

RELATÓRIO DO OPERADOR

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Escola Secundária de Caldas das Taipas

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Rua Professor Manuel José Pereira, 611
4805-128 CALDAS DAS TAIPAS
secretaria@esct.pt
253 479 890

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

Celso Manuel Pereira Lima, Diretor
diretor@esct.pt
253 479 890

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.

A ESCT, pretendendo constituir-se como um espaço de conhecimento, de cultura, de pesquisa, de inovação e de criatividade e preocupada com a otimização dos recursos, o aumento da qualidade e a eficácia dos serviços, constituiu-se, ainda, como um espaço inclusivo onde prevalece o respeito pelas diferenças socioculturais e a promoção da solidariedade.

Desta forma, a ESCT tem como **missão** prestar um serviço público de qualidade à comunidade, privilegiando o ser uma escola inovadora, inclusiva, de referência local, onde se ensina e se aprende a responsabilidade e a solidariedade, se promove a realização escolar e profissional, mas também a pessoal, garantindo “**Consenso, Compromisso e Consistência**”.

Assim sendo e nesta linha, a sua **visão** é educar/formar cidadãos cada vez mais autónomos, responsáveis, cultos, solidários, comprometidos na construção de um destino comum e de um projeto social.

Para se colocar em prática a visão e a missão é necessário que a comunidade educativa se aproprie dos valores organizacionais que se consideram fundamentais para o cumprimento desse objetivo, especificamente: cidadania, disciplina, empreendedorismo, equidade, ética, excelência, inovação, integridade, justiça, qualidade, responsabilidade, rigor, solidariedade, transparência e valorização das pessoas.

O Projeto Educativo consubstancia o compromisso da ESCT na concretização dos objetivos gerais, definidos para o triénio em que vigora, e onde são definidas metas quantificáveis, bem como estratégias que permitam alcançar essas metas. Adicionalmente, são identificados os responsáveis não só pelo alcance das metas definidas, e pela implementação das estratégias apresentadas, como também pela monitorização e avaliação dos resultados.

Metas

Este projeto de intervenção tem como “maior” objetivo promover uma Cultura de Escola de Excelência, que preste o melhor serviço aos alunos – única razão da existência desta Escola. Assim, consideram-se como metas gerais a atingir:

- Melhorar o sucesso educativo nas suas vertentes de resultados académicos e de formação pessoal e social;

- Procurar a convergência entre os resultados internos e os resultados das provas finais e exames nacionais;
- Melhorar a coordenação e fomentar a articulação pedagógica entre escolas e ciclos;
- Desenvolver uma cultura de cooperação, que se evidencie no trabalho pedagógico, nas relações interpessoais e na ligação à comunidade;
- Contribuir para a melhoria de condições de trabalho que favoreçam o desenvolvimento pessoal e, por inerência, aumentem a qualidade do serviço público da educação;
- Fomentar a identidade e o sentimento de pertença à ESCT, valorizando aspetos da cultura existente e promovendo iniciativas que consolidem esse sentimento.

Linhas orientadoras da ação

Considerando o diagnóstico efetuado e as metas estabelecidas, definiram-se as seguintes linhas de atuação:

- Assegurar uma oferta educativa/formativa diversificada que possa ir ao encontro das necessidades e das expectativas das “populações”, tornando a ESCT numa escola inclusiva e atenta aos desafios do futuro;
- Incentivar uma maior implementação de projetos que contribuam para a/o:
 - Promoção da melhoria dos resultados escolares;
 - Redução do abandono escolar;
 - Promoção da disciplina;
 - Respeito pela diferença e pela diversidade;
 - Divulgação e apropriação de práticas e de metodologias inovadoras;
 - Motivação de todos os atores educativos;
 - Otimização dos recursos.
- Promover uma ESCT, enquanto espaço socioeducativo de e para todos, onde exista uma plena motivação para a contínua melhoria do desempenho individual e para uma constante procura de metodologias que contribuam para a melhoria dos resultados dos alunos;
- Consolidar uma ESCT ecológica e segura, desenvolvendo ações que concorram, também, para a melhoria de condições de trabalho de todos os intervenientes;
- Envolver todos os intervenientes na apropriação das causas da ESCT, num sentido de pertença, fomentando o trabalho individual e, acima de tudo, o trabalho colaborativo, numa ótica de partilha de informação, de divulgação de boas

práticas, de desenvolvimento de ações e de iniciativas que conduzam ao sucesso dos resultados escolares;

- Consolidar uma cultura de excelência, com humanismo, assente numa permanente autoavaliação, na monitorização e na implementação de estratégias que promovam uma contínua melhoria de processos e de resultados, envolvendo toda a comunidade educativa;
- Incentivar o desenvolvimento de formações que contribuam para a melhoria contínua de desempenho das funções de cada setor da ESCT;
- Fomentar, junto com os diversos órgãos, ações e iniciativas que contribuam para um aprofundamento da relação entre a ESCT e os Pais/Encarregados de Educação;
- Reestruturar todos os processos de comunicação interna e externa de forma a garantir uma mais eficaz e eficiente comunicação entre todos os atores da escola e entre estes e outros agentes educativos;
- Apostar numa autonomia que valorize a escola e os seus atores e que contribua para uma melhor otimização dos recursos humanos e financeiros, tendo como principal objetivo a melhoria contínua e a adoção de mecanismos que garantam a promoção do sucesso escolar;
- Garantir uma ESCT virada para o exterior, "livre das suas barreiras físicas", apostada numa plena e constante partilha de apoios, de informações, de saberes e de boas práticas, bem como capaz de estabelecer parcerias e protocolos com as diversas entidades.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INDICADOR 4A) – TAXA DE CONCLUSÃO EM CURSOS DE EFP

Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de conclusão e alcançar as respetivas metas, a ESCT definiu as seguintes estratégias de ação:

1. Reduzir o abandono escolar e o absentismo, através da definição de taxas máximas de desistência admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual;
2. Cumprir as metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo (PE), medidas através da taxa de conclusão de UFCD/Módulos realizados nas disciplinas; percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP e do alcance de uma média mínima da Formação em Contexto de Trabalho (FCT);
3. Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os

respetivos diretores de turma e nas atividades de carácter informativo e/ou lúdicas direcionadas para os mesmos;

4. Reforçar a articulação curricular, medida através dos Domínios de Autonomia Curricular (DAC's) realizados entre disciplinas, no sentido da diversidade e do reforço de competências aos alunos.

INDICADOR 5A) – TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP

Para alcançar este fim, a ESCT definiu as seguintes estratégias, que devem ser articuladas entre si:

1. Intensificar o relacionamento com as empresas, as sessões técnicas, as visitas de estudo, o estabelecimento de novas parcerias e o reforço das existentes, os convites para integrar o júri das provas de aptidão profissional;
2. Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT, através do tratamento e da análise da documentação referente à mesma;
3. Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores de ex-alunos, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do seu desempenho, para o constante alinhamento entre os conteúdos lecionados e as competências adquiridas na escola com as reais necessidades do mercado de trabalho (ver indicador 6b3);
4. Recolher sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em sede de Conselho Consultivo Pedagógico, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos;
5. Realizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF) ou por outras entidades/instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.

INDICADOR 6a) – UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de concretizar as metas referidas, a ESCT delineou as seguintes estratégias:

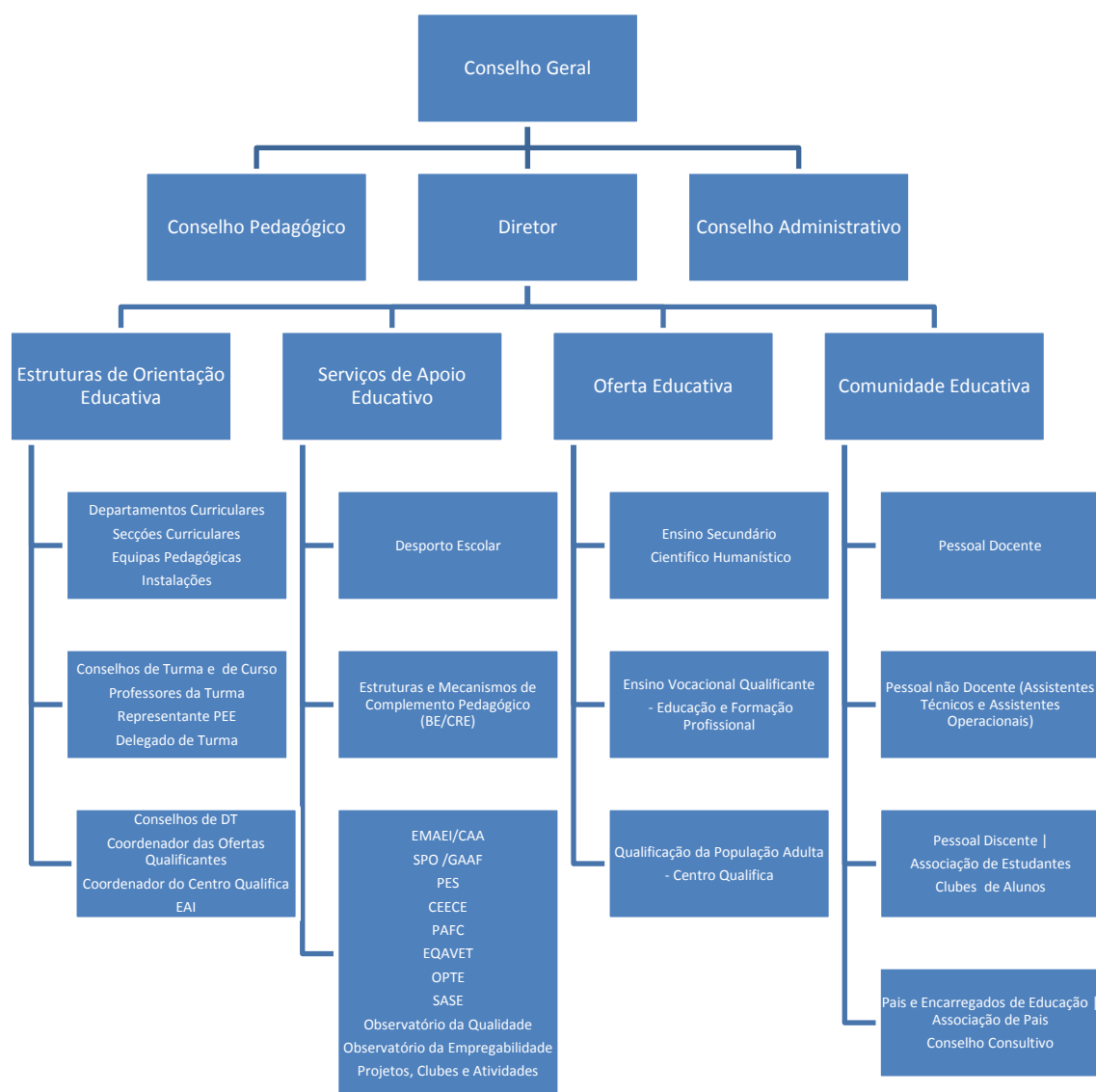
1. Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade;
2. Recorrer ao apoio do Observatório da Empregabilidade como suporte de encontro entre a oferta e a procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais;
3. Intensificar a relação da escola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

INDICADOR 6b3) – UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de concretizar as metas referidas, a ESCT delineou as estratégias a seguir identificadas, de forma a incrementar o grau de satisfação dos empregadores:

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

1.5 Inserir o organigrama da instituição.



A Escola Secundária de Caldas das Taipas 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 n.º 137/2012, de 2 de julho) e, enquanto tal, apresenta-se dotada de Regulamento Interno que se articula organicamente com o Projeto Educativo e o 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 a 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 um Adjunto. O Diretor, enquanto responsável pela gestão pedagógica da Escola e 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: as alterações ao regulamento interno; os planos anual e plurianual de atividades; o relatório anual de atividades; as propostas de celebração de contratos de autonomia; a definição do regime de funcionamento da Escola; o projeto de orçamento, em conformidade com as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Geral; planear e assegurar a execução das atividades no domínio da ação social escolar, em conformidade com as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Geral, e 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. Tem, ainda, como função: superintender na constituição de turmas e na elaboração de horários; distribuir o serviço docente e não docente; propor os candidatos ao cargo de Coordenador de Departamento Curricular e designar os Diretores de Turma; gerir as instalações, espaços e equipamentos, bem como os outros recursos educativos; 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 e dirigir superiormente os Serviços Administrativos, Técnicos e Técnico-pedagógicos.

O **Conselho Pedagógico** é o órgão de coordenação e de supervisão pedagógica e orientação educativa da Escola, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e do 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 a 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 de Clubes.

O **Observatório da Qualidade** é o órgão responsável pelo processo de recolha de informação, utilizadas as diversas fontes disponíveis, tais como questionários, programa informático, etc., de acordo com o calendário definido; pelo tratamento dos dados e a elaboração de relatórios. Participa na preparação da divulgação dos resultados e na definição de novas metas e procedimentos.

O **Observatório da Empregabilidade** é uma valência a criar pela ESCT para assegurar mecanismos de observação regular da inserção socioprofissional dos diplomados da ESCT, promovendo a sua empregabilidade através da sistematização, da análise e da divulgação de informação direta ou indiretamente relacionada com o percurso profissional dos diplomados.

A **Equipa Pedagógica do Ensino Profissional** é formada pela **Coordenadora dos Cursos Profissionais**, pelos **Diretores de Curso**, pelos **Professores do Ensino e Formação Profissional** e pelos **Orientadores da FCT e da PAP**.

A **Coordenadora dos Cursos Profissionais** supervisiona e acompanha todo o processo desenvolvido pelos Diretores de Curso em articulação com o Diretor; reúne com os Diretores de Curso, pelo menos duas vezes ao ano e sempre que a situação o justifique, e com os Orientadores da FCT e da PAP, pelo menos uma vez ao ano e sempre que a situação o justifique, e 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 tecnológica. 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 tecnológica; 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 tutor 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; preencher, mensalmente, o mapa das horas de formação e entregá-lo, depois de preenchido, nos Serviços de Administração Escolar, extraído automaticamente do programa informático e conferido 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; celebrar os contratos de formação com os alunos; atualizar mensalmente o cronograma geral do curso no ficheiro informático, de acordo com os registos do programa informático; assegurar a organização e arquivo de documentação nos dossiês de disciplina/aluno e 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 Curricular 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 dos serviços existentes na comunidade escolar, mantendo os alunos informados da sua existência; analisar as candidaturas a subsídios escolares e 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; entregar mensalmente nos Serviços de Administração Escolar um mapa com a recolha de faltas injustificadas dos alunos; apreciar situações de insucesso e propor a aplicação das medidas de apoio educativo consideradas mais ajustadas à situação detetada em articulação com o Conselho de Turma; acompanhar o processo de avaliação dos alunos, garantindo o seu carácter globalizante e integrador; comunicar à Direção a desistência de alunos, que deverá ser acompanhada de uma justificação do encarregado de educação com as razões da desistência do curso, e 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, de fichas e de termos; colaborar com o Diretor de Curso no sentido de otimizar o processo de ensino-aprendizagem; tratar dos problemas disciplinares da turma e verificar as condições de acesso à Prova de Aptidão Profissional.

O **Orientador de Prova de Aptidão Profissional (PAP)** é um docente da área tecnológica 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 à Coordenadora dos Cursos Profissionais a não sujeição da apresentação pública e defesa da PAP, sempre que a mesma não reúna os requisitos mínimos necessários e 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, sendo que 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 do ciclo de formação da sua disciplina, explicitando os módulos a lecionar em cada ano, sendo que esta planificação é feita no 10º ano ou nos restantes anos, apenas se houver alterações à planificação inicial; elaborar a planificação modular ou de UFCD anual, bem como a respeitante a cada módulo ou UFCD; lançar as classificações modulares finais ou de UFCD no programa informático, arquivando-a nos respetivos dossiês e nos Serviços de Administração Escolar; elaborar guias de aprendizagem e/ou textos de apoio nos casos em que seja necessário; colaborar 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/UFCD (entregar obrigatoriamente no início de cada módulo/UFCD); definir com os alunos os procedimentos a adotar para a recuperação dos módulos/UFCD 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.

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/Formandos (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	Técnico de Apoio à Infância	2,5	58	2	40	1,5	38
Curso Profissional	Técnico de Comércio	3	75	3	79	3	75
Curso Profissional	Técnico de Desenho e Construções Mecânicas	1	24	1	16	1	14
Curso Profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores	3	81	3	80	3	77
Curso Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	1	20				
Curso Profissional	Técnico de Multimédia	3	82	3	82	3	77
Curso Profissional	Técnico de Receção	1,5	21	0,5	4		
Curso Profissional	Técnico de Termalismo	2	49	2	51	1,5	42

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



- Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET



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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INDICADOR 4a) – OBJETIVOS

- 1) Reduzir o abandono escolar em 10% por triénio letivo, face ao ciclo de referência de 2014/2017 (25,56%). Reduzir a taxa de absentismo (alunos que ultrapassam o limite das faltas injustificadas não recuperadas/número total de horas de formação), reforçando os mecanismos de recuperação que a Escola utiliza, em 10% por triénio letivo, face ao ciclo de referência de 2014/2017 (não existem registos que evidenciem dados credíveis. Este valor será objeto de cálculo no ciclo 2017/2020).
- 2) Aumentar a taxa de conclusão por ciclo formativo de forma gradativa (de 60,35% no ciclo de 2104/2017 para 63% no ciclo formativo 2017/2020, para 66% no ciclo formativo 2018/2021 e 69% no ciclo formativo 2019/2022), 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).
- 3) Melhorar o relacionamento com os encarregados de educação, atingindo, pelo menos, a meta de 1 ou 2 contactos por encarregado de educação por triénio e realizar, pelo menos, 1 atividade anual direcionada aos encarregados de educação.

INDICADOR 5a) – OBJETIVOS

- 1) Melhorar o relacionamento com as empresas, através de aulas com sessões técnicas, de visitas de estudo, do estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, de convites para integrar o júri de provas de avaliação profissional, da colocação dos alunos em FCT e do desenvolvimento de projetos conjuntos, realizando, pelo menos, 2 sessões técnicas/atividades por oferta qualificante, 1 visita de estudo a empresas por oferta qualificante e estabelecendo, pelo menos, 1 parceria com empresas por oferta qualificante.
 1. a) Manter as taxas de diplomados no mercado de trabalho e em prosseguimento de estudos (no ensino superior e em formação pós-secundária) nos valores atingidos no ciclo formativo de 2014/2017, respetivamente, 72,38% e 16,19%.
- 2) Continuar a auscultar as entidades que recebem os alunos em Formação em

Contexto de Trabalho, através do tratamento e da análise da respetiva documentação, aumentando a média atribuída nas avaliações de FCT em, pelo menos, 0,5 valores face à média do ciclo 2014/2017 (17 valores), para a generalidade das ofertas qualificantes.

3) Implementar a recolha de sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos, incrementar, pelo menos, 1 ponto forte e reduzir, pelo menos, 1 ponto fraco, em cada ciclo formativo, por aluno.

4) Dinamizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF) ou por outras entidades/instituições ligadas à integração no mercado de trabalho, realizando, pelo menos, 1 sessão de técnicas de procura de emprego e concebendo, por alunos de fim de ciclo de formação, os CV em Português e em Inglês.

INDICADOR 6a) – OBJETIVOS

1) Continuar a adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade em empresas/entidades relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluiu, uma vez que, nesta matéria, a Escola percecionou que a taxa de empregabilidade é baixa (apenas de 30,14% no ciclo de formação 2014/2017). Assim e depois de, junto das entidades de FCT, perceber a(s) causa(s) intrínsecas desta situação, nomeadamente saber se os alunos demonstram capacidade face às competências adquiridas, a ESCT pretende aumentar, de forma gradativa por ciclo formativo, aquela taxa (para 32% no ciclo formativo 2017/2020, para 33% no ciclo formativo 2018/2021 e 35% no ciclo formativo 2019/2022).

2. Implementar a recolha da informação relativa à capacidade dos alunos face às competências, através de inquéritos.

INDICADOR 6b3) – 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 uma reunião anual do Conselho Consultivo, bem como, pelo menos, uma sessão anual de técnicas de procura de emprego e elaborando, por alunos de fim de ciclo de formação, os CV em Português e em Inglês.

2) Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos, estabelecendo, pelo menos, 1 nova parceria por curso e por ano com entidades

empregadoras de ex-alunos, convidando, pelo menos, 2 entidades empregadoras de ex-alunos para visitarem a ESCT e convidando, pelo menos, 1 entidade empregadora para realizar uma sessão técnica.

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	outubro/2019	março/2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	outubro/2019	março/2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	fevereiro/2020	fevereiro/2020
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	fevereiro/2020	março/2020
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	fevereiro/2020	março/2020
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	fevereiro/2020	março/2020
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	novembro/2019	março/2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	fevereiro/2020	março/2020
Elaboração do Relatório do Operador	fevereiro/2020	março/2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	fevereiro/2020	março/2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	fevereiro/2020	março/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 A – PROJETO EDUCATIVO

Anexo B – RELATÓRIO ANUAL DE PROGRESSO 2018-2019

Anexo C – DOCUMENTO BASE EQAVET

Anexo D – PLANO DE AÇÃO

Anexo E – RELATÓRIOS DO BALANÇO DOS FINAIS DO ANO LETIVO 2018/2019 E DO PRIMEIRO PERÍODO LETIVO 2019/2020 DA EQUIPA DE AVALIAÇÃO INTERNA

Anexo F – PLANO ANUAL DE ATIVIDADES

Anexo G – REGULAMENTOS DO ENSINO PROFISSIONAL

NOTA: Estes anexos podem ser consultados na página oficial da escola através do link <http://www.esct.pt/sitiooficial/>

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 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 coligia todos os anos os resultados dos alunos por cada ciclo de formação, com base nos indicadores exigidos pelo POCH, uma vez que estes regulamentam o financiamento dos Cursos Profissionais em Portugal de acordo com o artigo 18.º da Portaria 60-A/2015, de 2 de março. Esta análise só não incidia sobre todos os indicadores atualmente exigidos pelo sistema EQAVET.

Após a análise dos documentos já elaborados pela Escola, nomeadamente os relatórios de balanço de final de ano, os relatórios da PAP/FCT e as 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.

A divulgação destes documentos estava prevista para o dia 30 de março, numa sessão pública, onde estariam presentes Professores, Alunos, Ex-alunos, Pessoal não docente, representantes dos Encarregados de Educação, Empresas, Associações e Instituições que colaboram com a Escola, mas, pela atual situação em que nos encontramos com o encerramento das escolas, foi adiada sem data definida.

A monitorização das metas e dos objetivos foi sendo feita dentro dos *timings* estabelecidos, tal como se encontra definido no Plano de Ação, assim como a operacionalização de todo o processo por parte de cada um dos responsáveis.

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 os 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, dos mecanismos de operacionalização, dos agentes e dos responsáveis pela operacionalização, dos indicadores de avaliação, dos *timings* e dos responsáveis pela avaliação, é também conhecido pelos *stakeholders* externos e internos. Acresce referir que os documentos EQAVET (Documento Base e Plano de Ação) resultaram de uma série de reuniões de trabalho entre os elementos da Equipa EQAVET e a empresa de consultadoria.

Realizam-se reuniões das equipas pedagógicas uma vez por período, onde se faz o balanço dos resultados por disciplina e são apontadas estratégias de forma a que não haja módulos em atraso, seguindo as orientações do Conselho Pedagógico.

Relativamente à decisão da oferta formativa, a Escola faz uma auscultação junto dos *stakeholders* externos (empresas e instituições) e *stakeholders* internos (alunos do 9º ano das escolas da área de influência) e 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 o facto de no Plano de Ação, para além da definição dos objetivos principais para cada indicador, se terem identificado as "metas a alcançar" para cada ciclo de formação, os recursos e os 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 dos Diretores de Turma, dos

Diretores de Curso, da Coordenadora do EFP e ainda no Relatório Anual de Atividades. Por sua vez, o Plano Anual de Atividades é avaliado uma vez por ano, dando lugar ao Relatório Anual de Atividades, no entanto este documento é objeto de reapreciação sempre que o Conselho Pedagógico aprova atividades singulares ou integradas em projetos.

Para além destes processos de autoavaliação referidos, anualmente, todos os Diretores de Curso, Diretores de 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 em 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 Diretores de 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 análise de eventuais desvios e definir ações no Plano de Melhoria, atuando precocemente.

A Escola tinha programado um conjunto de ações de formação/sensibilização para os professores, que permitiriam melhorar o desenvolvimento das suas competências enquanto profissionais, no entanto, devido à implementação do plano de contingência do COVID19, foi este plano objeto de suspensão temporária.

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 a colaboração com os *stakeholders* externos, os Professores da área tecnológica dos diversos cursos reforçam os seus conhecimentos, quer através do contacto que mantêm com as empresas da respetiva área que lecionam, quer pela participação em projetos, quer pela realização de sessões/técnicas, quer pelo

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 sua defesa, o seu contributo é fundamental para o desenvolvimento e o 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 analisar dados, nomeadamente sobre as taxas de desistência, as taxas de conclusão, de assiduidade, de aproveitamento escolar (módulos não realizados), de 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, ainda que o universo tenha sido muito reduzido.

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 o mesmo se verifica efetivamente, sendo o envolvimento dos *stakeholders* internos mais evidente e mais próximo comparativamente ao dos 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 e 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 a 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 serão 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 FCT e na apresentação e defesa das PAP pelos elementos do seu júri, constituído por 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, do Diretor de Curso, do Orientador de PAP e de 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 oficial 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 de Departamento Curricular, onde serão analisados os resultados das metas definidas no Documento 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 as Estruturas de Coordenação da Escola, desempenho da qualidade pedagógica dos Professores e autoavaliação. Os resultados destes inquéritos são analisados no Conselho Pedagógico, nos Conselhos de Turma e dado a conhecer aos Professores.

No final de cada trimestre, o Conselho de Turma avalia os resultados alcançados, identifica os problemas e define as 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 contribuam 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.

III. Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

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

IV. 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.

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 a Escola Secundária de Caldas das Taipas, 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, determinaram-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.

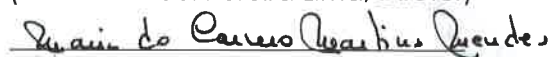
Pretende-se que todos os stakeholders se envolvam cada vez mais no Processo de Certificação da Qualidade, não ficando apenas à responsabilidade dos Professores, construindo uma nova cultura da qualidade.

Caldas das Taipas, 30 de março de 2020

Os Relatores



(Celso Manuel Pereira Lima, Diretor)



(Maria do Carmo Martins Mendes, Responsável da qualidade)

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 apresenta o diagnóstico relativo às turmas do triénio 2014-2017 e a evolução dos ciclos de formação 2017/2020 e posteriores, tendo sempre em conta os indicadores para a implementação do sistema de certificação da qualidade EQAVET.

A metodologia adotada baseou-se sempre na análise e na comparação das metas definidas para cada indicador a partir da situação-base, o triénio 2014-2017, e se estes foram ou não superados, de forma a definir estratégias/tarefas para melhorar os resultados.

Assim, as taxas percentuais de todos os indicadores foram apuradas a partir da análise dos resultados das turmas do triénio 2014/2017. Para o indicador 4º9 recorremos a dados históricos existentes em bases de dados da escola. Para os indicadores 5a) e 6a), decorrente da ausência de elementos, os resultados do estudo de empregabilidade, encontram-se sustentados pela aplicação dos inquéritos realizados em fevereiro de 2020.

Em função dos resultados apurados, verificou-se que, no caso do indicador 4a), a taxa de conclusão se fixou nos 60,35%, percentagem que pretendemos melhorar, apesar de todas as dificuldades que se anteveem. Isto porque, não obstante as estratégias levadas a cabo pela escola, constata-se por vezes que, quando um aluno atinge a maioridade, por razões inerentes, na maioria dos casos associadas a contextos sociais desfavorecidos, a opção destes alunos orienta-se para o ingresso no mercado de trabalho, ou, nos casos de início do ciclo de formação, o formando reformula o seu percurso de formação para outro cursos ou área de formação.

Relativamente ao indicador 5a), os resultados (88,57%) demonstram uma excelente articulação entre a rede de oferta formativa da escola e as necessidades do mercado de trabalho, dado este absorver a maioria dos alunos que obtém qualificação profissional na ESCT. Caberá, ainda, referir que este indicador agrega os alunos cuja opção foi o prosseguimento de estudos o que de alguma forma nos impele para uma

necessidade cada vez maior de proporcionar competências técnicas científicas e pedagógicas mais abrangentes de modo a criar requisitos formativos não só de visão profissional direta, mas que abra os horizontes para uma formação ao longo da vida de nível superior.

O indicador 6 a) indica que a percentagem de diplomados que completaram um curso e que estão colocados em profissões ou atividades diretamente relacionadas com a área de formação que concluíram foi de 30,14%. Este indicador pode ser interpretado por duas vertentes, por um lado se olharmos para a área de formação direta, podemos referir que o valor determinado é baixo face aos objetivos subjacentes à criação desta oferta formativa, por outro, dados o facto da maioria dos alunos se encontrarem em profissões ou atividades divergentes da sua área de formação, poderá ser interpretado como valência de competências transversais, proporcionadas em formação, que lhes permitiu ingressar no mercado de trabalho em setores que por vezes importam em ganhos para o aluno, no início do seu percurso profissional.

Sobre indicador 6 b3) podemos referir que, pelo valor determinado de 98,3%, estamos perante uma percentagem de empregadores que se sentem plenamente satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP na ESCT. Cabe, contudo, referir que o valor anteriormente descrito se reporta a uma amostra pouco representativa (16,4% do universo inquirido). A equipa EQAVET decidiu, face aos indicadores apurados anteriormente, aplicar o princípio da prudência e reformular os objetivos para este indicador para níveis alocados ao intervalo de 85% a 95%, indicadores estes que nos permitirão solidificar níveis de confiança crescente e mais estáveis.

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 – Redução do abandono escolar (meta parcelar intermédia do indicador 4)	O1	O objetivo é reduzir a taxa de abandono escolar na Escola, em 10% por triénio letivo, face ao ciclo de referência de 2014/2017.
AM2	Indicador 4 – Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo	O2	Recolher os dados consensualizados com os stakeholders 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 – Percentagem de empregabilidade dos alunos diplomados mercado de trabalho	O4	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 realizar, pelo menos, uma reunião do Conselho Consultivo.
AM4	Indicador 5 – Intensificação do relacionamento com as Empresas e/ou Instituições	O1	A escola pretende intensificar o relacionamento com as empresas, através de aulas com sessões técnicas, de visitas de estudo, do estabelecimento de novas parcerias e do reforço das existentes e os convites para integrar o júri das provas de aptidão profissional.

AM5	Indicador 5 – Recolha das sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em relação às competências a melhorar/ desenvolver pelos alunos	O4	Sistematizar numa base de dados todas as parcerias e perceber os eventuais contributos das empresas.
AM6	Indicador 6a – Percentagem de alunos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o Curso/Área de Educação e Formação	O1	O objetivo é adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade, incrementando em 0,5 valores a avaliação final de FCT.
AM7	Indicador 6b3 – Número de simulação de entrevista e elaboração do CV 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 realizar pelo menos uma sessão anual de técnicas de procura de emprego e elaborar, por alunos de fim de ciclo de formação, os CV em Português e em Inglês.

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 os Diretores de Curso devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição do empenho e do 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, realiza-se a sua triagem através de requisitos, caso contrário esta não será viável.	01/09/2019	31/07/2020 (*)
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.	01/09/2019	31/07/2020 (*)
AM3	A3	No sentido de aumentar a taxa de empregabilidade dos alunos diplomados , a Escola recolherá de forma sistematizada sugestões e/ou recomendações	01/09/2019	31/07/2020 (*)

		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, as mesmas 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.	01/09/2019	31/07/2020 (*)
AM5	A5	A Escola recolherá 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.	01/09/2019	31/07/2020 (*)
AM6	A6	No sentido de aumentar a taxa de empregabilidade dos alunos em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação , a Escola trabalhará com os alunos ferramentas (currículo vitae, portefólios,...) e técnicas de procura de emprego facilitadoras desse ingresso. A Escola também sensibilizará os <i>stakeholders</i> externos para a	01/09/2019	31/07/2020 (*)

		necessidade de arriscarem na oferta do primeiro emprego dos alunos, uma vez que o <i>feedback</i> obtido por parte das empresas tem sido bastante positivo.		
AM7	A7	A Escola levará a cabo um conjunto de estratégias que passam por criar momentos de simulação de entrevista e de elaboração de curriculums vitae, para cada turma finalista.	01/09/2019	31/07/2020 (*)

(*) Estes procedimentos replicam-se todos os anos para os outros ciclos de qualidade, que coincidem com o ano letivo a que a ESCT está legalmente vinculada.

4. 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 Conselho de Turma e de Conselho de 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 12º 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.

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

Como garante da transparência do sistema de garantia da qualidade, os resultados deverão ser publicitados junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade.

A estratégia de comunicação e de divulgação dos resultados alcançados será realizada nos Conselhos de Turma/Curso, na Reunião Geral de professores (até 30 de setembro, de cada ano letivo), na página institucional da Escola Secundária de Caldas das Taipas, no Facebook e afixada nos placares, em local visível pela comunidade escolar. Deste modo, será possível proceder à divulgação dos resultados junto de

alunos, de professores, de encarregados de educação, de trabalhadores, da comunidade educativa e de qualquer elemento do público em geral que possa ter interesse em conhecer estes dados.

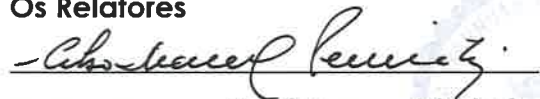
Os documentos que serão divulgados para o público em geral, para além do Projeto Educativo de Escola e do Relatório de Atividades, são o Documento Base, o Balanço Anual, o Plano de Ação e o Plano de Melhoria, com o respetivo planeamento.

A divulgação dos resultados alcançados será realizada no Conselho Geral, no Conselho Pedagógico, nos Departamentos e na Página Oficial institucional da Escola Secundária de Caldas das Taipas. Também serão divulgados por email aos parceiros externos, solicitando feedback e uma reflexão.

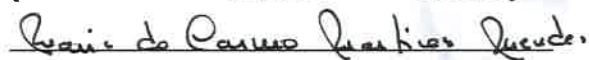
6. Observações (caso aplicável)

Caldas das Taipas, 30 de março de 2020

Os Relatores



(Celso Manuel Pereira Lima, Diretor)



(Maria do Carmo Martins Mendes, Responsável da qualidade)

Anexo 2 - Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento Critério de Qualidade O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> 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 de desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas - O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao 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
------------------------------	--

	Práticas de gestão da EFP		Crítérios 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	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.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP	S
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.		P
	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	
	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.		P

Os indicadores selecionados	16	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.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	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		Crítérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	Crítérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação C5. Diálogo	S

Envolvimento dos stakeholders internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	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 stakeholders 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	
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
				C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
1	Acordo de Parceria Portugal 2020 Estratégia Europa 2020 Programa Operacional de Capital Humano	União Europeia (EU) Governo de Portugal (GP) EU e GP	https://www.portugal2020.pt https://www.poch.portugal2002.pt	C1P1, C6T3
2	Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2008			
3	Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009	Conselho da União Europeia Parlamento Europeu		
4	Decreto-lei 92/2014, de 20 de junho			
		Governo		
	Circular Normativa nº 4/ANQEP/2018, 22/02/2018	ANQEP	https://www.anqep.gov.pt	

5				
6	Projeto Educativo da Escola	Direção	https://www.esct.pt https://www.facebook.com/escolasectaipas https://www.instagram.com/escola_sec_taipas/	C1P1 a C1P4, C5T1, C6T1 e C6T3
7	Documento Base	Equipa EQAVET	https://www.esct.pt https://www.facebook.com/escolasectaipas https://www.instagram.com/escola_sec_taipas/	C1P1 a C1P4, C5T1 a C5T3, C6T1 a C6T3
8	Plano de ação -EQAVET	Equipa EQAVET	https://www.esct.pt https://www.facebook.com/escolasectaipas https://www.instagram.com/escola_sec_taipas/	C2I1 a C2I3, C5T1 a C5T2, C6T1 a C6T3
9	Relatório do Operador	Equipa EQAVET	https://www.esct.pt https://www.facebook.com/escolasectaipas https://www.instagram.com/escola_sec_taipas/	C3A1 a C3A4, C5T1 a C5T2, C6T1 a C6T3
10	Plano Anual de Atividades/Relatório de anual atividade	Equipa de PAA	https://www.esct.pt https://www.facebook.com/escolasectaipas https://www.instagram.com/escola_sec_taipas/	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3, C3A1 a C3A4
11	Atas dos Conselhos de Turma/Curso	Diretores de Turma/Curso		C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3, C3A1 a C3A4

	Atas das Equipas Pedagógicas Atas de Departamento	Professor Responsável Coordenador de Departamento	Inovaralunos Serviços de administração escolar	
12	Atas das reuniões com Encarregados de Educação	Diretores de Turma	inovaralunos	C3A4, C5T1
13	Relatório de nível de satisfação dos encarregados de educação	Equipa EQAVET	Envio por email	C3A4, C4R1 a C4R3, C5T1 e C5T2
14	Protocolos com as empresas e instituições	Ambas as Entidades signatárias	Arquivo nos dossiers	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3,
15	Grelha de avaliação do tutor e registo de avaliação final de FCT	Professores orientadores d FCT e monitores	Arquivo nos dossiers	C3A1 a C3A4
16	Relatório sobre o grau de satisfação das empresas envolvidas em FCT	Equipa EQAVET	Envio por email	C3A4, C5T1
17	Relatório do balanço final do período, do coordenador do EP	Coordenador do EP	Arquivo nos dossiers	C3A2 a C3A4, C5T1 a C5T2.
18	Cronograma	Coordenador do EP Diretores de Curso	Arquivo nos dossiers	C1P1
19	Relatório sobre os inquéritos aos diplomados relativos ao percurso pós-formação	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers	C3A4, C4R1 a C4R3, C5T1 e C5T2

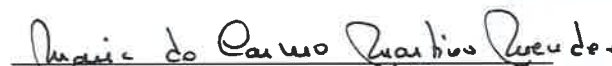
20	Plano de formação	Diretor de Curso Orientadores de FCT Monitores das empresas	Arquivo nos dossiers	C1P2 e C1P4, C2I2, C5T1 e C5T2, C6T1
21	Levantamento das necessidades de formação	Direção/ Coordenador da formação	Arquivo nos dossiers	C2I3, C6T1
22	Registo da formação frequentada: Programas das sessões/seminários Lista de presenças Certificados	Direção/ Coordenador da formação	Arquivo nos dossiers	C2I3
23	Relatório de autoavaliação	Docentes	Serviços de administração escolar	C3A1 a C3A4, C4R2 e C4R3, C6T1 a C6T3
24	Relatório de avaliação docente, infraestruturas e autoavaliação do aluno	Direção	Serviços de administração escolar	C3A1 a C3A4, C4R2 e C4R3, C6T1 a C6T3
25	Pautas finais do curso	Diretores de curso	Serviços de administração escolar	C3A1
26	Plano de Melhoria	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers https://www.esct.pt https://www.facebook.com/escolasectaiipas https://www.instagram.com/escola_sec_taiipas/	C1P2 e C1P4, C4R1 e C4R3, C5T1 e C5T2, C6T1 a C6T3.

Observações

Caldas das Taipas, 30 de março de 2020

Os Relatores


(Celso Manuel Pereira Lima, Diretor)


(Maria do Carmo Martins Mendes, Responsável da qualidade)