

RELATÓRIO

PROGRESSO ANUAL

Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional - EQAVET

2020/2021



QUALIDADE
2020 / 2023

Bonfim
agrupamento de escolas do Bonfim
PORTALEGRE



coord.
cursos
prof.

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 01

01/2021 - Ano em avaliação

09 /2020 - Início

07 /2021 - Fim



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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Agrupamento de Escolas do Bonfim - Escola Secundária Mouzinho da Silveira

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Estrada do Bonfim, Portalegre, 7300-067 Portalegre - Portugal

TEL: +351 245 302 370

FAX: +351 245 205 827

E.mail: direcao@ueb.pt

Website: www.ueb.pt/portal

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

António Luís Rocha Sequeira (Diretor)

E.mail: a.luisequeira@ueb.pt

Telemóvel: 245 302 370

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.

VERSÃO PE 2021/2024

Missão

- Garantir aprendizagens de qualidade;
- Igualdade de oportunidades;
- Potenciar o desenvolvimento integral da pessoa, formando cidadãos equilibrados, conscientes, críticos, sensíveis, criativos e interventivos, preparados para uma sociedade em constante mudança e para o pleno exercício da cidadania.

Visão

Criar Percursos com Futuro

Objetivos estratégicos da instituição

Recursos

RC.OE1 Incluir no Plano de formação do Agrupamento uma ação de formação, por ano letivo, que permita capacitar os docentes e outros técnicos com práticas facilitadoras da inclusão.

RC.OE2.1 - Identificar, divulgar e replicar boas práticas resultantes de formação contínua.

RC.OE2.2 - Inscrever no Plano de Formação ações dirigidas aos não docentes.

RC.OE3 - Criar uma agenda de participação alargada dos alunos em momentos e temas centrais na vida do agrupamento.

RC.OE4.1 - Desenvolver uma estratégia de apoio ao aluno e à família através da caracterização do universo discente do agrupamento.

RC.OE4.2 - Implementar um quadro de monitorização de situações sinalizadas.

RC.OE5.1 - Preservar e atualizar os registos dos bens e materiais.

RC.OE5.2 - Melhorar o equipamento informático e o acesso à internet.

Pedagógico - Curricular

P.OE1.1 - Desenvolver e validar estratégias de aprendizagem significativas por docente, grupo disciplinar e departamento.

P.OE1.2 - Desenvolver estratégias de aprendizagem significativas através da implementação de Domínios de Autonomia Curricular (DAC)

P.OE1.3 - Promover atividades que envolvam a BECRE (Biblioteca Escolar/Centro de Recursos)

P.OE2 - Desenvolver, adotar e divulgar boas práticas no desenvolvimento de instrumentos e estratégias de avaliação formativa, por disciplina, grupo disciplinar e departamento.

P.OE3 - Formalizar momentos ou áreas de articulação vertical e horizontal, incidindo no cruzamento e integração das aprendizagens.

P.OE4.1 - Não se aplica aos Cursos Profissionais

P.OE4.2 - Criar ou consolidar projetos e/ou clubes nos diferentes ciclos em áreas de cidadania, artísticas, culturais, científicas ou outras

Organizacional

O.OE1.1 - Afetar um conjunto de docentes e técnicos que possam apoiar em contexto de sala de aula ou fora dela alunos a quem foram aplicadas as medidas previstas no DL 54/2018.

O.OE1.2 – Incluir no Centro de Apoio à Aprendizagem respostas educativas de forma a rentabilizar e responder ao previsto nos RTP (relatórios Técnico-pedagógicos) e solicitações dos conselhos de turma;

O.OE1.3 – Não se aplica aos Cursos Profissionais

O.OE2.1 - Desenvolver mecanismos que vinculem a comunidade na concretização dos procedimentos organizativos;

O.OE2.2 - Implementar processos de simplificação de procedimentos, tornando-os mais eficientes e eficazes. (digitalização, desmaterialização)

O.OE3.2 - Não se aplica aos Cursos Profissionais

O.OE4.1 - Refletir anualmente em torno da visão estratégica do agrupamento (Conselho Geral / Conselho Pedagógico)

O.OE4.2 - Criar equipas / grupos de trabalho de coordenação específica em áreas transversais e ou estratégicas (Flexibilização Curricular / Cidadania / Projetos / Plano Anual de Atividades/Auto Avaliação);

O.OE5 - Operacionalizar o Projeto Educativo do Agrupamento nos diferentes documentos estratégicos, sob a coordenação das estruturas de liderança de topo e intermédias

O.OE6 - Criar e reformular instrumentos de autoavaliação direcionados aos serviços de Apoio à Aprendizagem de forma a que se enriqueça a reflexão sobre as práticas existentes na perspetiva da melhoria do serviço educativo;

O.OE7.1 - Definição do modelo de autoavaliação.

O.OE7.2 - Comprometer as estruturas e serviços nos processos de autoavaliação

O.OE7.3 - Consolidar o sistema de avaliação de qualidade nos cursos profissionais (EQAVET)

O.OE O8 - Integrar indicadores do Pré Escolar nos documentos de autoavaliação.

O.OE9.1 - Aumentar os espaços de encontro e articulação entre docentes de diferentes estabelecimentos

O.OE9.2 - Reforçar a imagem do agrupamento junto da comunidade educativa

O.OE10.1 - Implementar uma agenda de participação ativa da associação de estudantes e de pais e encarregados de educação

O.OE10.2 - Estreitar o relacionamento entre estruturas de liderança de topo e intermédias (Direção / Departamentos; Direção / Escolas; Conselho Geral/Conselho Pedagógico)

O.OE10.3 - Reforçar ações que distingam e divulguem os méritos dos alunos

O.OE10.4 - Promover ações que aprofundem o conhecimento das diferentes escolas do agrupamento

O.OE10.5 - Promover encontros de antigos alunos, docentes e funcionários (embaixadores).

Resultados

R.OE1 - Reduzir a diferença entre os resultados da avaliação interna e externa

R.OE2 - Aumentar a média da classificação anual, por disciplina

R.OE3 - Melhorar a qualidade de participação e integração dos Encarregados de Educação na vida do Agrupamento

R.OE4 - Consolidar parcerias existentes e criar novas que contribuam para a concretização do Projeto Educativo

1.5 Descrever sucintamente a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados.

O **Conselho Geral** é o órgão de direção colegial estratégica, responsável pela definição das linhas orientadoras da atividade do Agrupamento de Escolas do Bonfim, assegurando a participação e representação da comunidade educativa, nos termos e para efeitos do nº 6 do artº 48 da Lei de Bases do Sistema Educativo. A sua conduta pauta-se por um acompanhamento e avaliação eficaz do funcionamento do Agrupamento de escolas

O **Diretor** constitui-se como um órgão unipessoal, responsável pela gestão e administração do Agrupamento nas áreas: pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. Dependente do diretor e de forma a coordenar todas estas áreas o agrupamento dispõe de serviços administrativos, técnicos e técnico-pedagógicos. No exercício das suas funções o diretor é coadjuvado por uma subdiretora, três adjuntos e dois assessores para a área técnico pedagógica.

Sem prejuízo de outras competências que lhe foram cometidas, a gestão técnico-pedagógica dos cursos profissionais, a nível de direção, foi delegada na subdiretora do Agrupamento, assumindo o diretor as restantes áreas funcionais dos cursos.

O **Conselho Pedagógico** é um órgão colegial de coordenação, supervisão pedagógica e orientação educativa, constituído por docentes responsáveis pelas estruturas intermédias de coordenação pedagógica, nomeadamente departamentos, coordenações de diretores de turma e dos cursos profissionais, e coordenações de outros serviços do Agrupamento, relevantes em termos da prestação do serviço educativo. Sem prejuízo das competências que lhe são cometidas por lei e no regulamento interno, estas estruturas colaboram com o diretor no desenvolvimento do projeto educativo, no sentido de assegurar a coordenação, supervisão e acompanhamento das atividades escolares, promovendo o trabalho colaborativo, além de realizarem a avaliação de desempenho do pessoal docente.

O **Coordenador dos cursos profissionais** é nomeado pelo diretor do Agrupamento, sendo sempre um docente de carreira e efetivo do quadro do Agrupamento. Na sua distribuição de serviço, além da leccionação de turmas dos cursos profissionais, exerce também a função de diretor de curso.

As funções do coordenador dos cursos profissionais, passam essencialmente por:

- Coordenar o funcionamento dos cursos profissionais;
- Assegurar a articulação entre os diferentes diretores de curso;
- Monitorizar a implementação dos cursos profissionais;
- Agendar as reuniões de conselho de turma e de coordenação dos diretores de cursos à qual preside;
- Coordenar o acompanhamento e a avaliação dos cursos, conjuntamente com os diretores de curso;
- Fornecer informação sobre os cursos profissionais;
- Coadjuvar a direção nas tomadas de decisão relativamente aos cursos profissionais;
- Coordenar a equipa EQAVET.

O **Diretor de Curso** é um professor de carreira, pertencente preferencialmente ao quadro do Agrupamento e que leciona disciplinas da Formação Técnica. Por norma a sua nomeação tem em consideração, o nível de responsabilidade e de dinamização que é necessário congregar à volta de uma perspetiva de sucesso nestes cursos e também ao nível das relações interpessoais, pois é necessário prestar apoio a todos os elementos envolvidos no curso e servir de interlocutor entre a escola e o mundo do trabalho.

Têm por função:

- Organizar a estrutura de trabalho a desenvolver pela equipa pedagógica;
- Coordenar a equipa pedagógica constituída por professores/formadores das diferentes disciplinas e por outros elementos que possam intervir na preparação e concretização do curso;
- Organizar o dossiê pedagógico de direção do curso;
- Implementar um espírito tecnológico, comprometido com o sucesso formativo do curso de que é diretor, numa articulação especial e integrada das três componentes curriculares dos cursos
- Transmitir uma identidade clara e objetiva ao curso de que é diretor;
- Gerir a realização dos módulos nas épocas especiais de Fevereiro e Setembro conjuntamente com a equipa pedagógica
- Assegurar o cumprimento das atividades letivas;
- Organizar, assegurar e monitorizar o desenvolvimento da formação em contexto de trabalho, em articulação com as entidades formadoras e o Coordenador dos cursos profissionais;
- Articular com o Coordenador dos cursos profissionais e equipa pedagógica a construção e apresentação das provas de aptidão profissional;
- Desenvolver todos os trâmites necessários ao desenvolvimento das provas de aptidão profissional;
- Coordenar o acompanhamento e a avaliação dos cursos, conjuntamente com a equipa pedagógica e o Coordenador dos cursos profissionais.
- Por inerência, integra a equipa EQAVET.

O **Diretor de Turma** é um professor de carreira, pertencente preferencialmente ao quadro do Agrupamento, e faz parte da equipa pedagógica dos respetivos cursos.

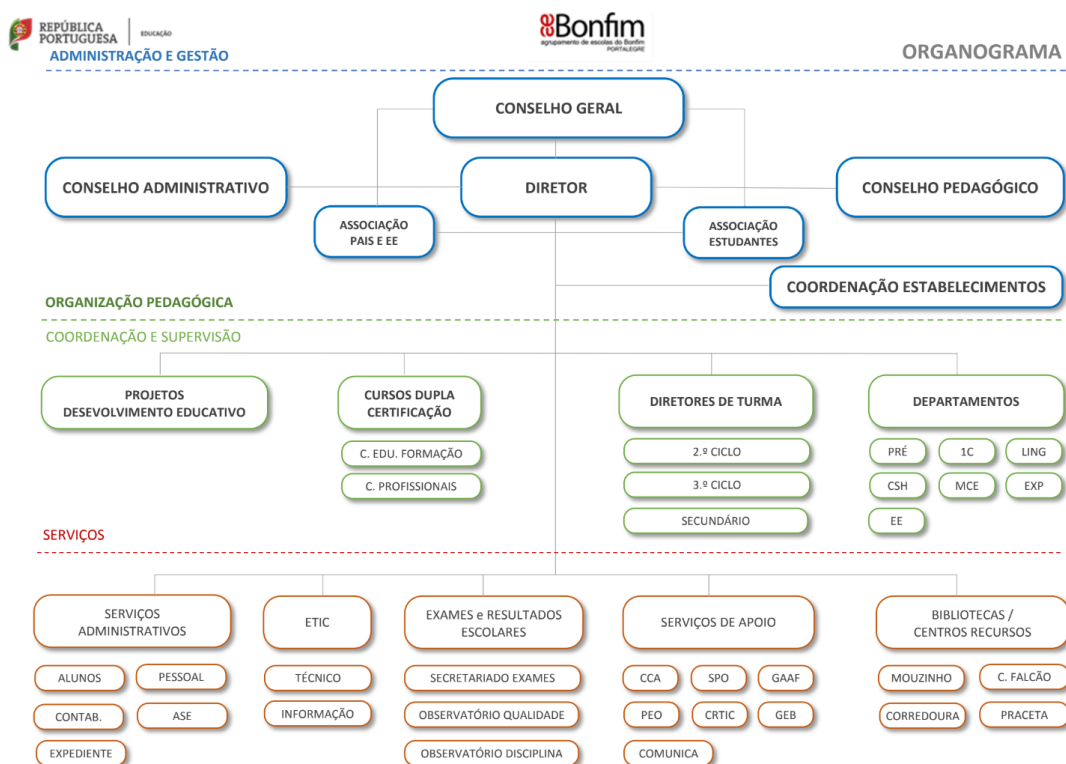
Têm por função:

- Assegurar a articulação entre os professores da turma, alunos e pais/encarregados de educação;
- Colaboração com os docentes da turma, a adequação de atividades, conteúdos, estratégias e métodos de trabalho à situação concreta do grupo e à especificidade de cada aluno;
- Colaborar com a equipa pedagógica na envolvimento dos pais/encarregados de educação nas atividades das turmas, promovendo a sua participação;
- Coordenar o processo de avaliação dos alunos garantindo o seu caráter globalizante e integrador;
- Coordenar os processos disciplinares de acordo com as normas existentes;
- Manter atualizado todos os suportes técnico pedagógicos relacionados com o funcionamento do curso e com os alunos;
- Fornecer toda a informação atempadamente às estruturas internas e aos pais/encarregados de educação, relativamente ao processo de ensino/aprendizagem dos alunos, especificamente no que se refere à avaliação modular.

A **Equipa Pedagógica** é constituída por todos os docentes dos respetivos cursos profissionais que lecionam o mesmo curso ou cursos afins. Quando tal se justifique, também fazem parte destas equipas, técnicos do Serviço de Psicologia (SPO) e da Educação Inclusiva.

Todos os cargos descritos anteriormente, adstritos ao funcionamento dos cursos profissionais, são exercidos por docentes que integram as respetivas equipas pedagógicas, incluindo os professores orientadores da Formação em Contexto de Trabalho.

Neste contexto o Agrupamento rege-se segundo a formação de organização demonstrada no organograma seguinte:



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) *					
		19/20		20/21		21/22	
		n.º T/FG	n.º AL	n.º T/FG	n.º AL	n.º T/FG	n.º AL
4	Técnico/a de Animação em Turismo	1	13	-	-	-	-
4	Técnico/a Técnico de Comunicação e Serviço Digital	1	13	-	-	-	-
4	Técnico/a de Indústrias Alimentares	1	10	1	10	-	-
4	Técnico/a de Desenho Digital 3D	1	10	1	10	-	-
4	Técnico/a de Apoio Psicossocial	1	18	1	16	-	-
4	Técnico/a de Gestão de Programação de Sistemas Informáticos	1/2	6	1/2	6	1/2	5
4	Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	1/2	12	1/2	12	1/2	12
4	Técnico/a de Manutenção Industrial - V. Eletromecânica	1	10	1	9	1	8
4	Técnico/a de Ação Educativa	-	-	1	19	1	16
4	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	-	-	1	20	1	20
4	Técnico/a de Desenho Digital 3D	-	-	-	-	1	15
4	Técnico/a de Informação e Animação Turística	-	-	-	-	1	9

* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

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

Documento Base >>>

Plano Ação >>>

Projeto Educativo - 2021/2024 >>>

1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.

- Selo EQAVET, atribuído em 29/01/2021 (3 anos)

1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

- Melhorar continuamente os indicadores EQAVET.
- Iniciar a internacionalização, por meio do projeto Erasmus+ (alunos e docentes), através do aumento e reforço de protocolos de cooperação para que haja mais partilha de boas práticas a vários níveis transnacionais.
- Melhorar o plano de formação do pessoal docente e não docente, de acordo com as suas necessidades prementes.
- Continuar a apostar na contínua aquisição de equipamentos e material didático de apoio às aulas das componentes técnicas.
- Potenciar e melhorar o envolvimento dos stakeholders externos com menor envolvimento ativo (ex. visitas técnicas e palestras nas empresas para os alunos terem uma noção real do funcionamento do mercado de trabalho).
- Melhorar a comunicação do sistema EQAVET junto dos alunos.
- Melhorar a comunicação externa das atividades e projetos realizados pelos cursos profissionais.
- Melhorar a integração dos cursos profissionais na comunidade académica.
- Reforçar o envolvimento das direções dos cursos profissionais em estreita ligação com os alunos.
- Melhorar o acompanhamento do prosseguimento de estudos por parte do SPO.
- Reforçar a aquisição de novos computadores de apoio às aulas práticas.

● Melhorar continuamente os indicadores EQAVET;

O agrupamento utiliza um conjunto de ferramentas, nomeadamente o Plano Técnico Pedagógico digital (PTPd), baseado no Google Workspace na realização da monitorização intercalar dos objetivos anuais e plurianuais e da duração própria das atividades envolvidas no sentido de aplicar o ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão global e intermédia da oferta de EFP.

Desta forma, o PTPd, na sua versão 3.0 (ano letivo 2020/2021), integrou os indicadores de Educação Inclusiva que permite às equipas pedagógicas, coordenações intermédias (equipa EQAVET) e de topo, acompanhar em tempo real a aplicação de medidas previstas no Decreto-Lei n.º 54/2018 e que integram os relatórios trimestrais da equipa do Observatório de Qualidade, os quais permitem uma análise de resultados e antecipação de desvios, permitindo assim ajustar práticas e identificar as melhorias a introduzir ao nível processual e de resultados.

- **Iniciar a internacionalização, por meio do projeto Erasmus, de forma a que haja mais partilha de boas práticas;**

Este desafio fez-nos olhar para um conjunto de oportunidades que a internacionalização trazia para os nossos alunos/formandos e também para os professores, ao nível de aperfeiçoamento de competências pessoais e académicas. O Projeto “RED TO GREEN”, Programa Erasmus+ - Ação-Chave 2 - Ensino e Formação Profissional, emerge da necessidade, que encontramos, de desenvolver programas em matéria de sustentabilidade/ economia circular, capacitando acima de tudo, profissionais, capazes de apropriar e executar tais práticas em contexto laboral. Para concretizar os nossos objetivos, estabelecemos parcerias com a Evertis Ibérica, Instituto Politécnico de Portalegre, AREANATEjo e Selenis Itália. Os objetivos desta candidatura são transversais; se por um lado pretendemos que os alunos identifiquem boas práticas transnacionais em sustentabilidade/economia circular e identifiquem um referencial formativo transversal no âmbito da sustentabilidade, também pretendemos dar-lhe a possibilidade de se tornarem fluentes numa outra língua estrangeira, e também permitir que a nível do seu currículo possam enriquecer a sua posição no mercado de trabalho; por outro lado temos também como objetivo, desenvolver em cocriação um referencial formativo envolvendo parceiros científicos, empresariais e pedagógicos, tal como implementar e avaliar cenários de aprendizagem baseados no referencial referido anteriormente, em contexto de formação profissional, assente em “Metodologias baseadas em Resultados de Aprendizagem”, conducentes à produção de unidades curriculares suportadas em recursos digitais educativos a aplicar em contexto de formação profissional.

- **Melhorar o plano de formação do pessoal docente e não docente, de acordo com as suas necessidades permanentes;**

A prioridade na capacitação de docentes concretiza-se através do Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital (PADDE) e na frequência de formação em metodologias ativas de aprendizagem (Creative Problem Solvers - Torrance Portugal), fundamentais para a melhoria dos contextos pedagógicos.

No contexto da iniciativa de internacionalização (projeto “RedtoGreen”), prevê-se implementar um programa de formação que envolverá docentes, não docentes e lideranças nas áreas da sustentabilidade (economia Circular) e em Metodologias em Resultados de aprendizagem.

- **Continuar a apostar na contínua aquisição de equipamentos e material didático de apoio às aulas das componentes técnicas;**

Esta recomendação não foi ainda possível dar resposta, continuando a ser um ponto fraco na análise SWOT do Agrupamento. A degradação dos recursos materiais, sobretudo tecnológicos tornou-se um problema, em virtude das receitas próprias do Agrupamento serem insuficientes para colmatar a situação e não existir autorização da DGEstE, para investimento em despesas de capital. Por outro lado, embora o Agrupamento tenha um espírito empreendedor, criativo e de iniciativa, a verdade é que das inúmeras candidaturas feitas a fundos estruturais, não são elegíveis rubricas referentes à aquisição de equipamentos. Consideramos que as fontes de financiamento, principalmente as destinadas à formação profissional, deviam ter, no âmbito das suas candidaturas, espaço para se equacionar a vida útil do equipamento, permitindo a sua renovação.

- **Potenciar e melhorar o envolvimento dos stakeholders externos com menor envolvimento ativo**

A forma como a escola perspetivou, logo de início a oferta de cursos profissionais, teve presente o binómio “relação escola-empresa” em contextos de parceria. As escolas e empresas, enfrentam hoje desafios cada vez mais complexos, face à transformação constante que se verifica na sociedade em geral e no mercado de trabalho em particular.

Pelo facto de vivermos num território de baixa densidade, leva a que a escola quando das suas decisões de política escolar, no que aos cursos profissionais diz respeito, reflita e equacione sobre os contributos que pode o tecido empresarial trazer para estes alunos. Assim, existe a preocupação em adaptar as ofertas formativas ao mercado de trabalho, conscientes de que há necessidade de trabalhadores formados em áreas exigidas pelas empresas. Pelo facto de na sua maioria, o parque empresarial ser formado por empresas de pequena dimensão, conduziu a que a escola e as empresas articulem objetivos e estratégias de cooperação. Como evidências podemos referir que no Curso Técnico de Manutenção Industrial, variante Eletromecânica, parte da componente técnica funciona na empresa Selenis, em que os professores são os próprios técnicos da empresa. De entre muitos protocolos estabelecidos, de há vários anos a esta parte, com as empresas, instituições ou serviços regionais, por força da formação em contexto de trabalho, queremos realçar, um dos protocolos estabelecidos no ano 2021, com a Associação Empresarial da Região de Portalegre - NERPOR- cujo objetivo se traduz na construção de uma base de dados empresarial, o mais completa possível - Radiografia às Empresas do Alto Alentejo - a elaborar pelos alunos do 11º ano do Curso Profissional de Técnico de Comunicação e Serviço Digital, tendo este trabalho sido reforçado com horas de DAC e enquadrando-se na medida P 1.2 do projeto educativo . Esta necessidade diagnosticada pela escola e pela própria Associação, conduziu ao estabelecimento de uma parceria, em que uma cede a estrutura de construção da base de dados e a outra recolhe a informação e preenche a base de dados, ficando ambas proprietárias do ficheiro produzido. Isto porque não existe uma “radiografia” empresarial a nível concelhio, nem distrital.

Ao nível da renovação de mandato do novo Conselho Geral, a cooptação das entidades da comunidade, que neste momento está a decorrer, tem como critério principal as mais-valias significativas que estas entidades podem trazer para o agrupamento, especificamente para a melhoria no desenvolvimento dos cursos profissionais.

- **Melhorar a comunicação do sistema EQAVET junto dos alunos;**

Os documentos de divulgação são regularmente revistos e publicados no [portal do Agrupamento](#). Os Diretores de Turma / Coordenadores de Curso apresentam aos alunos e respetivos encarregados de Educação o sistema EQAVET ([link](#))

- **Melhorar a comunicação externa das atividades e projetos realizados pelos cursos profissionais;**

As atividades desenvolvidas são alvo de publicação regular nos meios de comunicação que o Agrupamento utiliza para divulgação junto da comunidade, nomeadamente o Portal AEB, Jornal B e Redes Sociais.

- **Melhorar a integração dos cursos profissionais na comunidade académica**

Um dos objetivos do projeto educativo (RC3) passa por “ Criar uma agenda de participação alargada dos alunos em momentos e temas centrais na vida do agrupamento”. Esta medida já começou a ser implementada ao nível dos cursos profissionais, com:

- A participação dos formandos em projetos de diferente âmbito e atividades desenvolvidas na comunidade escolar foi percebida pela escola ao longo do ano escolar. Como evidências podemos salientar, a sua colaboração na organização e realização do Projeto - Piloto de Inovação no ensino e projetos científicos nas escolas, designado AEBest!SummerCamp, destinado a alunos do 2º ciclo do ensino básico, preferencialmente aos que apresentavam problemas de indisciplina e insucesso escolar.

- Em virtude de sermos um agrupamento e o edifício da escola do 2º ciclo entrar em obras, houve necessidade de instalar as aulas desses alunos em monoblocos, na escola sede. A receção, tal como o reconhecimento da escola sede, foi feita por alunos dos cursos profissionais, que acompanharam,

explicaram, no fundo apoiaram a integração dos seus novos colegas na escola, que os acolherá nos próximos dois anos.

- Os alunos participam em vários projetos, de alguma forma enquadrados na sua área de formação, como seja o caso do curso técnico/a de Informação e Animação Turística que participa no projeto Mentres Empreendedoras, supervisionada por uma equipa da Nova School of Business and Economics. Pretende-se com este programa, desenvolver competências de liderança, autonomia e talento, ativando o seu potencial de forma a gerar impacto na comunidade onde vivem;
- Participação no projeto “ALTA VOZ”, que no contexto do Decreto-Lei n.º 55/2018, artigo 19º, alínea 6, envolve preferencialmente os alunos do 9º e 12º anos com o objetivo de auscultar os alunos, sobre “O que a escola oferece e pode ser melhorado e o que é que a escola não oferece e devia oferecer?”.
- Participação dos alunos no programa “Orçamento Participativo da Escola”.
- Participação como voluntários na “[Academia para Pais](#)”.
- Participação no projeto “[Girls go Circular](#)” no desenvolvimento de competências de liderança e sensibilização à economia circular em articulação com o projeto ECO ESCOLAS.

- **Reforçar o envolvimento das direções dos cursos profissionais em estreita ligação com os alunos;**

- 1) Na distribuição de serviço dos diretores de turmas (que por norma acumulam a função de Coordenador de Curso) foi alocada um tempo não letivo semanal, também constante no horário dos alunos, cujo objetivo é a resolução de problemas, de forma articulada (alunos-diretor de turma) de cariz social, cultural, psicológico ou de aprendizagem, garante de uma monitorização identitária e académica do aluno, permitindo equacionar necessidades e direcionar estratégias de solução. O PTPd materializa essa informação, através de dashboards simples e claros, nomeadamente no mapeamento da evolução das competências associadas às aprendizagens em contexto de projetos pedagógicos e de articulação curricular.
- 2) Na distribuição do serviço letivo pelos professores que compõem a equipa pedagógica, a alguns, foram-lhe atribuídas tarefas de apoio às aprendizagens dos alunos em sala de aula, na figura de professor coadjuvante. Neste contexto existem também professores colocados no Centro de Apoio à Aprendizagem (CAA) com o objetivo de lecionarem disciplinas a alunos com currículos adaptados (inclusão).
- 3) Aquando do planeamento da distribuição de serviço por parte do diretor do Agrupamento, são definidos critérios de distribuição de serviço internos, no que concerne ao perfil dos docentes que lecionam EFP, recorrendo excecionalmente à contratação externa, por peculiaridade de lecionação de UFC específicas.
- 4) De forma a manter alguma estabilidade no processo formativo dos alunos e garantir a manutenção de novas metodologias de aprendizagem, o diretor mantém ao longo do ciclo formativo dos cursos EFP (3 anos) as equipas pedagógicas, só ocorrendo alterações quando existe mobilidade do corpo docente nos cursos.

- **Melhorar o acompanhamento do prosseguimento de estudos por parte do SPO;**

No plano de melhoria delineado no início, uma das medidas propostas passava pelo reforço do papel do SPO na Orientação Vocacional, durante o funcionamento dos cursos e numa fase pós os cursos.

Neste sentido e enquadrado pelo Plano de Desenvolvimento Pessoal, Social e Comunitário, os alunos dos cursos profissionais são acompanhados por uma psicóloga, duas vezes por semana.

Além do acompanhamento e apoio a situações específicas e individuais de cada aluno (neste momento estão 7 alunos a ser acompanhados), foi criado um programa “SER+PRO”, cuja medida 2, tem como objetivos:

- Acompanhamento na inserção dos alunos dos cursos profissionais nos cursos/escola promovendo uma redução da taxa de abandono, ajudando-os a perspetivar o seu projeto de vida, envolvendo a equipa pedagógica na consecução do projeto do aluno.

- Auxiliar e acompanhar os alunos dos cursos profissionais na transição para a sua vida ativa.

Este programa foi desenvolvido com todas as turmas dos cursos profissionais.

Na concretização destas medidas estabeleceram-se parcerias internas e externas. A nível interno estabeleceu-se parceria com o GAAF, Biblioteca Escolar, Projeto Educação para a Saúde e com o Gabinete de Empreendedorismo do Bonfim. As parcerias externas, com o IPP, GAAF da autarquia, Centro de Respostas Integradas, Programa Cuida-te , Associação Inspiring Future, e entidades empresariais.

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão

(análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Os dados apresentados referem-se aos indicadores monitorizados no âmbito do processo EQAVET, assim como os outros que monitorizamos no âmbito do Sistema de Gestão de Qualidade desde 2019.

Os dados foram obtidos com recurso a fontes que evidenciam sobre o processo resultados em si mesmo, sistematizando - os a partir da aplicação on line de inquéritos por questionários e também da análise de grelhas de autoavaliação e monitorização do Agrupamento, as quais são recursos do Observatório de Qualidade.

Nº	Objetivos	Indicador	2017	2018	2019	2020	Tendência	P2023
1	Taxa de conclusão do curso 95%	Taxa de conclusão dos cursos (Indicador 4a EQAVET)	85,7%	89,3%	52%	70,8%	↘	95%
2	Taxa de empregabilidade mínima de 35%	Taxa de empregabilidade de antigos alunos (Indicador 5a EQAVET)	54,2%	32,0%	52%	42,29%	↘	35%
3	Taxa de prosseguimento de estudos de 45%	Taxa de alunos que prosseguem estudos pós-secundário ou superior (Indicador 5a EQAVET)	33,3%	44,0%	53%	27%	↘	45%
4	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/EFP (35%)	Nº de diplomados que se encontram no mercado de trabalho/Nº de diplomados total (Indicador 6a EQAVET)	45,8%	20,0%	31%	42%	↘	35%
5	Grau de satisfação dos empregadores com os seus colaboradores, ex-alunos (3,5)	Valor médio global obtido nos questionários de satisfação das empresas (Indicador 6b 3 EQAVET)	3,3	3,2	3,2	3,7	↗	3,5

Os resultados apresentados não são globalmente favoráveis, se compararmos os primeiros e últimos ciclos em análise. No entanto podemos constatar tendências positivas ao longo dos últimos quatro anos, no que concerne à taxa de conclusão dos cursos e ao prosseguimento de estudos, permitindo assim evidenciar a estratégia do Agrupamento, de forma a atingir a meta estabelecida até 2023. No entanto, factores exógenos como seja o desenvolvimento regional /local, não tem proporcionado grandes perspetivas de empregabilidade, mesmo quando a opção de oferta escolar passa por cursos com maior relevância regional, com base na SANQ, procurando assim valorizar áreas de formação que potenciem o prosseguimento de estudos; o que tem reforçado a percepção da valorização de percursos dos nossos formandos e da frequência dos cursos ao nível do ensino secundário.

Decorrente da monitorização de todo o processo , disponibilizamos um conjunto de dados, atualizados, dos principais indicadores estatísticos selecionados, constantes no Sistema de Gestão de Qualidade, permitindo um conhecimento atempado sobre a situação e evolução do desenvolvimento diversificado do funcionamento dos cursos profissionais no Agrupamento.

A tabela proporciona uma comparação estatística dos resultados em contexto análogo, como resultado de ciclos avaliativos de três anos, onde a variável contexto é considerada como preferencialmente explicativa da variabilidade que se observa nos indicadores de resultados escolares.

Podemos assim constatar que o indicador **“Taxa de conclusão dos cursos”** parece apresentar uma tendência decrescente, invertendo-se quando comparamos ciclos formativos, constatando-se que as mudanças ao nível do trabalho técnico pedagógico, nos três últimos anos, permitiram melhorar os resultados dos alunos, refletindo-se no indicador **“nível da conclusão dos cursos no tempo previsto”**, direcionando-o de forma ascendente no período de 2020 para os resultados .

O indicador **“Taxa de empregabilidade de antigos alunos”** embora apresente sempre valores acima do valor esperado definido, o seu nível de variabilidade veicula desvios pouco significativos. Para 2019 e 2020, essas oscilações situam-se nos 1,5% e 1,2% respetivamente, acima dos valores mínimos da perspetiva.

O indicador **“ Taxa de prosseguimento de estudos”** no nosso contexto, é um indicador de referência, complementando o indicador anterior, no acompanhamento do percurso dos alunos, representando estes dois indicadores, a **“ Taxa de colocação após conclusão dos cursos”**; indicador mais significativo para a nossa realidade. Os valores constantes na tabela anterior ilustram bem o sentido de alternância existente entre os dois indicadores, embora sejam pouco significativos indicadores como a taxa de diplomados a frequentar os estágios profissionais ou mesmo a taxa de diplomados à procura de emprego.

O indicador **“ Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso “**reflete essencialmente a taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso que frequentou, e a trabalhar por conta de outrem . Tendo em consideração estes três indicadores, podemos justificar a variabilidade dos valores percentuais apresentados, pelo impacto de factores aleatórios do tecido empresarial, característicos de regiões de baixa densidade .

O indicador **“ Grau de satisfação dos empregadores com os seus colaboradores, ex-alunos”** apresenta um valor observado no período em análise acima do indicador de resultado. Embora nem todas as entidades empregadoras tenham respondido ao questionário de satisfação, as taxas de satisfação dos empregadores por competência, situam-se sempre entre o **“ satisfeito “** e o **“ Muito satisfeito”**.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

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

(inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Criar na Escola um ambiente acolhedor	01	Índice de satisfação dos alunos e encarregados de educação (> 80%)
		02	Realizar a Voz do Aluno (1x/ano)
AM2	Promover o sucesso educativo e escolar	03	Taxa de abandono/Desistências (< 15%) Taxa de diplomados que trabalham na área de formação (> =10%) Nº de Atas das reuniões dos CTs. (Nº de Registos)
		04	N.º de Relatos de Ocorrência e de medidas disciplinares. (Nº de Registos) N.º de alunos por curso que teve média superior a 16 valores no ano anterior.
		05	Nº de Atas das reuniões trimestrais da EMAEI. (Nº de Registos) Nº de alunos referenciados EMAEI. (Nº de Registos)
AM3	Envolver encarregados de educação na comunidade de vida escolar	06	Nº de entrevistas realizadas com SPO (3/ano)
AM4	Garantir uma seleção e formação contínua de docentes e não docentes alinhados com a identidade e valores do PEA	07	N.º de ações de formação interna/externa dos docentes e não docentes
AM5	Avaliar regularmente a adequação curricular e pedagógica da oferta formativa às exigências do tecido profissional e ao perfil de aprendizagem dos alunos	08	Nº de formações e participantes na formação de ativos. (Taxa de concretização do plano de formação > 25%) Qualidade e inovação da docência (N.º projetos integradores, interdisciplinaridade, workshops, codocência, etc). (Nº de Projectos realizados)
AM6	Manter uma forte ligação com o tecido empresarial e social da comunidade local, nacional e internacional	09	Nº de entidades parceiras com Protocolo Nº de entidades que acolhem alunos na FCT. Nº de participações em mostras de ofertas formativas. (Nº de Registos) Nº de participação em concursos de organizações externas. (Nº de Cursos envolvidos)
AM7	Elaborar documentos orientadores e ajustar organização da Escola ao PEA	10	Publicação atualizada (Site da ESCOLA, Rede informática Interna, etc) dos vários documentos (PEE, Regulamento Interno, Indicadores EQAVET, etc.) (Registo das várias versões) Disponibilização em local acessível (site da ESCOLA). (Manter versões atualizadas) Divulgação atempada do calendário e PAA. (Disponibilização em local acessível (site da ESCOLA) Sensibilização para a necessidade de formação contínua, dada a existência de novos processos pedagógicos e parâmetros curriculares. (Nº de ações frequentadas Utilização das Plataformas de comunicação (e-mail, classroom, moodle) e difusão da informação através das mesmas. Exposição dos trabalhos de alunos no espaço escolar. (1 trab./Curso/Ano Taxa de realização do Plano de Comunicação EQAVET (> 80%)

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

(inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Área de Melhoria/Ação a Desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Aplicação de inquéritos por questionário de satisfação aos alunos e Encarregados de Educação garantindo um retorno de respostas superior a 75%	Setembro 2021	Dezembro 2022
	A2	Desenvolver no âmbito da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento e no decurso de cada ano letivo, o projeto a Voz do aluno	Janeiro 2022	junho 2022
AM2	A3	<ul style="list-style-type: none"> De forma a diminuir a taxa de desistência os diretores de turma devem acionar os mecanismos de alerta de forma atempada a fim de dissuadir os alunos e permitir encontrar medidas ajustadas às suas necessidades, quer pedagógicas, socioemocional ou socioeconómicas Preparar os alunos para a inserção profissional realizando um conjunto de sessões de “tutoring, mentoring e coaching” em conjunto com o SPO e outros atores. Em simultâneo através de painéis de discussão, proporcionar ao sector empregador dos respetivos cursos de EFP a funcionar em cada ano no Agrupamento, da existência de oferta desta mão-de-obra qualificada. Sensibilizar as entidades empregadoras para a necessidade de se ter de promover experiências e momentos de colocação em contextos de trabalho “placements”, fora dos períodos de FCT. Nesse sentido, fomentar a experiência de se ter momentos de contacto entre os alunos e as empresas durante o período de aulas aumentando o número de sessões técnicas em contexto de trabalho. Fazer o levantamento de módulos/UFCDs não concluídas, periodicamente e anualmente e concretizando-se na elaboração de um plano de recuperação em que alunos, encarregados de educação e professores se comprometem a desenvolver o trabalho necessário para concluir os módulos/UFCDs não realizados; Verificar o comportamento dos alunos dos cursos de EFP, através de uma análise das atas dos conselhos de turma Escrutinar os bons resultados académicos dos alunos dos cursos de EFP, tendo em conta os diplomas de mérito como forma de motivação dos alunos Promover o sucesso dos alunos com PEI nos cursos de EFP, estabelecendo novos ritmos de aprendizagem que permitam aos alunos consolidarem os seus conhecimentos e desenvolver as suas competências; Promover atividades que contribuam para a inclusão com sucesso dos alunos com PEI 	Setembro 2021	julho 2022
AM3	A4	<ul style="list-style-type: none"> Os diretores de turma devem assinalar no PT da respetiva turma, na coluna observações, o número de pais/EE atendidos pelos SPO Intensificar o relacionamento com os Encarregados de Educação aumentando a sua taxa de envolvimento no processo de formação e educação dos seus educandos e promover a necessária responsabilização destes pelo acompanhamento dos percursos formativos dos seus educandos. 	Setembro 2021	julho 2022
AM4	A5	<ul style="list-style-type: none"> O Coordenador dos cursos de EFP deve no final de cada ano letivo elaborar uma lista das ações de formação frequentadas pelos professores que lecionam estes cursos O CEFOPNA e o diretor do Agrupamento devem no final de cada ano letivo, dar conhecimento ao Coordenador dos cursos de EFP do mapa de formações propostas e realizadas onde participam docentes e não docentes do Agrupamento 	Julho de 2022	Dezembro 2022
AM5	A6	<ul style="list-style-type: none"> Implementar dinâmicas pedagógicas, assentes em práticas de maior interação na lecionação dos cursos de EFP Promover pelo menos um workshops por ano, específico da interação cursos de EFP e os desempenhos profissionais Promover um fórum, da pedagogia do trabalho projeto entre todos os professores que lecionam os cursos profissionais naquele ano letivo 	junho 2022	setembro 2022
AM6	A7	<ul style="list-style-type: none"> Criar uma lista de entidades protocoladas com o Agrupamento, por ano letivo Contabilizar e identificar o número de entidades que proporcionam a realização da FCT aos alunos dos cursos de EFP Analisar as atas para verificar da participação em mostras de oferta formativa Contabilizar e identificar os cursos que participam em concursos de organização externa 	setembro 2021	julho 2022

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos stakeholders internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

O sistema de garantia e qualidade dos cursos de EFP tornou-se para o Agrupamento de Escolas do Bonfim de Portalegre um referencial de grande importância estratégica, pelo apoio que presta na promoção e monitorização da melhoria contínua no funcionamento dos cursos profissionais. Além de se tornar num instrumento regulador processual, assume-se como elemento agregador de recursos e perspectivas, devido ao nível de representatividade que integram o ciclo de melhoria contínua (PDCA) promotor de um trabalho conjunto, de responsabilização do edificado, tornando-o num processo de co-autoria aos vários níveis de decisão/intervenção, seja de dimensão local ou mesmo global.

A partir da recolha e tratamento dos dados, posteriormente analisados de forma contextualizada com recurso a indicadores, o EQAVET, enquanto modelo avaliativo de referência, permite uma visão estratégica e visibilidade do processos formativos, refletindo-se nas tomadas de decisão, através da especificação das melhorias consensualizadas. No fundo permite ir desenhando o processo de operacionalização do sistema de qualidade a implementar, constituindo-se como mais um desafio para o Agrupamento de Escolas do Bonfim, o qual sustenta a sua missão na qualidade dos resultados de aprendizagem, assente num conceito lato e abrangente de aprendizagem.

O EQAVET também transportou consigo maior atratividade e permitiu uma melhor oferta dos cursos, potenciando o ajustamento às necessidades regionais, tendo permitido trabalhar a eficiência da oferta, a qual se reflete na empregabilidade e/ou prosseguimento da formação por parte dos diplomados. O feedback sobre a satisfação dos stakeholders, quer internos quer externos, é tido em conta no processo de revisão. O planeamento da rede de oferta formativa por exemplo, tem respondido a solicitações dos stakeholders internos e externos, desde os alunos às parcerias empresariais ou institucionais, como tem tido em linha de conta metas definidas a nível europeu, nacional e regional emanadas a partir dos estudos de antecipação e necessidades da ANQEP e da CIMAA.

Todo o impacto que a pandemia trouxe no decorrer da COVID-19 teve na sociedade em geral e nas instituições de ensino em particular, repercussões que as obrigou a repensar abordagens pedagógicas e procedimentais, nomeadamente na integração do digital e da sustentabilidade. Ao longo do processo de integração foram reajustados diversos documentos estruturantes da instituição. Tal reajuste teve em conta não só as especificidades dos referenciais normativos e enquadramento legal, mas teve igualmente em conta o feedback das partes interessadas internas e externas relevantes para a nossa Organização. Os trabalhos foram coordenados pela Equipa EQAVET e assessorados pelo GEB, em estreita colaboração com a Direção e sempre que necessário são envolvidos colaboradores dos diversos departamentos da instituição.

Não obstante existirem variáveis de contexto e de sistema que dificilmente a entidade formadora terá capacidade de controlar e que, de forma determinante, se refletem nos indicadores contratualizados, aprez-nos constatar que estão a ser criadas condições internas que nos permitem perspetivar a gradual consolidação do processo de qualidade, embora não possamos ignorar os constrangimentos descritos ao longo do relatório, essencialmente a densidade populacional e as características regionais enquadradoras do tecido empresarial, como fatores de relevo na gestão das expectativas dos alunos/formandos que frequentam os cursos EFP, contribuindo de certo modo para a justificação da variabilidade direta ou indireta dos indicadores referidos anteriormente.

Portalegre, 18 de Março de 2022

Os Relatores

António Luís Rocha Sequeira

Paulo Jorge Fernandes de Matos

(Diretor do Agrupamento de Escolas do Bonfim)

(Responsável da Equipa EQAVET)