
Processo de alinhamento com o quadro EQAVET

Documento base

Rua Delfim de Lima, Apartado 512
4405-701 Vila Nova de Gaia secretaria.geral@agrcanelas.edu.pt
227169750/227116852

Diretor: Artur Manuel Lourenço da Silva Vieira
artur.vieira@agrcanelas.edu.pt

Índice

Introdução	3
Primeira parte.....	4
Natureza da instituição e contexto.....	4
Missão e Visão da Instituição	5
Organigrama	7
Tipologia dos <i>stakeholders</i> relevantes para a instituição	8
Identificação da atual oferta de educação e formação profissional de nível 4 para jovens.....	8
Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET.....	8
Segunda parte	11
Justificação da oferta de educação e formação profissional face às necessidades/tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional	11
Identificação dos objetivos estratégicos para a qualidade da oferta de educação e formação profissional e das metas a atingir	12
Identificação dos <i>stakeholders</i> internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional (responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento)	15
Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade no quadro da instituição	18
Definição dos indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta EFP (identificação dos indicadores em uso, a criar e/ou a ajustar)	19
Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores	21
Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, tendo em conta as quatro fases do ciclo de qualidade....	23
Identificação dos mecanismos de controlo e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional	24
Metodologia para análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e para a definição das melhorias a introduzir na gestão da educação e formação profissional, em colaboração com os <i>stakeholders</i>	25
Identificação do modo de apresentação das conclusões da autoavaliação e dos respetivos mecanismos de divulgação	26

Introdução

Elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, este documento procura orientar a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional ministrado no Agrupamento de Escolas de Canelas (AEC).

Contém, assim, as orientações gerais das mudanças em curso neste estabelecimento de ensino e, ao mesmo tempo, firma o compromisso da escola com a qualidade da oferta do ensino profissional.

A sua estrutura é composta pela contextualização do sistema de garantia de qualidade alinhado com o quadro EQAVET e pelo mapeamento da situação atual do Agrupamento de Escolas de Canelas no que respeita aos indicadores a serem trabalhados, bem como à definição de metas a atingir.

Deste modo, os intervenientes no processo de ensino e formação do Agrupamento de Escolas de Canelas têm acesso a um documento de orientação e a uma importante ferramenta com vista à melhoria constante dos resultados.

Primeira parte

Natureza da instituição e contexto

O Agrupamento de Escolas de Canelas resulta da agregação de um conjunto de unidades educativas distribuídas por cinco freguesias do concelho de Vila Nova de Gaia, no distrito do Porto.

A escola-sede deste Agrupamento situa-se na freguesia de Canelas. No mesmo edifício, além dos serviços de administração e gestão, estão o primeiro, segundo e terceiro ciclos do ensino básico e o ensino secundário.

As escolas básicas do 1º ciclo e jardins de infância (EB1/JI) do Curro e de Megide, o JI de Ribes e a EB1 da Lagarteira estão também instalados na freguesia, muito embora funcionando em edifícios autónomos e não muito distantes da escola-sede. Os restantes jardins de infância e escolas de primeiro ciclo deste Agrupamento estão instalados nas freguesias de Gulpilhares e Valadares, Mafamude e Vilar do Paraíso, Perosinho e Serzedo e Vilar de Andorinho.

A EB1/JI do Monte, a 2,2 quilómetros da escola-sede, está sediada na união de freguesias de Gulpilhares e Valadares, localizadas a oeste do concelho de Vila Nova de Gaia. A EB1 de Laborim de Baixo, a 3,3 quilómetros da escola-sede, fica na zona limítrofe de Mafamude e Vilar do Paraíso, pertencente à união de freguesias do centro da cidade de Gaia. A EB1/JI de Brandariz, a 2,4 quilómetros da escola-sede, a EB1/JI do Alquebre, a 2,7 quilómetros da escola-sede, a JI de Loureiro 1 e a EB/1 de Loureiro 2, a 3,2 quilómetros da escola-sede, estão implantadas na união de freguesias de Perosinho e Serzedo. Finalmente, a EB1/JI da Serpente (a 2,2 quilómetros da escola-sede) situa-se num dos extremos de Vilar de Andorinho, freguesia que estabelece fronteira com o centro da cidade de Gaia.

Estas freguesias eram, tradicionalmente, ligadas à agricultura. Todavia, hoje, a maior parte dos seus residentes desempenha atividades na área da indústria, construção civil, comércio e serviços. A instalação progressiva de empresas um pouco por todo o concelho de Gaia (e particularmente nas freguesias em questão) levou à criação de postos de trabalho e ao desenvolvimento local; ergueram-se prédios e moradias e muitas foram as famílias, oriundas de outras partes do concelho e de outras regiões e sem raízes na comunidade local, que escolheram estas freguesias para viverem. Com o aumento da população, surgiram também vários bairros sociais.

Nos últimos anos, por outro lado, o fluxo migratório afetou esta região, sobretudo pelo número de pessoas que buscaram, noutros países da comunidade europeia, melhores condições de vida. Estas modificações económicas, demográficas e sociais têm repercussões acentuadas no meio envolvente e levaram à alteração da sua imagem tradicional, como se a comunidade local se tivesse descaracterizado nos últimos anos, ou, simplesmente, adquirido uma nova fisionomia, com implicações evidentes na relação com a escola.

No que diz respeito às qualificações dos pais e encarregados de educação, os dados apontam ainda para níveis baixos - apenas uma pequena percentagem tem habilitações académicas de nível superior.

A vasta área suburbana que integra este Agrupamento apresenta índices de desenvolvimento marcados pela cobertura da rede de distribuição de água, tratamento de águas residuais e recolha regular e seletiva de resíduos, instituições de saúde (centros de saúde e farmácias), transportes coletivos e boas acessibilidades rodoviárias.

As instituições artísticas, culturais e desportivas implantadas nas cinco freguesias que envolvem o Agrupamento são variadas, o que torna a cultura e o desporto mais próximos das pessoas. Assim se promovem junto das crianças, jovens e adultos experiências artísticas, desportivas e de lazer, divulgando as tradições e o património cultural e artístico e intervindo até na área da saúde e bem-estar.

Não obstante a sua vocação, estas instituições têm sido importantes aliados da Escola na concretização de uma vontade comum que é a elevação do nível cultural dos nossos alunos e respetivas famílias.

O funcionamento do ensino articulado de música e a existência de vários protocolos com associações desportivas são disso exemplo. Criar parcerias e proximidades, fomentar a interação sistemática entre estes organismos e a Escola é uma prioridade.

A oferta formativa do Agrupamento obedece não apenas aos impositivos legais e às determinações da tutela (principalmente no que diz respeito ao ensino profissionalizante), bem como aos recursos materiais e humanos da instituição e também às escolhas dos alunos e suas famílias. O ensino pré-escolar, o ensino regular básico e secundário, nomeadamente o ensino profissional, bem como outros percursos alternativos, constituem, genericamente, o conjunto de opções formativas que esta instituição escolar disponibiliza à comunidade.

Missão e Visão da Instituição

Aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e a viver com os outros, aprender a ser – eis os quatro pilares da educação enunciados no relatório dirigido à UNESCO pela Comissão Internacional Sobre a Educação para o Século XXI.

Nesta perspetiva, reforça-se a conceção abrangente da educação – responsável máximo pelo desenvolvimento integral da pessoa (“espírito e corpo, inteligência, sensibilidade, sentido estético, responsabilidade pessoal, espiritualidade”) – e o papel da Escola como espaço privilegiado da ação educativa, polo dinamizador e educador da sociedade e da criança e do jovem dentro dessa sociedade.

Concebida como um todo, entendida na sua abrangência, a educação deve assentar, pois, nestes princípios básicos que a enformam. Aprender a conhecer será desenvolver o gosto pelo conhecimento e pela descoberta, estruturado em conteúdos gerais e abrangentes; será aprimorar o discernimento e a curiosidade intelectual e estimular o sentido crítico; será “aprender a aprender, exercitando a atenção, a memória e o pensamento” e estendendo esse prazer de conhecer a todas as etapas da vida.

Aprender a fazer “está estritamente ligado à questão da formação profissional”, porque os conhecimentos deverão ser postos em prática, aplicados em novas situações, quer em contexto de ensino quer em contexto profissional. Aprender a viver com os outros será, necessariamente, aprender a linguagem da não-violência e da tolerância, aprender a respeitar as diferenças e a combater “os preconceitos geradores de conflitos”. Aprender a ser, porque, visando o desenvolvimento integral do ser humano, a educação terá sempre como fim último a formação de mulheres e homens responsáveis, conscientes e livres.

É precisamente para a realização deste projeto educativo global que a Escola – espaço de ação educativa – é chamada e é nessa realização que vamos encontrar a sua verdadeira missão. “Nada pode substituir o sistema formal de educação, que nos inicia nos vários domínios das disciplinas cognitivas. Nada substitui a relação de autoridade, mas também de diálogo, entre professor e aluno. Cabe ao professor transmitir ao aluno o que a Humanidade já aprendeu acerca de si mesma e da natureza, tudo o que ela criou e inventou de essencial.”

Na prática, que ações cabe à Escola desenvolver para que esta ampla missão de educar seja cumprida?

Com certeza que lhe caberá combater o abandono e incentivar a frequência do ensino superior. Isto significa que a Escola deverá criar condições para que todas as crianças e jovens vejam aí a alternativa segura à construção do seu futuro, integrando os menos familiarizados com a cultura escolar. Terá de criar oportunidades para que todos aprendam, porque não podemos ter crianças excluídas. E é também por isso que lhe cabe a tarefa de proporcionar às crianças e jovens com necessidades educativas especiais um ensino realmente inclusivo, que não escamoteie as suas características, mas que lhes dê espaço para interagir, desenvolver competências sociais,

consolidar a sua autonomia e, se possível, preparar para a vida.

Competirá à Escola proporcionar a todos os alunos um ensino de qualidade, melhorando os níveis de aprendizagem, desenvolvendo talentos e competências, o livre pensamento, a imaginação e a criatividade, o sentido estético.

Da mesma forma, terá de ter um papel preponderante na transmissão dos valores humanos (respeito, verdade, tolerância, responsabilidade, autoestima, cooperação, fraternidade, sentido de justiça), ajudando no desenvolvimento global das crianças e dos jovens. A Escola terá de criar condições para que os seus alunos cresçam em conhecimento, em cultura e em integridade e responsabilidade, preparando-os para as exigências de um mundo globalizado, tornando-os capazes de se adaptarem à flexibilidade laboral, de se integrarem nos mais diversos contextos sociais e de trabalho, em qualquer parte do mundo.

Isto tudo porque o desenvolvimento social e o crescimento humano estarão sempre dependentes de um ensino de qualidade e de uma educação humanizada.

Facilmente se compreende que, no contexto da sociedade atual, a dimensão educativa se reveste de uma tal exigência que, debruçando-se sobre si própria e projetando o seu olhar sobre o meio que a rodeia, cada instituição escolar precisa de se assumir parte integrante desta ação de educar no século XXI, traçando o seu caminho, o seu rumo, a partir dos princípios universais ditados para a educação.

É também esse o caminho, é esse o rumo traçado, neste documento, pelo Agrupamento de Escolas de Canelas, instituição com identidade própria e, simultaneamente, pedaço desse corpo que é a Escola portuguesa. A partir da leitura, da reflexão e da síntese das necessidades, aspirações, potencialidades e características da comunidade em que se insere e sem esquecer a missão global que compete à educação neste século, a nossa Escola procura encontrar a sua orientação, desenhar o caminho a seguir, descobrir e assumir a sua missão, emergindo, por fim, como:

- uma escola que privilegie o prazer de aprender, que desenvolva a curiosidade intelectual, que faça a apologia da cultura e do conhecimento como garantes da formação de cidadãos envolvidos com a vida social, cultural e económica do país e do mundo - “Convém oferecer às crianças e aos jovens todas as ocasiões possíveis de descoberta e de experimentação – estética, artística, desportiva, científica, cultural e social”.

- uma escola que promova um ensino de exigência e aprendizagens de qualidade, que descubra e avise os talentos de cada uma das suas crianças e jovens.

- uma escola solidária que reconheça a heterogeneidade, as diferenças, as particularidades, que as respeite e as potencie. Perante um grupo significativo de alunos que olha a escola como uma imposição externa, para a qual não apresenta aspirações nem expectativas, a resposta terá de ser a integração e a solidariedade. Acreditamos que é numa escola plural - embora defensora de uma cultura dominante - que não pode ignorar a confluência de subculturas, que teremos de projetar a nossa ação educativa. Essa ação terá de passar pela construção de uma escola solidária, que diagnostica as dificuldades dos seus alunos de forma a trabalhar a partir delas e reconhece as suas capacidades e as potencia. E é nessa convivência, no diálogo entre as dificuldades e as potencialidades dos nossos alunos que os ajudamos a ser melhores. Ninguém aprende sozinho, quanto mais solidária e partilhada, melhor a escola se torna.

- uma escola que alimente a autoestima, valorizando o que cada aluno é capaz de fazer, para o levar, depois, ao confronto com o que não é ainda capaz, incentivando-o a progredir a partir da superação daquilo que o limita.

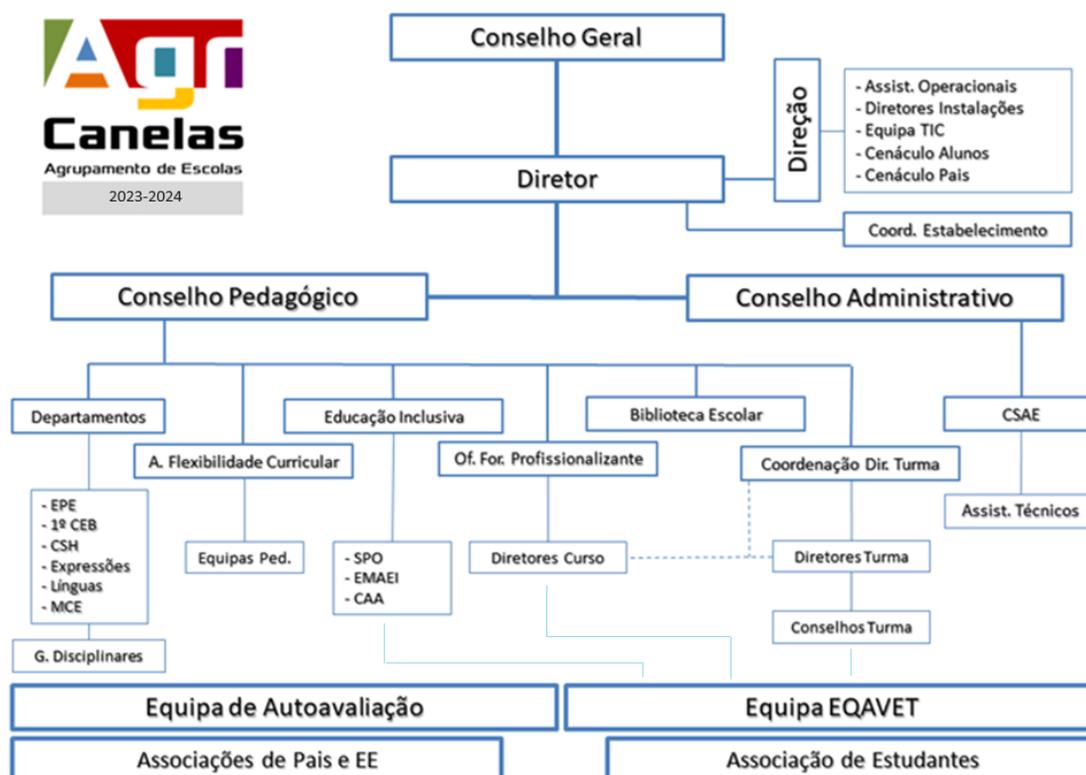
- uma escola segura, que escolha para cada ação, cada gesto e cada projeto a linguagem da não-violência, que fomente a responsabilidade pessoal e social, que favoreça a tolerância e o respeito pelo Outro, o conhecimento da sua história, tradições e espiritualidade.

– uma escola que crie padrões de qualidade para o seu desempenho, que regule e monitorize o seu trabalho, que apoie e incentive as boas práticas. Sendo os professores uma peça-chave para a qualidade da educação, deve apostar-se na formação contínua, no trabalho de equipa e na partilha como meios de melhorar o desempenho profissional e, conseqüentemente, as aprendizagens. Porém, esta ação só poderá ser potenciada através da colaboração ativa e empenhada dos pais e encarregados de educação, de outros técnicos especializados e de instituições ligadas à comunidade educativa.

– uma escola que fomente, entre todos os que nela participam, o sentido coletivo de pertença. Ainda que respeitando as especificidades dos diferentes setores e ciclos da vida escolar, o Agrupamento tem de ser pensado e vivido como um todo.

– uma escola que se organize de forma eficaz e eficiente para dar resposta a todas estas exigências.

Organigrama



Tipologia dos *stakeholders* relevantes para a instituição

Os *stakeholders* são as partes interessadas nas ações e desempenho de uma organização, sendo, por isso, necessário assegurar a sua participação. Por outras palavras, as suas expectativas e necessidades devem ser conhecidas e consideradas a fim de se alcançar o sucesso. Os *stakeholders* mais relevantes na consecução dos objetivos do Projeto Educativo e fatores-chave para garantir a qualidade da formação do Agrupamento de Escolas de Canelas (AEC) são de dois tipos:

- internos: alunos, docentes, técnicos especializados, diretores de curso, diretores de turma, orientadores de FCT/PAP, direção do AEC, bibliotecários, psicólogos, assistentes técnicos e assistentes operacionais.
- externos: pais, encarregados de educação, empresas com as quais o AEC estabelece protocolos, câmara municipal de Gaia, junta de freguesia de Canelas, associação desportiva e cultural Santa Isabel, associações empresariais, fornecedores, empregadores e membros da comunidade em geral.

Identificação da atual oferta de educação e formação profissional de nível 4 para jovens

O Agrupamento de Escolas de Canelas tem uma gama de oferta formativa desde o pré-escolar até ao 12º ano de escolaridade.

No 3º ciclo, além das turmas do ensino regular, o agrupamento também tem em funcionamento dois Cursos de Educação e Formação (CEF) tipo 2:

- CEF de Empregado de Restaurante/Bar (2º ano) e
- CEF de Operador de Informática (1º ano)

Os Cursos Profissionais de nível 4 são percursos do nível secundário de educação, de dupla certificação, caracterizados por uma forte ligação ao mundo profissional. Estes cursos valorizam o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o tecido empresarial local/regional.

Atualmente o Agrupamento tem em funcionamento os seguintes cursos profissionais (nível 4):

- Curso Profissional de Técnico de Informática-Sistemas (1º, 2º e 3º ano de turmas dedicadas);
- Curso Profissional de Técnico de Restaurante/Bar (3º ano).

Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET

A qualidade é um conceito subjetivo que está relacionado diretamente com as perceções de cada indivíduo e, por isso, subjetivo.

Uma análise atenta ao conceito permite-nos perceber que existem diversos fatores a influenciar diretamente a definição de qualidade, como a cultura, o tipo de produto ou serviço prestado, as necessidades e

expetativas.

O Sistema de Gestão de Qualidade é uma ferramenta que traz controlo e padronização dos processos, permitindo também a avaliação da eficácia das ações tomadas, com foco na satisfação, de forma adequada, das necessidades, expetativas e requisitos das partes interessadas, sempre com vista a melhoria contínua.

A implementação de um sistema de Gestão de Qualidade numa instituição visa auxiliar o aumento de satisfação dos estudantes e restantes *stakeholders*, assim como melhorar as aprendizagens (tornando-as mais significativas) e, conseqüentemente, os resultados escolares. Desta forma, pode-se transformar numa importante ferramenta, dando confiança e valor acrescentado aos serviços prestados, contribuindo para reforçar a imagem, eficácia e organização interna da instituição de ensino.

Com a implementação do sistema, o agrupamento controla e utiliza de forma mais eficaz os seus recursos, nomeadamente através de:

- Melhoria da organização do trabalho;
- Melhoria da monitorização dos processos;
- Enquadramento dos indicadores EQAVET nos indicadores de qualidade;
- Melhoria da monitorização dos indicadores EQAVET
- Maior clarificação de objetivos, responsabilidades e funções;
- Maior eficácia na comunicação interna e externa;
- Documentação do saber fazer através da existência de registos da qualidade;
- Definição das ações que permitem a melhoria contínua do sistema;
- Melhoria da gestão e da utilização de recursos materiais e humanos.

A implementação e a manutenção de um sistema de gestão da qualidade da escola obedece a requisitos precisos:

- identificação dos processos e descrição dos respetivos procedimentos;
- identificação e determinação da sequência e interação dos processos;
- determinação, para cada processo, da metodologia de monitorização de forma a alinhar com os indicadores EQAVET;
- identificação e disponibilização de recursos e informação de suporte;
- efetivação dos métodos de medição e análise dos processos com tomada de ações de forma a atingir as metas propostas e a melhoria contínua.

O processo de implementação do sistema de garantia de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET preconiza:

- a) a elaboração de documento-base, onde é firmado um compromisso;
- b) o plano de ação em conformidade;
- c) a implementação do sistema de garantia da qualidade delineado, incluindo o trabalho sobre o conjunto dos indicadores selecionados;
- d) a solicitação da verificação (auditoria) de conformidade do sistema de garantia da qualidade com o quadro EQAVET.

Pontos Fortes:

- Práticas organizacionais generalizadas e eficazes;
- Empenho na melhoria contínua – prossecução de estratégias orientadas para a melhoria das aprendizagens e para o alcance das metas definidas;
- Equipa pedagógica dinâmica que promove atividades práticas;
- Parcerias e protocolos que fomentam a interação com a comunidade envolvente (autarquias, instituições educativas, de saúde, empresas e outras).
- Existência de projeto Erasmus+ (intercâmbio de práticas educativas diferenciadas e inovadoras – docentes/formadores/alunos/assistentes operacionais).
- Escola com forte componente no âmbito das práticas inclusivas.

Fraquezas:

- ambiente socioeconómico desfavorável;
- alunos com baixas expectativas;
- comunicação irregular com os *stakeholders* externos;;
- reconhecimento externo pouco valorizado em torno do trabalho desenvolvido pelos operadores de EFP da Escola;;
- interrupção precoce do percurso escolar dos alunos nas ofertas EFP;
- divulgação ainda insuficiente das atividades desenvolvidas no âmbito da EFP.

Oportunidades:

- A existência de uma equipa de Comunicação e Imagem responsável pela divulgação de atividades e projetos desenvolvidos.
- Aposta, por parte do sistema de Ensino Português, no Ensino Profissional de qualidade.
- Capacidade de resposta do EFP às novas necessidades no mercado de trabalho.
- CTE – Centro tecnológico especializado: em fase de concurso público/implementação
- Possibilidade de estágios internacionais.

Constrangimentos:

- adesão insuficiente dos alunos e famílias na EFP (em especial restauração e turismo, em oposição aos indicadores SANQ);
- alterações da equipa diretiva (a meio do mandato);
- demais convulsões ao nível da educação.

Segunda parte

Justificação da oferta de educação e formação profissional face às necessidades/tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional

O Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação (SANQ) é o instrumento que enquadra as necessidades de qualificações a nível regional/sub-regional, articulado com princípios e critérios que permitem a ordenação das várias propostas apresentadas.

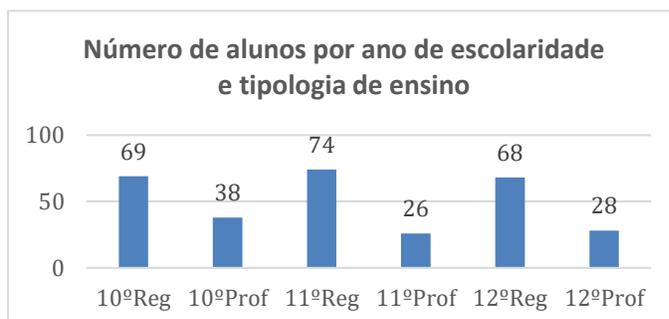
Para os Cursos Profissionais, a ANQEP definiu quatro critérios para a definição da rede: proporcionalidade, relevância, desempenho e sustentabilidade e coesão.

Tendo em conta estes critérios, a capacidade instalada, o tecido empresarial e instituições locais, a perspetiva de procura por parte dos alunos e a necessidade de contribuir para que o nosso país consiga alcançar a meta dos 50% dos alunos do nível secundário em ofertas profissionalizantes, elaboramos as nossas propostas.

No início do ano letivo 2023/2024, no nosso agrupamento, 30% dos alunos do ensino secundário frequentavam o ensino profissional.



Relativamente à distribuição por ano de escolaridade, nota-se alguma uniformidade nos cursos regulares, muito embora haja um pico no 11º ano. Porém, as turmas de 11º e 12º anos dos cursos profissionais sentiram um decréscimo, que poderá ser explicado pela pouca adesão ao curso de restaurante/bar e pela ausência de inscrições para o curso de turismo.



Os cursos existentes no AEC contam com uma experiência consolidada, tendo procurado responder às

necessidades do corpo empresarial existente, assim como às preferências manifestadas pelos alunos.

Em todo o caso, ao longo do tempo, foram feitos pequenos ajustes na oferta formativa, com adaptações dos cursos às exigências formativas, assim como ao enquadramento da oferta oferecida a nível nacional.

	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024
CEF - Empregado de Mesa						X	X	X	X
CEF - Operador de Informática			X	X					X
Curso Profissional de Informática-Sistemas					X	X	X	X	X
Curso Profissional de Turismo	X	X	X	X	X	X	X	X	
Curso profissional de Restaurante/Bar	X		X	X	X	X	X	X	X

O quadro anterior mostra que a procura tem vindo a incidir em três áreas formação de EFP fundamentais:

- Informática
- Turismo
- Restauração/Bar

Identificação dos objetivos estratégicos para a qualidade da oferta de educação e formação profissional e das metas a atingir

A definição de metas completa e concretiza os objetivos a atingir pelo Projeto Educativo do Agrupamento. As metas apoiam a tomada de decisão e a gestão do projeto e constituem um elemento central dos processos de mobilização de equipas, de comunicação, de negociação e de avaliação.

Em alguns casos, a meta está formulada no âmbito da própria formulação do objetivo; noutros casos, a formulação do objetivo é mais geral e a meta concretiza-o em termos de resultado a alcançar.

Os princípios delineados na missão e norteadores de ação do AEC concretizam-se em linhas de força operacionalizáveis, assentes na cooperação e envolvimento de todos os elementos desta comunidade educativa e cuja concretização nos propomos como instituição:

- Melhorar o nível de aprendizagem dos alunos
- Fomentar valores de cidadania
- Promover hábitos de vida saudáveis
- Elevar o nível cultural dos alunos
- Promover o ensino inclusivo
- Valorizar o trabalho, o esforço e a responsabilidade
- Fortalecer a identidade do Agrupamento
- Promover a cultura de autoavaliação para a qualidade

Objetivos estratégicos	Indicadores	Metas	
		Em 3 anos	Em 10 anos
Aumentar a atratividade da EFP junto dos jovens, encarregados de educação e público em geral.	Número total de novos alunos de EFP	Aumentar em 5%	Aumentar em 10%
Diminuir o número de desistências da EFP.	Taxa de absentismo de alunos de EFP	<10%	<5%
	Taxa de anulação de matrícula de alunos de EFP	<10%	<8%
	Taxa de transferências de alunos de EFP	<10%	<8%
	Taxa de desistências (EQAVET)	<15%	<10%
Desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar continuamente a eficiência da oferta.	Taxa de conclusão dentro do tempo previsto (EQAVET)	>80%	>85%
	Taxa de conclusão global (EQAVET)	>85%	>90%
	Taxa de não aprovação (EQAVET)	<10%	<8%
	Taxa de módulos concluídos	>80%	85%
	Taxa de módulos concluídos com pelo menos 14 valores	>50%	60%
	Taxa de alunos com módulos não concluídos	<30%	<25%
	Taxa de aprovação modular na época especial	>80%	>85%
	Taxa de conclusão da FCT	>85%	>90%
	Taxa de conclusão da FCT com classificação mínima de 14 valores	>70%	>80%
	Taxa de conclusão da PAP	>80%	>85%
	Taxa de conclusão da PAP com classificação mínima de 14 valores	>75%	>80%
Melhorar a EFP, assente numa forte articulação entre os diferentes <i>stakeholders</i> . Envolver os empregadores nos processos de garantia de qualidade da oferta EFP.	Taxa de diplomados empregados (EQAVET)	>60%	>70%
	Taxa de diplomados à procura de emprego (EQAVET)	<20%	<10%
	Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria (EQAVET)	>10%	>15%
	Taxa de diplomados em prosseguimento de estudos (EQAVET)	>20%	>30%
	Taxa de diplomados em situação desconhecida	<15%	<10%
	Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho a exercer profissões relacionadas com o curso/área de educação e formação (EQAVET)	>50%	>60%
	Taxa de diplomados empregados e avaliados pelos empregadores	>70%	>80%
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionados com os cursos que frequentaram (EQAVET 6b3)	>80%	>90%
	Taxa global de satisfação dos empregadores	>70%	>80%
	Taxa de satisfação dos empregadores com as competências dos estagiários de EFP	>80%	>85%
Fomentar valores de cidadania	Taxa de faltas disciplinares dos alunos de EFP	<0,05%	0,025%
	Taxa de processos disciplinares de alunos de EFP	<2%	<1%
	Taxa de suspensões de alunos de EFP	<2%	<1%

Para alcançar as metas elencadas, importa trilhar as estratégias de ação:

- a) Promover a conclusão da formação, com êxito e no tempo previsto para o ciclo.
- b) Reduzir o abandono escolar e o absentismo, através da definição de taxas máximas de desistências admissíveis e da diminuição de faltas injustificadas em média anual.
- c) Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação, medidas através da taxa de conclusão de módulos realizados nas disciplinas, da percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP e do alcance de uma média mínima de classificação na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).
- d) 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 na realização de atividades de carácter informativo e/ou lúdico, direcionadas para os encarregados de educação.
- e) Reforçar a articulação curricular, medida através dos planos/atividades realizados entre disciplinas, no sentido da diversidade e reforço de competências aos alunos.
- f) Promover a capacidade e resposta da EFP às novas necessidades do mercado de trabalho.

Identificação dos *stakeholders* internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional (responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento)

Designação	Tipologia	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Direção da escola	Interno	Dirigir o sistema de avaliação da qualidade	Ao longo do processo	Atas das reuniões EQAVET (coordenadora EQAVET – adjunta do diretor)
Coordenador dos cursos profissionais	Interno	Definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do sistema de qualidade EQAVET	Na fase de planificação, implementação – ao longo do processo	Atas das reuniões EQAVET
		Dirigir o processo de recolha dos dados	No calendário definido para as diversas etapas	Respostas aos inquéritos
		Controlar a execução das diversas etapas	Ao longo do ano letivo e do ciclo de formação	Balanços trimestrais, relatórios de atividades e balanço dos ciclos de formação
Diretores de curso	Interno	Participar na definição da proposta de objetivos e metas a atingir	Até 31 de outubro	Atas das reuniões de coordenação dos cursos profissionais
		Avaliar os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir	Nas reuniões ao longo do ano letivo	
Diretores de Turma	Interno	Estabelecer contactos regulares com os Encarregados de Educação	Ao longo do ano letivo	Registo dos contactos com os encarregados de educação Atas de conselhos de turma Dossiê de direção de turma
		Estabelecer relação com os professores da turma		
		Executar tarefas administrativas		
Coordenador dos Diretores de Turma (secundário)	Interno	Estabelecer procedimentos de direção de turma	Ao longo do ano letivo	Reuniões de coordenação de diretores de turma guiões
Docentes	Interno	Propor os objetivos e metas para a turma	Primeiro conselho de turma	Atas de conselhos de turma
		Avaliar os resultados da turma. Definir e implementar estratégias para diminuir o absentismo dos alunos e a recuperação de módulos	Reuniões de avaliação	
Alunos	Interno	Responder aos diversos inquéritos aplicados	À entrada no curso No último ano do curso	Respostas recebidas

Designação	Tipologia	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
			6 meses após a conclusão do curso Avaliação dos docentes	
		Participar na avaliação dos resultados da turma	Assembleia de turma	Atas da assembleia
Técnicos especializados	Interno	Propor atividades práticas que permitam a simulação de experiências em contexto de trabalho	Ao longo do ano letivo	Planificações plano anual de atividades
Orientadores de PAP	Interno	Orientar as provas de aptidão Profissional proporcionando a experiência de conceção e definição de um projeto de carácter profissional, interessante e exequível, adequado aos desempenhos funcionais do técnico	Ao longo do terceiro ano	Relatórios de PAP
Orientadores de FCT	Interno	Responsável pela articulação com a empresa durante o desenvolvimento do estágio.	Durante a realização da FCT	Relatórios de FCT
Serviço de psicologia e orientação (psicólogos)	Interno	- Intervenções de apoio ao desenvolvimento vocacional dos alunos - todos e cada um (Exploração de carreira) e de apoio à sua empregabilidade (aproximação ao Mercado de Trabalho) - Ações formativas junto de pais e encarregados de educação sobre a oferta formativa disponível, onde se incluem os cursos profissionais, e sobre o seu papel de agentes fundamentais na tomada de decisão e escolha vocacional dos seus educandos.	Ao longo do ano letivo	Plano de atividades e relatório final de atividades
Assistentes técnicos	Interno	Gestão administrativa dos processos dos alunos	Ao longo do ano letivo	<i>InovarAlunos</i>
Assistentes operacionais	Interno	Prestar apoio logístico às atividades diárias Assegurar o bom funcionamento dos espaços	Ao longo do ano letivo	Distribuição de serviço dos assistentes operacionais
Pais e encarregados de educação	Externo	Participar em reuniões onde são apresentados os objetivos dos cursos profissionais e respetivo funcionamento	Início do ano letivo	Atas de reuniões com EE
		Participar nas reuniões de entrega de avaliações com o DT	No final de cada período letivo	Atas de reuniões com EE

Designação	Tipologia	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Empresas e/ou instituições com protocolos de parceria	Externo	Proporcionar a realização de visitas de estudo durante a formação escolar	Durante o ano letivo	PAA
		Proporcionar a realização da formação em contexto de trabalho	Período de realização da FCT	Celebração de protocolos
		Participar na avaliação da qualidade da formação	Final do estágio curricular	Resposta ao questionário
		Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pelo AE Canelas	Março do ano seguinte à conclusão do curso	Resposta ao questionário
Autarquias locais	Externo	Pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e a rede escolar do respetivo território.	Na fase de elaboração das candidaturas	Parecer sobre a oferta formativa do Agrupamento
		Divulgar junto do agrupamento ofertas de emprego	Durante o ano	Lista de ofertas de emprego
		Divulgar oferta formativa do concelho	Durante o 2.º semestre	Feira de oferta formativa

Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade no quadro da instituição

Designação	Tipologia	Responsabilidades
Coordenador equipa EQAVET	Interno	Definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do sistema de qualidade EQAVET.
		Dirigir o processo de recolha dos dados.
		Controlar a execução das diversas etapas.
Representante dos diretores de curso	Interno	Coordenar a participação dos diretores de curso na definição da proposta de objetivos e metas a atingir.
		Coordenar a avaliação dos resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir.
Representante dos diretores de turma	Interno	Promover a recolha de contactos regulares por parte dos diretores de turma junto aos encarregados de educação.
		Promover o estabelecimento de relações entre os professores da turma.
		Coordenar a execução de tarefas administrativas.
		Coordenar o levantamento de avaliação dos resultados das turmas.
		Coordenar a definição e implementação de estratégias para diminuir o absentismo dos alunos e a recuperação de módulos.
Representante dos alunos	Interno	Promover a participação de todos os alunos nos inquéritos aplicados.
		Promover a participação de todos os alunos na definição de metas e objetivos.
		Promover a participação de todos os alunos na avaliação de resultados.
Serviço de psicologia e orientação	Interno	<p>- Intervenções de apoio ao desenvolvimento vocacional dos alunos - todos e cada um (exploração de carreira) e de apoio à sua empregabilidade (aproximação ao mercado de trabalho)</p> <p>- Ações formativas junto de pais e encarregados de educação sobre a oferta formativa disponível, onde se incluem os cursos profissionais, e sobre o seu papel de agentes fundamentais na tomada de decisão e escolha vocacional dos seus educandos.</p>
Representante dos assistentes técnicos	Interno	Coordenar a gestão administrativa dos processos dos alunos.
Representante dos encarregados de educação	Externo	Recolher preocupações e sugestões de melhoria dos encarregados de educação.
		Promover a participação de todos os encarregados de educação em atividades desenvolvidas no âmbito da formação.
		Promover a participação de todos os encarregados de educação nas reuniões com o DT/DC.
Representante de empresas e/ou instituições com protocolos de parceria	Externo	Proporcionar junto da comunidade a realização da formação em contexto de trabalho.
		Coordenar a avaliação da qualidade da formação.
		Coordenar a avaliação das competências dos trabalhadores diplomados pelo AE Canelas.
Representante das autarquias locais	Externo	Pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e a rede escolar do respetivo território.
		Divulgar junto do agrupamento ofertas de emprego.
		Divulgar oferta formativa do concelho.

Definição dos indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta EFP (identificação dos indicadores em uso, a criar e/ou a ajustar)

Indicadores EQAVET:

4a) Conclusão dos cursos de EFP:

- Conclusão dentro do tempo previsto (até 31 de dezembro do último ano do ciclo formativo).
- Conclusão após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte).
- Número de desistências e de situações de não aprovação (identificar todos os casos e causas possíveis).

5a) Diplomados de EFP (após decorrido pelo menos um ano sobre a data de conclusão do curso, no período de 12 - 36 meses):

- No mercado de trabalho (empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta própria e a frequentar estágios profissionais).
- Em prosseguimento de estudos (a frequentar formação pós-secundária e o ensino superior, outras situações ou situação desconhecida).

6a) Colocação dos diplomados de EFP, caso estejam a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) e a exercer profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

6b3) Satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP que empregam (taxa e média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados):

- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com os cursos que frequentaram.
- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com os cursos que frequentaram.

Outros indicadores:

Atratividade da EFP

- Número total de novos alunos de EFP por curso

Absentismo

- Taxa de absentismo (faltas justificadas e injustificadas) por turma, ano e curso.

Desistências

- Taxa de anulação de matrícula por turma, ano e curso.
- Taxa de transferências por turma, ano e curso.
- Taxa de desistências por turma, ano e curso

Conclusão Modular

- Taxa de módulos concluídos por turma, ano e curso.
- Taxa de módulos concluídos com classificação mínima de 14 valores por turma, ano e curso.

- Taxa de alunos com módulos não realizados por turma, ano e curso.
- Taxa de módulos concluídos na época especial por curso

FCT

- Taxa de conclusão de FCT
- Taxa de conclusão de FCT com classificação mínima de 14 valores por curso.
- Taxa e média de satisfação dos empregadores face aos estagiários (avaliação técnica e comportamental).

PAP

- Taxa de conclusão da PAP
- Taxa de conclusão de PAP com classificação mínima de 14 valores por curso.

Valores de cidadania

- Taxa de faltas disciplinares por turma, ano e curso.
- Taxa de processos disciplinares por turma, ano e curso.
- Taxa de suspensões por turma, ano e curso.

Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores

Indicadores	Processo de Recolha/ Fontes de informação	Momento de Recolha	Responsável pela recolha	Momento da Análise	Responsável pela análise
Número total de alunos de EFP por curso/ano, com indicação de género e idade (percurso escolar à entrada)	Aplicação de questionário	Início do curso	Diretor de Turma	Até à 2.ª semana de outubro	Equipa EQAVET
Taxa de absentismo	Programa de gestão de alunos (INOVAR)	Final dos 1.º, 2.º e 3.º períodos	Diretor de Turma	Até à 2.ª semana do 2.º e 3.º períodos Até ao final de julho	Equipa EQAVET
Taxa de anulação de matrícula					
Taxa de transferências					
Taxa de desistências (EQAVET parcial do indicador 4a)	Programa de gestão de alunos (INOVAR)	Final dos 1.º, 2.º e 3.º períodos	Diretor de Curso	Até à 2.ª semana do 2.º e 3.º períodos Até ao final de julho	Equipa EQAVET
Taxa de faltas disciplinares	Programa de gestão de alunos (INOVAR)	Final dos 1.º, 2.º e 3.º períodos	Diretor de Turma	Até à 2.ª semana do 2.º e 3.º períodos Até ao final de julho	Equipa EQAVET
Taxa de processos disciplinares	Processos individuais dos alunos				
Taxa de suspensões					
Taxa de módulos concluídos	Programa de gestão de alunos (INOVAR) Pautas finais de período	Final do 1.º, 2.º e 3.º Período	Diretor de Curso	Até à 2.ª semana do 2.º e 3.º períodos Até ao final de julho	Equipa EQAVET
Taxa de módulos concluídos com pelo menos 14 valores					
Taxa de alunos com módulos não concluídos					
Taxa de aprovação modular na época especial	Programa de gestão de alunos (INOVAR) Pautas modulares da época especial	Última semana de setembro	Diretor de Curso	Até à 2.ª semana de outubro	Equipa EQAVET
Taxa de conclusão da FCT com classificação mínima de 14 valores	Programa de gestão de alunos (INOVAR) Pauta final de curso	Final de setembro	Diretor de Curso	Até à 2.ª semana de outubro	Equipa EQAVET
Taxa de conclusão da PAP com classificação mínima de 14 valores					
Taxa de satisfação dos empregadores com as	Aplicação de inquéritos às empresas	Final da FCT (julho)	Acompanhante de FCT	Até à 2.ª semana de outubro	Equipa EQAVET

Indicadores	Processo de Recolha/ Fontes de informação	Momento de Recolha	Responsável pela recolha	Momento da Análise	Responsável pela análise
competências dos estagiários de EFP					
4a) Conclusão dos cursos de EFP (EQAVET) – <i>dentro do tempo previsto e após tempo previsto</i>	Programa de gestão de alunos (INOVAR) Pautas finais de curso	Janeiro (do ano seguinte)	Diretor de curso	Fevereiro	Equipa EQAVET
Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho (EQAVET parcial 5a)	Aplicação de inquérito aos diplomados	Março (12 meses após a conclusão do curso)	Diretor de curso	Até meados de maio	Equipa EQAVET
Taxa de diplomados em prosseguimento de estudos (EQAVET parcial 5a)					
Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho a exercer profissões relacionadas com o curso/área de educação e formação (EQAVET 6a)	Aplicação de inquéritos às empresas	Abril	Diretor de Curso		Equipa EQAVET
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com os cursos que frequentaram (EQAVET 6b3)	Aplicação de inquéritos às empresas				
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com os cursos que frequentaram (EQAVET 6b3)	Aplicação de inquéritos às empresas				

Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, tendo em conta as quatro fases do ciclo de qualidade

O projeto educativo e o plano anual de atividades (PAA) são os documentos de referência para o planeamento e o desenvolvimento das diversas ações ao longo do processo de avaliação. A definição das metas seguirá a seguinte metodologia:

- no início do curso, em setembro, será aplicado um questionário aos novos alunos com o objetivo de conhecer o seu percurso escolar, o contexto sociocultural das famílias e as suas expectativas;
- no início do ano letivo, os conselhos de turma das novas turmas (10.º ano) definirão as propostas de metas relativamente aos indicadores de assiduidade, aproveitamento escolar (módulos realizados) e desistências. Sobre estas propostas será dado o parecer das assembleias de turma, no início do período. Estas propostas constarão no projeto curricular da respetiva turma;
- nos últimos conselhos de turma do 10.º e 11.º ano, serão definidas as propostas de metas sobre os indicadores definidos para o ano letivo seguinte; na primeira semana de aulas do ano letivo seguinte, é dado parecer nas assembleias de turma. Estas propostas integrarão os respetivos projetos curriculares de turma;
- no 12.º ano, no final do 2.º período, antes do início das atividades da formação em contexto de trabalho (FCT), ser-lhes-á solicitado o preenchimento de um inquérito em que avaliarão diversos aspetos de vida escolar (aulas, relação com os professores e outros trabalhadores, com a direção, opinião sobre equipamentos e instalações, etc.); estes dados, poderão integrar a avaliação do ciclo de formação;
- no final do 1º semestre, os conselhos de turma e assembleias de turma do 12º ano definirão as propostas de metas para os indicadores: taxa de prosseguimento de estudos, taxa de colocação no mundo do trabalho, taxa de colocação na área de formação e grau de satisfação das entidades empregadoras;
- no final dos semestres, através do programa de gestão pedagógica, serão recolhidos dados sobre desistências, módulos em atraso e horas por compensar.
- no início de janeiro, será apurada a taxa de conclusão do ciclo de formação, através do programa de gestão pedagógica.
- seis meses após a conclusão do curso, através de um questionário aplicado aos alunos, será apurada a taxa de colocação no mundo do trabalho, a taxa de prosseguimento de estudos e a colocação na área de formação.
- no mês de março, será feito um inquérito às empresas onde estão colocados ex-alunos para apurar a utilização de competências adquiridas no local de trabalho, bem como o grau de satisfação dos empresários e/ou empregadores.

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

- no final do semestre, os conselhos de turma farão a avaliação dos indicadores relativos à assiduidade, aproveitamento escolar (módulos não realizados), desistências e definirão as estratégias a adotar, que serão integradas no projeto curricular de turma; estes resultados e medidas serão discutidos pelos alunos, para respetivo parecer, em assembleias de turma, a realizar no início do segundo semestre.
- no início segundo semestre, o conselho pedagógico fará a avaliação destes resultados e tomará as medidas adequadas.

No final de cada ação, será feita uma análise crítica dos resultados por toda a comunidade escolar através

dos seus órgãos colegiais.

Identificação dos mecanismos de controlo e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional

Indicadores	Monitorização	Periodicidade	Mecanismo de Controlo	Formas de intervir
Número total de alunos de EFP por curso/ano, com indicação de género e idade (Percurso escolar à entrada)	Equipa EQAVET	Até à 2.ª semana de outubro	Se aumento <5%	Orientação vocacional Divulgação de atividades desenvolvidas no âmbito da EFP
Taxa de absentismo	Diretores de Turma	Quinzenalmente	Se > 5% por módulo (verificação por aluno)	Comunicação EE Reunião com os EE Assembleia de Alunos
Taxa de anulação de matrícula	Diretores de Curso	Mensalmente	Se > 5%	Reunião com os EE Assembleia de Alunos
Taxa de transferências				
Taxa de desistências (EQAVET parcial do indicador 4a)	Equipa EQAVET	Trimestralmente	Se >10%	Reunião com os EE Assembleia de Alunos
Taxa de faltas disciplinares	Diretores de Turma	Quinzenalmente	Se > 0,025%	Reunião com os EE Assembleia de Alunos
Taxa de processos disciplinares	Diretores de Turma	Mensalmente	Se >2%	Reunião com os EE Assembleia de Alunos
Taxa de suspensões				Reunião com os EE Assembleia de Alunos
Taxa de módulos concluídos	Diretores de Curso	Mensalmente	Se <85%	Conselhos de turma grupos disciplinares assembleia de alunos
Taxa de módulos concluídos, com pelo menos 14 valores			Se <50%	
Taxa de alunos com módulos não realizados			Se >50%	
Taxa de aprovação modular na época especial	Equipa EQAVET	Até à 2.ª semana de outubro	Se <90%	Conselhos de turma grupos disciplinares assembleia de alunos
Taxa de conclusão da FCT, com classificação mínima de 14 valores	Diretor de Curso + Responsável pelo acompanhamento da FCT	A meio do período de FCT A meio do período de FCT	Avaliação intermédia da FCT Se <70%	Reunião com parceiros de FCT e orientadores de FCT Assembleia de alunos
Taxa de satisfação dos empregadores com as			Se < 90% Avaliação intermédia da FCT	

Indicadores	Monitorização	Periodicidade	Mecanismo de Controlo	Formas de intervir
competências dos estagiários de EFP				
Taxa de conclusão da PAP	Diretor de curso + orientador da PAP	A meio do projeto da PAP	Avaliação intermédia da PAP Se <75%	Reunião com orientadores de PAP assembleia de alunos
4a) Conclusão dos cursos de EFP (EQAVET)	Equipa EQAVET	Até 31 de janeiro do ano seguinte	Se < 80%	Reunião com DC
Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho (EQAVET parcial 5a)		Maio	Se <50%	Reunião com alunos diplomados desempregados
Taxa de diplomados em prosseguimento de estudos (EQAVET parcial 5a)			Se <20%	
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados (EQAVET 6b3)			Se < 80%	Reunião com empregadores Reunião com alunos diplomados

Metodologia para análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e para a definição das melhorias a introduzir na gestão da educação e formação profissional, em colaboração com os *stakeholders*

Terminado o ano letivo, deverá ser elaborado um balanço anual (preferentemente até ao final do mês de outubro), que incidirá sobre os resultados dos principais indicadores. Pretende-se, assim, auxiliar a definição ou redefinição de objetivos para o ano seguinte. Neste relatório serão, também, incorporados e analisados os resultados sobre a colocação no mundo do trabalho, a percentagem de alunos nas respetivas áreas de formação, a utilização das competências adquiridas e o grau de satisfação das entidades empregadoras (entretanto apurados e tratados nos meses de fevereiro e março, relativos ao último ciclo de formação). Para cada um destes indicadores será definido um plano de ação.

Identificação do modo de apresentação das conclusões da autoavaliação e dos respetivos mecanismos de divulgação

A divulgação de resultados junto de toda a comunidade escolar será realizada da seguinte forma:

- Apresentação à equipa EQAVET (todos os elementos internos e externos);
- Apresentação ao Conselho Geral;
- Portal do agrupamento;
- Cerimónia no final do ano letivo;



(Diretor do Agrupamento de Canelas)



(Coordenador da equipa EQAVET do Agrupamento de Escolas de Canelas)

Canelas, 14 de junho de 2024