

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE ALBERGARIA-A-VELHA (AEAAV)

Morada e contactos da entidade formadora

Rua Américo Martins Pereira
3850 – 837 Albergaria-a-Velha
Tel. 234 529 680
Tlm. 934 070 335
direccao@aeaav.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Albérico Tavares Vieira
Diretor
Tel. 234 529 680
Tlm. 934 070 400
direccao@aeaav.pt



"A inovação das escolas e dos professores é uma autêntica aventura, uma viagem apaixonante marcada de dificuldades, paradoxos e contradições, mas também de possibilidades e satisfações"

Jaume Carbonell

ÍNDICE

Introdução.....	4
1. Apresentação do Agrupamento.....	5
1.1. Natureza da instituição e seu contexto.....	5
1.2. Missão.....	5
1.3. Visão e objetivos estratégicos do Agrupamento.....	6
1.4. Estrutura organizacional do Agrupamento.....	7
1.5. Stakeholders.....	8
1.6. Oferta Formativa.....	8
2. Caracterização do sistema de garantia da qualidade a adaptar, alinhado com o quadro EQAVET.....	11
2.1. Metodologias para a participação dos <i>Stakeholders</i> da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP.....	12
2.2. Opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET, respeitante aos indicadores considerados neste processo de certificação da qualidade.	12
2.2.1. Indicadores de referência.....	15
2.3. Face aos resultados dos indicadores de referência, no ciclo 2014/2017 e 2015/2018, e opções tomadas em conformidade com o quadro EQAVET.....	16
2.3.1. Indicador nº4: Taxa de conclusão em cursos de EFP.....	16
2.3.2. Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP.....	20
2.3.3. Indicador nº6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.....	24
Cronograma Geral.....	32
Conclusão.....	32

Introdução

No âmbito do espírito perpetuado no Agrupamento de Escolas de Albergaria-a-Velha (AEAAV) - *Potenciar o melhor de cada um para o futuro de todos numa perspetiva de formação integral dos jovens*, deste modo, tem vindo a aprofundar o seu compromisso com o dever de prestação de um serviço público de qualidade, que permita dotar os cidadãos de conhecimentos e atitudes significativos para o exercício de uma cidadania global, democrática, heterogénea, multicultural e socialmente relevante. Neste sentido, o AEAAV pretende aprofundar a sua ação ao nível da organização pedagógica e curricular, da gestão dos recursos humanos e dos dispositivos que se revelem estratégicos para, de um modo específico, 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 (EFP). Neste contexto, o documento base que agora se apresenta, integra a visão estratégica da instituição 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).

Desta forma o documento base para alinhamento com o quadro EQAVET está organizado em duas partes, a apresentação do Agrupamento e a caracterização do sistema de garantia da qualidade a adotar, em linha com o quadro EQAVET.

1. Apresentação do Agrupamento

1.1. Natureza da instituição e seu contexto

O AEA AV constituído em 28/06/2012, abrange quatro freguesias: Albergaria-a-Velha e Valmaior, Alquerubim, Angeja, S. João de Loure e Frossos. É composto pela Escola Secundária de Albergaria-a-Velha, a Escola Básica de Albergaria-a-Velha, a Escola Básica de S. João de Loure, os Jardins de Infância e as Escolas Básicas de 1º Ciclo das freguesias de Albergaria-a-Velha e Vale Maior, Angeja, S. João de Loure e Frossos e Alquerubim. Abrange todo o concelho e integra quinze estabelecimentos de educação e ensino: seis jardins de infância, quatro escolas básicas com educação pré-escolar e 1º ciclo, duas escolas básicas com 1º ciclo, uma escola básica com 1º e 2º ciclos, uma escola básica com 1º, 2º e 3º ciclos e uma escola secundária com 3º ciclo (escola-sede); tem este ano letivo em funcionamento seis Cursos Profissionais e um Centro Qualifica.

Considerando o perfil do AEA AV e o trabalho que vem desenvolvendo ao longo dos últimos anos, em cursos de Educação e Formação, destaca-se o esforço para que o nosso plano de atividades de Educação e Formação se afirme como um instrumento de inovação e mudança, agregador de sensibilidades e compromissos entre interesses da política de educação e formação profissional e necessidades do AEA AV, concretizando a nossa estratégia com consciência da profunda articulação e participação com todos os agentes envolvidos nos processos, destacando-se os *Stakeholders* internos e externos. Pretende-se que a adequação da oferta de Formação Profissional do AEA AV seja cada vez mais ampla e resultante de simbioses significativas que respondam às necessidades dos diversos intervenientes.

O AEA AV afirma a sua vocação educativa e formativa orientando-se por princípios, valores, metas e estratégias que melhor contribuam para a construção de uma identidade de uma escola inclusiva e multicultural. Constituem-se como valores de referência do projeto educativo do Agrupamento: Responsabilidade e integridade; Compromisso; Curiosidade, reflexão e inovação; Cidadania e participação; Liberdade, reconhecendo-se a educação e formação fundamentais na construção de percursos pessoais e profissionais de sucesso de jovens.

1.2. Missão

A **Missão** do AEA AV é, assim, encontrar as soluções adequadas que permitam prestar um serviço público de educação e formação, firmada em quatro pilares que devem ser entendidos nas suas diversas relações e implicações: Aprender a Conhecer, Aprender a Fazer, Aprender a Viver Juntos e Aprender a Ser, com vista à formação de cidadãos autónomos e interventivos, capazes de se adaptarem a novos desafios sociais e profissionais, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

1.3. Visão e objetivos estratégicos do Agrupamento

O AEAAV assume como **Visão** potenciar o melhor de cada um para o futuro de todos, assente numa perspetiva de formação integral dos jovens. Essa formação implicará que o jovem seja um cidadão: Livre, autónomo, responsável, consciente de si próprio e do mundo que o rodeia; Conhecedor de múltiplas literacias que lhe permitam analisar e questionar criticamente a realidade, avaliar e selecionar informação, formular hipóteses e tomar decisões fundamentadas no seu quotidiano; Capaz de lidar com a mudança e a incerteza num mundo em rápida transformação; Que reconheça a importância e o desafio oferecidos conjuntamente pelas Artes, pelas Humanidades, pelas Ciências e Tecnologia para a sustentabilidade social, cultural, económica e ambiental do país e do mundo; Capaz de pensar crítica e autonomamente, criativo, com competência de trabalho colaborativo e com capacidade de comunicação; Apto a continuar a aprendizagem ao longo da vida, como fator decisivo do seu desenvolvimento pessoal e da sua intervenção social; Que conheça e respeite os princípios fundamentais da sociedade democrática e os direitos, garantias e liberdades em que esta assenta; Que valorize o respeito pela dignidade humana, pelo exercício da cidadania plena, pela solidariedade para com os outros, pela diversidade cultural e pelo debate democrático; Que rejeite todas as formas de discriminação e de exclusão social.

Propondo-se o AEAAV iniciar de raiz o processo de alinhamento do sistema de garantia da qualidade a partir da operação em apreço, importa que se mostre evidente a apropriação, embora ainda não operacionalizada, de toda a dinâmica consentânea com o Quadro EQAVET, com a filosofia e a cultura de qualidade que entendemos ser fundamental e nos move na nossa atuação, querendo fazer a diferença, querendo fazer mais e melhor, sempre. A Direção do AEAAV tem demonstrado no decorrer deste processo motivação para investir na concretização do alinhamento com o Quadro EQAVET, visando o reconhecimento da qualidade da sua atividade formativa, tendo como linha orientadora os objetivos:

- Mobilizar a comunidade para uma cultura de Escola participada;
- Garantir uma Educação inclusiva com uma cultura de diversidade;
- Promover aprendizagens cooperativas e relacionadas através de práticas de ensino inovador e opções curriculares mais eficazes e adequadas ao contexto;
- Valorizar o trabalho colaborativo e interdisciplinar no planeamento, na realização e na avaliação do ensino e das aprendizagens;
- Envolver os alunos, EE e parceiros na identificação das opções curriculares da escola;
- Intervir preventivamente no combate à saída precoce;
- Promover a educação para a cidadania e o desenvolvimento pessoal, interpessoal, e de intervenção social.

1.4. Estrutura organizacional do Agrupamento

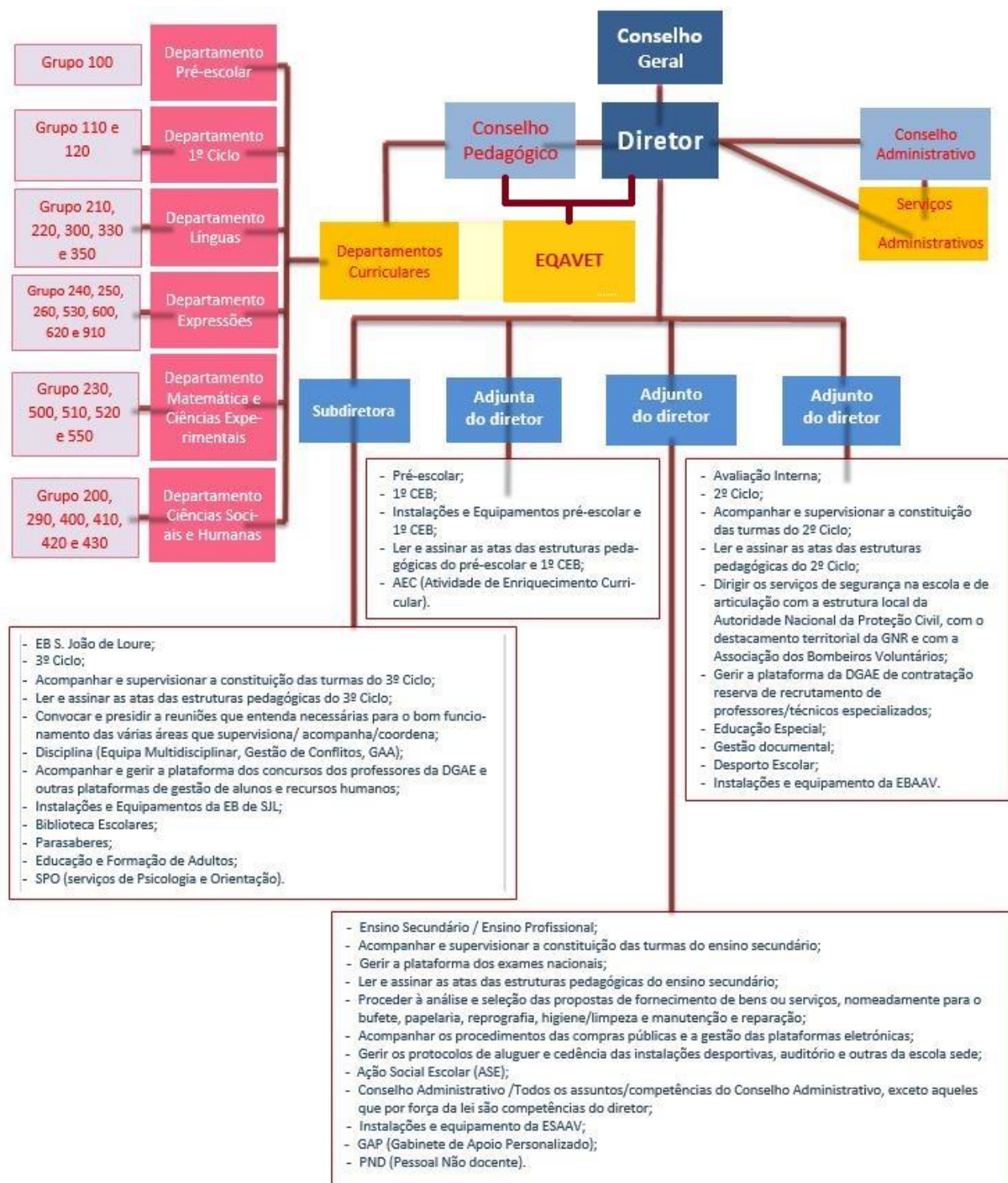


Figura 1- Organograma

1.5. Stakeholders

Stakeholders são as partes interessadas nas ações e desempenhos de uma organização, sendo por isso necessário assegurar a sua participação ativa, ou seja, que as suas expectativas e necessidades sejam conhecidas e consideradas para se alcançar o sucesso. Os *Stakeholders* mais relevantes na consecução dos objetivos do Projeto Educativo, que constituem fatores chave para garantir a qualidade da formação no AEA AV são de dois tipos:

Stakeholders Internos: Discentes, Docentes, Diretores de Curso (DC), Diretores de Turma (DT), Orientadores de Formação em Contexto de Trabalho (FCT)/Prova de Aptidão Profissional (PAP), Direção do AEA AV, Serviços de Psicologia e Orientação (SPO), Agir em Rede Para o Aluno (ARPA), Gabinete de Apoio Personalizado (GAP), Equipa da Educação Especial, Biblioteca Escolar e Pessoal não Docente.

Stakeholders Externos: Empresas com os quais o AEA AV estabelece protocolos, Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, Biblioteca Municipal de Albergaria-a-Velha, CCTIC – Universidade de Aveiro, Incubadora de Empresas, Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, Centro de Saúde, Associação de Pais e Encarregados de Educação (EE), ex-Alunos e outras entidades do tecido Empresarial do Concelho e Distrito.

1.6. Oferta Formativa

Na sua oferta formativa, o AEA AV proporciona Cursos Profissionais de nível IV, nas áreas de Ciências Informáticas, Comércio, Saúde, Trabalho Social e Orientação, Metalurgia e Metalomecânica e Áudio Visuais e Produção dos Media.

Na tabela seguinte é apresentada a oferta formativa do AEA AV, desde 2014/2015 até ao período atual:

2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
144 Alunos	155 Alunos	178 Alunos	231 Alunos	251 alunos	231 Alunos
Técnico de Apoio à Infância					
Técnico de Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade					
	Técnico de Manutenção Industrial - Eletromecânica				
	Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos				
		Técnico Comercial			
	Técnico de Comércio				
	Técnico de Multimédia				
		Técnico Auxiliar de Saúde			
		Técnico Animador Sociocultural			
		Técnico de Mecatrónica Automóvel			
					Técnico de Logística

Figura 2 -Tabela da Oferta formativa

1.7. Análise SWOT

A Avaliação Interna enquanto processo de autoregulação de práticas e processos, orientada para a melhoria dos resultados dos nossos alunos, tem sido uma prática constante ao longo dos últimos anos no AEAIV. Com o objetivo de fomentar a eficiência da prestação dos serviços educativos, num perspetiva de melhoria contínua e sustentável com dados obtidos, e as reflexões/conclusões produzidas por todos os intervenientes, no âmbito deste processo sistemático de avaliação permitem, assim, através de uma análise SWOT, obter uma visão global da escola e consolidar um diagnóstico nas suas múltiplas vertentes, aprofundando os pontos fortes, as debilidades, mas também os constrangimentos e oportunidades que se nos colocam.

Esta surge de uma nova reflexão realizada no contexto da formação EQAVET, onde para além da equipa EQAVET, estavam presentes DC, DT e Direção, de onde resultaram conclusões que vieram completar a análise Swot já produzida.

Análise Swot	
Pontos fortes	Pontos fracos
<ul style="list-style-type: none">• Tem recursos humanos capazes de dar resposta positiva para os cursos que ministra;• Os formadores fomentam junto dos alunos a criação e desenvolvimento de projetos inovadores com vista a desenvolver e revelar as competências dos formandos;• Flexibilidade e capacidade de adaptação das estruturas educativas às necessidades da oferta formativa;• Experiência do agrupamento no ensino profissional;• <i>Stakeholders</i> externos de qualidade;• Promove eventos culturais, lúdicos e científicos junto da comunidade envolvente;• Tem uma bolsa de empresas cooperantes capazes de dar resposta às necessidades da Formação em Contexto de Trabalho e projetos de cooperação;• Possui protocolos e parcerias com instituições, organizações e	<ul style="list-style-type: none">• Os alunos têm vindo a desistir dos cursos para poderem contribuir, pelo trabalho, para a economia familiar;• Os alunos proveem de famílias problemáticas que não valorizam o estudo;• Equipamentos envelhecidos e com necessidade de requalificação;• Corpo docente envelhecido;• Número de assistentes operacionais reduzido face às necessidades;• Elevado número de alunos por turma resultando das turmas agrupadas;• Comunicação interna entre os vários intervenientes do processo ensino-aprendizagem;• Falta de estabilidade no grupo dos Técnicos Especializados;• Decréscimo do número de alunos;• Resistência dos <i>Stakeholders</i> internos à mudança;• Inexistência de um Gabinete de apoio à

<p>personalidades nacionais e internacionais;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coopera com organizações filantrópicas e empresariais da região; • É premiado com regularidade em concursos nacionais e internacionais com projetos desenvolvidos por alunos e professores. 	<p>inserção profissional.</p>
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • O ensino obrigatório é de 12 anos; • Modernização da estrutura produtiva da região; • Apetência do poder político local para implementar estratégias coletivas de desenvolvimento; • Imagem de qualidade da formação ministrada; • O plano de desenvolvimento regional aponta para a necessidade de modernização da estrutura produtiva da região; • Bolsa de emprego de reduzida dimensão e de mão de obra pouco qualificada; • Os processos de reorganização associativa estão a aumentar a massa crítica institucional; • Difusão das TIC está a quebrar o isolamento dos territórios mais periféricos; • Potencial existente no Enoturismo, no Turismo Ambiental e no Turismo cultural; • Boas ligações com o tecido empresarial local, regional, nacional e internacional; • Boa imagem no exterior; • Reconhecida como uma instituição que forma jovens capazes de integrar o mercado de trabalho com sucesso; • Único agrupamento do concelho com oferta de ensino profissional; • Requalificação do polo tecnológico afeto aos cursos profissionais; • Candidatura EQAVET. 	<ul style="list-style-type: none"> • O concelho revela um envelhecimento da população e declínio demográfico; • Rede escolar atribuída à escola; • Descontinuidade de alguns projetos de iniciativa coletiva; • Défices ao nível do potencial humano: qualificação, dinamismo e acompanhamento da inovação empresariais; • Outras escolas de centros de formação poderão lecionar na região; • Diminuição do número de alunos; • Atrasos nos pagamentos dos financiamentos; • Deficiente rede de transporte.

2. Caracterização do sistema de garantia da qualidade a adaptar, alinhado com o quadro EQAVET.

A Direção da Escola é responsável por todas as quatro fases do processo, contando com o apoio da equipa EQAVET e da empresa de consultoria contratualizada, para além dos diferentes *Stakeholders* internos e externos, cujas responsabilidades, se explicitam a seguir:

FASE	ATIVIDADES	RESPONSÁVEIS				
Planeamento	Contratação da empresa de consultoria	Direção	Equipa EQAVET	Empresa Consultora	Lideranças Intermédias	
	Definição das responsabilidades dos <i>Stakeholders</i>					
	Criação do Regimento da Equipa EQAVET					
	Criação do documento base					
	Reuniões de sensibilização EQAVET dos <i>Stakeholders</i> internos e externos.					
Implementação	Controlo documental					
	Descrição de funções e competências					
	Análise de níveis de satisfação					
Avaliação	Recolha da perceção dos <i>Stakeholders</i>					
	Balanço periódico					
	Recolha de dados					
	Divulgação de resultados					
	Sensibilização dos <i>Stakeholders</i>					
Revisão	Redefinição de Documentos					
	Divulgação da estratégia					
	Encontros com os <i>Stakeholders</i> para a partilha de boas práticas					
	Envio da documentação EQAVET para a ANQEP					
	Solicitação da verificação de conformidade à ANQEP					
	Verificação de conformidade à ANQEP					
	Certificação da verificação de conformidade à ANQEP					
						ANQEP

Figura 3 - Responsáveis AEA AV no alinhamento Quadro EQAVET

2.1. Metodologias para a participação dos *Stakeholders* da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP

O AEA AV realiza ações com os *Stakeholders* internos e externos para a melhoria da oferta formativa e contínua da EFP. Em relação aos *Stakeholders* internos destacamos, em primeiro lugar, todos os recursos humanos (a Direção, os Docentes, os DC, os Orientadores de PAP, os DT, os Auxiliares da Ação Educativa e os Alunos), tendo como fim a partilha dos objetivos institucionais, as metas para os atingir e os *timings* para o seu alcance. Pretende-se promover a autorreflexão e a autocritica, bem como a reflexão periódica conjunta. Neste sentido, entende-se ser relevante a formação de todos os intervenientes, não só em relação ao processo de certificação EQAVET, mas também, de forma mais genérica e contínua, acerca de todas as áreas em que seja necessário implementar mudanças, tendentes à melhoria desejada. É igualmente necessário o envolvimento dos alunos, o público-alvo da formação das escolas e a razão de ser da sua existência, que devem ser informados acerca dos objetivos e metas da instituição, fazer parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar.

Além do envolvimento dos *Stakeholders* internos no AEA AV referidos anteriormente, também é imprescindível envolver, neste processo de certificação, os *Stakeholders* externos como, por exemplo, os Empregadores, os (EE), a Autarquia, os Parceiros Sociais e as Empresas. A opinião destes intervenientes no processo formativo deve ser valorizada, já que representam uma visão de “fora para dentro”, mais distanciada e, por isso, muitas vezes, mais clara e objetiva. Será necessário implementar ferramentas que permitam a recolha contínua das opiniões e sugestões de melhoria destes *Stakeholders*, para que se possa refletir sobre elas integrando melhorias e propostas no sistema formativo.

2.2. Opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET, respeitante aos indicadores considerados neste processo de certificação da qualidade.

O AEA AV sempre considerou a qualidade do serviço que presta como uma vantagem competitiva da organização face à concorrência. Em linha com o Quadro EQAVET, o modelo da avaliação deste agrupamento visa uma abordagem sistémica que inclui e correlaciona os diferentes níveis (sistema/operadores EFP) e os diferentes *Stakeholders* e consubstancia-se em processos de avaliação (interna e externa) baseados em indicadores (quantitativos e qualitativos) que enquadram a revisão e o aperfeiçoamento da EFP. Tal como definido no instrumento de referência europeia - o Quadro EQAVET – o sistema de avaliação adotado neste agrupamento contempla as quatro componentes fundamentais que se seguem:

- 1) Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade;
- 2) Critérios de qualidade;
- 3) Descritores indicativos;
- 4) Indicadores de referência.

Neste sistema de avaliação e de garantia de qualidade os ciclos repetem-se, sucessivamente, com vista à melhoria contínua, em que cada momento de avaliação permitirá efetuar uma análise *SWOT*, na qual se identificam pontos fracos/fragilidades, procedimentos subjacentes à reformulação de objetivos e metas, ao planeamento estratégico, a novos planos de ação, a que corresponde a fase de Revisão. Em suma, o último patamar de um ciclo corresponderá, na prática, ao início do ciclo seguinte.

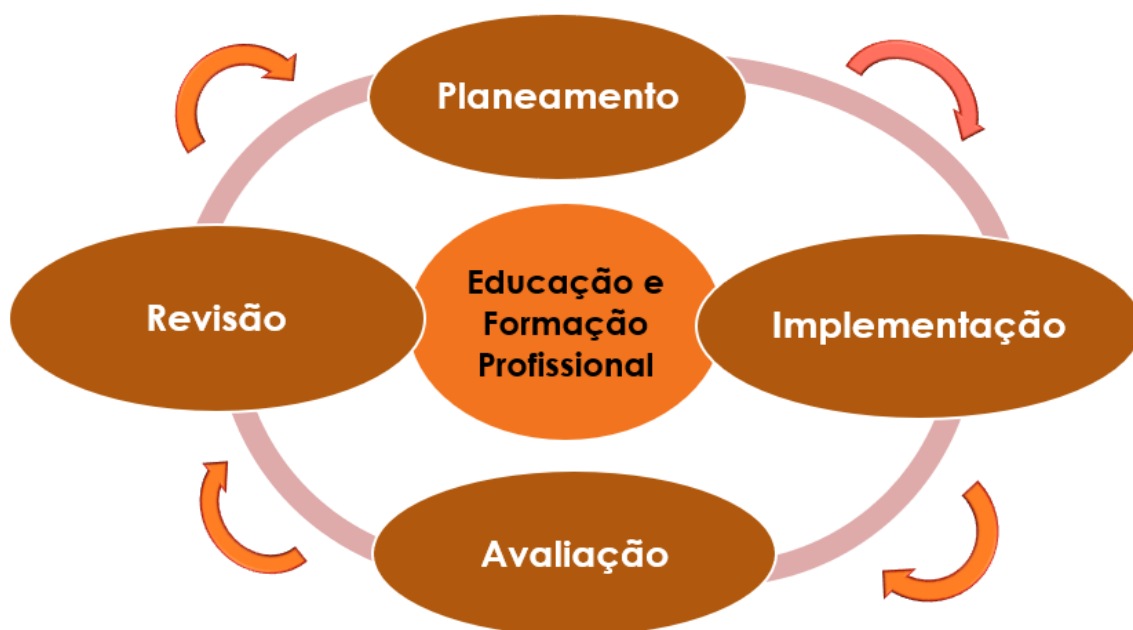


Figura 4- Ciclo Qualidade EQAVET

No seguinte quadro, sistematiza-se a intercorrelação entre cada uma das fases do ciclo EQAVET com os descritores indicativos selecionados na avaliação da AEA AV:

Planeamento	Implementação	Avaliação	Revisão
I. A Escola dispõe de um sistema de garantia de qualidade explícito e transparente;	I. Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados no plano de ação;	I. A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa do Agrupamento;	I. São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino;
II. As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos do Agrupamento e o seu cumprimento é supervisionado;	II. São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas;	II. A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação dos <i>Stakeholders</i> internos;	II. Impressões recolhidas pelos professores são utilizadas para inspirar novas ações;
III. É organizada uma consulta permanente das partes interessadas, a fim de assegurar a sua participação no processo de análise e identificação das necessidades locais/individuais específicas;	III. O plano estratégico para desenvolvimento das competências dos formadores indica a necessidade constante de formação;	III. A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes de modo a envolver as partes interessadas a nível interno e externo;	III. É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão;
IV. As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade estão explicitamente atribuídas;	IV. Os formadores frequentam regularmente formação e desenvolvem cooperação com as partes externas interessadas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade reforçando o desempenho.	IV. São implementados sistemas de alerta rápido.	IV. Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização;
V. Os <i>Stakeholders</i> internos e externos participam desde o			V. Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as

início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade;			partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.
VI. O Agrupamento planeia iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP.			

2.2.1. Indicadores de referência

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, apresentamos seguidamente a forma como o AEA AV vai desenvolver os quatro indicadores:

- **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.

Estes elementos foram recolhidos pela Equipa EQAVET, e encontram-se preenchidos, para os ciclos de formação 2014/2017 e 2015/2018, na plataforma EQAVET.

2.3. Face aos resultados dos indicadores de referência, no ciclo 2014/2017 e 2015/2018, e opções tomadas em conformidade com o quadro EQAVET

A equipa EQAVET recolheu e analisou a informação referente aos quatro indicadores, indicador nº4, indicador nº5, indicador nº 6 a) e indicador nº6 b3). Decorrente da análise dos quadros disponibilizados na ANQEP, aos cursos existentes no AEA AV, nos ciclos de formação 2014/2017 e 2015/2018, obtiveram-se para os quatro indicadores, os seguintes resultados:

2.3.1. Indicador nº4: Taxa de conclusão em cursos de EFP

Ciclo de formação 2014/2017

Através da observação dos gráficos 1 e 2, observa-se que o curso Técnico de Manutenção Industrial é o que apresenta uma taxa mais baixa de conclusão e mais alta de desistências, tendo em conta que se verificou também uma taxa elevada de alunos que não completaram o ciclo de formação.

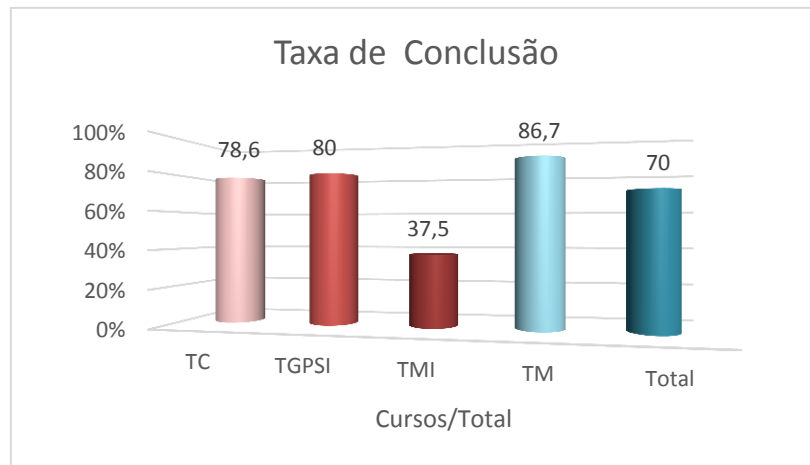


Gráfico 1 - Taxa de conclusão, por curso e global, no ciclo de formação 2014/17

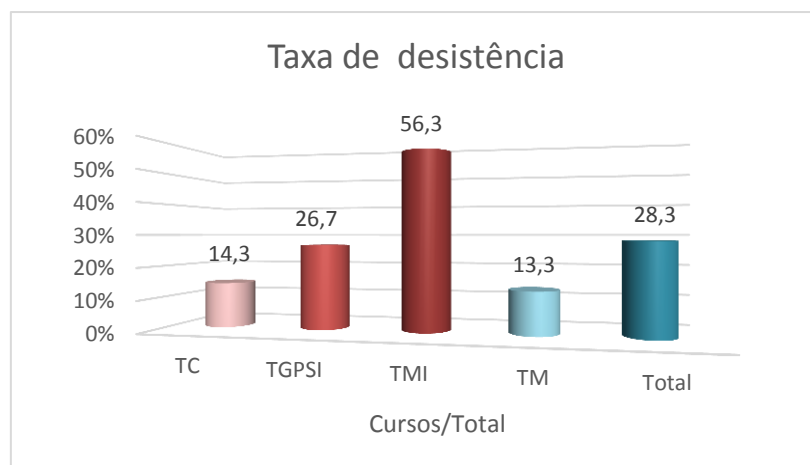


Gráfico 2 - Taxa de desistência, por curso e global, no ciclo de formação 2014/17

Situação, global, de conclusão no ciclo de formação 2014/2017: 70%

Ciclo de formação 2015/2018

Através da observação dos gráficos 3 e 4, observa-se que é novamente o curso Técnico de Manutenção Industrial que apresenta uma taxa mais baixa de conclusão, tendo em conta que se verificou também a maior taxa de desistências neste ciclo de formação.

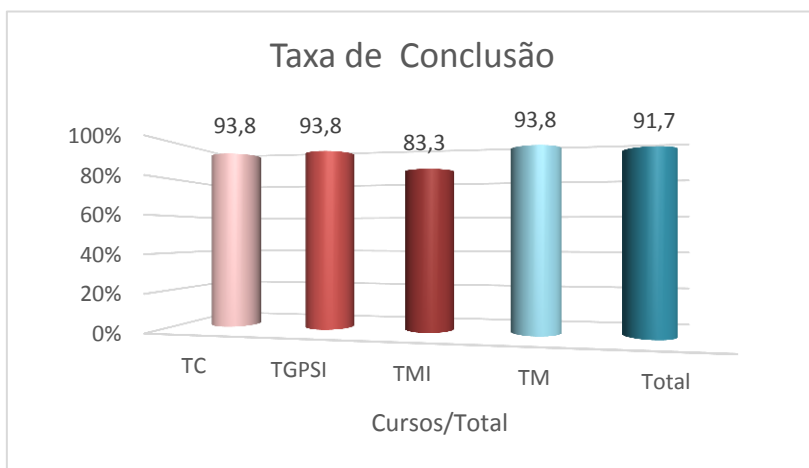


Gráfico 3- Taxa de conclusão, por curso e global, no ciclo de formação 2015/18

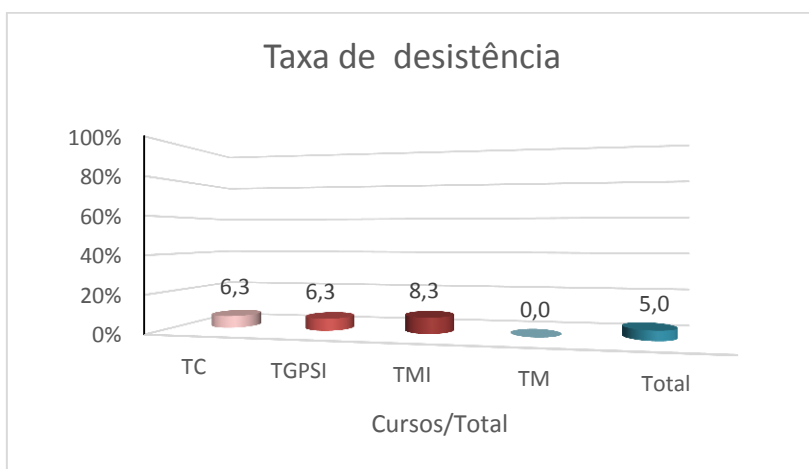


Gráfico 4- Taxa de desistência, por curso e global, no ciclo de formação 2015/18

Situação, global, de conclusão no ciclo de formação 2015/2018: 91,7%

Verificou-se um aumento significativo na taxa de conclusão dos formandos neste ciclo de formação em comparação com o ciclo anterior, assim como uma menor taxa de desistências. No entanto, considerou-se que este ciclo de formação foi um ciclo atípico. Perante esta análise, propõem-se como objetivos/metasp a alcançar nos próximos ciclos formação as seguintes percentagens:

2016/2019: 82%

2017/2020: 88%

2018/2021: 93%

2019/2022: 95%

Fase de Planeamento

Para alcançar o aumento da taxa de conclusão e as respetivas metas, o AEAAV definiu os seguintes objetivos:

1. Reduzir o abandono escolar e o absentismo;
2. Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas;
3. Reduzir o número de alunos com módulos em atraso;
4. Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação.

Fase de Implementação

Indicador 4 – Taxa de conclusão dos Cursos de EFP	
Reduzir o abandono escolar e o absentismo.	No sentido de reduzir o abandono escolar e o absentismo, será necessário envolver em primeira linha os DT, que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, quer pelo contacto assíduo com o aluno, quer pelas informações recolhidas periodicamente junto dos docentes da turma, informando rapidamente os EE via SMS ou email das situações de ausência do seu educando.
	Os docentes do Conselho de Turma, devem reportar de imediato ao DT qualquer deteção do risco de absentismo e/ou abandono escolar.
	O papel dos EE é o de colaborar com os DT na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos, monitorizando a sua forma de estar na escola através da plataforma <i>eSchooling/eCommunity</i> e contactando com regularidade o DT.
Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas.	Os docentes de cada disciplina devem adaptar de forma profícua as planificações à turma e apoiar individualizadamente os alunos que necessitem.
	Os DC devem adequar os locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver na FCT, dando cumprimento ao plano estágio elaborado.

	<p>Os Orientadores de PAP devem acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus alunos, motivando-os a evoluir e procedendo ao registo da sua evolução, permitindo assim uma intervenção precoce em caso do não cumprimento dos objetivos estabelecidos.</p>
	<p>O AEA AV deve garantir que existem as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem.</p>
	<p>O AEA AV deve incentivar a vinda de empresas à escola, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam e dando assim o seu testemunho das suas vivências no mundo empresarial.</p>
<p>Minimizar o número de alunos com módulos em atraso.</p>	<p>Os Formadores de cada disciplina, em articulação com os DT e com os DC, devem reforçar a implementação de planos de recuperação modular, diversificando estratégias de apoio e instrumentos de avaliação, dando regularmente <i>feedback</i> aos alunos, permitindo-lhes assim a recuperação dos módulos em atraso.</p>
	<p>Os EE devem ser parceiros ativos neste processo de recuperação modular, acompanhando os seus educandos e valorizando todo este processo.</p>
<p>Intensificar o relacionamento com os Encarregados de Educação.</p>	<p>Os DT devem promover a participação dos EE na vida escolar dos seus educandos, nomeadamente no que diz respeito ao controlo da assiduidade, ao reforço da importância do papel da escola no futuro profissional, e no estabelecimento de uma relação contínua entre a família e a escola.</p>
	<p>Os EE devem ser incentivados a participar em projetos e atividades ao nível das turmas e do AEA AV.</p>
	<p>Promover a utilização das plataformas <i>eSchooling/eCommunity</i>, nomeadamente, através da App <i>eCommunity</i>, de modo a permitir uma informação célere e atualizada sobre a assiduidade dos educandos, potenciando a regulação destas situações em tempo útil, pelos EE.</p>

Fase de Avaliação e Revisão

O AEA AV procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no PAA, PE e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os Formadores em sede de Departamento, Direção de Turma e Coordenação de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

2.3.2. Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação, (incluindo prosseguimento de estudos).

Ciclo de formação 2014/2017

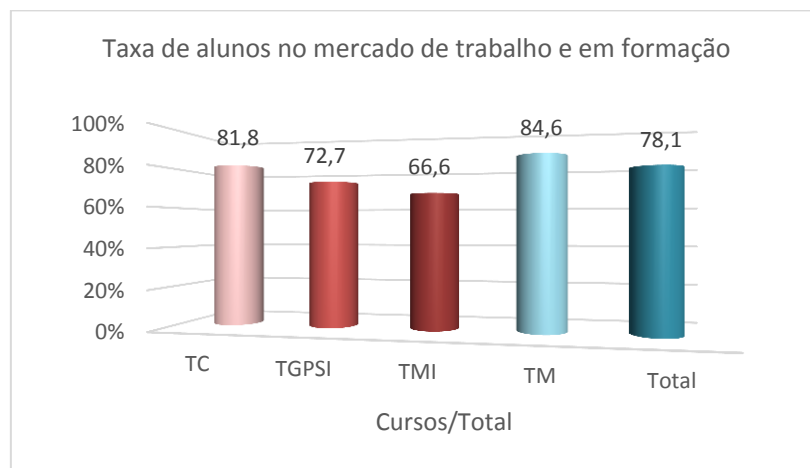


Gráfico 5 - Total de alunos no mercado de trabalho ou em formação, por curso e global, no ciclo de formação 2014/17

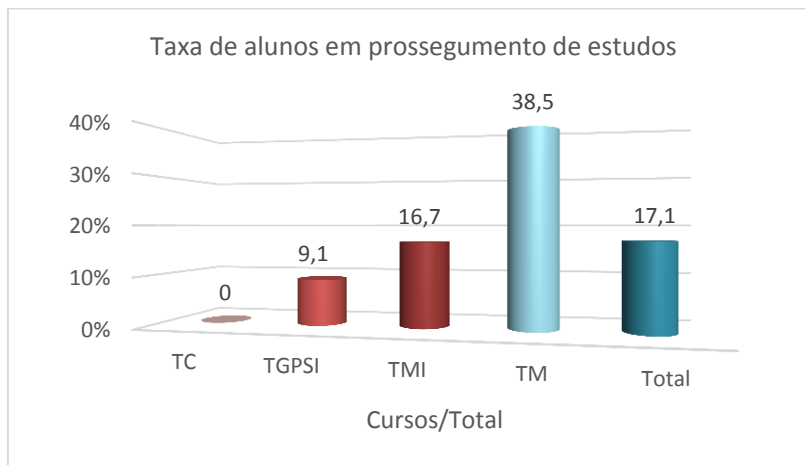


Gráfico 5a - Total de alunos em prosseguimento de estudos, por curso e global, no ciclo de formação 2014/17

Através da análise do gráfico 5 verificamos que a percentagem mais elevada de alunos no mercado de trabalho e ou em formação pertencem ao Curso Técnico de Multimédia, sendo também neste curso a maior taxa de alunos em formação (prosseguimento de estudos) como se pode observar no gráfico 5a. De referir que, com exceção do Curso Técnico de Comércio, em todos os cursos houve alunos a prosseguir estudos.

Situação, global, de alunos no mercado de trabalho e ou em formação no ciclo de formação

2014/2017: 78,1%

Situação, global, de alunos em prosseguimento de estudos no ciclo de formação 2014/2017:

17,1%

Ciclo de formação 2015/2018

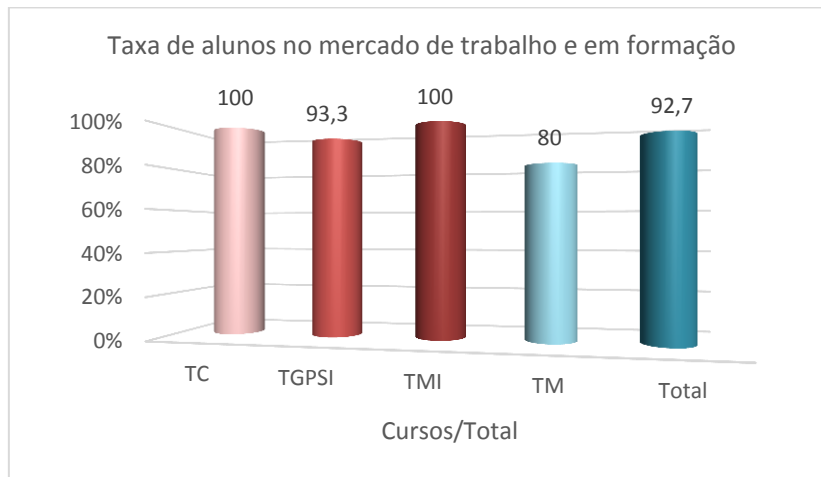


Gráfico 6 - Total de alunos no mercado de trabalho ou em formação, por curso e global, no ciclo de formação 2015/18

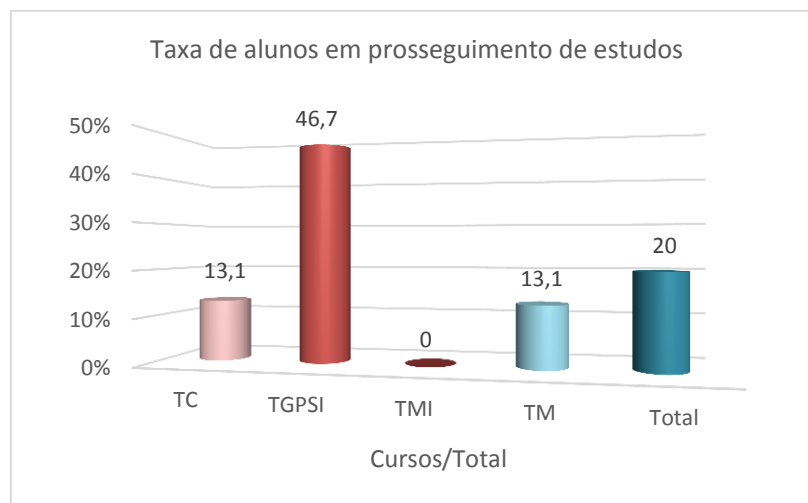


Gráfico 6a - Total de alunos em prosseguimento de estudos, por curso e global, no ciclo de formação 2015/18

Através da análise do gráfico 6 verificamos que a percentagem de alunos no mercado de trabalho evoluiu significativamente em relação ao ciclo de formação anterior, tendo já sido considerado um ano atípico. Verificando-se quer no Curso Técnico de Comércio quer no Curso Técnico de Manutenção Industrial – Eletromecânica existem 100% de alunos no mercado de trabalho. No que se refere aos alunos em formação (prosseguimento de estudos), por

observação do gráfico 6a, será de referir que é no Curso Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos que surgem mais alunos em formação.

Situação, global, de alunos no mercado de trabalho e ou em formação no ciclo de formação

2015/2018: 92,7%

Situação, global, de alunos em prosseguimento de estudos no ciclo de formação 2015/2018:

20%

Análisados estes ciclos de formação no que se refere ao alunos no mercado de trabalho e ou em formação, assim como aos alunos no prosseguimento de estudos pretende-se como objetivos/metasp a alcançar:

Ciclo de Formação	No mercado de trabalho e ou em formação	Em formação (prosseguimento de estudos)
2016/2019	80%	20%
2017/2020	82%	25%
2018/2021	85%	30%
2019/2022	87%	35%

Fase do Planeamento

Para alcançar este fim, o AEA AV definiu as seguintes estratégias, que devem ser articuladas entre si:

1. Dinamizar o relacionamento com as empresas da região, intensificando as dinâmicas do trabalho colaborativo Escola – Meio;
2. Auscultação e recolha de sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT;
3. Realizar questionários de satisfação às entidades empregadoras dos nossos ex-alunos.

Fase de Implementação

Indicador 5 – Taxa de colocação após conclusão dos Cursos de EFP	
Dinamizar o relacionamento com as empresas da região, intensificando as dinâmicas do trabalho colaborativo Escola – Meio.	Os DC e os restantes docentes, devem promover ações destinadas a intensificar o relacionamento com as empresas das diversas áreas de formação que irão trazer contributos e conhecimentos relevantes para o percurso escolar dos alunos e para facilitar a sua inserção no mercado do trabalho.
	Os DC em conjunto com o SPO devem realizar a simulação de entrevistas de emprego, junto dos alunos finalistas, a fim de divulgar as técnicas e estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, e assim prepará-los adequadamente para uma entrevista de emprego.
	O DT, em colaboração com alguns professores do Conselho de Turma, deve apoiar os alunos na elaboração do Currículo Vitae, em Português e em Inglês, bem como Cartas de candidatura ao emprego.
	Serão dinamizadas aulas com sessões técnicas trazendo os empresários à escola e levando escola às empresas.
	Serão intensificadas visitas de estudo a empresas de diferentes áreas de formação, para promover a interligação entre a teoria e a prática, a escola e o mundo empresarial e incentivando nos alunos o espírito empreendedor.
Auscultação e recolha de sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT.	Serão auscultados, pessoalmente os empresários onde os alunos efetuaram a FCT, bem como será feito o tratamento e análise da documentação referente à FCT, nomeadamente dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões realizadas pelos monitores nas empresas. Estas ações serão da responsabilidade dos Professores Orientadores da FCT.
Realizar questionários de satisfação às entidades empregadoras dos nossos ex-alunos.	Os DC aplicarão questionários de satisfação às entidades empregadoras, dos nossos ex-alunos, num período entre 12 - 36 meses, após a conclusão do curso EFP, permitindo ter um <i>feedback</i> profícuo melhorando assim todo o processo.
	A análise destes questionários permite divulgar, junto dos alunos, as técnicas e estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, preparar adequadamente para uma entrevista de emprego.

Fase da Avaliação e Revisão

O AEA AV procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no PAA, PE e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os Formadores, em sede de Departamento, Direção de Turma e Coordenação de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

2.3.3. Indicador nº6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

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.

Ciclo de formação 2014/2017

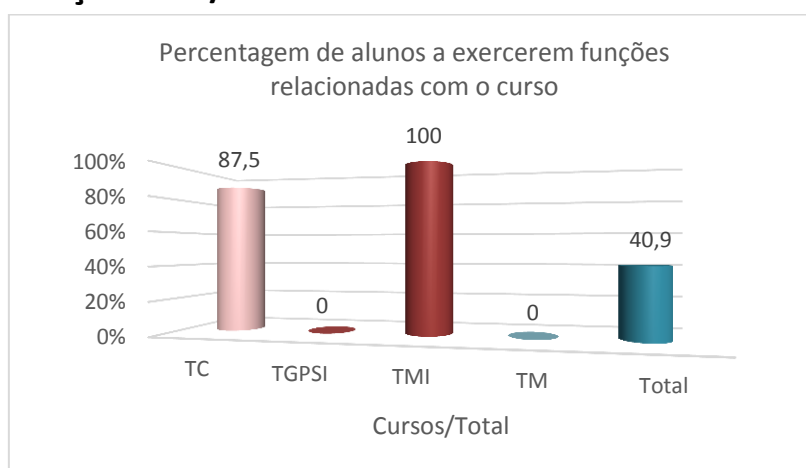


Gráfico 7 - Percentagem de alunos que exercem funções relacionadas com o curso, no ciclo de formação 2014/17

Ciclo de formação 2015/2018

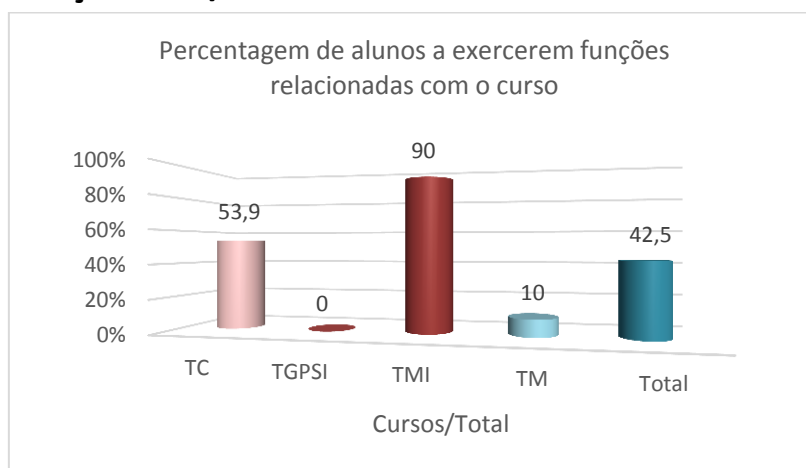


Gráfico 8 - Percentagem de alunos que exercem funções relacionadas com o curso, no ciclo de formação 2015/18

Pela análise dos gráficos 7 e 8 verifica-se serem elevadas as percentagens dos ex-alunos dos cursos Técnico de Manutenção Industrial – Eletromecânica e Técnico de Comércio a exercerem profissões relacionadas com o curso. No entanto, nos cursos Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos e Técnico de Multimédia verifica-se uma percentagem de 0% e 10%, respetivamente. Perante esta análise, propõem-se como os objetivos/metasp a alcançar nos próximos ciclos formação as seguintes percentagens:

2016/2019: 45%

2017/2020: 50%

2018/2021: 55%

2019/2022: 60%

Fase de planeamento

Por forma a potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho, e conseguir cumprir as metas propostas, foram definidos os seguintes objetivos:

1. Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade;
2. Recorrer ao apoio do GAP do AEA AV como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais;
3. Potencializar a relação da escola com as entidades empregadoras.

Fase de Implementação

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

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.

Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.	Aquando da operacionalização do processo de escolha e colocação dos alunos nos locais de estágio/FCT, os DC e os Professores Orientadores de FCT têm sempre presente a adequação do perfil de competências do aluno às características dos locais de estágio.
	Adicionalmente quando se trata do último momento de FCT, procura-se a colocação em entidades de acolhimento que estejam à procura de novos colaboradores, por forma a potenciar a integração destes alunos no mercado de trabalho.

<p>Recorrer ao apoio GAP do AEAAV como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais.</p>	<p>Criar um portefólio, com as ofertas de empregabilidade que vão chegando ao AEAAV através do site do agrupamento, ou através dos contactos dos Diretores de Curso com as entidades empregadoras.</p>
<p>Potencializar a relação da escola com as entidades empregadoras.</p>	<p>O estabelecimento de relações mais próximas entre a escola e os empresários, através de contactos e partilhas constantes de informação e recolhas de sugestões, permite que sejam os próprios empresários a facultar à escola as competências mais adequadas que os alunos devem possuir de modo a suprir as suas necessidades de colaboradores, permitindo à escola uma maior adequação dos alunos às empresas/entidades de acolhimento.</p>
	<p>São igualmente promovidas na escola várias ações, tais como: visitas de estudo, organização de seminários, divulgação de todas as atividades desenvolvidas na escola através dos diferentes canais de comunicação utilizados pelo AEAAV, difundindo assim a informação por toda a comunidade educativa.</p>

b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Os gráficos reproduzidos de seguida representam os resultados do tratamento dos dados recolhidos junto dos empregadores dos ex-alunos dos ciclos de formação 2014/2017 e do 2015/2018. De salientar que o número de empregadores que responderam aos questionários quer no ciclo de formação 2014/2017 (85%), quer no ciclo de formação 2015/2018 (71%), não foi o total em ambos os ciclos de formação, tendo estes dados sido recolhidos através de contactos presenciais, telefónicos e via email.

Nos gráficos que se apresentam em baixo, o gráfico 9 traduz a percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionados com os cursos, por competências e o gráfico 9a traduz a percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionados com os cursos, no geral. O gráfico 10 traduz a percentagem do grau de satisfação em relação aos ex-alunos empregados em profissões não relacionadas com os cursos, por competências e o gráfico 10a traduz a percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionados com os cursos, no geral. No que se refere ao ciclo de formação 2015/2018 esta informação está traduzida nos gráficos 11, 11a, 12 e 12a. A concluir apresenta-se o gráfico 13 com o a percentagem do grau de satisfação dos empregadores relativamente aos diplomados pelo AEAAV.

Ciclo de formação 2014/2017

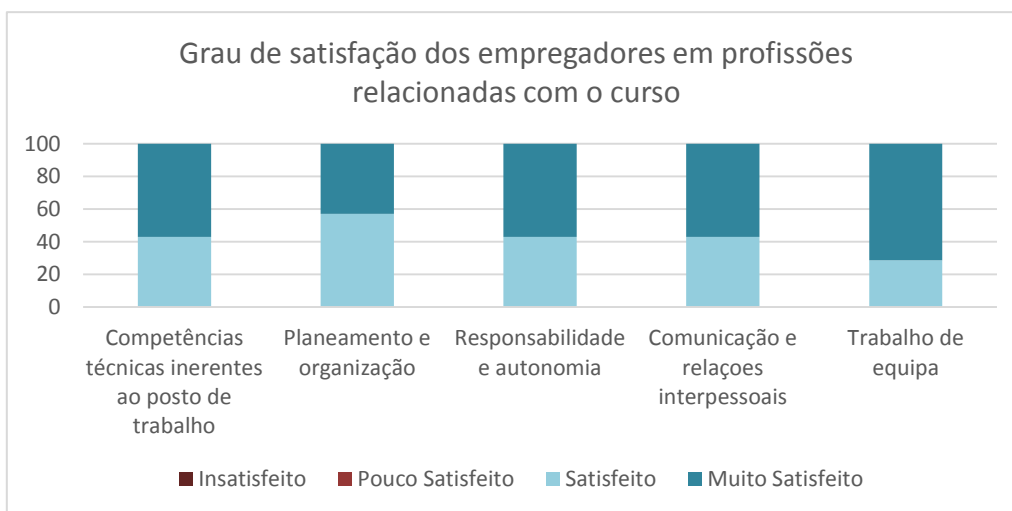


Gráfico 9 - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionadas com o curso, por competência, no ciclo de formação 2014/17

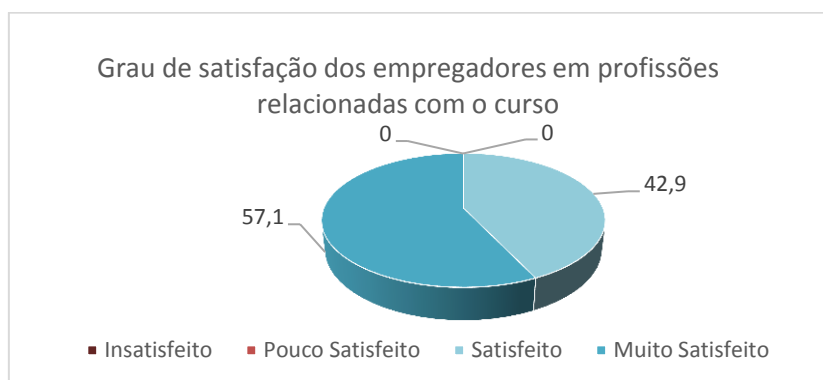


Gráfico 9a - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionadas com o curso, no geral, no ciclo de formação 2014/17

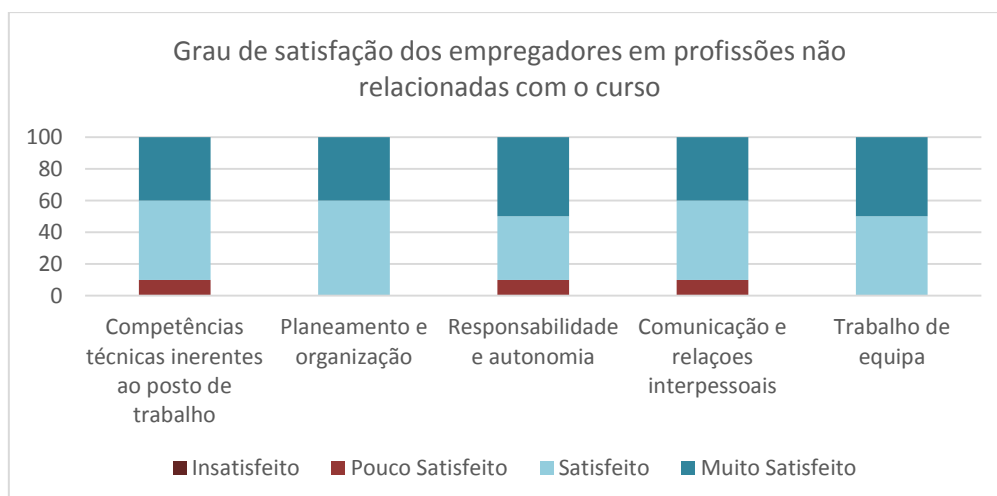


Gráfico 10 - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões não relacionadas com o curso, por competência, no ciclo de formação 2014/17

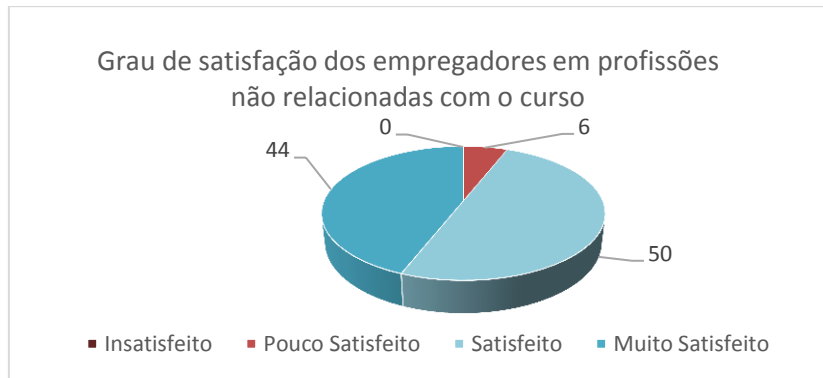


Gráfico 10a - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões não relacionadas com o curso, no geral, no ciclo de formação 2014/17

Ciclo de Formação 2015/2018

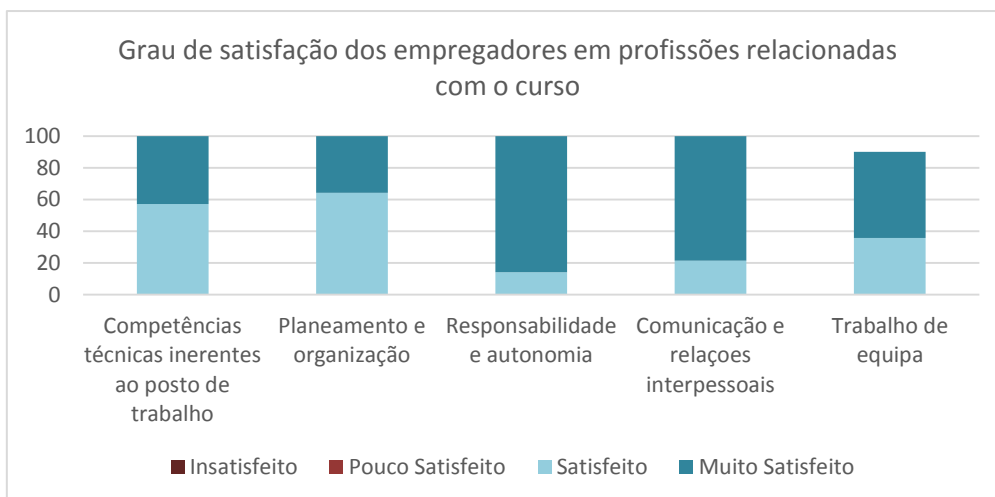


Gráfico 11 - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionadas com o curso, por competência, no ciclo de formação 2015/18

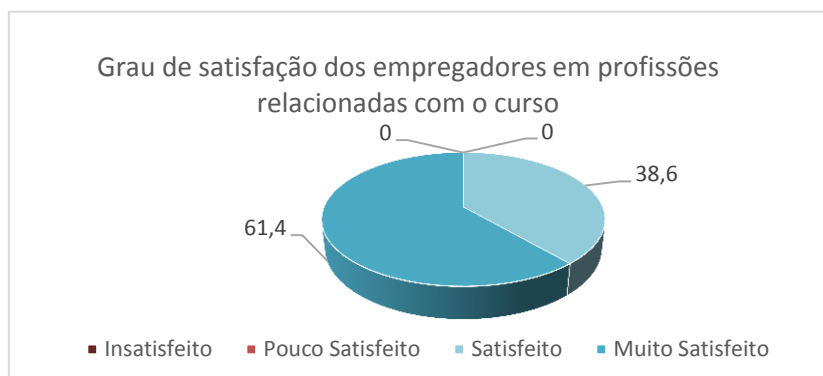


Gráfico 11a - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões relacionadas com o curso, no geral no ciclo de formação 2015/18

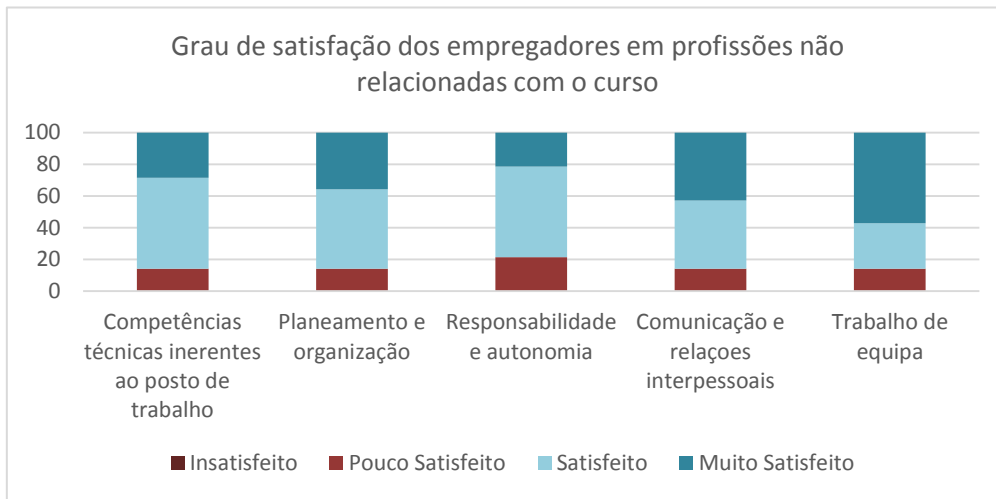


Gráfico 12 - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões não relacionadas com o curso, por competência, no ciclo de formação 2015/18

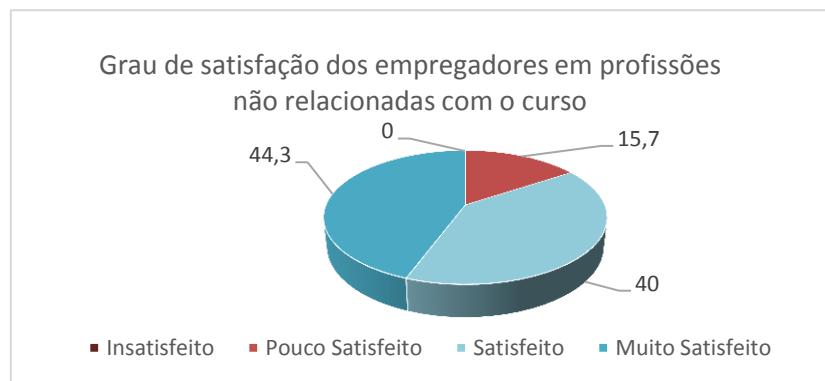


Gráfico 12a - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores em relação aos ex-alunos empregados em profissões não relacionadas com o curso, no geral, no ciclo de formação 2015/18

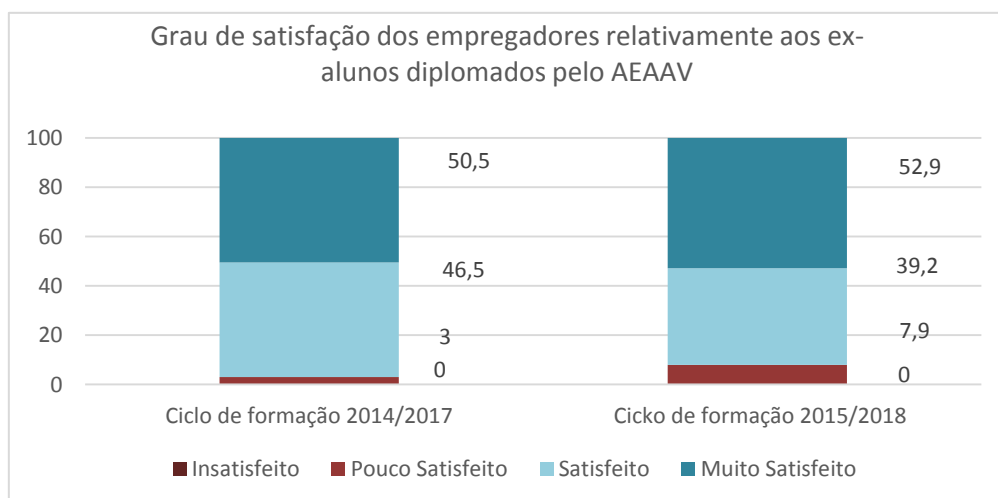


Gráfico 13 - Percentagem do grau de satisfação dos empregadores relativamente aos ex-alunos diplomados pelo AEA AV, no ciclo de formação 2014/2017 e 2015/18

Verifica-se pela análise dos gráficos que os empregadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos, predominando o muito satisfeito, com as prestações profissionais dos ex-alunos, salvo as raras exceções dos pouco satisfeitos, sendo estas sempre relativamente a ex-alunos que estão a exercer uma profissão não relacionada com o curso. Perante esta análise, propõem-se como os objetivos/metapas a alcançar nos próximos ciclos formação as seguintes percentagens:

Ciclos de Formação	Percentagem dos empregadores que estão “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com os ex-alunos dos diplomados a exercerem profissões relacionadas com o curso	Percentagem dos empregadores que estão “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com os ex-alunos dos diplomados a exercerem profissões não relacionadas com o curso.	Percentagem de empregadores que estão “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com os ex-alunos dos diplomados pelo AEA AV.
2016/2019	95%	83%	91%
2017/2020:	97%	85%	93%
2018/2021	100%	87%	95%
2019/2022	100%	90%	97%

Fase do Planeamento

Por forma a potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho

e conseguir cumprir as metas propostas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagens inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho;
2. Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos Cursos Profissionais.

Fase de Implementação

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

<p>Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagens inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho.</p>	<p>Os DC devem articular com todos os elementos do Conselho de Curso a atualização constante dos conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados nos cursos que tutela, e no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes transmitidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação, deverá realizar visitas a empresas e convidar representantes das mesmas para a dinamização de sessões técnicas na escola. Estas sessões têm como objetivo dar a conhecer novas realidades, evoluções técnicas e tecnológicas ao nível dos Cursos Profissionais bem como das novas dinâmicas exigidas pelo mercado de trabalho.</p>
	<p>Os DC devem transmitir o <i>feedback</i> recolhido junto das entidades empregadoras, bem como o das entidades que acolhem os alunos em FCT aos intervenientes no processo.</p>
<p>Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos Cursos Profissionais.</p>	<p>No sentido de monitorizar mais eficazmente a utilização das competências adquiridas pelos alunos na escola, nos locais de trabalho, serão aplicados anualmente questionários de satisfação aos empregadores.</p>

Fase da Avaliação e Revisão

O AEA AV procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no PAA, PE e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os professores, em sede de Departamento, Direção de Turma e Coordenação de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

Cronograma Geral

Com respeito à calendarização proposta pela orientação metodológica da ANQEP, respeitante à implementação do Quadro EQAVET, o AEA AV definiu a seguinte calendarização:

Até final de dezembro de 2019

Elaboração do Documento Base, que firma o compromisso com a garantia de qualidade da oferta de EFP:

Até final de fevereiro de 2020

Elaboração do plano de ação, que decorre do documento base, e que contempla as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e os respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação.

Avaliações periódicas ao longo do ano letivo:

Tendo em conta os *timings* definidos para o alcance das metas estabelecidas (ver Plano de Ação).

Conclusão

Este documento base foi elaborado com suporte nos pressupostos inerentes ao sistema de certificação da qualidade na educação e formação, alinhado com o Quadro EQAVET, mostrando-se um documento dinâmico na sua essência, aberto e partilhado, permitindo uma melhoria e reflexão permanente e participativa. Pretendemos aqui apresentar as linhas de orientação do AEA AV, firmando o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional que, resumindo, menciona aquilo que pretende ser e o que fazer para o conseguir, no quadro da sua autonomia, bem como afirmar a identidade organizacional do AEA AV e expor o seu plano estratégico. Tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalidade concretizar-se-á através do PE, do PAA e dos PA definidos. Este documento foi criado tendo como base um enquadramento conceptual que dá sentido útil à atuação e operacionalização de cada um dos indicadores tratados, nesta complexa organização do AEA AV. É um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos, assumindo-se como um importante documento orientador da prática educativa ao mesmo tempo que exprime a identidade e se movimenta na autonomia e na competência institucional.