

Anexo 5

Relatório do operador

RELATÓRIO DO OPERADOR

I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

1.1. Indicar o nome da entidade formadora.

Agrupamento de Escolas de Barcelos

1.2. Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Morada

Agrupamento de Escolas de Barcelos
Avenida João Paulo II
4750-304 Barcelos

Endereço de correio eletrónico - aeb@aebarcelo.pt

Telefone – 253 809360 / 937 705 160

1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Diretor da Escola: Jorge Manuel Fernandes Vaz Saleiro

1.4. Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

MISSÃO

A missão do Agrupamento de Escolas de Barcelos é exercer a sua função educativa e formativa, procurando, permanentemente, a qualidade do trabalho realizado, para promover e incentivar o desenvolvimento intelectual, físico, social e moral de todos os alunos, de forma a torná-los cidadãos responsáveis e ativos, através de:

- Ensino de competências académicas essenciais e da sua aplicação, através de uma pedagogia centrada no aluno, preparando-o para o prosseguimento de estudos superiores ou para a inserção na vida ativa;
- Estabelecimento de padrões académicos elevados que inspirem os alunos a lutar pelo sucesso e a ambicionarem a excelência e o desenvolvimento de todo o seu potencial;
- Promoção de uma oferta educativa, curricular e extracurricular, que promova uma formação integral do aluno, do seu espírito crítico e do seu pensamento criativo bem como do pleno desenvolvimento da sua personalidade;
- Desenvolvimento, nos alunos, de hábitos de cooperação e adaptabilidade e princípios de honestidade, respeito e responsabilidade, promovendo a cidadania através da integração social e da valorização das pessoas na comunidade local, regional, nacional, europeia e global, assegurando a formação cívica, o respeito e valorização das diferentes personalidades, valores e culturas bem como pelos direitos humanos e liberdades fundamentais;
- Inculcar nos alunos a valorização, defesa e promoção dos valores do conhecimento, do rigor da comunicação, do respeito, da solidariedade, da responsabilidade, da valorização do trabalho e do esforço pessoal, da autonomia, da cultura, do sentido estético, do pensamento crítico, da saúde, da segurança e da preservação do meio ambiente;
- Criação de um ambiente escolar seguro e estimulante, que privilegie uma conceção humanista da educação e o fomento de princípios democráticos;
- Estabelecimento de parcerias e protocolos que desenvolvam uma responsabilidade partilhada entre a família, a escola e a comunidade;
- Valorização de cada aluno como um indivíduo único e capaz.

VISÃO

O trabalho desenvolvido no Agrupamento de Escolas de Barcelos deve orientar-se para os seguintes resultados:

- Promover os níveis de sucesso de cada ciclo;
- Promover os resultados dos exames nacionais, em todas as disciplinas e em todos os níveis de ensino;
- Minimizar o número de ocorrências de natureza disciplinar;
- Aumentar o número de utilizadores das Bibliotecas Escolares;
- Aumentar o número de atividades com a participação dos Pais e Encarregados de Educação;
- Aumentar o número de alunos e de turmas envolvidas em projetos;
- Diminuir para valores próximos de zero a taxa de abandono escolar;
- Integrar, proporcionando-lhes oportunidades de desenvolvimento, os alunos com necessidades educativas especiais ou sobredotados, de populações imigradas ou nómadas, de minorias linguísticas, étnicas ou culturais;
- Concretizar, em cada Departamento Disciplinar, pelo menos uma ação de formação centrada em conteúdos de natureza científico-didática;
- Concretizar pelo menos uma ação de formação no âmbito das TIC dirigida a Professores e Funcionários não docentes,
- Concretizar pelo menos uma ação de formação no âmbito de relações interpessoais dirigida a funcionários não docentes

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para uma formação integral dos alunos do AEB, importa que o envolvimento dos diversos atores do processo educativo seja integrado, coordenado, com objetivos comuns. Assim, no plano das estratégias para atingirmos os objetivos do Agrupamento, enquadra-se a participação de cada um para que a missão e as metas do Agrupamento sejam cumpridas.

Alunos

Pretende-se que os alunos do Agrupamento de Barcelos tenham uma ação proactiva, no sentido de se envolverem e participarem nos diversos órgãos disponíveis para fazerem ouvir a sua voz, nomeadamente através do Conselho Geral e da Associação de Estudantes.

Os alunos do agrupamento são encorajados a envolverem-se na sua formação integral, sendo-lhes facilitados os recursos para a promoção da sua autonomia e responsabilização no processo de ensino/aprendizagem bem como no seu desenvolvimento enquanto ser humano e cidadão ativo. Os alunos do Agrupamento são incentivados a envolverem-se na obtenção dos melhores resultados

escolares e a ambicionarem o sucesso escolar como objetivo primeiro da sua passagem pelo AEB. Para além do apoio à sua autonomia, os alunos do Agrupamento de Escolas de Barcelos têm direito a disporem de apoio diferenciado, nomeadamente por nível de desempenho e sempre que tenham necessidades educativas especiais.

O perfil humanista do Agrupamento de Escolas de Barcelos revela-se no esforço para a integração de todos os alunos, independentemente da sua ascendência, sexo, raça, língua, território, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica, condição social ou orientação sexual. O trabalho de socialização e integração é um dever de todos mas encontra nos grupos turma a sua mais relevante expressão.

Os alunos do Agrupamento de Escolas de Barcelos são alunos europeus de pleno direito e ser-lhes-á facultada a possibilidade de enriquecer a sua dimensão europeia, quer através de ações locais, quer através da realização de intercâmbios com escolas de outros países. A internacionalização dos alunos do Agrupamento é uma medida de reforço da sua cidadania e contribui para o enriquecimento da sua formação e para o alargamento da sua intervenção no mundo e empregabilidade.

Não docentes

O papel do pessoal não docente é essencial para o bom funcionamento da organização. A motivação para o serviço público de qualidade e o seu envolvimento no espírito do Agrupamento e no trabalho em equipa é um desafio constante para o Agrupamento de Escolas de Barcelos.

Os Assistentes Operacionais, com o seu trabalho de proximidade e de apoio aos diversos intervenientes no processo educativo, de que são, igualmente, atores, desempenham uma ação que, obedecendo a regras de conduta definidas, contribui para o sucesso da missão do Agrupamento, para a imagem da escola pública em geral e do AEB em particular e para a sua própria promoção pessoal e profissional.

Da mesma importância se reveste o papel dos Assistentes Técnicos que, com as exigências cada vez maiores no desempenho das suas funções, aliam um acréscimo de responsabilidade a um maior volume de trabalho.

Para que o papel do pessoal não docente possa, cada vez mais, ir ao encontro das exigências de uma escola pública de qualidade, é compromisso do Agrupamento de Escolas de Barcelos procurar oferecer formação específica para as funções que desempenham.

Docentes

O AEB acredita que um corpo docente estável e motivado, que se identifica com o seu Projeto Educativo, é fator essencial para o seu bom funcionamento e para o sucesso da ação formativa e educativa e dos resultados escolares.

Acreditamos em proporcionar boas condições de trabalho, promotoras de um bom ambiente e que as relações interpessoais devem ser valorizadas. O espírito de diálogo e de trabalho colaborativo é, neste sentido, particularmente incentivado, estimulando-se o envolvimento ativo e crítico no

planeamento, execução e avaliação das atividades e projetos desenvolvidos.

O Agrupamento reforça a relevância e o prestígio que os professores devem assumir na formação dos seus alunos, enquanto modelos de identificação e de referência.

Reconhecemos a importância de uma atualização permanente dos professores, e nesse sentido, promove-se o acesso a meios de formação contínua. Incentiva-se a participação em ações de formação, a frequência de seminários e cursos de cariz científico e pedagógico que permitam ao Professor valorizar-se profissionalmente e melhorar o seu desempenho. Este incentivo extravasa as fronteiras nacionais pois o Agrupamento favorece a frequência de ações de formação de âmbito europeu e internacional, enquadradas pelo Programa Erasmus +.

Pais e Encarregados de Educação

O Agrupamento de Escolas de Barcelos considera essencial a participação das Famílias na educação dos seus filhos e educandos. Neste contexto, envolve e implica os Pais e Encarregados de Educação no seu Projeto Educativo e fomenta a sua participação nos diversos eventos desportivos, sociais, culturais e educativos que realiza ao longo do ano.

A Direção, os Coordenadores de Estabelecimento, os Diretores de Turma e os Docentes Titulares de Turma apresentam-se como as entidades privilegiadas no diálogo, que se quer permanente, entre a Escola e a Família.

O AEB divulga a sua organização, o regulamento interno, o projeto educativo e demais documentos orientadores da vida escolar, no sentido de promover opções esclarecidas e participadas dos Pais e Encarregados de Educação.

A comunicação com os Pais e Encarregados de Educação é essencial. Para tal, a informação é permanentemente atualizada, privilegiando os meios eletrónicos, com o enquadramento constante do percurso escolar do aluno, facilitando o envolvimento familiar e promovendo, assim, uma formação plural e integradora, facilitadora de ações conjuntas Escola/Família.

São disponibilizados espaços próprios que permitam aos pais e encarregados de educação, a promoção da sua participação no processo educativo através das organizações representativas.

Comunidade

O envolvimento da comunidade, considerada no seu sentido mais lato, é desejável e constitui para o Agrupamento uma mais-valia para o fomento da qualidade do nosso serviço educativo.

O Agrupamento procura envolver a comunidade através de atividades abertas ao exterior, através de parcerias e protocolos e através da participação dos seus alunos, dos seus profissionais e da própria instituição, na vida da cidade, do concelho, da região, do país e da Europa.

O Agrupamento articula a sua ação com os órgãos do poder local, nomeadamente com a Câmara Municipal de Barcelos e com as Juntas de Freguesia da sua área de influência mais direta.

Através de parcerias e protocolos, o Agrupamento colabora com diversas instituições de natureza diversa (desportiva, cultural, social, educativa) na realização de atividades e na divulgação do

desporto, da arte, da ciência e da cidadania.

O Agrupamento procura apoios junto da comunidade para a melhoria da qualidade da oferta educativa e dos projetos que desenvolve, procurando ativamente mecenas para a sua atividade.

O Agrupamento de Escolas de Barcelos busca a colaboração de instituições de reconhecidos méritos como parceiras no processo de autoavaliação e na validação dos seus projetos educativos.

São representantes da comunidade local no Agrupamento de Escolas de Barcelos, o Instituto politécnico do Cávado e do Ave, a Associação Amigos da Montanha e o Centro Social, Cultural e Recreativo Abel Varzim.

INDICADOR 4 – objetivos:

1. Reduzir o abandono escolar
2. Manter a taxa de absentismo
3. Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo, medidas através da taxa de conclusão dos módulos avaliados nas diversas disciplinas em cada ano letivo; da percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP e do alcance de uma média mínima de classificação final na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).
4. Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação.

INDICADOR 5 – objetivos

1. Intensificar o relacionamento com as empresas, através de aulas com sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de avaliação, colocação dos alunos em FCT e desenvolvimento de projetos conjuntos;
2. Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT, através do tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho;
3. Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos;
4. Realizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelos Serviços de Psicologia.

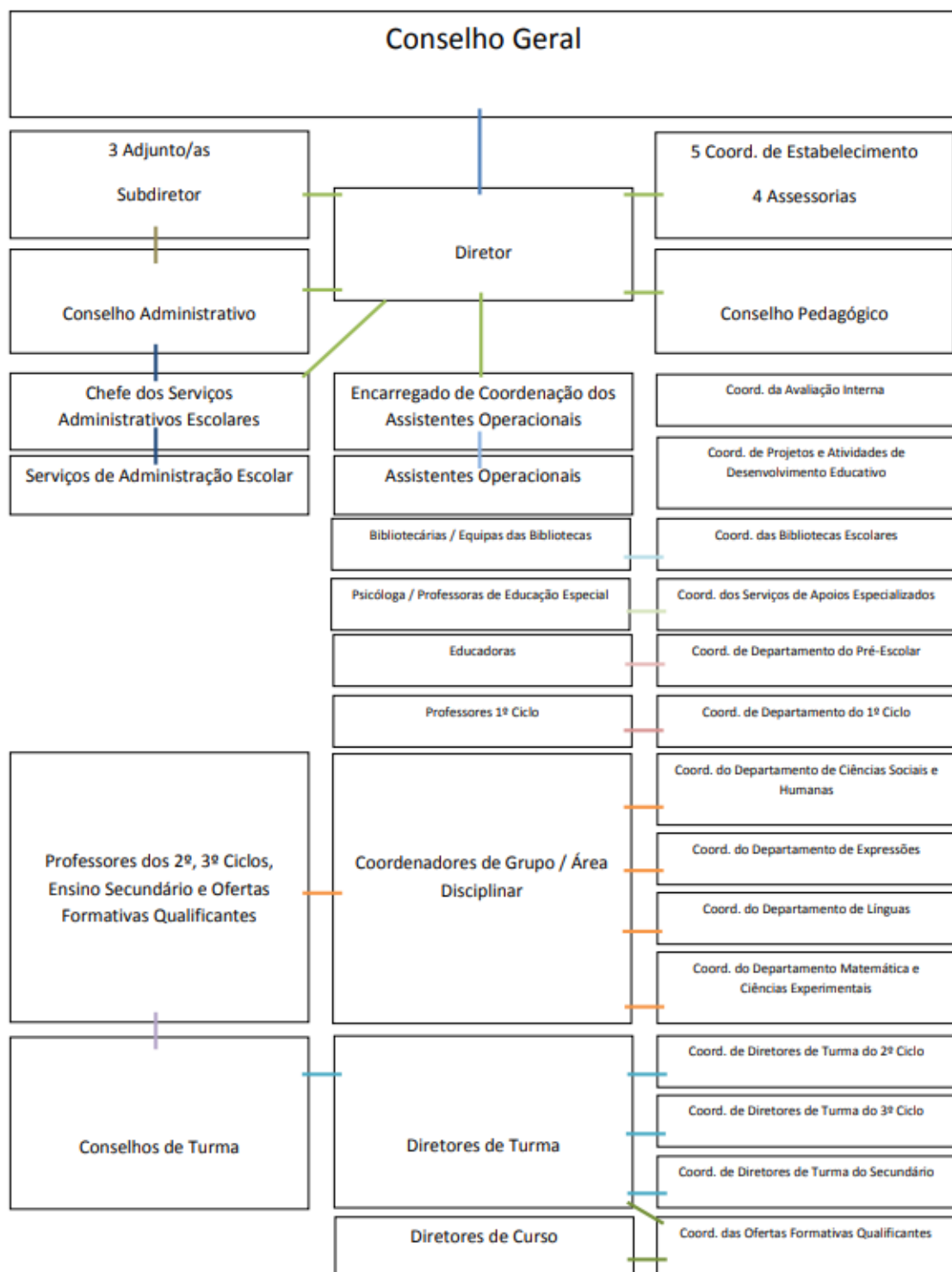
INDICADOR EQAVET 6A) – objetivos

1. Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade;
2. Implementar a recolha da informação relativa à capacidade dos alunos face às competências, através da caderneta de estágio

INDICADOR 6 b3) – objetivos

1. Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho.
2. Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos

1.5. Inserir o organigrama da instituição.



O Agrupamento de Escolas de Barcelos encontra-se sujeita ao regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário

(Decreto-Lei N.º 75/2008, de 22 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 2 de julho), e enquanto tal, apresenta-se dotada de um REGULAMENTO INTERNO que se articula organicamente com o seu PROJECTO EDUCATIVO e o seu PLANO ANUAL DE ATIVIDADES.

O **Conselho Geral** é o órgão de direção estratégica responsável pela definição das linhas orientadoras da atividade da escola, assegurando a participação e representação da comunidade educativa, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 48.º da Lei de Bases do Sistema Educativo. Compete ao conselho geral eleger o diretor, nos termos dos artigos 21.º a 23.º do decreto-lei N.º 137/2012 de 2 de julho.

O **Diretor** é o órgão de administração e gestão da escola nas áreas pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. Compete ao Diretor submeter à aprovação do Conselho Geral o projeto educativo elaborado pelo conselho pedagógico. O Diretor é coadjuvado no exercício das suas funções por um subdiretor e por três adjuntos.

O **Diretor** é responsável pela gestão pedagógica da escola, atuando no cumprimento de todos os normativos legais em vigor. Preside às reuniões do Conselho Pedagógico e tem por competências, entre outras: Elaborar e submeter à aprovação do Conselho Geral: i) As alterações ao regulamento interno; ii) Os planos anual e plurianual de atividades; iii) O relatório anual de atividades; iv) As propostas de celebração de contratos de autonomia; v) A definição do regime de funcionamento da escola; vi) O projeto de orçamento, elaborado em conformidade com as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Geral. Tem ainda as competências de vii) Superintender na constituição de turmas e na elaboração de horários; viii) Distribuir o serviço docente e não docente; ix) Designar os coordenadores de escola; x) Propor os candidatos ao cargo de coordenador de departamento curricular e designar os diretores de turma; xi) Planear e assegurar a execução das atividades no domínio da ação social escolar, em conformidade com as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Geral; Gerir as instalações, espaços e equipamentos, bem como os outros recursos educativos; Estabelecer protocolos e celebrar acordos de cooperação ou de associação com outras escolas e instituições de formação, autarquias e coletividades, em conformidade com os critérios definidos pelo Conselho Geral; Proceder à seleção e recrutamento do pessoal docente, nos termos dos regimes legais aplicáveis; Assegurar as condições necessárias à realização da avaliação de desempenho do pessoal docente e não docente nos termos da legislação aplicável; Dirigir superiormente os serviços administrativos, técnicos e técnico-pedagógicos.

A **Adjunta da Direção**, Dulce Miranda, responsável pela gestão da componente sociocultural, científica e técnica dos cursos, sob orientação e dependência do Diretor, competindo-lhe, entre outras funções: coordenar o trabalho da equipa pedagógica do Ensino Profissional, recolher e sistematizar os contributos do Coordenador do Ensino Profissional (Cristina Sardinha), e dos Diretores de Curso. Deve garantir a realização e monitorização das atividades das áreas técnicas previstas no Plano de Atividades; promover e monitorizar, com o apoio dos Diretores de Curso, a atuação integrada dos

docentes/formadores de cada uma das áreas dos cursos; assegurar a adequada gestão de todos os espaços oficiais; elaborar, anualmente, a listagem das necessidades dos equipamentos a adquirir, com a respetiva fundamentação, e recolher e dar parecer sobre todas as requisições de consumíveis elaboradas pelos docentes/formadores; organizar, acompanhar e coordenar o processo de planificação das Provas de Aptidão Profissional (PAP), com estreita colaboração como Coordenador do Ensino Profissional e Diretores de Curso; participar em redes de cooperação dos cursos, sendo ainda a responsável pela permanente promoção da relação Escola/Empresa, nomeadamente no processo de implementação da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), em estreita colaboração com o Coordenador do Ensino profissional.

O **Conselho Pedagógico** é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa da escola, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente. A composição do Conselho Pedagógico é estabelecida pela Escola com participação dos coordenadores dos departamentos curriculares e das demais estruturas de coordenação, supervisão pedagógica e de orientação educativa, assegurando uma representação pluridisciplinar e das diferentes ofertas formativas, nomeadamente do ensino profissional e coordenadores de projetos e clubes.

A **equipa pedagógica do ensino profissional** é formada pelo **Coordenador dos Cursos Profissionais**, pelos **Diretores de Curso**, pelos **professores das disciplinas**, pelos **orientadores da FCT e da PAP**.

O **Coordenador dos Cursos Profissionais**, Cristina Sardinha, supervisiona e acompanha todo o processo desenvolvido pelos Diretores de Curso em articulação com o Adjunto da direção, reúne, com os diretores de curso, pelo menos duas vezes ao ano e sempre que a situação o justifique; com os orientadores da FCT e PAP, pelo menos, duas vezes ao ano e sempre que a situação o justifique. Efetua o balanço da aprendizagem no final de cada período, ano letivo e ciclo de formação.

Os **Diretores de Curso** são designados pelo Diretor, ouvidos o conselho pedagógico e os departamentos curriculares próprios, preferencialmente de entre os professores profissionalizados que lecionam as disciplinas da componente de formação técnica. Ao Diretor de Curso compete: Presidir ao conselho de curso; Assegurar a articulação pedagógica entre as diferentes disciplinas e componentes de formação do curso; Organizar e coordenar as atividades a desenvolver no âmbito da formação técnica; Participar nas reuniões do Conselho de Turma no âmbito das suas funções; Promover e articular com os órgãos de gestão da escola, bem como com outras estruturas intermédias de coordenação pedagógica, os procedimentos necessários à realização da Prova de Aptidão Profissional (PAP); Assegurar a articulação entre a escola e as entidades de acolhimento da FCT, identificando-as, selecionando-as, preparando protocolos, participando na elaboração do plano da FCT e nos contratos de formação, procedendo à distribuição dos formandos por aquelas entidades e

coordenando o acompanhamento dos mesmos, em estreita relação com os encarregados de educação, orientador e o monitor responsáveis pelo acompanhamento dos alunos; Promover a articulação com os serviços com competência em matéria de apoio socioeducativo e outros que intervenham na área da orientação vocacional; Coordenar o acompanhamento e avaliação do curso; Requisitar o material e as matérias-primas indispensáveis ao curso. Extrair, mensalmente, do programa informático, o mapa das horas de formação e conferido-o a partir do cronograma geral da turma que o Diretor de Curso possui; Integrar o júri de avaliação da Prova de Aptidão Profissional; Manter o dossiê técnico-pedagógico atualizado e organizado, nos termos do ponto 1, do artigo 252.º, para além de outras instruções do Coordenador dos Cursos Profissionais ou do Diretor; Celebrar os contratos de formação com os alunos; Assegurar a organização e arquivo de documentação nos dossiês de disciplina/aluno. Verificar os termos em conselho de turma referentes às disciplinas terminais.

Compete ao **Diretor de Turma**: Presidir ao Conselho de Turma de avaliação; Promover junto do Conselho de Turma a realização de ações conducentes à implementação do Projeto Educativo da Escola; Elaborar, reformular e avaliar o Plano de Turma, em colaboração com o Conselho de Turma; Promover o acompanhamento individualizado dos alunos, divulgando junto dos professores da turma a informação necessária à adequada orientação educativa dos discentes; Estimular a rentabilização dos recursos e serviços existentes na comunidade escolar, mantendo os alunos e Encarregados de Educação informados da sua existência; Proceder aos registos necessários ao acompanhamento administrativo e pedagógico da turma; Assegurar a adoção de estratégias coordenadas relativas aos alunos da turma, bem como a criação de condições para a realização de atividades interdisciplinares; Fornecer aos alunos e aos seus Encarregados de Educação, pelo menos três vezes em cada ano letivo, informação global sobre o percurso formativo do aluno; Proceder a uma avaliação qualitativa do perfil de progressão de cada aluno e da turma, através da elaboração de um sucinto relatório descritivo; Anexar ao relatório descritivo uma síntese das principais dificuldades evidenciadas por cada aluno, com a indicação de atividades de remediação; Anexar ao relatório descritivo o perfil da evolução dos alunos; Conservar o processo individual do aluno atualizado, em termos de registo de assiduidade e de aproveitamento; Analisar a justificação das faltas apresentadas pelos alunos e tomar decisão sobre o respetivo deferimento; Apreçar situações de insucesso e propor a aplicação das medidas de apoio educativo consideradas mais ajustadas à situação detetada; Acompanhar o processo de avaliação dos alunos, garantindo o seu caráter globalizante e integrado; Comunicar ao Diretor situações de elevada falta de assiduidade e envolver o Encarregado de Educação e os Serviços de Psicologia do Agrupamento no sentido de remediar a situação e/ou encaminhar o aluno para um processo de orientação escolar que garanta a continuidade da sua formação noutro curso que melhor se adapte às suas potencialidades; Colaborar com o Diretor de Curso na conferência de pautas, fichas e termos; Colaborar com o Diretor de Curso no sentido de otimizar o processo de ensino-aprendizagem; Tratar dos problemas disciplinares da turma; Verificar as condições de acesso à Prova de Aptidão Profissional.

O **Orientador de Prova de Aptidão Profissional (PAP)** é um docente da área técnica dos cursos, a quem compete apoiar o aluno na concretização da sua PAP, nomeadamente, colaborar com o aluno na definição do projeto a desenvolver, apoiá-lo na elaboração de um plano de trabalho e de uma calendarização; exigir do aluno o cumprimento rigoroso de todas as etapas definidas no plano de trabalho da PAP; reunir semanalmente com o aluno, de forma a garantir a monitorização da evolução do projeto, esclarecer dúvidas e definir futuros desenvolvimentos; efetuar uma apreciação e correção dos relatórios de autoavaliação dos alunos; elaborar relatórios de avaliação formativa; proceder à análise do conteúdo e da estrutura do projeto, assegurando-se da qualidade dos mesmos; propor ao Coordenador do Ensino Formação profissional a não sujeição da apresentação pública e defesa da PAP, sempre que a mesma não reúna os requisitos mínimos necessários; supervisionar a elaboração dos materiais de suporte a serem utilizados na apresentação pública e defesa da PAP, (...).

Aos **professores do ensino e formação profissional** compete: Elaborar o cronograma inicial e final da sua disciplina. O professor da disciplina elabora o cronograma inicial e o cronograma final, cabendo ao Diretor de Curso a elaboração do cronograma geral do curso e a sua atualização mensal. Elaborar a planificação de ciclo de formação da sua disciplina, explicitando os módulos a lecionar em cada ano. Esta planificação é feita no 10.º ano, e nos restantes anos, apenas se houver alterações à planificação já feita; Elaborar a planificação modular anual; Elaborar a planificação módulo a módulo; Lançar as classificações modulares finais no programa informático; Elaborar guias de aprendizagem e/ou textos de apoio; Participar na elaboração do relatório trimestral de avaliação; Participar nas reuniões do Conselho de Turma; Definir e informar os alunos dos critérios específicos de avaliação de cada módulo (entregar obrigatoriamente no início de cada módulo); Definir, com os alunos, nos termos dos artigos 259º e 264º, os procedimentos a adotar para a recuperação dos módulos/UFCD's em atraso, ao longo do ano letivo. Preencher os documentos usados na escola para esse fim, ao nível do Ensino Profissional; Manter o dossiê técnico-pedagógico organizado nos termos do ponto 2. do artigo 272.º, para além de outras instruções fornecidas pelo Diretor de Curso.

1.6. Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017 / 2018		2018 / 2019		2019 / 2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Animador Sociocultural	1	16	2	35	1	17
Curso Profissional	Técnico(a) de Apoio à Infância	2	29	1	19	2	40
Curso Profissional	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1	24	---	---	---	---
Curso Profissional	Técnico(a) Auxiliar de Saúde	3	54	3	52	3	53
Curso Profissional	Técnico de Desenho Digital 3D	2	4	---	---	---	---
Curso Profissional	Técnico(a) de Desporto	2	48	3	64	3	62
Curso Profissional	Técnico(a) de Eletrónica, Automação e Computadores	3	62	3	58	3	59
Curso Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	67	3	69	3	63

1.7. Selecionar a situação da instituição face à implementação do sistema de garantia da qualidade:

• Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET	SIM
• Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET	Não

1.8. Apresentar a listagem dos objetivos que a instituição definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INDICADOR 4 – objetivos:

1. Reduzir o abandono escolar de 7% para 6%
2. Manter a taxa de absentismo (alunos que ultrapassam o limite das faltas injustificadas não recuperadas / nº total de horas de formação) – Embora se tenha colocado a manutenção da taxa de absentismo, a escola utiliza mecanismos para fazer a recuperação dos alunos.
3. Manter a taxa em 95% (taxa de conclusão) no cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo, medidas através da taxa de conclusão dos módulos avaliados nas diversas disciplinas em cada ano letivo; da percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP e do alcance de uma média mínima de classificação final na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).
4. Melhorar o relacionamento com os encarregados de educação aumentando a taxa da sua participação para 75%

INDICADOR 5 – objetivos

1. Melhorar o relacionamento com as empresas, através de aulas com sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de avaliação, colocação dos alunos em FCT e desenvolvimento de projetos conjuntos, de modo a atingir-se a meta de pelo menos três visitas e empresas/instituições/entidades parceiras por ciclo de formação
 - 1.1. Melhorar a taxa de empregabilidade (2014/2017 – 89,71%; 2015/2018 – 81,58%; 2016/19 – 97,18%. Estes dados não se reportam unicamente a empregos na área de formação.
 - 1.2. Taxa de colocação no mercado de trabalho (empregabilidade) – Meta a alcançar: 60%.
2. Taxa de prosseguimento de estudos – Meta a alcançar: 10%

No ciclo de 2014/17 a taxa de prosseguimento de estudos corresponde a 13,24%; no ciclo de 2015/18 uma taxa de 36,84% e no ciclo 2016/2019 4,76%. Estes valores obtiveram-se por frequência de licenciatura e frequência de cursos técnicos superiores profissionais.

Nota-se uma grande variação entre os vários ciclos.

Será previsível que com a nova forma de acesso, mais alunos prosseguirão estudos.

Oito alunos, após a conclusão do curso, participaram no Projeto Erasmus VET – Plong; Erasmus Pro – Long Term Mobilit

3. Continuar a auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT, através do tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, mantendo a média das avaliações da FCT em acima de 16 valores;
4. Implementar a recolha de sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos de modo a conseguir, pelo menos, 60% de respostas das empresas parceiras na Formação em Contexto de Trabalho;
5. Realizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelos Serviços de Psicologia com a realização de, pelo menos uma simulação de entrevista de emprego na turma finalista e acompanhar a elaboração de CV.

INDICADOR EQAVET 6a) – objetivos

1. Continuar a adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade, mantendo a média das avaliações acima de 16; uma vez que a escola percepcionou que a taxa de empregabilidade na área de formação é de 23,83% no ciclo de formação 2014/17; 20,75% no ciclo de 2015/18 e 20,29 em 2016/2020.
Para perceber qual o problema, a escola irá questionar junto das entidades de FCT se os alunos demonstram capacidades face às competências.
2. Implementar a recolha da informação relativa à capacidade dos alunos face às competências, através da caderneta de estágio

INDICADOR 6 b3) – objetivos

1. Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho realizando pelo menos uma simulação de entrevista e elaboração do CV na turma finalista;
2. Melhorar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos com a realização anual de inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos e convidando pelo menos uma empresa para fazer uma sessão técnica/visita de estudo.

1.9. Preencher a tabela infra, indicando quando foram desenvolvidas as etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.

Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	julho/2019	janeiro/2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	julho/2019	janeiro/2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	Até 31 de dezembro do último ano do ciclo de formação e até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação	
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	Fevereiro do ano seguinte do ano de conclusão do curso e 18 meses após a conclusão do curso (janeiro)	
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	Fevereiro do ano seguinte do ano de conclusão do curso e 18 meses após a conclusão do curso (janeiro)	
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	18 meses após a conclusão do curso (janeiro)	
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	novembro/2019	abril/2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	fevereiro/2020	abril/2020
Elaboração do Relatório do Operador	fevereiro/2020	abril/2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	fevereiro/2020	abril/2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	fevereiro/2020	abril/2020
Observações (caso aplicável)		

1.10. Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.

Anexo 1 – PROJETO EDUCATIVO

Anexo 2 – REGULAMENTO DO ENSINO PROFISSIONAL

Anexo 3 – DOCUMENTO BASE EQAVET

ANEXO 4 – PLANO DE AÇÃO

ANEXO 5 – RELATÓRIO DO BALANÇO DO FINAL DE CADA PERÍODO/ ANO LETIVO DO
COORDENADOR DO EFP

ANEXO 6 - RELATÓRIOS DA OBSERVAÇÃO DA QUALIDADE.

Anexo 7 – PLANO DE ATIVIDADES

II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

Descrever os procedimentos desenvolvidos pela instituição que evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP.

2.1 Fase de Planeamento

Na fase de planeamento a Escola definiu diversos objetivos/metastas e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo em vigor (2017-2020) e alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET. Neste sentido consideramos que a escola já tinha uma visão estratégica, uma vez que elaborava todos os anos um documento designado “Rastreabilidade” onde se registavam os resultados dos alunos por cada ciclo de formação e que tinha como base os indicadores exigidos pelo POCH, uma vez que estes regulamentam o financiamento dos cursos profissionais em Portugal de acordo com o artigo 18 da Portaria 60-A de 2 de março de 2015. Esta análise só não incidia sobre todos os indicadores atualmente exigidos pelo sistema EQAVET.

Após a análise dos documentos já elaborados pela Escola, nomeadamente a rastreabilidade, relatórios de balanço final de ano, relatórios de PAP/FCT e atas, a partir do triénio 2014-17, a equipa EQAVET auscultou *stakeholders* internos e externos e elaborou o documento base e o plano de ação que foram apresentados e aprovados nos Conselhos Pedagógico e Geral, respetivamente. Estes documentos foram ainda divulgados numa sessão pública, que decorreu a 5 de dezembro, onde estiveram presentes Encarregados de Educação, Professores, alunos, ex-alunos, Pessoal não docente, empresas, associações e instituições que colaboram com a escola.

A monitorização das metas e dos objetivos foi sendo feita dentro dos timings definidos, tal como se encontra definido no plano de ação, assim como a operacionalização de todo o processo, por parte de cada um dos responsáveis. Ao longo do processo houve ainda a necessidade de estabelecer metas parcelares, nomeadamente ao nível das taxas da conclusão e da de sucesso/aprovação (entre 67,6 e 76,4%).

O documento base e o plano de ação foram apresentados na reunião do Conselho Pedagógico e na reunião do Conselho Geral, concretizadas ao longo do segundo período, onde obtiveram o parecer favorável e a aprovação de todos presentes, tendo sido também disponibilizado por email e publicado na página da escola.

O sistema de garantia da qualidade é explícito, na definição clara das metas, mecanismos de operacionalização, agentes e responsáveis pela operacionalização, indicadores de avaliação, e *timings* e responsáveis pela avaliação, é também conhecido pelos *stakeholders* externos e internos. Acresce que os documentos EQAVET (documento base e plano de ação) resultaram de uma série de reuniões de trabalho entre os elementos da Equipa EQAVET, com a supervisão da Universidade Católica e a empresa de consultadoria.

Realizam-se reuniões das equipas pedagógicas, em média duas vezes por período, onde se faz o balanço dos resultados por disciplina e são apontadas estratégias de forma a que não haja módulos em atraso.

Relativamente à decisão da oferta formativa a escola faz uma auscultação junto dos *stakeholders* externos (empresas) e *stakeholders* internos (alunos do 9º ano da escola), tem em conta a relevância pedagógica definida pela Rede da Oferta formativa e a procura de novos alunos.

Outro ponto de igual relevância levado a cabo pela Escola na implementação do processo EQAVET, é que no plano de ação, para além de definir o objetivo principal para cada indicador, identificou-se as "metas a alcançar" para cada ciclo de formação, os recursos e instrumentos requeridos que permitirão produzir novos recursos e instrumentos, o que demonstra uma preocupação constante e um esforço contínuo para melhorar os processos, pois estas metas intermédias permitem essa reflexão, por parte da equipa e consecutivamente uma ação de melhoria. As atas dos Conselhos de Cursos e de Turma integram os resultados de planeamento que irão estar disponíveis nos Relatórios do Diretor de Turma, de Cursos, do Coordenador do EFP e ainda no Relatório Anual de Atividades. Por sua vez, o Plano Anual de Atividades é avaliado em dois momentos, uma das fases intermédias decorre a meio do ano letivo e a outra no final, dando lugar ao Relatório Anual de Atividades. Para além destes processos de autoavaliação referidos, anualmente, todos os diretores de curso/turma e professores elaboram um relatório de Autoavaliação que é parte integrante do seu processo de avaliação.

2.2 .Fase de Implementação

Consideramos que os princípios EQAVET foram cumpridos parcialmente e como tal estamos em constante melhoria de todas as práticas. A partir do momento que foi definido o plano de ação tornou-se mais claro e exequível a implementação do processo EQAVET, uma vez que facilita a todos os intervenientes, o apuramento e a interpretação dos resultados, com maior periodicidade. Cada elemento com funções neste processo, nomeadamente professores, Diretores de Turma e curso, orientadores de PAP/FCT, operacionaliza cada uma das etapas e apresenta resultados que permitem uma análise e discussão, no sentido de melhorar o processo.

Em termos de calendarização existem dois momentos cruciais para que as equipas se debrucem sobre os resultados, nomeadamente no final de cada trimestre e no final de cada ano letivo. Estes procedimentos irão permitir a análises de eventuais desvios e definir ações no Plano de Melhoria, atuando precocemente.

A Escola disponibilizou ainda, junto dos professores ações de formação que permitiram melhorar o desenvolvimento das suas competências enquanto profissionais.

Um dos pontos de maior dificuldade traduziu-se na implementação dos questionários sobre o grau de satisfação dos empregadores, relativo ao indicador 6 b3), uma vez que a sua aplicação nem sempre dependida da equipa, mas sim de fatores externos, como a disponibilidade dos *stakeholders* externos.

No que concerne à colaboração com os *stakeholders* externos, os professores da área técnica dos diversos cursos reforçam os seus conhecimentos quer através do contacto que mantém com as empresas da área técnica que lecionam, quer pela participação em projetos, nomeadamente em programas Erasmus+ (alunos a realizarem estágios profissionais – após a conclusão do curso ou formação em contexto de trabalho), quer pela realização de sessões/técnicas, o relacionamento no âmbito do acompanhamento da FCT e nos múltiplos contactos informais realizados.

As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação nomeadamente na concretização da FCT, uma vez que os tutores contribuem com a formação técnica, que lhes é vinculada durante o período de estágio e no momento da avaliação. Também durante a execução do projeto de PAP e na defesa o seu contributo é fundamental para o desenvolvimento e sucesso dos alunos.

As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria sempre que não se atingirem as metas definidas de acordo com o Quadro de alinhamento do EQAVET.

Ao longo dos anos a escola tem vindo a recolher e tratar dados sistematicamente no documento de rastreabilidade onde constam as taxas de desistência, taxas de conclusão, assiduidade, aproveitamento escolar (módulos não realizados), taxas de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos. No âmbito do sistema EQAVET, a escola realizou um inquérito ao grau de satisfação dos empregadores, com resultados muito bons.

2.3 Fase de Avaliação

Nesta fase foram várias as reuniões que contribuíram para averiguar se as ações implementadas estavam ou não a surtir efeito de acordo com o que foi definido no plano de ação, nomeadamente para o **indicador 4**, referentes ao número de módulos em atraso por disciplina, número de faltas injustificadas, número de desistências, taxa de presenças dos Encarregados de Educação nas reuniões de entrega das avaliações; apreciações dos Orientadores de PAP em relatórios intermédios; número de aulas/sessões técnicas e visitas de estudo previstas e as efetivamente realizadas, entre outras. A partir desta avaliação são elaborados os planos de melhoria e ao constatar desvios às metas a atingir para cada triénio, são estabelecidas metas parcelares.

Relativamente ao envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, a escola considera que este envolvimento se verifica sendo o envolvimento dos *stakeholders* internos mais evidente e próximo comparativamente aos *stakeholders* externos. Assim, para a avaliação anual das metas cumpre formalmente aos Conselhos Pedagógico e Geral aprovar os documentos. Este último órgão tem, na sua composição, representantes de vários *stakeholders* internos (professores, alunos e funcionários) e externos (encarregados de educação, empresas, associações, instituições públicas).

O envolvimento dos alunos, professores encarregados de educação e empregadores faz-se institucionalmente, com a sua participação nos diversos órgãos onde é feita, regularmente, a avaliação e discussão dos resultados alcançados. A periodicidade varia conforme os órgãos: nos Conselhos de Turma a avaliação é feita trimestralmente, pelos alunos e professores, no caso dos orientadores da FCT são chamados a responder a um inquérito de satisfação, em relação à performance dos alunos em diversas competências.

São vários os momentos de avaliação, nomeadamente na avaliação final da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), como elementos do júri das Provas de Aptidão Profissional (PAP), representantes das associações empresariais, das associações sindicais, uma personalidade de reconhecido mérito na área de formação profissional ou dos setores de atividade afins ao curso, para além do Diretor de Turma, Diretor de Curso, Orientador de PAP e um elemento da Direção.

Os dados resultantes destes inquéritos dão origem a relatórios que são discutidos nos diversos órgãos e as principais conclusões obtidas serão introduzidas nos planos de melhoria.

2.4 Fase de Revisão

No final do ano letivo e após o apuramento dos resultados é elaborado o relatório, da responsabilidade da Coordenadora do Ensino Profissional, que será apresentado nos Conselhos Pedagógico e Geral, no final de julho. Posteriormente, na primeira reunião do ensino profissional, no início do ano letivo, os professores terão conhecimento dos respetivos resultados e da necessidade de elaborar planos de melhoria, ficando sempre registado em ata.

O resultado anual da avaliação das metas, bem como os procedimentos propostos para a revisão das práticas existentes serão publicitados na página da escola e será ainda enviado por *email* para todos os professores.

Relativamente à participação dos *stakeholders* internos (professores) estes são ouvidos em sede de conselho pedagógico e departamento, onde serão analisados os resultados das metas definidas nos documentos base e no plano de ação, bem como todas as propostas de melhoria. Os professores, em reunião geral de balanço do ano letivo e de preparação do ano letivo seguinte, também sugerem alterações no sentido de contribuir para a melhoria do processo. Estas sugestões serão levadas a Conselho Pedagógico e posteriormente a Conselho Geral, no final do ano letivo, para que possam ser apresentadas no início do ano letivo seguinte.

No caso dos alunos serão aplicados inquéritos para avaliar a instituição e estruturas de coordenação da escola, desempenho da qualidade pedagógica dos professores e auto-avaliação. Os resultados destes inquéritos são analisados nos Conselhos de Turma e dado a conhecer aos professores.

III. Áreas de melhoria na gestão da oferta

No final de cada trimestre o Conselho de Turma avalia os resultados alcançados, identifica os problemas e define estratégias que são posteriormente alvo de reflexão nas reuniões das equipas pedagógicas. Também nas Assembleias de Turma os alunos pronunciam-se, através dos delegados de turma, sobre os problemas da escola e apresentam sugestões. Nas reuniões trimestrais com os encarregados de educação o processo é semelhante.

No caso dos *stakeholders* externos serão aplicados os inquéritos para avaliar o grau de satisfação dos empregadores dos diplomados da Escola e também lhes será solicitado uma participação mais ativa, nomeadamente que deixem sugestões e comentários para melhorar o processo de FCT e que contribua para melhorar as competências no ingresso ao mercado de trabalho.

Nesta fase pretende-se sempre que a reflexão sobre os resultados apurados contribua para a elaboração de planos de melhoria que consecutivamente serão alvo de análise, cada vez mais cedo, contribuindo assim para que a escola assuma a cultura do processo de implementação do sistema EQAVET, atuando de forma eficaz, promovendo o sucesso do ensino profissional.

Apresentar o Plano de Melhoria, através do preenchimento do Anexo 1 ao presente relatório.

V. Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Enumerar os documentos e os critérios que evidenciam, através do preenchimento do Anexo 2 ao presente relatório.

ANEXO PRÁTICAS DE GESTÃO EFP

V. Conclusão

Apresentar as mudanças resultantes do alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET na gestão da melhoria contínua da oferta de EFP

Para o Agrupamento de Escolas de Barcelos este foi um ano pioneiro no que toca à adoção de um sistema de garantia da qualidade. Começou por se produzir o documento base e o respetivo plano de ação, documentos dinâmicos na sua essência, abertos e partilhados, que permitem uma reflexão participativa e uma melhoria permanente.

Com a elaboração destes documentos determinou-se de forma clara e objetiva várias metas, globais e intermédias/parcelares, a atribuição concreta de responsabilidades aos diferentes *stakeholders*, tanto a nível de operacionalização como a nível de monitorização, avaliação e revisão e ainda, a definição da calendarização para o cumprimento das metas a serem alcançadas.

Em resultado de todo o trabalho realizado até à data, os elementos da comunidade educativa passaram a conhecer o processo de garantia da qualidade de uma forma mais objetiva e direta o que facilitou o seu envolvimento desde o início do processo.

Os resultados passaram não apenas a ser avaliados, mas sistematicamente a dar origem a planos de ação (fase de revisão) o que permitiu uma atuação mais eficaz e precoce.

Pretende-se que todos os *stakeholders* se envolvam cada vez mais no processo de certificação da qualidade, não ficando apenas à responsabilidade dos professores, construindo uma nova cultura da qualidade.

Os Relatores

(Diretor)

(Responsável da qualidade)

Barcelos, 6 de maio de 2020

DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1 – Plano de Melhoria

**Anexo 2 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade
EQAVET**

Anexo 1 - Plano de Melhoria

1. Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/ práticas de gestão que sustentam o presente Plano de Melhoria

O Plano de Melhoria começa por apresentar o diagnóstico relativo às turmas do triénio 2014-2017 e à evolução dos ciclos de formação seguintes, nomeadamente 2015-18 e 2016-19, tendo sempre em conta nos indicadores para a implementação do sistema de certificação da qualidade EQAVET.

A metodologia adotada baseou-se sempre na análise e comparação das metas definidas para cada indicador, a partir da situação-base, o triénio 2014-17, e se estes foram ou não superados, de forma a definir estratégias/tarefas para melhorar resultados.

Assim, o **indicador 4** foi buscar os seus resultados às turmas do triénio 2014-17, 2015-18 e 2016-19; os resultados dos **indicadores 5 e 6 a)** foram apurados a partir dos resultados do estudo de empregabilidade até fevereiro de 2020, referente às turmas dos triénios 2014-17, 2015-18 e 2016-19; e o **indicador 6 b3)** foi apurado apenas em relação às turmas do triénio 2016-2019.

Em função dos resultados apurados, verificou-se que, no que toca às metas globais, no caso do **indicador 4**, a taxa de conclusão diminuiu nos três anos em análise. No entanto, tem sido difícil a escola atingir melhores resultados porque apesar das estratégias levadas a cabo, quando um aluno atinge a maioria pode optar por ingressar no mercado de trabalho ou no caso do 1º ano de formação tem igualmente a possibilidade de pedir transferência para outros cursos e áreas de formação.

Relativamente ao **indicador 5**, não foi possível obter muitos dados, pois nem sempre foram ligeiramente mais baixos para as metas definidas, em particular para o triénio de 2016-19, uma vez que a taxa de prosseguimento de estudos aumentou em detrimento da taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho presente nos triénios anteriores, pois a “formação de nível pós-secundário”, cursos CTESP, passou a ser uma opção.

O **indicador 6 a)** é o que apresenta os resultados mais baixos, uma vez que a taxa de empregabilidade na área de formação é apenas de 11% nos ciclos de formação 2014/17 e 2016/19 e de 5.3% no ciclo de 2015/18. No entanto, destacamos o facto dos alunos terem optado pelo prosseguimento dos estudos,

na modalidade de nível V- CTesp, integrando igualmente a vertente do estágio profissional, dando assim continuidade à ligação ao mercado de trabalho. A taxa de prosseguimento de estudos a nível do ensino superior diminuiu, uma vez que aumentou o ingresso nos cursos nível V.

Sobre **Indicador n.º 6 b3)** a escola não tem resultados, no entanto, a partir do ciclo de formação 2016/2019 a escola levou a cabo a realização anual de inquéritos de satisfação aos empregadores.

Apesar de não existirem evidências escritas, é notória a facilidade que a Escola tem em colocar alunos a realizar a formação em contexto de trabalho e a disponibilidade das entidades reiterarem a sua disponibilidade, anos após ano.

A Escola tem realizado Feiras de Profissões em que convida ex-alunos a virem falar da sua experiência no mercado de trabalho.

Foi organizada uma ação de curta duração, na Biblioteca da Escola, promovida pelo Centro de Formação da Associação de Escolas dos Concelhos de Barcelos e Esposende, intitulada “As Competências dos Alunos Neste Século XXI - Visão do Mundo Empresarial”, o que possibilitou que a comunidade ficasse mais inteirada das necessidades dos empregadores, da sua disponibilidade para articular com a Escola e eles tomassem conhecimento de constrangimentos com que as escolas se deparam.

Perante estes resultados a escola encontra-se a desenvolver um conjunto de ações, que se encontram definidas de forma sistematizada no Plano de Melhoria, tendo sido já apontadas outras metas, nomeadamente parcelares, ações, tarefas, *timings* e responsáveis pela sua execução.

De seguida, apresentámos a forma definida pela nossa escola para a avaliação e divulgação dos resultados do(s) Plano(s) de Melhoria(s), bem como os mecanismos previstos para a reformulação do(s) mesmo(s), ou até para a elaboração de um novo Plano.

2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	INDICADOR 4 – Reduzir o abandono escolar (Meta prcelar intermédia do Indicador 4)	O1	O objetivo é reduzir a taxa de abandono escolar na Escola, atingindo a meta máxima do intervalo de 6% a 7% nas turmas finalistas, o que vai contribuir para o melhoramento da taxa de conclusão.
AM2	INDICADOR 4 – Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no projeto educativo	O3	Recolher os dados consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, que devem estar também plasmados no relatório de autoavaliação e no relatório do observador que deverão ser apresentados no Conselho Pedagógico.
AM3	INDICADOR 5 – Taxa de empregabilidade dos alunos diplomados (mercado de trabalho)	O3	O objetivo é recolher de forma sistematizada sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos. Uma vez que a escola não recolhia de forma sistemática as sugestões, espera-se atingir a meta de 60%.
AM4	INDICADOR 5 – Intensificar o relacionamento com as empresas e/ou instituições	O1	A escola pretende aumentar o convite de empresarios e de ex-alunos diplomados na sua área de formação e que se encontram no mercado de trabalho, uma vez a aposta tem recaído maioritariamente no convite de alunos que têm prosseguido estudos.
AM5	INDICADOR 5 – Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/desenvolver	O3	Sistematizar numa base de dados todas as parcerias e perceber os eventuais contributos das empresas.

	pelos alunos		
AM4	INDICADOR 6 – Taxa de alunos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação	O1	O objetivo é adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade. Uma vez que o ponto de partida é de 40%, a escola pretende aumentar a taxa de empregabilidade em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação.
AM5	INDICADOR 6 B3 – Número de simulação de entrevista e elaboração do <i>Curriculum Vitae</i> nas turmas finalistas	O1	O objetivo é atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho. Uma vez que a escola não tinha esta prática pretende-se implementar 1 ou mais sessões de simulação de entrevista e elaboração de CV.

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Para reduzir a taxa de abandono escolar , os diretores de turma e de curso devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador. Quando há procura excessiva de alunos para os cursos realizamos a triagem aos alunos através de requisitos, caso contrário, esta não será viável.	13/06/2019	26/06/2020 (*)
AM2	A2	Para o cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no projeto educativo e respetiva autoavaliação, proceder-se-á à recolha sistematizada dos dados consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, que devem estar plasmados no relatório de autoavaliação e no relatório do observador a serem apresentados no Conselho Pedagógico.	13/06/2019	26/06/2020 (*)
AM3	A3	No sentido de aumentar a taxa de empregabilidade dos alunos diplomados, a escola irá recolher de forma sistematizada sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, para que se continue a fazer o trabalho de encontro entre a oferta e a procura de emprego; os Diretores de Curso vão intensificar o relacionamento com as empresas da região, procurando trazê-las à escola para partilharem as suas realidades, conhecimentos e experiências com os alunos, tornando mais assíduos os contactos, promovendo a notoriedade da escola. Após as auscultações das sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas, que resultaram dos inquéritos aplicados,	13/09/2019	26/06/2020(*)

		serão alvo de reflexão em sede de reunião de balanço final de FCT e na preparação de cada ano letivo.		
AM4	A4	Aumentar o número médio de sessões para as turmas finalistas , dando a conhecer mais experiências do mundo empresarial e de trabalho, permitindo também aos convidados conhecer os cursos que existem na escola , visitar as instalações, conhecer alguns trabalhos feitos pelos alunos podendo contribuir para a promoção da empregabilidade.	13/09/2019	26/06/2020(*)
AM5	A5	A escola irá recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos, Sistematizando numa base de dados todas as parcerias e para perceber os eventuais contributos das empresas.	13/09/2019	26/06/2020(*)
AM6	A6	No sentido de aumentar a taxa de empregabilidade dos alunos em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação, a escola irá trabalhar com os alunos ferramentas (curriculo vitae, e-portefólios...) e técnicas de procura de emprego facilitadoras desse ingresso. A escola também irá sensibilizar os stakeholders externos para a necessidade de arriscarem na oferta do primeiro emprego dos alunos, uma vez que o feedback obtido por parte das empresas tem sido bastante positivo.	13/09/2019	26/06/2020(*)
AM7	A7	A escola levará a cabo um conjunto de estratégias que passam por criar momentos de simulação de entrevista e elaboração de curriculums vitae, para cada turma finalista.	13/09/2019	26/06/2020(*)

(*) Estes procedimentos replicam-se todos os anos para os outros ciclos de qualidade

Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

O grau de cumprimento das metas definidas, os possíveis desvios e a definição de estratégias para a sua concretização, serão realizadas de forma sistemática e periódica nos seguintes órgãos:

- em cada reunião de Conselhos de Turma/Curso é feita uma avaliação dos indicadores relativos a desistências - assiduidade e comportamentos de risco – e serão definidas estratégias. No final de cada período, o Coordenador do Ensino Profissional irá fazer um balanço da situação.
- No 12.º ano e após a conclusão quer do plano curricular quer da FCT, os alunos preenchem um inquérito em que avaliam diversos aspetos da vida escolar desde a relação com os professores e pessoal não-docente, direção, equipamentos e instalações. Após o tratamento destes dados, os resultados são dados a conhecer nos Conselhos de Turma do final do ano letivo.
- No final de dezembro é apurada a taxa de conclusão do ciclo de formação.
- Seis meses após a conclusão do curso é apurada a taxa de colocação no mundo do trabalho, a taxa de prosseguimento de estudos e a colocação em profissões da área de formação, o que dará lugar a um documento de rastreabilidade.
- No final da FCT será aplicado um inquérito às empresas para que se pronunciem sobre a capacidade dos alunos face às competências adquiridas ao longo do curso.

Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

- A divulgação dos resultados alcançados será realizada no Conselho Geral, no Conselho Pedagógico, nos Departamentos e na página institucional do Agrupamento de Escolas de Barcelos.
- Também serão divulgados por email aos parceiros externos, solicitando *feedback* e uma reflexão.

Observações (caso aplicável)

Os Relatores

(Diretor)

(Responsável da qualidade)

Barcelos, 30 de abril de 2020

**Princípios
EQAVET****Fase 1 – Planeamento****Critério de Qualidade**

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.

Descritores Indicativos

- As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP
- São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos
- É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas
- As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas
- O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade
- Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP
- As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais
- Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente

Princípios EQAVET	Práticas de gestão da EFP		CrITÉRIOS de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	Situação aplicável S – Sim N – Não P – Parcialmente
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	C1. Planeamento C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP	S
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.		P
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.		S
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.		S
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.		S
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.		P
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	P
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.		P
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.		S
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.		P

Princípios EQAVET	Fase 2 – Implementação Critério de Qualidade Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i> , decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas. Descritores Indicativos - Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação - São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas - O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores - O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho			
	Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	Situação aplicável S – Sim N – Não P – Parcialmente
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação	S
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.		S
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP	P
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.		P
Melhoria contínua da EFP utilizando	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	P
os indicadores selecionados	I6	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.		P

Princípios EQAVET	Fase 3 – Avaliação Critério de Qualidade As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias. Descritores Indicativos • A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP • A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal • A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo • São implementados sistemas de alerta rápido			
	Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	Situação aplicável S – Sim N – Não P – Parcialmente
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação	S
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP	P
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.		S
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	S
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.		S

Princípios EQAVET	Fase 4 – Revisão			
	Critério de Qualidade Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes. Descritores Indicativos - São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações - É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão - Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização - Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados			
	Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	Situação aplicável S – Sim N – Não P – Parcialmente
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão	S
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP	S
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	S
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.		S

Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de verificação de conformidade EQAVET

(Cf. Anexo 10)

Documento				Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
	Acordo de Parceria Portugal 2020 Estratégia Europa 2020 Programa Operacional de Capital Humano	União Europeia (EU) (GP) EU e GP	https://www.portugal2020.pt	C1P1, C6T3
	Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2008 Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 Decreto-lei 92/2014, de 20 de junho	Governo de Portugal Conselho da União Europeia Parlamento Europeu Governo	https://www.poch.portugal2002.pt	
	Circular Normativa n.º 4/ANQEP/2018, 22/02/2018 e Orientação Metodológica nº 1 de abril de 2016	ANQEP	https://www.angep.gov.pt	
CPAEB001	Projeto Educativo da Escola	Direção	https://www.aebarcelos.pt Comunidade escolar	C1P1 a C1P4, C5T1, C6T1 e C6T3
CPAEB002	Documento Base	Direção	https://www.aebarcelos.pt Comunidade escolar	C1P1 a C1P4, C5T1 a C5T3, C6T1 a C6T3

CPAEB003	Plano de ação - EQAVET	Direção	https://www.aebarcelos.pt Comunidade escolar	C2I1 a C2I3, C5T1 a C5T2, C6T1 a C6T3
CPAEB004	Relatório do Operador	Equipa EQAVET		C3A1 a C3A4, C5T1 a C5T2, C6T1 a C6T3
CPAEB005	Plano Anual de Atividades/Relatório de anual atividade	Direção		C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3, C3A1 a C3A4
CPAEB006 CPAEB007 CPAEB008	Atas dos Conselhos de Turma/Curso Atas das Equipas Pedagógicas Atas de Departamento	Diretores de Turma/Curso Professor Responsável Coordenador de Departamento	Arquivo nos dossiers (Direção)	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3, C3A1 a C3A4
CPAEB009	Atas das reuniões com Encarregados de Educação	Diretores de Turma	ARQUIVO ATAS Encarregados de Educação	C3A4, C5T1
CPAEB010	Relatório de nível de satisfação dos encarregados de educação	Equipa EQAVET	Envio por email	C3A4, C4R1 a C4R3, C5T1 e C5T2
CPAEB011	Protocolos com as empresas e instituições	Ambas as entidades signatárias	Arquivo nos dossiers	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3,
CPAEB012	Grelha de avaliação do tutor e registo de avaliação final de FCT	Professores orientadores de FCT e monitores	Arquivo nos dossiers	C3A1 a C3A4
CPAEB013	Relatório sobre o grau de satisfação das empresas envolvidas em FCT	Equipa EQAVET	Envio por email -----	C3A4, C5T1
CPAEB014	Relatório do balanço final do período, do coordenador do EP	Coordenador do EP	Arquivo nos dossiers	C3A2 a C3A4, C5T1 a C5T2.
CPAEB015	Cronograma	Coordenador do EP Diretores de Curso	Arquivo nos dossiers	C1P1
CPAEB016	Relatório sobre os inquéritos aos diplomados relativos ao percurso pós-formação	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers	C3A4, C4R1 a C4R3, C5T1 e C5T2
CPAEB017	Plano de formação	Diretor de Curso Orientadores de FCT Monitores das empresas	Arquivo nos dossiers	C1P2 e C1P4, C2I2, C5T1 e C5T2, C6T1
CPAEB018	Levantamento das necessidades de formação	Direção Coordenador da formação	https://	C2I3, C6T1
CPAEB019	Registo da formação frequentada: Programas das sessões/seminários	Direção Coordenador da formação		C2I3

	Lista de presenças Certificados			
CPAEB020	Relatório de autoavaliação	Docentes	Arquivo nos dossiers da secretaria	C3A1 a C3A4, C4R2 e C4R3, C6T1 a C6T3
CPAEB021	Relatório de avaliação docente, infraestruturas e autoavaliação do aluno	Direção	Arquivo nos dossiers	C3A1 a C3A4, C4R2 e C4R3, C6T1 a C6T3
CPAEB022	Pautas finais do curso	eSchooling	Secretaria da escola	C3A1
CPAEB023	Plano de Melhoria	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers	C1P2 e C1P4, C4R1 e C4R3, C5T1 e C5T2, C6T1 a C6T3.

Observações

Os Relatores

(Diretor)

(Responsável da qualidade)

Barcelos, 30 de abril de 2020