

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora:

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO

Morada e contactos da entidade formadora:

RUA DR ACÁCIO DE AZEVEDO, 28
3770-213 OLIVEIRA DO BAIRRO
+351 234747747
director@aeob.edu.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora:

MARIA JÚLIA FERREIRA GRADEÇO
DIRETORA
+351 938 429 126



EQAVET — DOCUMENTO BASE

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
PARTE 1 - O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE: CONSIDERAÇÕES GERAIS	4
1.1 – ENQUADRAMENTO GERAL	4
1.2 – ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES	6
1.3 – ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS	6
1.4 – AS FASES DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE	6
1.5 - PUBLICITAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE RESULTADOS	8
PARTE 2 - ENSINO PROFISSIONAL NO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO: A REALIDADE ATUAL E A DEFINIÇÃO DE METAS A ATINGIR	8
2.1 - BREVE DESCRIÇÃO DO AGRUPAMENTO	8
2.2 - CONTEXTUALIZAÇÃO GEOGRÁFICA E ECONÓMICA	9
2.3 - COMPROMISSO/VISÃO ESTRATÉGICA/PROJETO EDUCATIVO	10
2.4 - ORGANOGRAMA DO ENSINO PROFISSIONAL NO AEOB	11
2.5 - TIPOLOGIA DOS STAKEHOLDERS RELEVANTES PARA A INSTITUIÇÃO	12
2.6 – OFERTA FORMATIVA GERAL E INTERVENIENTES INTERNOS A ENVOLVER NO PROJETO	13
2.7 - SÍNTESE DESCRITIVA DA SITUAÇÃO DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO	14
2.8 – APRESENTAÇÃO DAS CONCLUSÕES DA AUTOAVALIAÇÃO E MECANISMOS DE DIVULGAÇÃO	22
2.9 - POTENCIALIDADES/CONSTRANGIMENTOS	23
2.10 - CRONOGRAMA GERAL	24
CONCLUSÃO	24
ANEXO: PLANO DE AÇÃO	24

INTRODUÇÃO

Este documento base, elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET pretende ser, em primeiro lugar, um documento interno que promova a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional ministrado no Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro (AEOB). Contém as orientações gerais das mudanças em curso neste estabelecimento de ensino no que diz respeito ao ensino profissional e, ao mesmo tempo, firma o compromisso da escola com a qualidade da oferta do ensino profissional que oferece. A sua estrutura é composta por duas partes essenciais:

- parte 1, onde se pretende contextualizar o sistema de garantia de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET;
- parte 2, que se refere à da situação atual do ensino profissional no Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro no que respeita aos indicadores que, de acordo com a ANQEP, devem ser analisados neste ciclo de implementação do sistema de qualidade referido, bem como à definição de metas a atingir.

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

PARTE 1 - O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE: CONSIDERAÇÕES GERAIS

1.1. ENQUADRAMENTO GERAL

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida. O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que

suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

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

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

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade da oferta de EFP.

Esses indicadores são:

4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP:

- a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:

- a) Proporção de alunos/formandos que completam o 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.

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

No sentido de confirmar o compromisso que o AEOB teve desde sempre em relação à qualidade do ensino que ministra, entende ser de enorme importância que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente, pelo que entende implementar sistemas de garantia de qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (artigo 60º).

1.2. ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES

A atribuição de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade deve ser bastante diversificada. Entende o AEOB que numa instituição de ensino e formação só é possível alcançar os objetivos propostos com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. Neste sentido, dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o conseguir, é necessário a definição e a atribuição concreta de responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, e para que possa, assim, assumir a responsabilidade pela sua concretização.

1.3. ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS

Por definição, um stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho. Podem vir de dentro ou de fora da organização. Exemplos de partes interessadas incluem os prestadores de EFP, formandos de EFP, professores / formadores de EFP, empregadores, encarregados de educação, sindicatos, ou membros do público em geral.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, o AEOB corrobora que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus stakeholders internos e externos em torno do alcance dos objetivos da instituição. Estes estão devidamente identificados no ponto 2.5.

1.4. AS FASES DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE

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

1.4.1- Fase do Planeamento

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

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

1.4.2- Fase da Implementação

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

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

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

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

1.4.3- Fase da Avaliação

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

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

1.4.4- Fase da Revisão

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

Nesta fase, devem os alunos ser envolvidos, através da recolha de impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino que encontraram na Escola. Também os docentes terão uma voz importante nesta fase, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados e também possibilitando a recolha de sugestões para ações futuras.

Estes procedimentos de recolha de informação e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico e contínuo de aprendizagem da organização, vislumbrando uma melhoria contínua da sua formação.

1.5- PUBLICITAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE RESULTADOS

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

PARTE 2 - ENSINO PROFISSIONAL NO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO: A REALIDADE ATUAL E A DEFINIÇÃO DE METAS A ATINGIR

2.1. BREVE DESCRIÇÃO DO AGRUPAMENTO

O Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro é uma instituição pública que presta serviço educativo, percorrendo todos os níveis de escolaridade, da Educação Pré-escolar ao Ensino Secundário, e afirmando também a sua presença na vertente profissional (EFP).

Se recuarmos no tempo, todas as localidades do concelho usufruíam de escola primária e as freguesias de Oiã e Oliveira do Bairro de colégios privados (básico e secundário). Após o 25 de Abril, operou-se a mudança escolar do concelho, transformando-se o Colégio do Infante (Oliveira do Bairro) na atual Escola

Secundária de Oliveira do Bairro. Quanto ao 2º ciclo, foi criada a primeira escola pública, em 1972, com o nome de Escola Preparatória de Santa Joana Princesa, em Oliveira do Bairro, evoluindo para a atual Escola Básica Dr. Acácio de Azevedo e nas aldeias limítrofes, o 2º ciclo era ministrado pela Telescola. Na freguesia de Oiã nasceu, em 1989, a atual Escola Básica Integrada Dr. Fernando Peixinho.

Em 2 de agosto de 2010, foi criado novo agrupamento, denominado AEOB, agregando as 3 unidades autónomas que constituíam a Escola Secundária e os Agrupamentos de Oiã e Oliveira do Bairro, e abrangendo todo o concelho.

Em 14 de outubro de 2013 o Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, a Câmara Municipal e o Ministério da Educação e Ciência assinaram um Contrato de Autonomia, tendo como principais objetivos o reforço e a apropriação da identidade do Agrupamento, assim como a promoção de uma escola com imagem própria, integradora, focada no aluno, na sua formação integral, aberta à comunidade, capaz de decidir, monitorizar e implementar ações de melhoria.

Em 28 de julho de 2015, foi publicado em Diário da República o Contrato Interadministrativo de Delegação de Competências, formalizando a adesão do Concelho de Oliveira do Bairro ao Projeto Aproximar, projeto piloto de descentralização de competências para a educação, com a duração de 4 anos.

No ano letivo 2017/2018 o Agrupamento aderiu a mais um projeto piloto, Projeto de Autonomia e Flexibilização Curricular, com o objetivo de melhoria do sucesso escolar, através da motivação dos alunos para a aprendizagem e dos professores para a utilização de práticas pedagógicas facilitadoras da gestão do currículo de forma flexível e contextualizada, conducentes ao Perfil do Aluno definido para a saída da escolaridade obrigatória (Despacho n.º 5908/2017, de 5 de julho), reforçado com a implementação, no ano letivo 2019/2020, de um plano de inovação (Portaria 181/2019, de 11 de junho).

É, portanto, na qualidade do serviço educativo que presta à comunidade que reside o cerne da sua ação. A abrangência desta ação faz com que a complexidade se manifeste como característica determinante do seu projeto de ação a que é imprescindível conferir unidade, traduzindo-a em identidade.

2.2. CONTEXTUALIZAÇÃO GEOGRÁFICA E ECONÓMICA

Oliveira do Bairro é um concelho situado na NUT II – Região Centro e NUT III – Baixo Vouga, pertencendo ao distrito de Aveiro. Caracteriza-se por ser um concelho de pequena dimensão (área geográfica 87,3 km²) com 4 freguesias: União de Freguesias de Bustos, Troviscal e Mamarrosa; Palhaça; Oiã e Oliveira do Bairro. Oferece uma boa localização relativamente à proximidade de centros urbanos relevantes (Aveiro, Coimbra, Viseu), o que o potencia economicamente, sendo, ainda, favorecido por boas vias de comunicação quer rodoviárias (A1, A17, A25), quer ferroviárias (linha do norte).

HISTÓRIA:

Oliveira do Bairro recebeu o foral, em 1514, do rei D. Manuel I, elevando a localidade a vila. O concelho foi criado em 1836, após a revolução liberal de 1820, no reinado de D. Maria II, passando a cidade em 26 de Agosto de 2003. Em termos de roteiro histórico-monumental, o concelho de Oliveira do Bairro é constituído por construções pertencentes a períodos mais recentes, com alguma incidência no século XVIII, marcando as suas características rurais, embora não deixe de ter interesse cultural e artístico, pela linha arquitetónica da sua construção e pelo legado histórico que contém.

ECONOMIA E SOCIEDADE:

O concelho de Oliveira do Bairro, ao longo das últimas décadas, tem demonstrado uma tendência progressiva de passagem da ruralidade para o urbanismo e industrialização, sendo que nesta perspetiva, o concelho acompanhou a tendência geral do país para a terciarização, com o desvio da população do setor primário para os setores secundário e terciário. Esta tendência tem-se revelado favorável, contribuindo para a criação de fontes de emprego nos setores secundário e terciário. De acordo com os censos de 2011, neste concelho, os dados revelam uma tendência consolidada para o envelhecimento da população, enquanto a taxa de desemprego registava um valor inferior (10,2%) à taxa nacional (13,18%).

O associativismo concelhio tem evoluído positivamente, desenvolvendo-se, de modo contínuo e abrangente, em três grandes áreas: social, cultural e religiosa.

Quanto ao nível cultural da população, verificava-se, em 2011, que mais de metade possuía apenas habilitações literárias ao nível do Ensino Básico (57%), sendo que cerca de 26,6%, desta população, concluiu o 1º Ciclo do Ensino Básico. Ainda tendo como referência os censos de 2011, a taxa de analfabetismo do concelho, que se situava nos 21%, nos últimos anos tem apresentado uma crescente diminuição, até valores muito próximos da média nacional.

2.3. COMPROMISSO/VISÃO ESTRATÉGICA/PROJETO EDUCATIVO

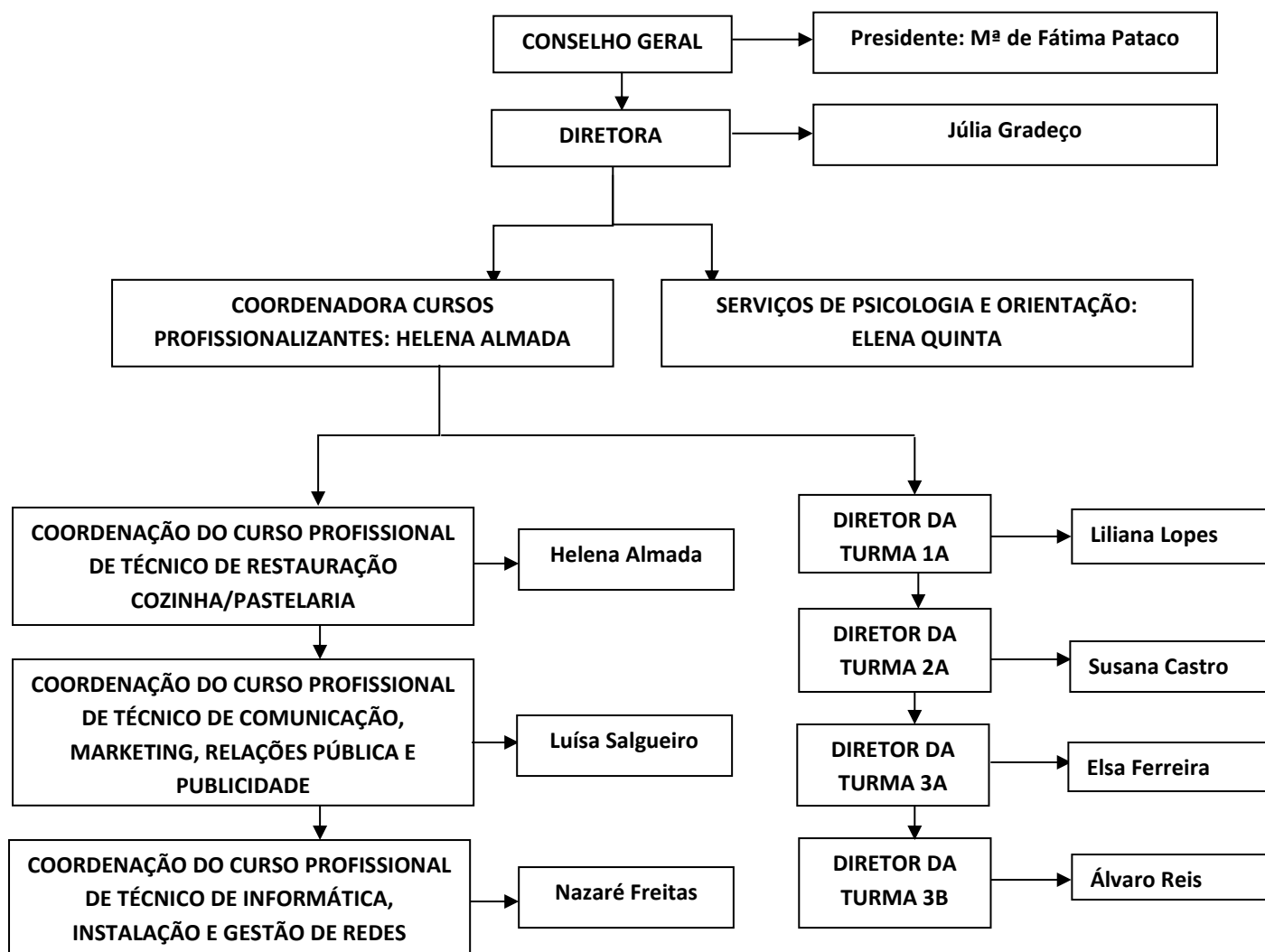
O Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro definiu como missão para o ensino profissional a “qualificação com rigor, exigência, inovação e profissionalismo, de jovens para um mercado de trabalho competitivo, exigente, global e em constante evolução, incutindo atitudes e competências pessoais e sociais”, e como visão “Ser Escola aberta ao mercado de trabalho”, cujo objetivo é aproximar a formação profissional, promovida na escola, ao trabalho desenvolvido na empresa, alicerçado numa lógica de exigência, rigor, valorização pessoal e estreita ligação com a empresa, de forma a garantir na escola cenários empresariais e fácil empregabilidade.

Subjacente a este Projeto Educativo está, a visão de uma escola onde ensinar não é apenas transmitir um

conjunto de conhecimentos enciclopédico, mas é, sobretudo, desenvolver as competências que permitam preparar cada indivíduo para construir o seu itinerário pessoal e social em comunidades multifacetadas, cada vez mais mutáveis e imprevisíveis, preservando as suas raízes.

A missão da Escola é a de apetrechar todos com as ferramentas promotoras da sua formação numa perspetiva integral, com vista à autonomia, à capacidade de optar conscientemente, à formação de cidadãos responsáveis, críticos e interventivos, definindo a comunidade escolar que pretendemos e clarificando o Perfil do Aluno que esperamos construir.

2.4. ORGANOGRAMA DO ENSINO PROFISSIONAL NO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO



2.5. TIPOLOGIA DOS STAKEHOLDERS RELEVANTES PARA A INSTITUIÇÃO

De modo a implementar um sistema de melhoria continuada, o AEOB pretende envolver de forma permanente os seus stakeholders internos e externos em torno dos objetivos da instituição para o ensino profissional.

Entenda-se como stakeholders internos todos os recursos humanos da escola diretamente ligados ao ensino profissional, como direção, coordenadores dos cursos profissionais, diretores de turma do ensino profissional, docentes do ensino profissional, orientadores de projeto – PAP's, funcionários e alunos do ensino profissional. Para estes stakeholders pretende-se:

- partilhar a visão do AEOB para o ensino profissional;
- envolver nas estratégias a utilizar para a consecução dos objetivos propostos para o ensino profissional;
- encorajar a auto reflexão contínua como premissa para alinhar as práticas de cada um em torno do alcance dos objetivos do AEOB para o ensino profissional;
- promover formação sobre o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, assim como sobre as áreas de intervenção para a melhoria do ensino profissional;
- informar os alunos acerca dos objetivos e metas do AEOB para o ensino profissional, de modo a fazer parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar.

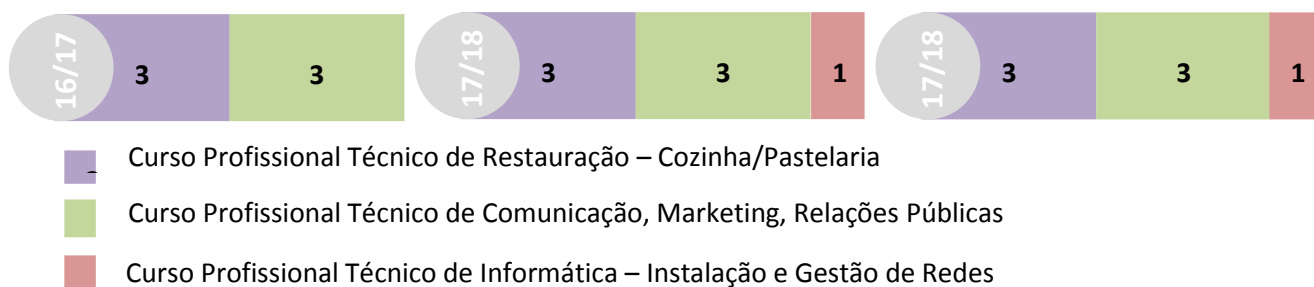
Os stakeholders externos do AEOB são os empregadores, os encarregados de educação, a autarquia e os parceiros sociais. Para estes stakeholders pretende-se:

- partilhar a visão do AEOB para o ensino profissional;
- envolver nas estratégias a utilizar para a consecução dos objetivos propostos para o ensino profissional;
- promover uma visão de “fora para dentro”, mais distanciada e, por isso, muitas vezes, mais clara e objetiva;
- implementar mecanismos de recolha contínua de opiniões e sugestões de melhoria, de modo a integrá-las no sistema formativo;
- criar um perfil profissional do formando em FCT, com informação dos empregadores acerca das competências pessoais e/ou profissionais dos formandos, com o intuito de as melhorar e reajustar à realidade do mercado de trabalho.

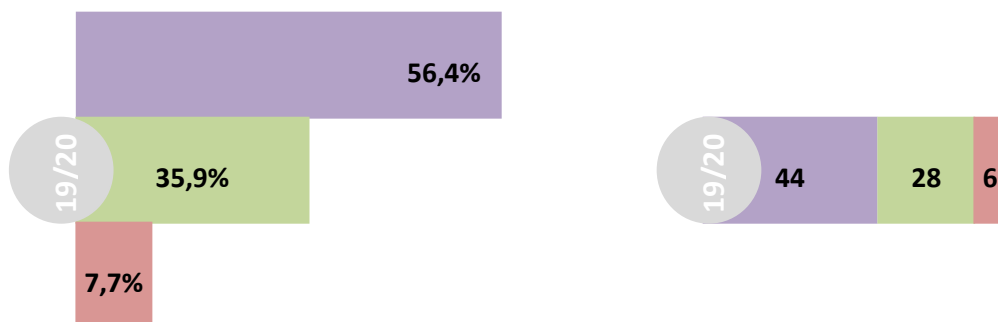
2.6 – OFERTA FORMATIVA GERAL E INTERVENIENTES INTERNOS A ENVOLVER NO PROJETO

No ano letivo 2019/20 o AEOB tem 4 turmas em funcionamento, pertencentes a três cursos profissionais, todos de nível IV, a saber: Técnico de Restauração - Cozinha e Pastelaria; Técnico de Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade e Técnico de Informática – Instalação e Gestão de Redes.

A seguir mostra-se a distribuição das turmas pelos vários cursos, e a respetiva evolução desde o ano letivo 2016/2017.



No gráfico em baixo indica-se a distribuição do número de alunos pelos diferentes cursos em funcionamento no AEOB, no presente ano letivo.



Em termos de intervenientes internos a envolver neste processo de certificação de qualidade, e como já se referiu anteriormente, pretende envolver-se ativamente todos os recursos humanos do AEOB, que serão os responsáveis pela definição e alcance das metas propostas. Pressupõe-se também colaboração contínua e necessária dos alunos.

2.7 - SÍNTESE DESCRITIVA DA SITUAÇÃO DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO FACE À GARANTIA DE QUALIDADE E OPÇÕES TOMADAS NO QUE SE REFERE À CONFORMIDADE COM O QUADRO EQAVET, RESPEITANTE AOS INDICADORES CONSIDERADOS NESTE PROCESSO DE CERTIFICAÇÃO DA QUALIDADE.

O sistema de qualidade deve permitir a uma instituição medir o seu desempenho e fazer auto-avaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua. Não sendo o AEOB uma escola de tradição exclusiva no ensino profissional, o processo de garantia de qualidade do ensino profissional passava pela definição de metas e de estratégias no Projeto Educativo, e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do respetivo triénio em que o mesmo vigora. Em relação aos indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, o AEOB, através da sua Equipa de Avaliação Interna, já avaliava o indicador nº4: “Taxa de conclusão dos cursos EFP”. No que respeita ao indicador nº 5: -“ Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP”, indicador nº6 a): “Percentagem de formandos que trabalham em profissões directamente relacionadas com o curso que concluíram” e indicador nº 6 b): “Percentagem de empregadores satisfeitos com formando que completaram um curso EFP” não se efetuava qualquer recolha sistematizada de dados que refletissem o grau de satisfação dos empregadores. Apenas os contatos informais feitos pelos orientadores de curso com as empresas iam permitindo algum feedback em relação a este item. Assim, o AEOB definiu diversos objetivos/metasp e respetivas estratégias para os alcançar e que estão alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET e que se tratam de seguida.

É de referir que, em conformidade com a indicação constante na Orientação Metodológica nº 1 da ANQEP, sobre a implementação dos Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro EQAVET, quando se refere “situação”, estamos a referir-nos aos dados recolhidos para a turma de EFP dos triénios 2014-2017 e 2015-2018, dos cursos em funcionamento no Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro.

2.7.1. INDICADOR 4: TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS DE EFP

O indicador 4 refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP, obtendo uma qualificação, relativamente ao número total de alunos que ingressam nesses cursos.

SITUAÇÃO 2014-17: 70,0%; SITUAÇÃO 2015-18: 77,4%;

META 2016-19: 80%;

META 2017-20: 82%;

META 2018-21: 84%

FASE DE PLANEAMENTO

Com o objetivo de atingir as metas definidas para o indicador 4, o AEOB definiu as seguintes estratégias de ação:

- 1) Reduzir o abandono escolar, através do acompanhamento estreito do aluno em risco.
- 2) Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respectivos diretores de turma e na realização de atividades de carácter informativo e/ou lúdico direccionadas para os encarregados de educação.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

1) Reduzir o abandono escolar.

Para o cumprimento desta estratégia serão envolvidos os seguintes **stakeholders internos**, que atuarão como agentes de prevenção do abandono:

- os diretores de turma, em primeira linha, cuja ação resulta da relação de proximidade e assídua com os formandos e restantes formadores do conselho de turma;
- os formadores do conselho de turma, cuja acção resulta de um reporte imediato e eficaz de potenciais situações de risco de absentismo;
- o Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA), cuja ação resulta da promoção de sessões de acompanhamento do aluno em risco, como forma de prevenção.

Ainda serão envolvidos os seguintes **stakeholders externos**, que atuarão também como agentes de prevenção do abandono escolar e absentismo:

- os encarregados de educação, cuja ação resulta da relação de proximidade e assídua com os formandos fora do contexto escolar, realizando a sua acção em colaboração estreita com o diretor de turma.

2) Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação

Para o cumprimento desta estratégia serão envolvidos os seguintes **stakeholders internos**, que atuarão como promotores da relação escola/casa:

- os diretores de turma, cuja ação resulta do contacto permanente com os encarregados de educação, reportando mutuamente situações que contribuam para o desenvolvimento equilibrado do aluno, situações de absentismo, etc;
- o Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA), cuja ação resulta da promoção de uma sessão anual de carácter informativo para encarregados de educação, sobre a importância do EFP;
- o diretor dos cursos profissionalizantes, em estreita colaboração com a direção, cuja acção resulta na dinamização de uma actividade anual de carácter lúdico para encarregados de educação, sobre a atividade do EFP no AEOB, como por exemplo o “Dia das Profissões”, também aberto aos alunos do 9º ano e comunidade educativa.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Para a avaliação do indicador nº 4, a direção do AEOB procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. recolha sistemática dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;
2. comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação;
3. implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de acção não estejam a ser cumpridas.

2.7.2. INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O indicador 5a) refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP e que se encontram no mercado de trabalho, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

SITUAÇÃO 2014-17: 85,7%; SITUAÇÃO 2015-18: 62,5%;

META 2016-19: 80%; META 2017-20: 85%; META 2018-21: 90%

O indicador 5b) refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP e que se encontram em prosseguimento de estudos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

SITUAÇÃO 2014-17: 14,3%; SITUAÇÃO 2015-18: 25%

META 2016-19: 26%; META 2017-20: 27%; META 2018-21: 28%

FASE DE PLANEAMENTO

Com o objetivo de atingir as metas definidas para o indicador 5, o AEOB definiu as seguintes estratégias de ação:

- 1) Estreitar a relação Escola/Entidade Empregadora, através da realização de sessões técnicas e visitas de estudo, do estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, dos convites para integrar o júri de provas de avaliação, da colocação dos alunos em FCT e do 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) Promover a procura de emprego, através da realização de sessões, integradas na disciplina de Área de Integração, dinamizadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Águeda ou por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho e da simulação de entrevistas de emprego.
- 4) Promover o prosseguimento de estudos, através da realização de uma sessão de esclarecimento sobre acesso ao ensino superior.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

1) Estreitar a relação Escola/Entidade Empregadora

Para o cumprimento desta estratégia serão envolvidos os seguintes **stakeholders internos**, que atuarão como agentes de promoção da relação Escola/Empresa:

- os diretores de curso, em primeira linha, cuja ação resulta na dinamização, na escola, de sessões técnicas promovidas por entidades empregadoras; do estabelecimento de novas parcerias com entidades empregadoras e do reforço das já existentes, de modo a potenciar a empregabilidade dos alunos; do convite de profissionais das diversas áreas técnicas dos cursos, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional, no sentido de revelar a capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares e integradores de saberes, e as competências profissionais adquiridas ao longo da formação;
- os formadores de cada conselho de turma, cuja ação resulta na dinamização de visitas de estudo a entidades empregadoras.

2) Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente de promoção do sucesso escolar:

- os diretores de curso, cuja ação resulta na recolha e tratamento dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, assim como análise das observações/sugestões emanadas pelos tutores de FCT nas empresas e na escola.

3) Promover a procura de emprego

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente impulsionador do futuro dos alunos:

- o diretor dos cursos profissionalizantes, cuja acção resulta na dinamização de sessões de esclarecimento sobre o processo de “procura de emprego”, recorrendo ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Águeda ou a outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho e na . Efetuar uma.
- o docente de Área de Integração, cuja acção resulta na dinamização de simulações de entrevista de emprego para cada aluno do 3º ano.

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno/externo**, que atuará como agente impulsionador do futuro dos ex-alunos:

- o Gabinete de Inserção Profissional (GIP) do AEOB, constituído pelos coordenadores dos cursos profissionais, direcção, representante do tecido empresarial local e Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA), cuja ação resulta na redefinição do perfil de competências a promover em função da exigência das entidades empregadoras.

4) Promover o prosseguimento de estudos

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente impulsionador do futuro dos alunos:

- o Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA) do AEOB, cuja ação resulta na realização de sessões de esclarecimento sobre acesso ao ensino superior.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Para a avaliação do indicador nº 5, a direcção do AEOB procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. recolha sistemática dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;
2. comparação com as metas estabelecidas no Plano de Acção;
3. implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de acção não estejam a ser cumpridas.

2.7.3. INDICADOR 6: UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

O indicador 6a) refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso que concluíram.

SITUAÇÃO 2014-17: 42,9%; SITUAÇÃO 2015-18: 8,3%

META 2016-19: 45%; META 2017-20: 50%; META 2018-21: 52%

O indicador 6b) refere-se à percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

SITUAÇÃO 2014-17: 3,8; SITUAÇÃO 2015-18: 3,7

META 2016-19: 3,8; META 2017-20: 3,9 META 2018-21: 4,0

FASE DE PLANEAMENTO

Com o objetivo de atingir as metas definidas para o indicador 6a), o AEOB definiu as seguintes estratégias de ação:

- 1) Avaliar a adequação do perfil do aluno ao local de realização da FCT, através da classificação obtida nesta área de formação.
- 2) Recorrer a entidades externas com ligações ao setor empresarial, dando suporte à rede de procura e oferta de trabalho nas diferentes áreas profissionais.
- 3) Estreitar a relação Escola/Entidade Empregadora, através do fornecimento de informação do nº de alunos que, em cada área, se encontram na fase final da sua formação.

Com o objetivo de atingir as metas definidas para o indicador 6b), o AEOB definiu as seguintes estratégias de ação:

4) Constante atualização das competências dos alunos, de modo a potenciar as capacidades técnicas, pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho.

5) Avaliar a satisfação dos empregadores, através da realização de inquéritos de satisfação às empresas sobre o desempenho dos ex-alunos.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

1) Avaliar a adequação do perfil do aluno ao local de realização da FCT

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente orientador profissional dos alunos:

- os diretores de curso, cuja ação resulta na análise das classificações obtidas por cada aluno na área de formação FCT, a cada ano, sendo considerado o perfil do aluno adequado ao perfil do local de realização da FCT sempre que a classificação desta área for igual ou superior a 15 valores. Esta ação intende potenciar a empregabilidade dos alunos no local de estágio e, portanto, na sua área de formação.

2) Recorrer a entidades externas com ligações ao setor empresarial

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder externo**, que atuará como agente orientador profissional dos alunos:

- a INOVARIA, associação de empresas para uma rede de inovação em Aveiro, cuja ação resulta na partilha bipartida de dados com os seguintes objetivos:

- partilha de informação considerada pertinente para potenciar a empregabilidade dos ex alunos do AEOB;

- intervenção ativa na ligação entre os alunos que concluíram o curso e as ofertas de trabalho disponíveis;

- colaboração na atualização do relatório de empregabilidade dos ex-alunos do AEOB.

3) Estreitar a relação Escola/Entidade Empregadora

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente orientador profissional dos alunos:

- os diretores de curso, cuja ação resulta na criação de uma base de dados de entidades empregadoras parceiras do AEOB, de modo a estabelecer contatos assíduos, convites para participar das atividades da escola, como almoçar no Restaurante Pedagógico, envio de email com informação do nº de alunos que, em cada área, se encontram na fase final da sua formação, recolha de sugestões de melhoria, colocação de alunos em FCT, etc.

4) Constante atualização das competências dos alunos

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente orientador profissional dos alunos:

- os formadores de cada disciplina, cuja ação resulta no desenvolvimento dos seguintes aspetos:
 - atualização de conhecimentos: novas tendências, novas regras, materiais, ferramentas de apoio à produção, etc;
 - autonomia e proatividade dos alunos;
 - capacidade de trabalho em equipa e dinamização de projectos;
 - elaboração de relatórios e resumos;
 - competências linguísticas, fruto da internacionalização do mercado de trabalho;
 - técnicas de Procura de Emprego, dinamizada pelo GIP;
 - competências transversais ou soft skills;
 - elaboração do curricula vitae (CV), também em Inglês;
 - comunicação.

5) Avaliar a satisfação dos empregadores

Para o cumprimento desta estratégia será envolvido o seguinte **stakeholder interno**, que atuará como agente orientador profissional dos alunos:

- a direcção do AEOB, através da sua Equipa de Avaliação Interna, cuja ação resulta na aplicação de um inquérito de satisfação, a aplicar a todos os empregadores dos ex alunos do AEOB, realizado anualmente até ao final do mês de maio, de modo a aprofundar o relacionamento com as entidades empregadoras.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Para a avaliação do indicador nº 6, a direcção do AEOB procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. recolha sistemática dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;
2. comparação com as metas estabelecidas no Plano de Acção;
3. implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de acção não estejam a ser cumpridas.

2.8 - APRESENTAÇÃO DAS CONCLUSÕES DA AUTOAVALIAÇÃO E MECANISMOS DE DIVULGAÇÃO

As conclusões do acompanhamento do cumprimento das metas serão publicitadas nos seguintes momentos:

1. semestral, sempre que a natureza das metas o permitir;

(i) será feito um relatório de avaliação da execução das metas previstas no Plano de Acção, que será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para emissão de parecer, e, posteriormente, será submetido a aprovação em Conselho Geral;

(ii) em relação aos stakeholders internos, a quem foram atribuídas responsabilidades no alcance de metas, será enviado o relatório de avaliação. Em caso de incumprimento das metas previstas, será elaborado um plano de melhoria.

2. no final do ano letivo;

(i) será feito um relatório final anual de avaliação da execução das metas previstas no Plano de Acção, que será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para emissão de parecer, e, posteriormente, será submetido a aprovação em Conselho Geral;

(ii) os resultados do relatório serão analisados em Reunião Geral de Professores dos cursos de EFP, de forma a melhor preparar o ano letivo seguinte;

(iii) o relatório anual, após análise de todas as instâncias intervenientes, ser publicado no site e/ou Moodle do AEOB.

3. no final do triénio (2017-2020).

(i) será feito um relatório final global da implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET onde serão referidos os objetivos/metapas alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas. Este documento será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para emissão de parecer, e, posteriormente, será submetido a aprovação em Conselho Geral.

2.9 - POTENCIALIDADES/CONSTRANGIMENTOS

O AEOB considera que a implementação do processo de certificação de qualidade EQAVET traduz-se numa oportunidade única de repensar o EFP na nossa escola, aproximando-o do mercado de trabalho exigente do quotidiano. São diversas as **potencialidades** que a implementação deste processo acarreta que são importantes salientar:

- proporciona a análise, discussão e definição de objetivos, metas, tempos de execução, ações de operacionalização e definição de responsáveis na concretização dos mesmos;
- envolve stakeholders externos que, através de reuniões e resposta a inquéritos, contribuem para a melhoria da qualidade do serviço de educação prestado no AEOB;
- permite realinhar as ações propostas para a concretização dos objetivos e metas definidos, através da elaboração de planos de melhoria;
- fornece acesso a dados que permitem fazer um balanço dos objetivos e metas relacionados com os três indicadores definidos para este processo de alinhamento.

São diversos os **constrangimentos** que a implementação deste processo impõe e que são importantes salientar:

- alteração da dinâmica processual interna;
- dependência de fatores externos ao AEOB que condicionam a execução de alguns objetivos e metas;
- dificuldade em medir algumas práticas desenvolvidas neste processo de alinhamento;
- dinâmica sistemática de uma avaliação periódica, que inclui a aplicação regular de inquéritos cuja resposta depende da boa vontade dos destinatários.

2.10 - CRONOGRAMA GERAL

De modo a dar cumprimento à orientação metodológica nº 1 da ANQEP, respeitante à implementação do Quadro EQAVET, o AEOB define a seguinte calendarização:

- **Até janeiro de 2020:** elaboração do Documento Base, que firma o compromisso com a garantia de qualidade da oferta de EFP do AEOB;
- **Até março de 2020:** elaboração do plano de ação, que decorre do documento base, e que contempla as atividades a desenvolver e a sua calendarização, as pessoas a envolver e os seus 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 o tempo de execução definido para o alcance das metas estabelecidas (ver Plano de Ação);
- **Até julho de 2021:** avaliação global intermédia do processo de qualidade proposto e definição de planos de melhoria nas áreas em que as metas não foram alcançadas;
- **Até final do ano letivo 2021-2022:** avaliação final global do processo de certificação EQAVET.

CONCLUSÃO

O documento base apresentado está alinhado com o sistema de certificação de garantia de qualidade definido no Quadro EQAVET, revelando-se um documento dinâmico, aberto, partilhado e participado, permitindo uma melhoria e reflexão contínua.

Este documento define as linhas de acção definidas para a o ensino profissional, assentes numa lógica de qualidade e alinhada com as necessidades do exigente setor empresarial, afirmando a identidade organizacional do AEOB. Tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalidade concretizar-se-á através do Plano Anual de Atividades e do(s) Plano(s) de Ação definido(s).

Reflete a dinâmica corporativa do AEOB definida para o ensino profissional, servindo como guia de orientação na operacionalização de todos os indicadores incluídos neste processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, visando a melhoria contínua dos resultados obtidos.

ANEXO: PLANO DE AÇÃO