

Implementação de Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com
o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a
Educação e Formação Profissionais
(Quadro EQAVET)

Documento Base



Agrupamento de
escolas de **tábua**

Abril de 2019

Índice

I.	Introdução	4
II.	Contextualização	5
1.	Caracterização	5
2.	Missão.....	5
3.	Visão	5
4.	Identificação da oferta de educação e formação profissional	5
5.	Diagnóstico da situação da instituição face à garantia da qualidade.....	6
a)	Pontos fortes	6
b)	Pontos fracos	6
c)	Constrangimentos	6
d)	Oportunidades.....	7
6.	Objetivos.....	7
III.	Sistema de garantia de qualidade	9
1.	Considerações gerais	9
2.	Atribuição de responsabilidades	10
a)	Identificação das responsabilidades atribuídas no quadro da instituição	10
b)	Identificação das responsabilidades dos elementos da equipa EQAVET	11
IV.	Envolvimento dos stakeholders.....	12
1.	Tipologia de stakeholders relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional, estratégia e grau de envolvimento/ nível de participação	12
2.	Identificação de responsabilidades dos stakeholders internos e externos (resultados esperados em função dos seus interesses)	13
V.	Fases do Sistema de Garantia da Qualidade	14
1.	Fase do Planeamento	14
2.	Fase da Implementação.....	14
3.	Fase da Avaliação.....	15
4.	Fase da Revisão.....	15
5.	Publicitação e comunicação de resultados.....	15
VI.	Indicadores considerados no processo de certificação da qualidade	16

1.	Indicador 1: Taxa de Conclusão em cursos de EFP	16
	a) Instrumento de registo	17
2.	Indicador 2: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	18
	a) Instrumento de registo	19
3.	Indicador 3: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	19
	a) Instrumento de registo	20
	b) Instrumento de registo	21

I. Introdução

O Agrupamento de Escolas de Tábua (AET) tem assumido o compromisso de formar cidadãos aptos a compreender o mundo que os rodeia e a participar ativamente na comunidade, alinhando as expectativas dos alunos ao mercado de trabalho atual e futuro, sob o lema “*Construir hoje para ser amanhã!*”. Assim, a nossa visão estratégica passa pela consolidação e diversificação da oferta formativa, dentro das áreas em que o Agrupamento tem maior tradição, aliada aos bons equipamentos existentes e a um corpo docente estável, procurando manter e diversificar parcerias que permitam uma formação mais próxima dos perfis solicitados pelo mercado de trabalho, dentro dum modelo de garantia da qualidade enquadrado pelo Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (EQAVET).

No que diz respeito à qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional (EFP), pretende-se a implementação de procedimentos, instrumentos e princípios que melhor promovam a transparência e a qualidade de competências e qualificações que se revelem estratégicos para promover o alinhamento com os critérios de qualidade EQAVET, em linha com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais, aprofundando a nossa ação ao nível da organização pedagógica e curricular, da gestão dos recursos humanos e materiais.

Este documento base integra a visão estratégica do AET e o seu compromisso com a qualidade da oferta de EFP, bem como a caracterização do sistema de garantia da qualidade que resultou do alinhamento com o quadro EQAVET, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão), tendo por base as prioridades da Estratégia Nacional de Investigação e Inovação para uma Especialização Inteligente (ENEI).

Assim, este documento base está estruturado em duas partes, a contextualização do Agrupamento e a caracterização do sistema de garantia da qualidade a adotar, em linha com o quadro EQAVET.

Espera-se, com este documento, colocar à disposição de todos os intervenientes no processo de ensino e formação do AET, um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos.

II. Contextualização

1. Caracterização

O Agrupamento de Escolas de Tábua serve um território educativo que abrange a totalidade do concelho de Tábua inserido na Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

O AET reúne todos os níveis de ensino, desde o pré-escolar ao ensino secundário, integrando 14 estabelecimentos, num total de 148 formadores e 1257 alunos, no presente ano letivo, dos quais 94 integram o ensino profissional.

Pré-escolar		1ºCEB		2ºCEB		3ºCEB		Curso de Educaç. e Formação		Secundário Regular		Secundário Profissional	
Nº turmas	Nº Alunos	Nº turmas	Nº Alunos	Nº turmas	Nº Alunos	Nº turmas	Nº Alunos	Nº turmas	Nº Alunos	Nº turmas	Nº Alunos	Nº turmas	Nº Alunos
13	208	17	317	10	177	14	272	3	34	9	155	6	94

2. Missão

O Agrupamento tem como missão prestar um serviço educativo de qualidade e contribuir para a formação de alunos autónomos, responsáveis, com capacidade permanente de aprender, designadamente, aprender a fazer, aprender a estar e a ser com os outros. Pretendemos formar cidadãos aptos a compreender o mundo que os rodeia e a participar ativamente na comunidade. Idealizamos uma escola inclusiva, solidária, equitativa, que proporcione as condições para a realização pessoal dos alunos e de todos os seus profissionais.

3. Visão

Pretendemos uma escola que seja reconhecida como referência de qualidade educativa pelo papel na formação integral dos seus alunos. Uma escola globalizadora e integradora de saberes, onde todos aprendam e que contribua de modo decisivo para o desenvolvimento social, económico e cultural da comunidade. Para alcançar este propósito, apostamos na capacidade de inovação, eficiência e dinamismo, de modo a unificar, ligar e coordenar o desempenho de todos os elementos do Agrupamento.

4. Identificação da oferta de educação e formação profissional

O AET apresenta a seguinte oferta formativa ao nível do ensino secundário profissional:

Cursos	15-18	16-19	17-20	18-21
Técnico de apoio à gestão desportiva	x	x		
Técnico de desporto			x	x
Técnico de gestão de equipamentos informáticos	x		x	x
Técnico de turismo		x		
Técnico de vendas	x			
Técnico de gestão do ambiente	x			
Técnico de processamento e controlo da qualidade alimentar			x	

5. Diagnóstico da situação da instituição face à garantia da qualidade

a) Pontos fortes

- A consistência do processo de autoavaliação;
- Práticas organizacionais generalizadas e eficazes;
- Empenho na melhoria contínua - prossecução de estratégias orientadas para a melhoria das aprendizagens para o alcance das metas definidas;
- Articulação entre a Associação de Pais e Encarregados de Educação e o AET;
- Articulação entre a Câmara Municipal de Tábua e o AET;
- Interação com a comunidade local e regional através de protocolos e parcerias.

b) Pontos fracos

- Desenvolvimento da cultura de melhoria contínua da EFP de modo a estimular o autoconhecimento necessário à inovação e à mudança;
- Insuficiente articulação vertical e horizontal;
- Complementaridade da avaliação interna com práticas de heteroavaliação, que permitam a identificação atempada das competências que os alunos devem ter, no final dos cursos, para trabalharem mais e melhor, hoje e no futuro;
- Redes de comunicação e articulação entre os principais stakeholders que promovam a reflexão e o diálogo na consensualização de referenciais, desempenhos e formas de atuação comuns;
- Promoção do reconhecimento externo do trabalho desenvolvido pelos operadores de EFP da Escola;
- Fraca participação dos encarregados de educação nas atividades do AET a partir do 2º ciclo;
- Comportamentos inadequados e de indisciplina;
- Condições deficitárias em alguns espaços e equipamentos das escolas do AET.

c) Constrangimentos

- Apreciação dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino;
- Apreciação dos formadores sobre o ambiente de aprendizagem e ensino;
- Capacidade de resposta do EFP às novas necessidades no mercado de trabalho;
- Empregabilidade na área de formação;
- Satisfação dos empregadores - transferibilidade das aprendizagens realizadas e das competências desenvolvidas;

- Adaptação da oferta de formação a grupos desfavorecidos;
- Atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade.

d) Oportunidades

- A existência de alguns serviços, instituições e empresas potencialmente impulsionadores do crescimento socioeducativo local e regional que permitem o estabelecimento de protocolos de formação em contexto de trabalho (FCT);
- Os programas e projetos de âmbito nacional e internacional, no âmbito das políticas educativas e sociais e de outras iniciativas, de alcance socioeconómico e empresarial, promotores da educação e formação dos jovens;
- Consolidação e aprofundamento de projetos de parceria já existentes com as diversas entidades e promoção, se se considerar adequado, de novos projetos no âmbito das parcerias estabelecidas;
- Candidatura ao processo de alinhamento com o quadro EQAVET.

6. Objetivos

Perante a missão que nos propomos atingir, estabelecida a visão a seguir e realizado o diagnóstico, foram delineados os objetivos estratégicos a serem alcançados pelo Agrupamento:

- a) promover o sucesso escolar;
- b) melhorar a qualidade de sucesso;
- c) reduzir o abandono escolar;
- d) garantir a oferta de respostas curriculares diferenciadas;
- e) melhorar a qualidade, eficácia e eficiência do sistema de educação e de formação;
- f) alinhar o desenvolvimento da ação do AET com as 4 fases de Total Quality Management (TQM) – planeamento, implementação, avaliação e revisão;
- g) envolver os stakeholders (internos e externos) em todas as fases;
- h) implementar uma política de gestão da qualidade alinhada com o Quadro EQAVET;
- i) obter o selo de conformidade EQAVET.

O Agrupamento de Escolas de Tábua compreende que a implementação de sistemas de garantia da qualidade alinhados com o Quadro EQAVET e o desenvolvimento de uma cultura de melhoria contínua da educação e formação profissional (EFP), só poderão existir se sustentados por práticas de autoavaliação que permitam refletir acerca dos seus contextos, recursos, desempenhos, formas de atuação e projeção no futuro, complementados com práticas de heteroavaliação que permitam uma avaliação e reconhecimento externo do trabalho desenvolvido.

Assumindo a autoavaliação como um exercício contínuo e cíclico de balanço, reflexão e monitorização, que permitem a identificação de áreas de intervenção prioritárias e a (re)definição de estratégias de atuação, o AET propõe-se reconfigurar a informação existente, no modelo até agora adotado, para os parâmetros do Quadro EQAVET, de modo a:

- Fomentar a articulação entre os principais stakeholders e estimular o diálogo acerca da qualidade da EFP;
- Estimular o autoconhecimento necessário à implementação de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua.

III. Sistema de garantia de qualidade

1. Considerações gerais

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade, constituído por quatro fases interligadas:

1. Planear – definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis;
2. Implementar – estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos;
3. Apreciar e avaliar – desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados;
4. Ajustar – desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias.

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 um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade da oferta de EFP: Taxa de conclusão em cursos de EFP; Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP; Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.

2. Atribuição de responsabilidades

A atribuição de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade deve ser bastante diversificada. É nosso entendimento que numa instituição de ensino e formação só é possível alcançar os objetivos propostos com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. Neste sentido é necessário a atribuição concreta de responsabilidades, para que cada interveniente tenha conhecimento do seu papel e das metas a atingir, e dessa forma assumir o comprometimento pela sua concretização.

a) Identificação das responsabilidades atribuídas no quadro da instituição

A direção do AET é responsável por todas as quatro fases do processo, com o apoio da Equipa EQAVET, da empresa de consultoria contratualizada e das lideranças intermédias, conforme o quadro seguinte:

Fase	Atividade	DIR	EQ	EC	LI	EAA	CA	SA	ANQ
Planeamento	Contratação de empresa consultora	x					x		
	Definição dos stakeholders, suas responsabilidades e envolvimento	x	x	x	x				
	Definição da metodologia de trabalho e Equipa EQAVET	x	x	x					
	Criação do primeiro Documento Base	x	x	x	x				
	Definição da política da qualidade	x	x	x					
	Reunião de arranque para sensibilização docente	x	x	x	x				
Implementação	Implementação de controlo documental	x	x	x	x			x	
	Descrição de funções e mapa de competências	x	x	x	x				
	Análise de níveis de satisfação	x	x	x					
Avaliação	Recolha da perceção dos stakeholders	x	x	x	x				
	Avaliação de resultados e autoavaliação (Balanço)	x	x	x					
	Recolha de indicadores		x	x	x	x			
	Divulgação de resultados	x	x	x					
	Sensibilização de profissionais	x	x	x		x			
Revisão	Redefinição do Documento Base	x	x	x					
	Publicitação da estratégia	x	x	x					
	Encontro (interno) para partilha de boas práticas	x	x	x	x				
	Encontro regional para reflexão e partilha de boas práticas	x	x	x	x				
	Envio do documento base para ANQEP	x							
	Solicitação da verificação de conformidade	x							
	Auditoria								x
	Certificação								x

Legenda: DIR (direção); EQ (equipa EQAVET); EC (empresa de consultoria); LI (lideranças internas); EAA (equipa de autoavaliação); CA (conselho administrativo); SA (serviços administrativos); ANQEP (equipa ANQEP)

b) Identificação das responsabilidades dos elementos da equipa EQAVET

Os elementos da equipa responsável por organizar e implementar o processo de alinhamento com o sistema de qualidade EQAVET foram selecionados de acordo com critérios estabelecidos no seu regimento, tendo em consideração a sua experiência em diferentes âmbitos de atuação.

Nome	Experiência	Responsabilidade
Sidónio Costa	Direção/Gestão	Indigitação e contratação Promoção junto da comunidade educativa Articulação com estruturas Publicitação de resultados e articulação com ANQEP
Joaquim Bispo	Direção/Gestão Coordenador da equipa de Autoavaliação	Política de comunicação Articulação com estruturas Elaboração dos questionários Publicitação de resultados e articulação com ANQEP
Nuno Mendes	Direção/Gestão Lecionação a cursos profissionais	Regimento Articulação com estruturas Articulação com stakeholders (Re)elaboração dos Documentos Base
Sandra Costa	Equipa de Autoavaliação Coordenação de curso Lecionação a cursos profissionais	(Re)elaboração dos Documentos Base Identificação de stakeholders Articulação com stakeholders Elaboração dos questionários Relatórios do operador
Ana Sousa	Coordenadora dos Diretores de Turma Coordenação de curso Lecionação a cursos profissionais	Identificação de stakeholders Articulação com stakeholders Criação de laços institucionais Aplicação dos questionários
Ana Cartaxo	Equipa de Autoavaliação Lecionação a cursos profissionais	(Re)elaboração dos Documentos Base Elaboração dos questionários Tratamento de dados
José Pereira	Gestão Coordenação de curso Lecionação a cursos profissionais	Identificação de stakeholders Protocolos e definição de responsabilidades dos stakeholders Criação de laços institucionais Articulação com stakeholders Aplicação dos questionários
José Castanheira	Presidente do Conselho Geral do AET Coordenação de curso Lecionação a cursos profissionais	Identificação de stakeholders Protocolos e definição de responsabilidades dos stakeholders Criação de laços institucionais Articulação com stakeholders Aplicação dos questionários

IV. Envolvimento dos stakeholders

Por definição, um stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho, podendo ser internos ou externos à organização, como por exemplo: prestadores de EFP; alunos/formandos de EFP; professores/formadores de EFP; empregadores; encarregados de educação; sindicatos; entre outros.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, exige um envolvimento permanente dos seus stakeholders em torno do alcance dos objetivos da instituição.

1. Tipologia de stakeholders relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional, estratégia e grau de envolvimento/ nível de participação

Tipo	Exemplo	Interesse na EFP	Nível de participação	Estratégia para gestão dos Stakeholders
Stakeholders chave	Autoridade nacional e internacional	Entidade reguladora responsável pelas políticas e procedimentos institucionais	Orientações nacionais para a implementação da mudança	Reuniões com representantes da autoridade
	Parceiros sociais e autarquia	Entidades responsáveis pela articulação das políticas nacionais e locais	Orientações locais para a implementação da mudança	Criação de laços institucionais Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
	Professores / formadores	Entidades responsáveis pela operacionalização, no território educativo, das políticas nacionais e locais	Output relativo às competências dos trabalhadores	Auscultação
Stakeholders primário	Empregadores	Grupo interessados em evitar a inadequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Input relativo às competências esperadas pelos empregadores	Criação de laços institucionais Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
	Alunos / formandos	Grupo interessados em evitar a inadequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Agentes da mudança	Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
Stakeholders secundário	Serviços públicos de emprego	Grupo de mediação da adequação entre o tipo de trabalho e os candidatos	Identificação das necessidades do mercado de trabalho	Troca regular de informação sobre existência de empregos disponíveis
	Media	Entidades responsáveis pela divulgação das políticas nacionais e locais, assim como da sua operacionalização	Identificação de necessidades do mercado de trabalho Divulgação do processo de qualidade da EFP da ESHM	Convite à presença nas diferentes iniciativas

2. Identificação de responsabilidades dos stakeholders (resultados esperados em função dos seus interesses)

Tipo	Exemplo	Planeamento das ações de melhoria	Implementação da oferta e dos Cursos	Avaliação dos resultados
Stakeholders chave	Autoridade nacional e internacional	<ul style="list-style-type: none"> - Definição do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e Perfil específico de cada curso - Identificação das necessidades do mercado de trabalho (inter)nacional - Perspetivas de emprego futuro (estudos europeus, nacionais e locais) 		
	Instituições sociais e académicas; autarquias	<ul style="list-style-type: none"> - Identificação das necessidades do mercado de trabalho local - Definição da rede formativa concelhia - Identificação do valor dos indicadores 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de atividades ao nível da educação inclusiva - Dinamização de aulas de campo 	- Grau de satisfação com a EFP
	Professores/formadores	<ul style="list-style-type: none"> - Articulação das necessidades do mercado com os documentos legais - Competências técnicas - Planeamento e organização - Responsabilidade e autonomia - Comunicação e relações pessoais - Trabalho em equipa 	<ul style="list-style-type: none"> - Alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais - Articulação curricular e gestão dos programas, em função do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e Perfil específico de cada curso - Adequação das metodologias 	- Grau de satisfação com a EFP
Stakeholders primário	Empregadores	<ul style="list-style-type: none"> - Prospeção de parceiros - Identificação das estratégias das empresas - Identificação de competências necessárias em cada curso 	- Contacto com os alunos/formandos	- Grau de satisfação com a EFP
	Alunos/formandos	- Consciencialização das competências e do perfil necessários em cada curso	- Contacto com empregador e instituições antes da FCT	- Grau de satisfação com a EFP
Stakeholders secundário	IEFP	- Identificação das necessidades do mercado de trabalho		
	Media	- Divulgação da oferta educativa da EFP	- Divulgação de atividades	- Divulgação de resultados da EFP

V. Fases do Sistema de Garantia da Qualidade

O desenvolvimento de uma abordagem de garantia de qualidade envolve quatro fases, que estão inter-relacionadas e que devem ser abordadas em conjunto.

1. Fase do Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders e inclui os objetivos, as metas e as ações a desenvolver. Esta fase parte da reflexão sobre "onde estou" e na definição de "onde quero estar" e "quando". Para concretizar esta autoavaliação, é necessário utilizar determinados descritores indicativos para decidir a eficácia de sua prática atual e identificar estratégias futuras. Os descritores podem ajudar os prestadores de EFP a considerar a sua abordagem para a garantia de qualidade e medir o progresso que foi feito.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta permanente das partes interessadas, da explicitação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade e ainda no envolvimento precoce de todos os stakeholders em todo o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade.

2. Fase da Implementação

A fase de implementação tem como ponto de partida uma estratégia de comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes. Só desta forma é possível alinhar internamente todos os recursos humanos e financeiros, com vista a alcançar as metas estabelecidas pela instituição.

A eficácia do envolvimento dos stakeholders internos, depende, não só da sua sensibilização para a importância da implementação do processo de certificação da qualidade, como 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.

Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que deve contemplar 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.

3. Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos, possível através da definição clara de metas, objetivos e da atribuição de responsabilidades, deve ser feita regularmente, dentro dos timings definidos no plano de ação, no sentido de, a partir da análise dos dados recolhidos, identificar as melhorias necessárias e acionar os mecanismos para as concretizar.

Nesta fase, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos, mas também aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos, bem como a recolha de indicadores à saída (antigos alunos). Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos

4. Fase da Revisão

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

Nesta fase, devem os formandos ser envolvidos, através da recolha de informação sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e sobre o ambiente de aprendizagem e ensino. Os formadores serão, auscultados, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados e também possibilitando a recolha de sugestões para ações futuras.

Estes procedimentos de recolha de feedback e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada.

5. Publicitação e comunicação de resultados

Como garante da transparência do sistema de garantia da qualidade, implementado ou a implementar, deverão ser publicitados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, os objetivos da instituição e as metas para os atingir, as estratégias e os responsáveis pela sua operacionalização, os timings definidos na avaliação do processo e dos resultados, os planos de melhoria implementados e, finalmente, a avaliação da própria revisão.

VI. Indicadores considerados no processo de certificação da qualidade

O sistema de qualidade deve basear-se num conjunto de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização. Isso ajudá-la-á a definir como medir o seu desempenho e a fazer a autoavaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

1. Indicador 1: Taxa de Conclusão em cursos de EFP

Este indicador refere-se à percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressaram nesses cursos.

Para a concretização deste indicador, consideramos importante desenvolver a nossa ação centrada nos seguintes objetivos estratégicos (OE):

OE1: reduzir o abandono escolar – Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP

Intervenientes	Diretor de turma, formadores, encarregados de educação, Gabinete de Informação e Apoio ao Aluno (GIAA) / Serviço de Psicologia e Orientação (SPO)											
Estratégias de ação	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar mecanismos de sinalização de situações problemáticas indiciadoras de abandono a partir do 1º ano do(s) curso(s) – perfil de risco - Envolver os encarregados de educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando. - Encaminhar os alunos/formandos em risco de abandono escolar para o GIAA e/ou SPO. 											
Operacionalização (diretor de turma)	<ul style="list-style-type: none"> - Cada conselho de turma identificar alunos/formandos que enquadrem nos critérios estabelecidos como “perfil de risco” por aluno/formando: <ul style="list-style-type: none"> i) Número de retenções no percurso escolar, assiduidade, ocorrências disciplinares, situação socioeconómica. ii) Número de módulos em atraso. iii) Identificar as razões de desistência, transferência e anulação. - Realizar, sempre que necessário, reuniões com os encarregados de educação e solicitar o seu contributo na deteção de problemas ou constrangimentos que condicionam o sucesso escolar dos seus educandos. - Desenvolver atividades de carácter (in)formativo direcionadas para os encarregados de educação - Flexibilizar o horário de atendimento aos Encarregados de Educação. - Encaminhar as situações mais problemáticas para o GIAA e/ou SPO. 											
Instrumento de registo	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha do perfil do aluno; - Registo das reuniões com os encarregados de educação; - Relatórios do GIAA/SPO; - Atas dos Conselhos de Turma. 											
Valores de referência e metas a atingir (Equipa de autoavaliação)	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano
	Taxa de abandono											
Taxa de acompanhamento EE												

a) Não existem dados de referência

OE3: promover a qualidade das Provas de Aptidão Profissional (PAP) - Promover a qualidade da apresentação das PAP

Intervenientes	Diretores de curso, diretores de turma, formadores, orientadores da PAP			
Estratégias de ação	- Acompanhar o desenvolvimento do projeto das Provas de Aptidão Profissional. - Promover a qualidade das Provas de Aptidão Profissional.			
Operacionalização (diretor de curso/orientadores da PAP)	- Registrar a progressão e o cumprimento dos prazos estabelecidos. - Melhorar a taxa de conclusão das PAP. - Envolver o encarregado de educação sempre que existam dificuldades no cumprimento do plano de trabalho estabelecido.			
Indicadores de avaliação	- Registo de progressão do aluno no trabalho da PAP. - Registo com as Provas de Aptidão Profissional propostas. - Registo das reuniões com os encarregados de educação.			
Valores de referência e metas a atingir (diretor de curso)	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
	3º	3º	3º	3º
	N.º de PAP propostas			
	Taxa de conclusão da PAP			
	Média de classificações			

2. Indicador 2: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

Indicador que avalia 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 a 36 meses após a conclusão do curso.

Para a concretização deste indicador, consideramos importante desenvolver a nossa ação centrada nos seguintes objetivos estratégicos:

OE4: incrementar o relacionamento com as empresas - Promover a interação com empresários e especialistas de diversas áreas de formação, para testemunharem a sua vivência, com testemunhos do mundo empresarial, contribuindo assim para melhorar resultados obtidos pelos alunos.

Intervenientes	Diretores de curso, diretores de turma, formadores
Estratégias de ação	- Desenvolver mecanismos de cooperação, com empresas e instituições do ensino superior, que promovam a participação conjunta em atividades de carácter técnico, científico, pedagógico e de investigação. - Desenvolver com as empresas atividades de formação <i>on the job</i> : sessões de formação e visitas de estudo.
Operacionalização (diretor de turma/diretor de curso/formadores)	- Convidar empresários e especialistas de diversas áreas de formação para dinamizar atividades de formação que contribuam para a melhoria dos conhecimentos técnicos e/ou científicos dos alunos/formandos.
Indicadores de avaliação	- Número de atividades de formação <i>on the job</i> dinamizadas anualmente.

Valores de referência e metas a atingir (diretor de turma/curso)	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano
	Sessões formação											
Visitas de estudo												

a) Não existem dados de referência

a) Instrumento de registo

Ciclo de Formação:

Data da recolha:

Coordenador da EAA:

A - CAEF	B - Curso	C - Diplomados			D - Empregados (tempo inteiro)				E - Empregados (tempo parcial)				F - Trabalhadores por conta própria				G - A frequentar estágio profissional					
		F	M	T	F	M	T	%	F	M	T	%	F	M	T	%	F	M	T	%		

A - CAEF	B - Curso	C - Diplomados			H - Total no mercado trabalho				I - À procura de emprego				J - A frequentar o ensino superior				L - Outras situações					
		F	M	T	F	M	T	%	F	M	T	%	F	M	T	%	F	M	T	%		

Legenda: CAEF – Código da Área de Educação e Formação na qual se integra o curso; D e E – Diplomados empregados por conta de outrem; H – Somatório dos diplomados que estão no mercado de trabalho (D+E+F+G).

3. Indicador 3: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

Indicador formado por 2 alíneas: alínea a) - Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram; alínea b) - Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Para a concretização deste indicador, consideramos importante desenvolver a nossa ação centrada nos seguintes objetivos estratégicos:

OE5: melhorar a capacidade e resposta da EFP às novas necessidades do mercado de trabalho - Atividades de informação escolar e profissional, com vista à análise dos diversos caminhos após o 12ºano, ao nível escolar e profissional.

Intervenientes	Diretores de curso, formadores acompanhantes de FCT, SPO, Coordenador DT, entidades externas convidadas
Estratégias de ação	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecer as alternativas de formação existentes após o 12º ano e facilitar o processo de decisão na definição do percurso vocacional de cada um. - Promover sessões técnicas de procura de emprego, para os alunos/formandos - Adequar o perfil do aluno/formando ao local de FCT, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade. - Recorrer ao apoio dos SPO como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais.

Operacionalização (diretor de turma/diretor de curso/formadores)	<ul style="list-style-type: none"> - Dinamização de sessões de informação escolar e profissional, que incluam as seguintes atividades: <ul style="list-style-type: none"> i) Workshops ligados à entrada no mundo do trabalho; ii) Testemunhos profissionais; iii) Sessões subjacentes ao tema “Empregabilidade e Mobilidade”; iv) Visitas de estudo relacionadas com a informação escolar e profissional; v) Informação escolar e profissional. - Dinamizar sessões técnicas de procura de emprego, que incluam as seguintes atividades: <ul style="list-style-type: none"> i) Formação acerca de atitudes empreendedoras na procura de trabalho; ii) Simulação de entrevistas de emprego e análise subsequente acerca dos pontos positivos e dos pontos a melhorar; iii) Apresentação do curriculum vitae em Português e em Inglês. - Calendarizar com as empresas sessões, tendo como objetivo: <ul style="list-style-type: none"> i) Conhecer a empresa e estabelecer qual o perfil do aluno/formando pretendido pelo empresário. ii) O empresário conhecer o formando/aluno e dar a conhecer a empresa, as funções a desempenhar durante a FCT e o formador em contexto de trabalho.
Indicadores de avaliação	<ul style="list-style-type: none"> - Registo com as sessões de informação escolar realizadas; - Registo das sessões técnicas de procura de emprego realizadas; - Registo das reuniões realizadas com as empresas.

Valores de referência e metas a atingir (diretor de curso)	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021			
	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	1º Ano	2º Ano	3º Ano	
	Sessões de informação escolar												
	Sessões técnicas de procura de emprego												
Reuniões realizadas com as empresas													

a) Instrumento de registo

Ciclo de Formação:

Data da recolha:

Coordenador da EAA:

Diplomados empregados por conta de outrem													
A - CAEF	B - Curso	C – Nº diplomados empregados por conta de outrem				D – Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso				E – Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso			
		F	M	T	%	F	M	T	%	F	M	T	%

Diplomados empregados por conta de outrem													
A - CAEF	B - Curso	F – Nº diplomados a trabalhar por conta própria				G – Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso				H – Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso			
		F	M	T	%	F	M	T	%	F	M	T	%

Legenda: CAEF – Código da Área de Educação e Formação na qual se integra o curso.

OE6: melhorar o grau de satisfação das empresas empregadoras

Intervenientes	Diretores de curso, formadores acompanhantes de FCT, entidades de acolhimento
Estratégias de ação	- Análise das avaliações constantes do modelo de avaliação de FCT preenchido pela entidade de acolhimento. - Realizar inquéritos de satisfação às empresas que acolhem os alunos/formandos em FCT (até 4 semanas após a conclusão da FCT). - Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos alunos/formandos que concluíram os cursos: a cada 3 meses (até aos 12 meses) e ao final de 2 e 3 anos). - Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos.
Operacionalização (diretor de turma/diretor de curso/formadores acompanhantes de FCT)	- Análise das médias obtidas no final da FCT - No final da FCT é feito um inquérito de satisfação sobre o trabalho desenvolvido e sobre as competências pessoais e sociais (comunicação, cooperação, pensamento crítico e criatividade) desenvolvidas pelo aluno/formando. - Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores, a cada 3 meses (até aos 12 meses) e ao final de 2 e 3 anos, após a conclusão do curso, para os alunos/formandos inseridos no mercado de trabalho
Indicadores de avaliação	- Caderneta da FCT - Inquéritos de satisfação.

Valores de referência e metas a atingir (coordenador de diretor de curso) Média obtida na FCT Inquérito satisfação FCT Inquérito satisfação 6 e 12 meses	2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano

b) Instrumento de registo

Situação 1: Diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso

Ciclo de formação:

Data de recolha:

Coord. EAA:

A - Competências	B - Satisfação				C - Total	D - Tx satisfação (%)	Média satisfação
	(1) Insatisfeito	(2) Pouco satisfeito	(3) Satisfeito	(4) Muito satisfeito			
Competência 1							
Competência 2							
.....							

Situação 2: Diplomados empregados em profissões **não** relacionadas com o curso

Ciclo de formação:

Data de recolha:

Coord. EAA:

A - Competências	B - Satisfação				C - Total	D - Tx satisfação (%)	Média satisfação
	(1) Insatisfeito	(2) Pouco satisfeito	(3) Satisfeito	(4) Muito satisfeito			
Competência 1							
Competência 2							
.....							