mostrando-se capaz de alargar o horizonte dos seus alunos e de promover a cultura do esforço e do mérito pelo prazer do saber mais, do enriquecimento cultural e da consolidação de aprendizagens académicas.

Aprender para a vida exige uma consciencialização crescente por parte de todos e uma interiorização profunda da importância da ligação constante entre a escola e o meio envolvente. O contexto em que se vive e se aprende determina uma visão mais ou menos estreita do mundo que nos rodeia. Se a escola ampliar essa visão do mundo, formará cidadãos interventivos, criativos, empreendedores e capazes de tomar decisões para a vida. A missão do Agrupamento de Escolas Nuno de Santa Maria

Cofinanciado por:

consiste em ensinar às suas crianças e jovens uma forma de vida que os leve ao sucesso. Consiste em fazê-los crescer livres, solidários e responsáveis, tolerantes e críticos, para o pleno exercício de uma cidadania democrática, através de uma educação e de um ensino de qualidade e de aprendizagens bem-sucedidas, no verdadeiro sentido do desejo de aprender.

Estes são os imperativos a que se propõe o Agrupamento de Escolas Nuno de Santa Maria, norteados pelo lema escola de qualidade é sucesso para a vida

Missão

A **missão** do Agrupamento de Escolas Nuno de Santa Maria consiste em ensinar às suas crianças e jovens uma forma de vida que os leve ao sucesso. Consiste em fazê-los crescer livres, solidários e responsáveis, tolerantes e críticos, para o pleno exercício de uma cidadania democrática, através de uma educação e de um ensino de qualidade e de aprendizagens bem-sucedidas, no verdadeiro sentido do desejo de aprender.

Para levar a cabo esta missão, o agrupamento tem de seguir estratégias bem delineadas que passam, essencialmente, por criar condições para que os alunos aprendam com qualidade, para que os professores ensinem com qualidade e para que os restantes elementos cooperem com qualidade. Assim, é preciso que a escola esteja bem equipada, bem organizada, que os seus professores se sintam motivados para ensinar, que os seus alunos se sintam motivados para aprender e que se estabeleçam boas relações afetivas, essenciais a um clima propício à aprendizagem. É preciso que os pais e encarregados de educação se sintam motivados para colaborar na educação dos seus filhos/educandos e que os restantes agentes educativos consciencializem a importância do seu papel na educação das crianças e alunos.

Para cumprir a missão deste agrupamento foram definidas três grandes prioridades, para as quais concorrem os objetivos seguintes:

Prioridade A - Melhorar os resultados escolares

Objetivos:

- Criar condições para continuar a erradicar o abandono escolar;
- Melhorar os resultados da avaliação interna;
- Melhorar os resultados da avaliação externa;
- Promover o apoio à melhoria das aprendizagens;
- Criar no agrupamento um ambiente propício ao desenvolvimento das aprendizagens dentro e fora da sala de aula.

Cofinanciado por:

Prioridade B - Melhorar a qualidade do serviço prestado à comunidade educativa

Objetivos:

- Promover o trabalho colaborativo;
- Desenvolver o Plano Tecnológico do Agrupamento;
- Reduzir assimetrias entre as várias escolas do Agrupamento;
- Propor uma cultura participativa e aberta à comunidade envolvente, alicerçada nos valores humanistas e na educação para a cidadania;
- Promover a participação dos pais/ encarregados de educação e dos alunos na vida do agrupamento;
- Promover a participação da comunidade na vida do agrupamento;
- Zelar pela manutenção e modernização dos espaços e equipamentos das escolas do agrupamento.

Prioridade C - Fomentar práticas de formação contínua

Objetivos:

- Promover a formação contínua do pessoal docente e não docente.

Estes são os imperativos a que se propõe o Agrupamento de Escolas Nuno de Santa Maria, norteados pelo lema escola de qualidade é sucesso para a vida.

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

a) Conselho Geral

O conselho geral é constituído por 21 elementos:

- Oito representantes do pessoal docente em exercício efetivo de funções no Agrupamento, eleitos por lista;
- Dois representantes do pessoal não docente, em exercício efetivo de funções no Agrupamento, eleitos por lista;
- Quatro representantes dos pais e encarregados de educação, eleitos em assembleia geral de pais e encarregados de educação do Agrupamento, sob proposta das várias associações de pais e encarregados de educação;
- Um representante dos alunos, eleito por lista entre os alunos maiores de 16 anos de idade;
- Três representantes do município (designados pela Câmara Municipal, que poderá delegar essa competência na Junta de Freguesia);
- Três representantes da comunidade local com relevo para o projeto educativo do Agrupamento (a cooptar pelos restantes membros do conselho geral).

Cofinanciado por:

- b) Diretor
- c) Conselho Pedagógico

O conselho pedagógico do Agrupamento é composto pelos seguintes dezassete elementos:

- Diretor
- Coordenador do pré -escolar
- Coordenador do 1º Ciclo
- Coordenador de línguas
- Coordenador de matemática e informática
- Coordenador de ciências experimentais
- Coordenador das ciências sociais e humanas
- Coordenador de expressões e educação física
- Coordenador da educação especial
- Coordenador dos diretores de turma -2º ciclo
- Coordenador dos diretores de turma -3º ciclo
- Coordenador dos diretores de turma -secundário
- Coordenador inter-ciclos
- Coordenador das bibliotecas escolares
- Coordenador da autoavaliação do Agrupamento
- Coordenador da escola EB2,3 D. Nuno Alvares Pereira
- Coordenador de comunicação e projetos

- d) Conselho Pedagógico

Tem a seguinte composição:

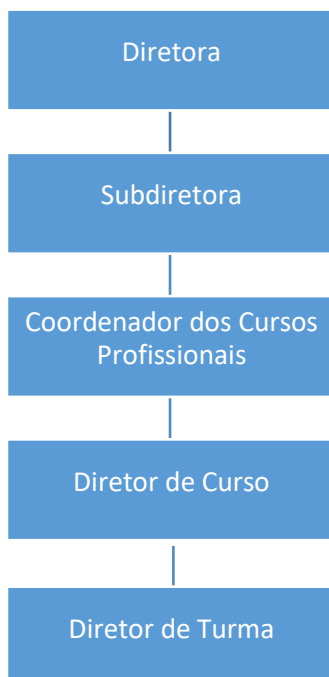
- O diretor que preside;
- O subdiretor ou adjunto do diretor, por ele designado para o efeito;
- O chefe dos serviços administrativos, ou quem o substitua.

Estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica:

- a) Departamentos curriculares;
- b) Conselhos de ano da educação pré-escolar;
- c) Conselhos de ano do 1º ciclo;
- d) Conselhos de articulação inter-ciclos pré-escolar e 1º ciclo; 1º e 2º ciclos e 2º e 3º ciclos.
- e) Conselhos de área disciplinar;
- f) Conselho de diretores de turma do 2º ciclo;
- g) Conselho de diretores de turma do 3º ciclo;
- h) Conselho de diretores de turma do secundário;

Cofinanciado por:

- i) Conselhos de coordenação dos cursos profissionalmente qualificantes, compostos pelos respetivos diretores de curso;
- j) Conselhos de turma;



2.4. Stakeholders relevantes

Em relação aos stakeholders internos, serão relevantes, todos os recursos humanos: a direção do agrupamento, o pessoal docente e não docente, com destaque para os mais intervenientes nos cursos profissionais, coordenadores dos cursos, diretores de turma, orientadores de projeto PAP, etc.

Devem partilhar-se os objetivos que se pretendem atingir, as estratégias a seguir e os timings para o seu alcance. Deve promover-se a autorreflexão e a auto crítica, bem como a reflexão periódica conjunta, para que cada interveniente possa alinhar a orientação das suas práticas com o caminho para o alcance dos objetivos e metas institucionais.

Como stakeholders externos ponderamos os empregadores, os encarregados de educação, as autarquias locais e os parceiros sociais – criando uma representação da importância de todos eles para o processo, envolvendo ainda assim aqueles que consideramos mais relevantes na equipa do SGQ. Para o referencial EQAVET e na nossa organização do processo, estes intervenientes são muito valorizados, já que representam uma visão de “fora para dentro”.

Deste conjunto de stakeholders salienta-se a importância dos empregadores (sem desvalorizar os restantes), tendo em conta a importância das suas perceções acerca do ajustamento das competências

Cofinanciado por:

que os alunos apresentam à saída dos cursos, e das necessidades de reajustamento que identifiquem, face à realidade do mercado de trabalho.

2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género

Funcionam no agrupamento todos os ciclos e níveis de ensino, da educação pré-escolar ao 12º ano. Para além do ensino regular, o agrupamento tem tido turmas de Percursos Alternativos e turmas de Cursos de Educação e Formação.

No ensino secundário, embora predominem os cursos essencialmente orientados para o prosseguimento de estudos, integrados nos agrupamentos de Científico-Humanísticos, Artes Visuais, Ciências Sociais e Humanas e Ciências Socioeconómicas, funcionam também os Cursos Profissionais: Técnico de Multimédia, Técnico de Banca e Seguros, Técnico de Análise Laboratorial, Técnico de Design, Técnico de Animador Sociocultural, Técnico de Gestão do Ambiente, Técnico de Saúde, Técnico de Museologia e Gestão do Património e Vitrinismo, que possibilitam ao aluno, em alternativa, a inserção na vida ativa ou o prosseguimento de estudos. Estes cursos funcionam ciclicamente, em função das necessidades da comunidade.

Ano letivo 2017/2018											
Pré-Escolar		1ºCiclo		2ºCiclo		3ºCiclo		Secundário		Profissional	
Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos
13	216	23	405	12	338	25	616	19	491	3	57
Ano letivo 2018/2019											
Pré-Escolar		1ºCiclo		2ºCiclo		3ºCiclo		Secundário		Profissional	
Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos
12	205	23	409	12	310	26	623	18	474	4	65
Ano letivo 2019/2020											
Pré-Escolar		1ºCiclo		2ºCiclo		3ºCiclo		Secundário		Profissional	
Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos	Turmas	Alunos
11	207	23	415	14	338	24	567	18	463	5	81

3. Síntese descritiva da Instituição

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

Nos últimos anos letivos, a taxa média de conclusão, no tempo de duração do ciclo de formação, é de cerca de 86,5%.

A escola já tomou medidas com vista a melhorar estes resultados, por exemplo: a implementação de momentos extraordinários de avaliação com vista à conclusão de módulos em atraso; um reforço no compromisso da diversificação de metodologias de ensino e aprendizagem e da diversificação dos instrumentos de avaliação.

Cofinanciado por:

A recolha de dados sobre o processo de formação é feita anualmente em ficheiro Excel próprio pelos respetivos diretores de curso no final de cada semestre, no final de cada ano letivo e até seis meses após a conclusão do ciclo de formação. Contudo, verifica-se a necessidade de acompanhamento dos formandos até um ano após conclusão.

Neste momento, a recolha sistemática e periódica de informação relativa ao período pós-formação, é efetuada com grandes constrangimentos na recolha dos dados.

Não tem sido prática da escola a avaliação da satisfação dos empregadores face aos formandos que integraram nos seus quadros, nomeadamente nas cinco dimensões sugeridas (Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho; Planeamento e organização; Responsabilidade e autonomia; Comunicação e relações interpessoais; e Trabalho em equipa).

O compromisso com a qualidade passa, em primeiro lugar pelo sucesso educativo dos alunos e o seu desenvolvimento integral enquanto pessoas e cidadãos, objetivos assumidos no Projeto Educativo.

Trata-se de um compromisso com a melhoria da qualidade e da implementação de um sistema que passa pela atribuição de responsabilidades, a identificação e a caracterização dos *stakeholders*, a definição de um processo de melhoria contínua, através dos indicadores selecionados e da utilização e publicitação dos resultados em cada fase do ciclo de qualidade: planeamento, implementação, avaliação e revisão.

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

Existe um calendário já assumido de contactos com os empregadores que conta com as seguintes datas:

- FCT - dezembro/janeiro/fevereiro/março – pedido de estágios; abril/maio – apresentação dos alunos; abril/maio/junho - acompanhamento da FCT pelo professor orientador; junho – avaliação da FCT;
- PAP – janeiro/ fevereiro convite para fazer parte do júri da PAP; março – apresentação das PAPs;
- Anualmente são convidados a participar em seminário/focus group para refletir sobre as questões de qualidade dos cursos.

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

Cofinanciado por:

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

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

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

A revisão ficará a cargo da Coordenadora da equipa SGQ.

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

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

A partir do presente ano letivo passa a existir um Observatório da Qualidade, Coordenado pela Equipa SGQ, na dependência direta do Diretor, no sentido de se efetuar a monitorização dos processos internos e a implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET.

Este Observatório de Qualidade deverá proceder à recolha e tratamento, de forma periódica e sistemática, dos dados que permitam a caracterização dos alunos à entrada (1º ano) do ciclo de formação, do sucesso nas aprendizagens/conclusão, do absentismo e do abandono/desistência, bem como da avaliação final do ciclo de formação e do acompanhamento do percurso dos alunos pós-conclusão da formação.

A este nível torna-se necessário melhorar:

Cofinanciado por:

- Os métodos de recolha de informação da situação dos formandos, nomeadamente através do recurso a plataformas informáticas de uso profissional, como o LinkedIn, ou redes sociais (ex: Facebook), que ultrapasse os constrangimentos associados ao uso do contacto telefónico.
- Criar instrumentos e metodologias de recolha de informação junto dos empregadores, para avaliar o seu grau de satisfação face à prestação profissional dos nossos antigos formandos.
- Focus Group com alunos do ensino profissional, ao menos 1 vez por ano, para cada turma
- Auscultar os elementos dos Conselhos de Turma uma vez por período
- Grau de satisfação dos alunos (por turma) e professores (nos Conselhos de Turma)

3.4. Revisão e avaliação do documento base

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

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

4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

4.1. Explicitação das fases

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

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

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

4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar

A definição de objetivos e análise dos mesmos está vertida no Plano de Ação, onde se procura contextualizar as atividades a desenvolver com as metas contratualizadas com o POCH.

Cofinanciado por:

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

4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Neste primeiro ciclo de implementação do sistema EQAVET, iremos trabalhar um conjunto reduzido de indicadores que, numa abordagem de processo-produto/resultado, permita a obtenção de informação que sustente a fase de revisão no processo cíclico de melhoria contínua da oferta de Ensino Profissional. Pretendemos, por isso, dada a importância da promoção do sucesso educativo, da empregabilidade jovem e da melhoria dos percursos de transição escola-emprego, priorizar os indicadores EQAVET propostos pela ANQEP:

- Taxa de conclusão em cursos profissionais (indicador n.º 4 do EQAVET - a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos profissionais no tempo certo (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos);
- Taxa de colocação após conclusão de cursos profissionais (indicador n.º 5 do EQAVET - a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso profissional 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);
- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador n.º 6 do EQAVET - a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso profissional e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram, b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso profissional).

Para além destes indicadores nacionais, consideramos importante monitorizar o nosso indicador de alinhamento de conclusão no tempo certo e compará-lo com os resultados nacionais disponibilizados no portal Infoescolas, verificando, por essa via, o grau de desempenho e de alinhamento da nossa escola face às outras com as mesmas características, a nível nacional.

Como referido no guia de alinhamento com o Quadro EQAVET, trata-se de indicadores que medem resultados associados a cursos já concluídos em anos letivos anteriores àquele em que é feita a monitorização, servindo fundamentalmente para proporcionar a reflexão sobre questões chave na gestão dos cursos profissionais.

O facto de se priorizarem os indicadores atrás mencionados não nos inibe de continuar a fazer, igualmente, uma análise permanente de outros indicadores referidos no Anexo 1 (indicadores e

Cofinanciado por:

periodicidade de recolha), que nos permitem avaliar em permanência a realidade dos cursos profissionais e equacionar de forma célere e eficaz mudanças a introduzir no processo de ensino e formação (Plano de melhorias) deste tipo de oferta do nosso Agrupamento.

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

Área de intervenção	Planeamento	Implementação	Avaliação/Revisão
Abandono escolar e absentismo	Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos diretores de turma e na realização de atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação	<p>Envolver os Diretores de Turma e os outros formadores na deteção do abandono escolar numa fase precoce</p> <p>Reforçar o papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os Diretores de Turma na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos;</p> <p>Envolver a psicóloga da Escola para que esta promova sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.</p>	<p>Proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação</p> <p>Procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes</p>
Taxa de colocação após certificação	Intensificar o relacionamento com as entidades empregadoras através de sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de avaliação.		
Satisfação dos empregadores	<p>Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho destes</p> <p>Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras em relação às competências a melhorar nos formandos</p>		

4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback

Os dados serão recolhidos no seio de reuniões de trabalho- reuniões de conselhos de turma dos cursos profissionais, reuniões do conselho de qualificação (diretores de curso).

Domínio	Recolha e tratamento dados		
	Responsável	Recolha	Tratamento de dados
Cronograma das atividades desenvolvidas/ Aulas previstas e dadas	Diretor de Curso	Mensal (plataforma usada permite verificar a taxa de execução/ programa GIAE)	Final de período Final ano letivo
Taxas de Módulos Não Realizados (% de Alunos)	Conselho de Turma Diretor de Turma Diretor de Curso Conselho da qualificação	Final de período (pautas/documento próprio-grelha excel) Anual Final do Curso	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até 3ª semana de julho Até 3ª semana de julho

Cofinanciado por:

Taxas de Módulos Não Realizados (% de Módulos)		Conselho de Turma Diretor de Turma Diretor de Curso Conselho da qualificação	Final de período (pautas/documento próprio-grelha excel) Anual Final do Curso	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até 3ª semana de julho Até 3ª semana de julho
Avaliação da Formação (alunos e professores)		Diretor de Curso	Final ano letivo (questionário/documento próprio-grelha excel)	Até final de junho (1º e 2º anos); até 3ª semana de julho (3º ano _após FCT e PAP)
Ocorrências disciplinares	Ocorrências/Faltas disciplinares	Diretor de Turma	Final de período (documento próprio)	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até final de junho
	Medidas corretivas	Diretor de Turma Equipa multidisciplinar	Final de período (documento próprio) Anual	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até final de junho Até 3ª semana de julho
	Medidas sancionatórias-suspensão	Diretor de Turma Equipa multidisciplinar	Final de período (documento próprio) Anual	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até final de junho Até 3ª semana de julho
	Outras ocorrências	Equipa multidisciplinar	Mensal (documento próprio)	Até 3ª semana de julho
Abandono Anulação de matrícula Transferências de escola Assiduidade/Exclusão por faltas		Equipa multidisciplinar	Ao longo do ano letivo (pautas/programa GIAE)	Até 3ª semana de julho
Taxa de Transição		DT/Diretor de Curso	Anual (pautas/doc.Excel)	Até 3ª semana de julho
Taxa de Conclusão		Diretor de Curso	Final de Curso e até final do mês de janeiro do ano seguinte (pautas/doc.Excel)	Até 3ª semana de julho Até final do mês de janeiro
Média das FCT e da PAP		Diretor de Curso	Final de Curso (pautas/doc.Excel)	Até 3ª semana de julho
Taxa de empregabilidade/prosseguimento de estudos		Diretores de curso Coordenação da Qualificação	Até final do mês de janeiro do ano seguinte à conclusão da formação	1ª quinzena de fevereiro
Atividades realizadas no âmbito do Plano Anual de Atividades		Diretor de Curso Coordenador do PAA	Ao longo do ano letivo (com base nos relatórios de atividades)	Em julho (final ano letivo)
Utilização de competências adquiridas no local de trabalho, bem como o grau de satisfação dos empresários e/ou empregadores		Diretor de curso	Até final do mês de janeiro do ano seguinte à conclusão da formação	1ª quinzena de fevereiro
Avaliação global da formação		Diretor de curso Coordenação da Qualificação	Até final de fevereiro do ano seguinte à conclusão da formação	Até final de março

4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados

A análise de resultados e das melhorias registadas no sistema deverá ser feita anualmente, em sede de reunião da equipa do SGQ, com as conclusões a serem apresentadas, sob a forma de relatório, ao Conselho de Turma de cada Curso Profissional e ao Conselho Pedagógico, por forma a, ainda no mesmo ano, ou logo no início do ano letivo seguinte, se poderem introduzir as alterações tidas como necessárias. No relatório apresentado deverão constar, entre outros, os seguintes pontos: objetivos/ metas alcançados, desvios observados, alterações ao Plano de Ação de Melhoria que foram sendo introduzidas, constrangimentos verificados e melhorias concretas verificadas.

A análise dos resultados (indicadores) será feita segundo a calendarização definida em sede de SGQ (analisada de forma semestral e anual).

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

No que se refere à informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, que não tem sido prática do Agrupamento, prevê-se que possa ocorrer antes do final de cada ano letivo.

A divulgação da oferta formativa para o ano seguinte é feita ao longo do segundo período (entre fevereiro e maio). Estando a mesma dependente da aprovação da rede por parte da DGEstE.

Esta divulgação é feita na página da internet e Facebook do Agrupamento e através de flyers distribuídos aos alunos da nossa escola e escolas vizinhas. Este esforço de divulgação é ainda complementado por envio dos nossos folhetos às escolas do concelho que estão na nossa área de influência e ainda através dos Serviços de Psicologia que trabalham esta situação entre si. É ainda feita publicidade no jornal local.

4.7. Fragilidades e fatores chave de sucesso

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

Destacamos algumas das fragilidades sentidas ao longo do desenvolvimento do processo (e que se alargam com a instalação da pandemia):

Cofinanciado por:

- Envolvimento dos Parceiros Externos;
- Parcerias com o parco tecido empresarial/comercial local;
- “Convencer os Parceiros a fornecerem as informações relativas ao grau de satisfação/vínculo laboral Indicador EQAVET 6b(3);
- Dificuldades em seguir o percurso dos alunos que terminam os seus cursos

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

- A estabilidade do corpo docente do agrupamento;
- As parcerias estratégicas com o IPT e o Município de Tomar e a Rádio Hertz;
- Algumas empresas (como a Next Solution) no caso das FCT's.

Cofinanciado por:

Anexo 1 - Indicadores recolhidos internamente no âmbito da monitorização da qualidade

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

Cofinanciado por: