

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

Escola Profissional de Tecnologia e Gestão de Barcelos

Morada e contactos da entidade formadora

Rua da Feiteira, nº 10, 4750-001 Abade de Neiva
253 808 290
geral@etgbarcelos.com

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Mário Bessa e Meneses Monteiro de Carvalho
Diretor Pedagógico
253 808 290

(Inserir, a partir da página seguinte, o Documento Base para o alinhamento com o Quadro EQAVET, datado e assinado, considerando na sua elaboração as orientações presentes no *Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET, ANQEP, I.P., 2018*)

Índice

1. Enquadramento, princípios gerais e finalidades	03
2. Caracterização da Escola	04
2.1. Instalações e equipamentos	05
2.2. Segurança	06
3. Breve diagnóstico prospetivo	06
4. Missão e visão da Instituição	07
4.1. Missão	07
4.2. Visão	08
4.3. Valores	09
4.4. Política de Qualidade	10
5. Princípios e linhas de ação educativa da ETG	11
5.1. Prioridades estratégicas	13
5.2. Objetivos e medidas	13
6. Instrumentos	18
7. Organograma	19
8. Oferta Formativa	19
9. Caracterização do Sistema de Gestão e Garantia da Qualidade	23
9.1. Enquadramento geral do Processo de Certificação EQAVET	23
9.2. Objetivos estratégicos e metas a atingir	23
9.3. Identificação dos stakeholders	25
10. Responsabilidades no âmbito da Garantia da Qualidade	26
11. Indicadores em uso	27
12. Explicitação da estratégia de monitorização de processos tendo em conta as fases do ciclo da qualidade	28
13. Identificação de mecanismos de controlo e procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional	32
14. Análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e divulgação/apresentação das conclusões da autoavaliação	32

1. ENQUADRAMENTO, PRINCÍPIOS GERAIS E FINALIDADES

A Escola Profissional de Tecnologia e Gestão de Barcelos é um estabelecimento de ensino profissional privado, propriedade da Empresa Municipal de Educação e Cultura de Barcelos, promotora de um serviço público de educação e formação, com tutela pedagógica do Ministério da Educação.

O presente documento pretende apresentar o projeto educativo desta instituição, tendo em consideração aspetos relacionados com a sua experiência e avaliação de procedimentos que levem a uma melhoria constante, enquadrando também a sua experiência ao longo de 28 anos de existência.

O projeto educativo de escola profissional reveste-se, assim, de uma importância primordial, uma vez que orienta a ação nos domínios da educação, ensino e formação da comunidade educativa, assim como todos os agentes e parceiros de desenvolvimento local e regional.

Este projeto foi desenvolvido baseado no Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais – EQAVET, consagrado pela recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia.

O EQAVET pretende proporcionar o Ensino e Formação Profissional, no espaço europeu, disponibilizando ferramentas comuns às autoridades, escolas e outros agentes de formação para a gestão da qualidade, promovendo a confiança entre intervenientes e parceiros internos e externos, facilitar a mobilidade e assegurar a aprendizagem ao longo da vida.

Desta feita, foi adotado no projeto educativo o referencial de garantia da qualidade, que permite a documentação, desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria da eficiência da oferta educativa, formativa e profissional, assim como a qualidade das práticas de gestão, monitorizando sempre os seus processos.

O projeto educativo da ETG pretende traçar diretrizes que permitam a adoção de procedimentos que levem à preconização de um ensino de qualidade, cumprindo os objetivos da escola traçados ao nível do programa EQAVET, ao mesmo tempo que visa contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, coesão económica, social e territorial, preconizados pelo Programa Operacional de Capital Humano (POCH), comprometendo-se com as metas da Europa 2020, entre elas a promoção do sucesso e a redução do abandono escolar, melhoria da empregabilidade, indo ao encontro das necessidades do mercado de trabalho, o aumento do número de diplomados do ensino superior, a melhoria das qualificações da população ativa e a promoção da qualidade e da regulação do sistema de educação e formação.

Este projeto visa essencialmente contribuir para que a ETG assuma uma identidade própria, que permita a sua afirmação no contexto socioeconómico e social, não esquecendo os valores pelos quais sempre se norteou e que caracterizam a sua história e posição na região em que se insere, ou seja, a formação integral do aluno / formando, como pessoa, atendendo aos seus interesses e aspirações, enquanto cidadão ativo, responsável e interveniente nas diversas facetas da sua vida pessoal, social e profissional. Desta feita, este projeto será sempre um documento aberto e dinâmico, permitindo a participação dos diversos intervenientes, estando, por isso, sujeito a ajustes e avaliações face aos desafios, realidades e paradigmas com os quais nos deparamos sistematicamente no dia a dia.

2. CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA

A Escola Profissional de Tecnologia e Gestão de Barcelos (ETG) foi criada a 23 de agosto de 1990, através do Contrato Programa celebrado entre o então Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional (GETAP) e a Câmara Municipal de Barcelos, para satisfazer a procura social de profissionalização e integração no mercado de trabalho.

A ETG é um estabelecimento privado de ensino profissional, promotora de um serviço público de educação e formação. No desempenho da sua atividade está sujeita à tutela científica, pedagógica e funcional do Ministério da Educação com a autonomia que lhe é conferida pelo Decreto – Lei nº 92/2014 de 20 de junho.

No âmbito da sua atuação, a ETG orienta a sua oferta educativa e formativa, ao nível dos cursos profissionais e cursos de educação e formação e formação de adultos (nas áreas em que tem vindo a especializar-se), em articulação com as atividades económicas da região, com especial destaque para as áreas de formação. Assim sendo, a ETG procura assegurar a diversificação da oferta educativa e formativa, de acordo com as necessidades de mercado de trabalho do concelho e áreas limítrofes.

O reconhecimento do trabalho da ETG junto da comunidade local mede-se pela sua elevada taxa de empregabilidade nas áreas de formação ministrada na ETG.

O período atual constitui uma oportunidade e uma exigência para a Escola, ao requerer um diagnóstico prospetivo, o delineamento de uma visão de futuro e a seleção das prioridades estratégicas para o seu desenvolvimento e afirmação.

Por esta razão, o Projeto Educativo da ETG, enquanto instrumento de planeamento da sua atividade, deve conter o máximo de elementos que permitam:

- Apresentar as opções de gestão subjacentes às orientações de política de orientação de educação e formação emanadas pela tutela – Ministério da Educação;

- Estabelecer os objetivos prioritários e as estratégias de concretização/consolidação;
- Prever um conjunto de ações a desenvolver de forma sistematizada, devidamente calendarizado e avaliável em cada momento.

Sabemos hoje quais as atuais prioridades da política nacional de educação e formação, com vista ao aumento da qualificação dos portugueses. Neste âmbito, a atuação da ETG centrar-se-á:

- No combate ao insucesso escolar e à saída precoce do sistema educativo;
- Na oferta de cursos de tipologia diversa, que confirmem a dupla certificação escolar e profissional;
- Na promoção da escolarização ao nível do ensino secundário.

Nesta conformidade, a Escola deverá ser capaz de gerar trabalhadores qualificados de reconhecido valor junto das empresas e dos empregadores. A opinião pública deverá reconhecer na ETG uma escola de referência, no âmbito do ensino profissional.

O desafio que se coloca à ETG não é novo, mas impõe perspetivar as atividades desenvolvidas numa ótica de monitorização e avaliação constante, procurando a otimização dos recursos e o aumento do nível de eficiência do processo escolar.

Depois de um breve diagnóstico prospetivo, segue-se a definição da estratégia de desenvolvimento da ETG para um horizonte de três anos (2018/2021). Estabelecidas as metas, delineiam-se as medidas a implementar para a consecução dos objetivos fixados.

2.1. INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS

O edifício da ETG, construído de raiz para a formação profissional e concluído no ano de 2000, é dotado de salas de aula com meios audiovisuais e informáticos, tendo os nossos docentes e alunos livre acesso à internet. A ETG dispõe de salas de aula e salas de informática. Dispõe ainda de um auditório com capacidade para 100 lugares, biblioteca, sala para desenho técnico, oficina têxtil, laboratório de serigrafia/fotografia, espaços administrativos, refeitório com cozinha e bar/bufete. Existem outros dois espaços independentes, situados na envolvente ao edifício da escola, sendo um para o funcionamento do centro *Qualifica* e outro para o funcionamento do curso de cerâmica (que atualmente não está em funcionamento na escola). Na freguesia de S. Pedro Vila Frescaíña, no edifício do jardim de infância, propriedade do município de Barcelos, a ETG, dispõe de um espaço com a área aproximada de 120 m², para a cozinha industrial, devidamente equipada e uma sala de aula, devidamente certificados pelo MEC, para a formação de práticas simuladas dos cursos de restauração/cozinha. Por protocolo com a junta de freguesia de Abade do Neiva, a ETG dispõe ainda do edifício escola do plano

centenário, composto por duas salas de aula, uma cozinha devidamente equipada e restaurante didático, certificados pelo MEC, destinado à formação na atividade de cozinha/pastelaria.

2.2. SEGURANÇA

O plano de segurança da ETG – que integra o Plano de Prevenção e o Plano de Emergência – é um instrumento ao serviço de uma “cultura de segurança e saúde”, promovendo o desenvolvimento de atitudes conscientes de prevenção e proteção, através da criação e implementação de condições e rotinas de segurança.

Procura eliminar carências, riscos e a ocorrência de situações graves ou, pelo menos, minimizar os seus efeitos; procura, ainda, sensibilizar, formar e informar toda a comunidade escolar por meio da demonstração dos riscos existentes e das respetivas medidas de prevenção. O plano de segurança da ETG pretende ser a resposta material à existência obrigatória, em todas as escolas, do Plano de Prevenção e do Plano de Emergência, elaborados nos termos do Decreto-Lei n.º 414/98, de 31 de dezembro, e das “Normas de segurança contra incêndio a observar na exploração de estabelecimentos escolares” anexas à portaria n.º 1444/2002, de 7 de novembro.

3. BREVE DIAGNÓSTICO PROSPETIVO

A Escola de Tecnologia e Gestão de Barcelos encontra-se num dos municípios mais populosos a norte da área metropolitana do Porto, sendo também um dos concelhos mais jovens da Europa. No entanto, esta posição favorável, em termos de massa populacional, é fragilizada pelos baixos níveis de qualificação escolar e profissional.

É para a população jovem que a ETG direcionará a sua atenção, orientando a sua oferta formativa para as áreas de educação e formação em que se tem vindo a especializar, em articulação com as atividades económicas da região.

Nos cursos profissionais, com especial destaque para as áreas de educação e formação: *Audiovisuais e Produção dos Média* (213); *Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro* (542); *Ciências Informáticas* (481); *Hotelaria e Restauração* (811); no caso dos cursos de educação e formação: *Audiovisuais e Produção dos Média* (213); *Comércio* (341). Para a formação de ativos desempregados, a escola tem implementado um sistema de formação modular e avaliação e certificação de competências, do centro *Qualifica*.

Daqui resultará o projeto curricular da ETG adaptado ao contexto socioeconómico envolvente da escola e das suas próprias condições, e às perspetivas de desenvolvimento económico da região.

Na dimensão industrial, nota-se uma forte especialização no têxtil e vestuário, que emprega quase 40% da população ativa, sendo de destacar que metade das empresas deste setor (de todo o vale do Cávado), se encontram sediadas em Barcelos.

O comércio e serviços contribuem com 47% do tecido empresarial de Barcelos. No setor do alojamento e restauração, os concelhos de Barcelos e Esposende representam 28% das empresas com sede no vale do Cávado. Partindo de uma abordagem simplista, no âmbito dos “sectores tradicionais”, onde se insere o têxtil e vestuário, os vários estudos apontam para a necessidade de uma clara aposta no *design*, estilismo, etc., aliada a um acréscimo da capacidade tecnológica. Por outro lado, atestam, no norte de Portugal, a existência de recursos turísticos diversificados com elevado potencial de desenvolvimento.

As oportunidades e as necessidades diagnosticadas impõem a adoção de medidas que visem a qualificação dos recursos humanos; traduzidas numa aposta na formação inicial, profissional e tecnológica, qualificante.

Depois deste breve diagnóstico, importa, neste momento, equacionar as variáveis internas (pontos fortes e fracos) da ETG e olhar para os aspetos que não dependem de nós, que se podem consubstanciar em oportunidades e ameaças (variáveis externas). Só assim será possível refletir sobre o real posicionamento da escola face ao contexto económico e social em que se insere e participa.

Tendo em conta a consistente experiência da ETG é possível identificar, designadamente, os seguintes **pontos fortes**:

- A adequabilidade e pertinência dos tipos de ofertas educativas e formativas;
- A adoção de práticas pedagógicas assentes na individualização da formação e no respeito pelos diferentes ritmos de aprendizagem;
- A qualidade dos meios físicos afetos à formação e dos recursos humanos;
- Valorização do desenvolvimento das atitudes e dos valores nos alunos;
- Formação técnica e prática desenvolvida pelos alunos;
- Dimensão da Escola (n.º alunos).

Existindo um número significativo de pontos fortes não é possível deixar de sinalizar **pontos fracos** da Escola, enquanto entidade promotora de formação:

- Falta de formação específica e atualizada para os intervenientes no processo de ensino-aprendizagem;

- Falta de parcerias com outras entidades, nomeadamente empresas locais e ensino superior, como o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave.

No que concerne às **ameaças** destaca-se a seguinte:

- A quebra da taxa de natalidade que contribui para uma gradual quebra no número de alunos inscritos nas diversas escolas da região.

Relativamente às **oportunidades**, estas poderão dar um novo impulso ao projeto educativo da ETG:

- Incremento do número de alunos do ensino secundário em formação profissional;
- Grande enfoque nas políticas de educação e formação no combate ao abandono e insucesso escolares;
- Crescente valorização do ensino profissional, por parte da sociedade;
- Crescente sensibilização dos empresários para as problemáticas da valorização dos recursos humanos.

4. MISSÃO E VISÃO DA INSTITUIÇÃO

4.1. MISSÃO

Proporcionar aos alunos uma formação sociocultural, científica, tecnológica e prática, visando o seu desenvolvimento pessoal e cultural, a integração socioprofissional e criar condições para que possam prosseguir estudos. Prepará-los para o exercício profissional qualificado nas áreas de formação escolhidas. Facultar contactos e experiências profissionais, no âmbito da sua formação, com o mundo do trabalho.

Trabalhar em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais, culturais e educativas, das respetivas regiões, tendo em atenção a adequação da oferta formativa às necessidades específicas das mesmas e a otimização dos recursos disponíveis.

Contribuir para o desenvolvimento económico e social do país, através de uma formação de qualidade dos recursos humanos. Promover a formação integral dos alunos, qualificando-os com competências culturais, científicas, técnicas e profissionais e contribuir para o exercício de uma cidadania ativa e participativa.

4.2. VISÃO

Defendemos um ensino de qualidade, diverso nas respostas, mas não discriminatório, reforçando a componente de Cidadania e Desenvolvimento presente na vida social e profissional dos alunos, tendo em vista o exercício da cidadania ativa, de participação democrática em contextos interculturais de partilha e colaboração e de confronto de ideias sobre matérias da atualidade.

Consideramos que todas as vias de ensino profissional devem ter igual dignidade, existindo, entre elas, níveis de permeabilidade, recusando o encaminhamento precoce, bem como dificuldades acrescidas em qualquer delas, no que respeita ao acesso ao ensino superior.

Defendemos a reorganização dos currículos escolares e profissionais, na sequência de um amplo debate educativo e social, que permita à escola formar cidadãos plenos, capazes de intervir nos mais diversos domínios da vida em sociedade. A diversificação dos percursos escolares deve ser enriquecedora e aprofundar a democraticidade do ensino.

Sem descurar, e até incentivar, a perspetiva de prosseguimento de estudos e da formação ao longo da vida, ao promover o ensino e a educação pelas profissões, a ETG prepara os jovens para a sua integração na vida socioeconómica do país, valorizando a formação em contexto de trabalho (FCT), através de uma articulação e acompanhamento que proporcionem experiências de trabalho de qualidade e enriquecedoras na formação dos alunos.

Pela sua duração, currículo, grau académico, certificação profissional e possibilidade de prosseguimento de estudos, o ensino profissional deve ser uma via com igual dignidade social, o que só é possível, nomeadamente, estando garantidas as condições de financiamento. A ETG valoriza e defende o futuro do ensino profissional de qualidade em Portugal e recusa a sua descaracterização ou subvalorização.

4.3. VALORES

Cada jovem tem direito a desenvolver-se como pessoa, ser humano e ser social. Por isso, olhamos para o aluno como um todo, com a sua personalidade, o seu percurso, o seu contexto, as suas aspirações, e não apenas como depositário de conhecimento ou futuro profissional.

Assumimo-nos como uma escola inclusiva, que combate as múltiplas causas de exclusão social, económica e cultural. Promovemos valores como a justiça social, a igualdade, a coragem e a solidariedade, como contraponto ao individualismo e à visão caritativa e “assistencialista”, favorecendo a cooperação em detrimento da competição.

Defendemos o direito à privacidade de todos os alunos, trabalhadores, encarregados de educação, empregadores e demais entidades singulares que se relacionam com a escola.

Desenvolvemos o espírito de iniciativa dos alunos, enquanto construtores sociais do seu percurso de vida, em que se inscreve uma postura ativa de defesa dos seus direitos e garantias.

A educação pela cidadania, ajudando à aquisição de comportamentos de intervenção cívica, balizada em valores democráticos, humanistas e de solidariedade, tem como principal referência a Constituição da República Portuguesa. Uma constituição democrática e progressista que, na sua génese, coloca como inseparáveis as vertentes política, económica, social e cultural da democracia, aliadas aos desígnios da independência e soberania nacionais.

4.4. POLÍTICA DE QUALIDADE

A avaliação é um processo sistémico e contínuo que se desenvolve em várias dimensões, nomeadamente, na avaliação do trabalho docente, na recolha e tratamento de dados pelo observatório da qualidade, na monitorização dos processos técnico-pedagógicos e na implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia para o Ensino e Formação Profissional (EQAVET).

A avaliação do trabalho docente na ETG tem como objetivo a melhoria do ensino e da organização das aprendizagens dos alunos, bem como a renovação de um compromisso ético e profissional do professor, que se materializa num plano de melhoria e desenvolvimento.

É um processo que se baseia num relatório anual de autoavaliação, elaborado pelo docente, na análise do seu dossiê pedagógico, na observação de aulas e na realização de uma entrevista de reflexão.

O observatório da qualidade recolhe e analisa, sistematicamente, os dados relativos à caracterização dos alunos à entrada (no 10º ano / 1º ano de um curso profissional), as desistências, o absentismo e os módulos em atraso, bem como a avaliação dos principais indicadores no final do 1º e 2º períodos, o percurso pós-formação do ciclo de estudos e o balanço do ciclo de formação.

A monitorização dos processos técnico-pedagógicos permite aferir o grau de cumprimento dos vários processos (normas e procedimentos) instituídos na ETG e a regularização das situações anómalas detetadas.

Dando cumprimento ao Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, que determina que as escolas profissionais sejam objeto de avaliação sistemática, tendo em vista a monitorização dos respetivos processos, resultados e a prestação de contas públicas, estamos a construir um modelo de avaliação alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para o Ensino e Formação Profissional. Trata-se de um renovado compromisso com a qualidade e da implementação de um sistema que passa pela atribuição de responsabilidades, a identificação e a caracterização dos *stakeholders*, a definição de um processo cíclico de melhoria contínua, através dos indicadores selecionados e da utilização e publicitação dos resultados em cada fase do ciclo de qualidade: planeamento, implementação, avaliação e revisão.

5. PRINCÍPIOS E LINHAS DE AÇÃO EDUCATIVA DA ETG

A atuação da ETG deverá promover o desenvolvimento e o bem-estar social dos alunos, criando condições para a construção de aprendizagens essenciais e princípios de cidadania e desenvolvimento que dotem os alunos das ferramentas necessárias para a inserção na sociedade, em geral, e na vida ativa, enquanto trabalhadores de uma determinada área, em particular. É sob este princípio que se pretende dar continuidade ao trabalho desenvolvido no âmbito do anterior projeto educativo da escola, centrado no aluno e no seu sucesso, não esquecendo, no entanto, a preconização do perfil dos alunos à saída do ensino obrigatório e dos princípios propostos pelo Decreto-Lei n.º 55 de 2018.

Neste projeto concebe-se a autoavaliação e a reflexão como um guia para a melhoria contínua da ETG, com o seguinte **plano de ação**:

Num primeiro momento de reflexão e trabalho em equipa dos professores da mesma disciplina e/ou componente de formação, descortinam-se as seguintes questões:

1. O que ensinar e porquê? (uma vez que não se pode ensinar tudo, torna-se necessário justificar as escolhas e exclusões, com especial ênfase sobre as competências básicas)
2. A quem ensinar?
3. Quando e como ensinar?
4. O quê, quando e como avaliar?
5. Quais as atividades de complemento/enriquecimento curricular e em que momento?
6. Como inter-relacionar sistematicamente as opções assumidas nas alíneas anteriores?

Daqui resultará a planificação do currículo escolar, adaptado às especificidades/exigências do contexto socioeconómico e cultural envolvente da escola e

condições próprias da escola, tendo sempre como referência as orientações da ANQEP para as diversas disciplinas que compõem os diferentes cursos e alinhando sempre estes princípios orientadores com o enunciado no Decreto-Lei n.º 55/2018, art.º 3º.

Segue-se, em momentos sequenciais, a coordenação e articulação do trabalho a realizar pelos professores da turma – conselho de turma – decorrente da avaliação frequente do progresso do aluno. Proporciona-se assim um reajustamento do processo de ensino-aprendizagem:

1. Qual o grau de apoio que o aluno recebe quando tem dificuldades de aprendizagem?
2. Quais as dificuldades/necessidades do aluno e a forma de apoio mais adequada?
3. Como se realizou o controlo periódico para saber o que é que os alunos aprenderam?
4. Quais as estratégias de gestão da aula?
5. Quais as estratégias de ensino? (meios materiais para explicar conceitos, forma como o professor explica a utilidade dos conhecimentos adquiridos para resolver problemas do quotidiano, etc.)
6. Que relação existe entre professor e aluno?

O pessoal docente estabelece, assim, relações de grupo de tipo profissional ou interdisciplinar, que concorrem para um trabalho efetivo em equipa, sempre centrado no aluno e no seu sucesso.

O modelo adotado favorecerá a comunicação máxima entre professor e alunos e encarregar-se-á de incrementar elevadas expectativas de resultados, por parte dos alunos e professores.

Acrescente-se que todo o processo educativo deverá decorrer num clima seguro e disciplinado, pelo que as regras que regulam o bom funcionamento da ETG deverão ser claras e observadas por todos.

Consolidada esta dinâmica, gera-se a capacidade de incluir e planear o trabalho de projeto nas atividades letivas, que concorrerá para a organização de *portfólios* individuais.

Assim sendo, aspira-se por uma escola capaz de promover o sucesso individual dos seus alunos, em cada momento do percurso educativo e formativo, e garantir um núcleo central de competências à entrada no mercado de trabalho.

5.1 PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Uma vez estabelecidos os objetivos de desenvolvimento da ETG, importa definir as prioridades para a sua consecução:

1. Assegurar a qualidade do serviço educativo prestado pela Escola;
2. Reforçar a intervenção da escola junto do meio social e empresarial.

Tendo em consideração as prioridades definidas, apresenta-se, em seguida, uma descrição mais detalhada dos seus objetivos específicos e das atividades que os permitem concretizar.

5.2. OBJETIVOS E MEDIDAS

Objetivo 1: Aumentar a eficácia da escola no âmbito dos resultados académicos obtidos pelos alunos.

Taxa de conclusão dos cursos (calculada com base no número de alunos matriculados no fim do ciclo de formação: 31 de julho):

- Nos cursos profissionais, a ETG estabelece como meta a perseguir uma taxa de conclusão superior a 75%;

No âmbito dos cursos profissionais, para os alunos em formação, a ETG continuará a: promover estratégias que conduzam o aluno a concluir o seu curso (acompanhamento mais individualizado de alunos com maiores dificuldades, nomeadamente na conclusão de módulos, dando maior ênfase aos domínios de autonomia curricular, desenvolvimento de aprendizagens essenciais, entre outros), durante todo o ciclo de formação, evitando, assim, que estes não consigam concluir o curso.

Desempenho académico: avaliação sumativa interna e avaliação sumativa externa.

No que concerne à avaliação sumativa interna dos cursos profissionais, estabelece-se o seguinte:

Crítérios	Alunos (%)
Percentagem de alunos sem módulos em atraso	≥ 75%
Percentagem de alunos com módulos em atraso	≤ 25%
Percentagem de alunos com mais de 3 módulos em atraso	≤ 15%
Percentagem de alunos com classificação final igual ou superior a 14 valores, sem módulos em atraso.	≥ 30%

As metas estabelecidas constituem os indicadores de avaliação da eficácia do conselho de turma, a observar nos diferentes momentos de avaliação, e da escola, no final de cada ano letivo, no âmbito das qualificações académicas obtidas pelos alunos na avaliação sumativa interna.

No âmbito da avaliação sumativa externa, a que os alunos são sujeitos quando pretendem prosseguir estudos (ensino superior), a ETG estabelece que a nota média numa determinada disciplina deve ser igual ou superior à média nacional.

Reorganizar o calendário e horário escolares, de forma a permitir aos professores maior disponibilidade para a organização do projeto curricular, preparação e planificação das aulas e sessões de apoio, organização de atividades e supervisão dos resultados, e aulas de apoio, para os alunos com dificuldades, na conclusão dos módulos, entre outros. (19/20)

Realizar, no início de cada ciclo de formação, um inquérito aos alunos de análise ao contexto socioeconómico. (19/20)

Reforçar os momentos de avaliação dos alunos (formativa e sumativa), bem como de avaliação do projeto curricular. Cada momento de avaliação sumativa dos alunos (conselho de turma) será antecipado por reuniões de trabalho em equipa dos professores da mesma disciplina e/ou componente de formação. Os conselhos de turma reunirão ainda de forma intercalar. (19/20)

Proceder ao reajustamento do processo de ensino-aprendizagem (plano de ação) e ao estabelecimento de planos de recuperação (PIR), de acordo com os seguintes critérios: (18/19)

Nos cursos profissionais:

- Para todos os alunos que, num primeiro momento de avaliação sumativa a um determinado módulo, não atinjam os objetivos mínimos é estabelecido um plano individual de recuperação (de acordo com o regulamento específico).

Nos cursos de educação e formação:

- A avaliação deverá ter como base o recurso a instrumentos diversificados (registo de observações na aula, fichas de avaliação formativa ou sumativa, tarefas extra sala de aula, etc.). Partindo deste pressuposto, sempre que se verificar níveis negativos de aproveitamento escolar (reuniões de avaliação formativa e sumativa), na ordem dos 40%, o professor deve providenciar a organização de um plano de ação, com vista à adoção de uma nova metodologia didática.
- Todos os alunos com níveis negativos nos 1.º e 2.º momentos de avaliação sumativa são objeto de intervenção educativa nas respetivas disciplinas, materializada no

estabelecimento de um plano individual de recuperação (PIR). O PIR visa o reforço e/ou consolidação das aprendizagens anteriores.

Elaborar um referencial de competências nucleares (básicas, cognitivas/técnicas e transversais) e definir os critérios gerais de avaliação dos alunos (19/20), que norteiem a atuação da escola e que convirjam com o enunciado no Decreto-Lei n.º55 /2018, nomeadamente no que diz respeito às aprendizagens essenciais e ao desenvolvimento de valores de cidadania consagrados nos princípios da Lei de Bases do Sistema Educativo e na estratégia nacional de educação para a cidadania (despacho n.º 6173/2016, de 10 de maio).

Dar maior ênfase ao trabalho desenvolvido pela Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, no sentido de promover a educação inclusiva e permitir que todos os alunos, independentemente das suas dificuldades e/ou limitações, tenham acesso às aprendizagens e participação ativa em todo o processo de ensino-aprendizagem.

Objetivo 2: Apostar na realização de atividades participadas que promovam o desenvolvimento pessoal e social de cada aluno, o interesse pela escola e o enriquecimento cultural dos alunos, passando pela implementação de experiências culturais diversificadas e pelo desenvolvimento de trabalho interdisciplinar e ou de articulação curricular, desenvolvidas de acordo com os diferentes cursos (DAC's).

Estabelecer, anualmente, um roteiro de atividades não curriculares, de enriquecimento/complemento, de natureza diversa, procurando criar outras oportunidades de desenvolvimento pessoal. O referido roteiro será elaborado pelo conselho de turma, numa lógica de trabalho interdisciplinar ou transdisciplinar, e incluído no plano anual de atividades da ETG. (19/20)

Incluir na metodologia didática o trabalho de projeto interdisciplinar ou de articulação curricular (domínios de autonomia curricular – DAC), desenvolvidas a partir da matriz curricular-base de uma oferta educativa e formativa, com uma definição clara dos objetivos a alcançar e das metas traçadas para cada momento de desenvolvimento. Os projetos poderão materializar propostas de iniciativa individual/grupo ou provenientes de outras entidades. Como ponto de partida, os professores deverão ter em consideração atividades que ocorrem todos os anos (conhecimento prévio sobre concursos anuais, por exemplo), listá-las e acrescentar outras da sua própria iniciativa, deixando sempre margem para incluir novas propostas, se considerarem oportuno. (19/20)

Implementar o interesse dos alunos por atividades de caráter cultural e social, que podem passar por palestras de artistas da zona, visitas de estudo de caráter cultural e formativo

nas áreas de formação geral ou técnica, por forma a incentivar o interesse e motivação dos alunos para a escola e toda a sua envolvente social, cultural e empresarial. (19/20)

Fomentar a dimensão europeia através, nomeadamente, da realização candidaturas anuais a projetos de mobilidade e outros, destinados a alunos e professores.
(20/21)

Objetivo 3: Promover a melhoria das competências dos professores.

Melhorar a qualidade do ensino implica, necessariamente, a melhoria contínua das competências dos professores. Neste sentido, **a ETG assume o compromisso de organizar/desenvolver, anualmente, um plano de formação contínua dirigido aos professores.** Assim sendo, num período de 3 anos, facultará a cada professor formação num total 35 de horas, preferencialmente aos que se encontram a tempo inteiro e no âmbito dos seguintes domínios: desenvolvimento pessoal e social, expressões, psicologia/psicossociologia, pedagogia e didática, tecnologias da informação e comunicação. A formação científica de base é da responsabilidade do respetivo professor pelo que, no mesmo período de tempo, deverá dar prova, junto da Direção Pedagógica, da participação efetiva com sucesso em atividades de formação com vista ao aperfeiçoamento, reciclagem e atualização científica. (19/20)

Criar condições facilitadoras para a participação, de iniciativa individual, dos professores/formadores em atividades de formação. (19/20)

Objetivo 4: Incrementar o uso das novas tecnologias na comunidade escolar.

Reforçar os serviços administrativos e educativos *on-line* (comunicações internas via eletrónica, acesso a informação, registos pedagógicos, elaboração de conteúdos, etc.), nomeadamente através da plataforma *E-schooling*. (18/19) Para além dos serviços internos à escola, permitir o acesso à plataforma *E-schooling* aos alunos e encarregados de educação, para tornar a comunicação mais fácil e rápida, nomeadamente na resolução de situações relacionadas com assiduidade e comportamento, entre outras (19/20).

Objetivo 5: Reforçar a intervenção da Escola junto do meio social e empresarial.

Transição da escola para a vida ativa (empregabilidade e prosseguimento de estudos), num período de um ano após o ciclo de formação:

Cursos profissionais:

- 80% dos alunos diplomados estão empregados ou prosseguiram estudos;
- 30% dos alunos empregados trabalham na área de formação;
- 30% dos alunos empregados em áreas distintas da área de formação;
- 20% dos alunos prosseguiram estudos, quer no ensino superior, quer em cursos de especialização tecnológica (CTESP);
- 20% em outras situações (desemprego, emigração, etc.).

Criar uma rede de parceiros de apoio à educação e formação através da realização de protocolos de colaboração com empresas e instituições sociais e educativas da região, no âmbito, nomeadamente, dos estágios curriculares, admissão de alunos na ETG, preferência de acesso aos alunos dos cursos profissionais, no âmbito do ensino superior. (19/20)

Reforçar a relação entre a ETG e os empregadores através, nomeadamente, da resposta atempada a todas as ofertas/oportunidades de emprego e/ou estágio e da inclusão do nome da empresa/instituição na base de dados escolar enquanto entidade parceira. (18/19)

Relançar o Projeto E's – escola e empresa, tendo em vista as áreas de formação dos cursos oferecidos pela escola e os interesses dos intervenientes em todo o processo educativo. (20/21)

Divulgar a escola e todas as suas atividades junto das empresas da região e da sociedade em geral, através de contactos institucionais, imprensa, rádio, internet, feiras, elaboração de um anuário, organização de eventos, etc. (19/20).

Conceber, anualmente, produtos de cariz cultural que contribuam para o enriquecimento da comunidade, indo ao encontro dos princípios da formação geral dos alunos, nomeadamente: (20/21)

- *Design* (moda e gráfico);
- Edição (livros e revistas);
- Artes visuais (fotografia, artesanato);
- Artes do espetáculo (teatro, dança, festivais).

Objetivo 6: Continuar a desenvolver um processo contínuo de autoavaliação e reflexão, com vista ao estabelecimento de planos de melhoria e a assegurar a qualidade do serviço educativo prestado pela escola.

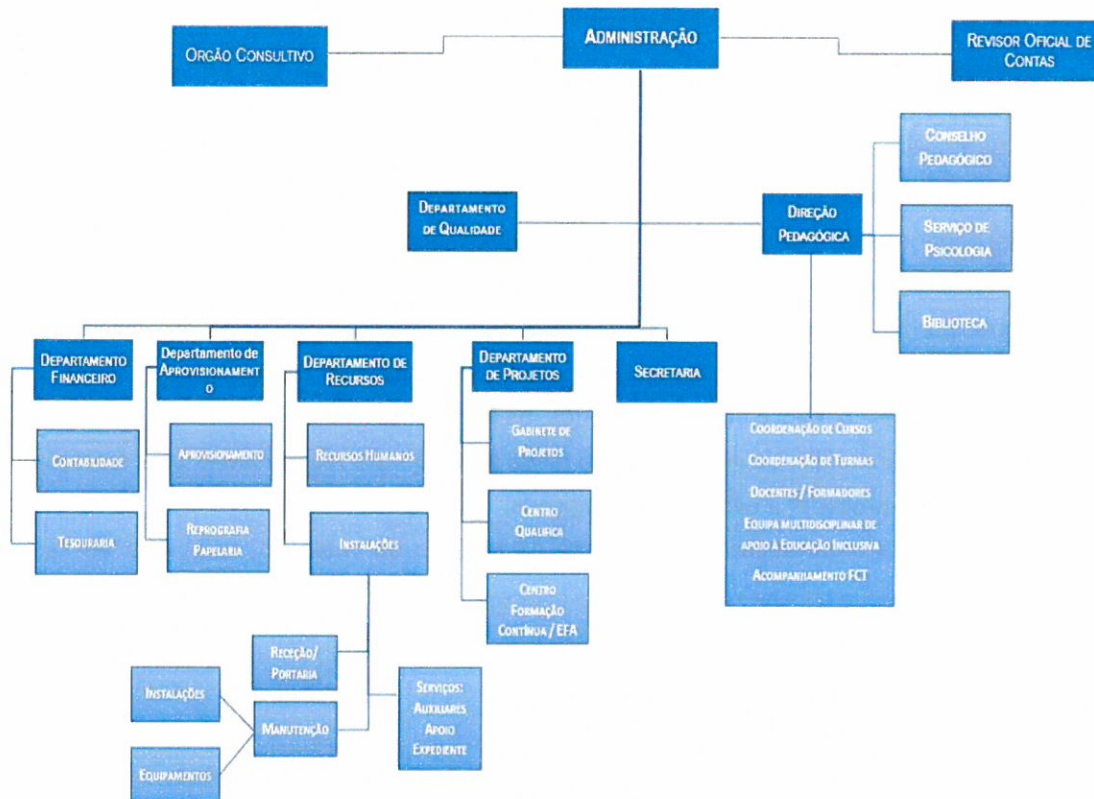
Para o efeito, o serviço de qualidade da ETG, em parceria com uma equipa de trabalho escolhida pela direção pedagógica, desenvolverá todas as iniciativas por forma a recolher informações que visem a melhoria contínua dos serviços prestados pela escola (19/20).

6. INSTRUMENTOS

Em linha com as grandes prioridades traçadas para a ETG e com as metas definidas, destacam-se alguns dos instrumentos que se afiguram essenciais para o sucesso da estratégia definida neste projeto educativo:

- Questionário de análise ao contexto socioeconómico dos alunos;
- Referencial de competências nucleares;
- Critérios gerais de avaliação;
- Roteiro de atividades não curriculares;
- Observatório da qualidade;
- Inquérito aos encarregados de educação;
- Inquérito aos empresários;
- Avaliação da escola pelos alunos;
- Avaliação de desempenho dos professores;
- Plano de comunicação da ETG;
- Projeto E's – escola e empresa;
- Conclusões das reuniões de conselho de turma;
- Regulamento interno da ETG.

7. ORGANOGRAMA



8. OFERTA FORMATIVA

Anualmente a oferta formativa é delineada pelos órgãos diretivos, tendo como referência os *stakeholders*. Presentemente, a oferta formativa é a seguinte:

Curso Técnico de Design de Moda (Portaria n.º 1291/2006, de 21 de novembro)

O Técnico de Design de Moda é um profissional que executa projetos de criação de novos produtos de vestuário e /ou acessórios e desenvolve produtos já existentes destinados à confeção em série e por medida, tendo em conta as tendências de moda nacional e internacional, os padrões de qualidade e as tendências de venda, entre outros.

As atividades fundamentais a desempenhar por este técnico são:

- ✓ Estudar as tendências de moda nacional e internacional, nomeadamente, em termos de *design*, cor e características das matérias-primas e acessórios;

- ✓ Recolher informações relativas às características e aos comportamentos dos consumidores-alvo, nomeadamente, ao nível das suas preferências, idades e poder de compra, de forma a analisar as tendências de venda;
- ✓ Recolher, na área da confeção por medida, as informações relativas ao perfil do cliente, nomeadamente, os seus gostos e preferências, e o contexto em que o modelo de vestuário vai ser usado;
- ✓ Selecionar as matérias-primas, cores e os acessórios do modelo;
- ✓ Esboçar modelos de vestuário;
- ✓ Desenhar modelos de vestuário e /ou acessórios, manual ou informaticamente, traçando os seus elementos constituintes;
- ✓ Participar na elaboração de fichas técnicas com informações relativas à definição do modelo, nomeadamente, o traçado, a matéria-prima, a gama de cores, as medidas, o tipo de fechos, botões e outros acessórios, os forros e as costuras;
- ✓ Apresentar o modelo de vestuário e /ou o seu protótipo aos responsáveis pela empresa ou cliente e proceder a eventuais adaptações;
- ✓ Participar na organização da exposição da coleção de vestuário, com vista ao seu lançamento.

Curso Técnico de Fotografia (Portaria n.º 1320/2006, de 23 de novembro)

O Técnico de Fotografia é o profissional que realiza trabalhos fotográficos, operando diferentes tipos de câmaras fotográficas e acessórios, equipamentos de iluminação, revelação, impressão e tratamento de imagem fotográfica.

As atividades fundamentais a desempenhar por este técnico são:

- ✓ Selecionar e preparar o equipamento fotográfico em função dos objetivos pretendidos.
- ✓ Selecionar e pesquisar enquadramentos e cenários para captação de imagens, tendo em conta o alvo de recolha de imagem.
- ✓ Identificar e selecionar equipas adequadas à produção do tipo de trabalho fotográfico a realizar.
- ✓ Selecionar e aplicar diferentes técnicas de captação e registo de imagens em função da imagem a recolher.
- ✓ Selecionar e utilizar iluminação natural e/ ou artificial e seus acessórios em estúdio e em exterior, em função do resultado pretendido.
- ✓ Selecionar e operar os vários tipos de objetivas, a escala de velocidades, a escala de diafragmas e os filtros adequados de acordo com as necessidades de utilização.
- ✓ Aplicar técnicas de iluminação, natural e artificial, tendo em conta o tempo de exposição, intensidade da luz e os contrastes pretendidos.

- ✓ Fotografar pessoas para retrato e *books* em estúdio e no exterior.
- ✓ Produzir fotografias de pessoas, produtos e objetos variados para moda, catálogos, editoriais de moda e campanhas publicitárias.
- ✓ Fotografar arquitetura, paisagens naturais, urbanas e industriais.
- ✓ Efetuar trabalhos de fotorreportagem, documentários, curtas metragens fotográficas e vídeos fotográficos.
- ✓ Efetuar um projeto fotográfico de autor.
- ✓ Utilizar as técnicas, os equipamentos e os produtos adequados às ampliações, revelações e impressões fotográficas a P/B e a cores.
- ✓ Utilizar *software* de pós-produção fotográfica para corrigir, alterar e compor imagens fotográficas.
- ✓ Remover imperfeições das imagens, eliminando poeiras, riscos e manchas a fim de garantir a qualidade da imagem.
- ✓ Efetuar alterações na cor das imagens, corrigindo, nomeadamente, parâmetros de brilho, luminosidade e contraste.
- ✓ Efetuar alterações na forma das imagens, acrescentando, eliminando e modificando os seus elementos de acordo com o objetivo pretendido.
- ✓ Aplicar as técnicas de organização, arquivo e divulgação de imagens fotográficas.
- ✓ Aplicar as normas de ambiente, segurança e saúde no exercício da sua atividade profissional.

Curso Técnico de Design Gráfico (Portaria n.º 1289/2006, de 21 de novembro)

O Técnico de Design Gráfico é o profissional qualificado apto a conceber e maquetizar objetos gráficos bi e tridimensionais, utilizando meios eletrónicos e manuais, bem como preparar a arte final para a impressão e acompanhar os processos de pré-impressão e impressão.

As atividades principais desempenhadas por estes técnicos são:

- ✓ Conceber e maquetizar objetos gráficos bi e tridimensionais, utilizando meios eletrónicos e manuais.
- ✓ Obter imagens e textos por processos eletrónicos;
- ✓ Criar imagens, gráficos, ilustrações e animações, utilizando meios manuais e informáticos;
- ✓ Efetuar o tratamento de textos e imagens, utilizando programas informáticos específicos;
- ✓ Efetuar o tratamento de imagens, relativamente à sua cor e forma, utilizando programas informáticos específicos;
- ✓ Compor a estrutura das páginas, utilizando programas de informática específicos;
- ✓ Efetuar o tratamento de textos e de imagens, compor e conceber as páginas para publicação *online* ou para apresentações *offline*.

Curso Técnico de Restauração, Variante Cozinha Pastelaria (Portaria n.º 1319/2006, de 23 de novembro)

O Técnico de Restauração, Variante Cozinha Pastelaria é o profissional que deverá ser capaz de elaborar, planear, dirigir, controlar e executar as atividades de cozinha/pastelaria, em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, com vista a garantir um serviço de qualidade e a satisfação do cliente.

As atividades fundamentais a desempenhar por este técnico são:

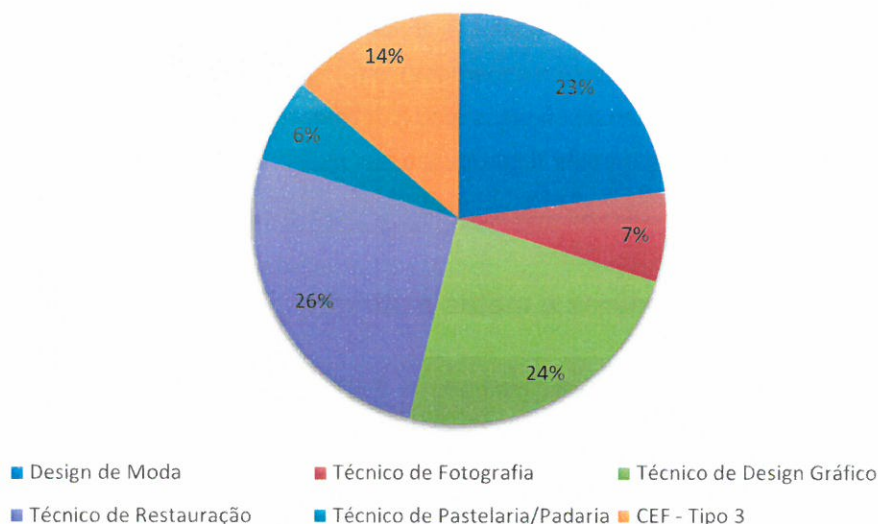
- ✓ Armazenar e assegurar o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha/pastelaria;
- ✓ Planear e preparar o serviço de cozinha/pastelaria, de forma a possibilitar a confeção das refeições necessárias;
- ✓ Confeccionar entradas, sopas, saladas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida;
- ✓ Confeccionar sobremesas de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida;
- ✓ Preparar massas, cremes e recheios de pastelaria.
- ✓ Confeccionar produtos de pastelaria;
- ✓ Articular com o serviço de mesa a fim de satisfazer os pedidos de refeições e colaborar em serviços especiais;
- ✓ Efetuar a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação;
- ✓ Coordenar equipas de trabalho;
- ✓ Prestar os primeiros socorros e os cuidados básicos de saúde e bem-estar;
- ✓ Elaborar relatórios e preencher documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Os Alunos

No ano letivo 2017/2018, a escola contou com um total de **240 alunos** (207 dos cursos profissionais e 33 dos cursos de educação e formação).

- Técnico de Design de Moda – 55 alunos
- Técnico de Fotografia – 17 alunos
- Técnico de Design Gráfico – 57 alunos
- Técnico de Restauração – 62 alunos
- Técnico de Pastelaria/Padaria – 16 alunos
- CEF – Tipo 3 – 33 alunos

Percentagem de alunos matriculados no ano letivo 2017/2018, discriminados por curso



9. Caracterização do Sistema de Gestão e Garantia da Qualidade

9.1 Enquadramento Geral do Processo de Certificação EQAVET

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade

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

O ciclo de qualidade do EQAVET a implementar inclui quatro fases interligadas: (1) planear (definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis); (2) implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos); (3) apreciar e avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada - da dos resultados esperados); e (4) ajustar (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias).

9.2. Objetivos estratégicos e metas a atingir

O EQAVET foi concebido para melhorar a EFP no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade.

O EQAVET foi desenvolvido pelos Estados-membros em colaboração com a Comissão Europeia e adotado pela [recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009](#), devendo ser entendido no contexto mais lato dos objetivos estratégicos traçados pelo Conselho em 12 de maio de 2009 para a cooperação europeia na Educação e Formação 2020:

- ✓ Tornar a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) e a mobilidade uma realidade;
- ✓ Melhorar a qualidade e a eficácia da EFP;
- ✓ Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa; e,
- ✓ Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o espírito empreendedor, a todos os níveis da EFP.

Ao estabelecer um entendimento comum dos Estados-membros sobre o que é a qualidade, o EQAVET aumenta a consistência, a transparência e o reconhecimento das qualificações e competências adquiridas em diferentes países e contextos de aprendizagem e assegura a confiança mútua, favorecendo a mobilidade dos formandos e dos trabalhadores.

O EQAVET centra-se na melhoria e avaliação de resultados da EFP em termos de empregabilidade, de adequação da oferta à procura de EFP e de melhor acesso à ALV, pelo que:

- ✓ Facilita a permeabilidade entre percursos formativos de EFP, de educação geral e de ensino superior, proporcionando percursos mais flexíveis e mais oportunidades de ALV;
- ✓ Contribui para combater o desemprego ao equacionar o desfasamento entre necessidades do mercado de trabalho e qualificações da população ativa; e,
- ✓ Facilita a cooperação entre os operadores de EFP e o mercado de trabalho.

Ao contribuir para o reconhecimento mútuo, o EQAVET reforça a mobilidade setorial, nacional e internacional.

9.3. Identificação dos *stakeholders*

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

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a ETG corrobora que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus *stakeholders* internos e externos em torno do alcance dos objetivos da instituição. Em relação aos *stakeholders* internos, destacamos, em primeiro lugar, todos os recursos humanos (o presidente do conselho de administração, a direção pedagógica, os docentes, os coordenadores de curso, os orientadores de projeto - PAP, os diretores de turma, os funcionários e os alunos). Devem partilhar-se os objetivos institucionais, as metas para os atingir, os *timings* para o seu alcance. Deve promover-se a autorreflexão e a autocrítica, bem como a reflexão periódica conjunta, para que cada interveniente possa alinhar a orientação das suas práticas para o alcance dos objetivos e metas institucionais. Neste sentido, entende-se ser relevante a formação de todos os intervenientes, não só em relação ao processo de certificação EQAVET, mas também, de forma mais genérica e contínua, acerca de todas as áreas em que seja necessário implementar mudanças, tendentes à melhoria referida. Em segundo lugar, é igualmente necessário o envolvimento dos alunos, o público-alvo da formação das escolas e a razão de ser da sua existência, que devem ser informados acerca dos objetivos e metas da instituição, para fazer parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar. Só sabendo o caminho, se pode caminhar na direção certa.

Mas uma escola profissional, por essência, forma profissionais para o mercado de trabalho. Por isso, para além do envolvimento dos *stakeholders* internos da organização referidos anteriormente, também é imprescindível envolver, neste processo de certificação, os *stakeholders* externos como, por exemplo, os empregadores, os encarregados de educação, as autarquias locais ou os parceiros sociais. A opinião destes intervenientes no processo formativo deve ser valorizada, já que representa uma visão de "fora para dentro", mais distanciada e, por isso, muitas vezes, mais clara e objetiva. Será necessário implementar ferramentas que permitam a recolha contínua das opiniões e sugestões de melhoria destes *stakeholders*, para que se possa refletir sobre elas e integrar melhorias propostas no sistema formativo.

10. Responsabilidades no âmbito da garantia da qualidade

A equipa responsável pela integração da ETG no Sistema Europeu de Garantia da Qualidade da Educação e Formação Profissional EQAVET/*European Quality Assurance in Vocational Education and Training*, passa pelo presidente do conselho de administração, diretor pedagógico, responsável pelo aprovisionamento da empresa. Na perspetiva da entidade oficial de tutela (a ANQEP), a sua utilização permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da Educação e Formação Profissional.

11. Indicadores em uso

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

Apesar de no quadro EQAVET incluírem um vasto e complexo conjunto de indicadores, a ANQEP, num primeiro ciclo de implementação, decidiu trabalhar com um conjunto reduzido de indicadores, a saber:

a) Taxa de conclusão em cursos EFP.

- Dados através de registos administrativos da escola (matriculas/pautas/certificações).

b) Taxa de colocação após conclusão de curso EFP.

- Dados de questionários aos diplomados.

c) Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.

- Dados de questionários aos diplomados.

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

- Dados de questionários aos empregadores.

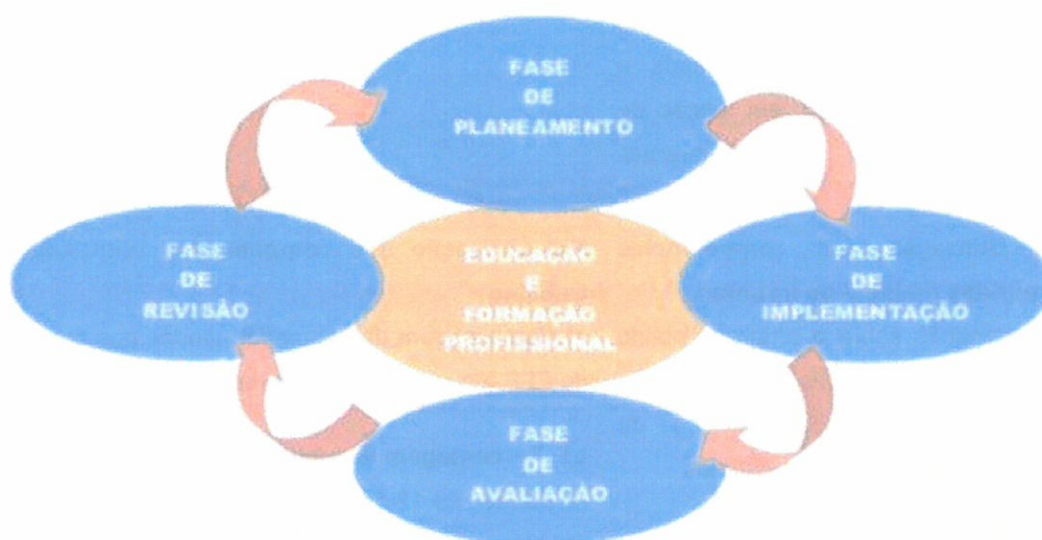
Indicadores EQAVET	Definições Operacionais dos Indicadores EQAVET
<p>Nº4 Taxa de conclusão nos programas de EFP</p> <p>Número de pessoas que concluíram com êxito/abandonaram programas de EFP, em função do tipo de programa e dos diferentes critérios.</p>	<p>Nº4 Taxa de conclusão nos programas de EFP</p> <p>a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é, aqueles que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.</p> <p>b) Percentagem de formandos que completam cursos de EFP (isto é, aqueles que obtêm uma qualificação) em relação ao nº total dos que ingressam nesses cursos).</p>
<p>Nº5 Taxa de colocação após conclusão de curso EFP</p> <p>a) Destino dos formandos de EFP num determinado momento após a conclusão da formação, em função do tipo de programa e dos diferentes critérios</p> <p>b) Proporção de formandos empregados num determinado momento, após a conclusão da formação, em função do tipo de programa e dos diferentes critérios.</p>	<p>Nº 5 Taxa de colocação após conclusão do curso EFP</p> <p>a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em cursos de formação (incluindo nível universitário) ou outros destinos, no período de 12 meses após a conclusão do curso</p> <p>b) Percentagem de alunos/formandos que completam os cursos de EFP e que estão empregados um ano após o fim do curso.</p>
<p>Nº6 Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</p> <p>a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação, em função do tipo da formação e dos diferentes critérios</p> <p>b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/qualificações adquiridas.</p>	<p>Nº6 Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</p> <p>a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional.</p> <p>b1) Percentagem de empregados de um determinado setor que, no período de 12-36 meses após completarem um curso de EFP, consideram que a formação é relevante para a ocupação que têm.</p> <p>b2) Percentagem de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos por encontrar formandos que completaram um curso de EFP e que têm as necessárias qualificações e as competências exigidas para o trabalho a realizar.</p>

b3) **Percentagem** de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

12. Explicitação da estratégia de monitorização de processos, tendo em conta as fases do ciclo da qualidade

O ciclo de qualidade baseia-se no chamado “ciclo de *Deming*” e é constituído por quatro fases interdependentes e repetitivas de aprendizagem e melhoria contínua (planeamento, implementação, avaliação e revisão), ou seja, para que o caminho em direção à qualidade total possa ser percorrido com sucesso, é necessário que o processo seja verdadeiramente “cíclico” e, portanto, não tem fim anunciado.

A fase de revisão implica que nesta etapa se devem tomar em conta os resultados da avaliação e devem ser elaborados planos de ação para a melhoria da qualidade dos procedimentos, visando a correção de eventuais falhas e a melhoria dos processos.



Fases	Critérios de Qualidade	Descritores Indicativos para o prestador de EFP
Planeamento	O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelas partes interessadas e inclui metas/objetivos explícitos, ações e indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • 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 a desenvolvimento da qualidade. • Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP. • As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais. • Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia de qualidade explícito e transparente.
Implementação	Os planos de aplicação são concebidos em consulta com as partes interessadas e contemplam princípios explícitos	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Avaliação	São regularmente efetuadas avaliações de resultados e de processos com base em aferições	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Revisão	São elaborados planos de ação adequados à revisão das práticas existentes, de forma a colmatar as falhas identificadas, no sentido da melhoria contínua	<ul style="list-style-type: none">• 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.
----------------	---	--

Fase do Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui os objetivos e metas e as ações a desenvolver. Esta fase parte da reflexão sobre “onde estou” e na definição de “onde quero estar” e “quando”. Para concretizar esta autoavaliação, é necessário utilizar determinados descritores indicativos para decidir a eficácia de sua prática atual e identificar estratégias futuras.

Os descritores podem ajudar os prestadores de EFP a considerar a sua abordagem para a garantia de qualidade e medir o progresso que foi feito. Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados, através da consulta permanente das partes interessadas, da explicitação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade e ainda no envolvimento precoce de todos os *stakeholders* internos e externos em todo o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade.

Fase da Implementação

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

A eficácia do envolvimento dos *stakeholders* internos, com realce para os docentes e formadores depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, como também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular dos recursos humanos da organização. Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os *stakeholders* externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

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

Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos, possível através da definição clara de metas, objetivos e da atribuição de responsabilidades pela operacionalização, monitorização e avaliação, e deve ser feita regularmente, dentro dos *timings* definidos no plano de ação, no sentido de, a partir da análise dos dados recolhidos, identificar as melhorias necessárias e acionar os mecanismos para as concretizar. Nesta fase, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos (como a ETG já vem fazendo há algum tempo) mas também aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos. Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

Fase da Revisão

Nesta fase pretende-se, partindo dos resultados da avaliação, elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua. Nesta fase, devem os alunos ser envolvidos, através da recolha de impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino que encontraram na escola.

Também os docentes terão uma voz importante nesta fase, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados e também possibilitando a recolha de sugestões para ações futuras. Estes procedimentos de recolha de *feedback* e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada.

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

Os órgãos de administração e gestão da escola e a equipa responsável pela implementação do sistema EQAVET monitorizam os processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, através dos sistemas de recolha de dados relativos aos indicadores. Esta avaliação é sistemática, continua e partilhada por todas as estruturas e órgãos da escola, de forma crítica e construtiva, com vista à melhoria dos resultados e da prestação do serviço educativo, tendo por base o Plano de Ação implementado. Esta avaliação será concretizada utilizando como instrumento de trabalho a Monitorização dos Indicadores, que permitirá fazer o acompanhamento e monitorização dos resultados ao longo do ano letivo, tendo em conta as metas estipuladas. Esta monitorização, realizada de forma contínua, permitirá identificar o grau de concretização dos objetivos e metas fixados, constituindo mecanismos de alerta relativamente ao cumprimento dessas metas.

14. Análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e divulgação/apresentação das conclusões da autoavaliação

Tendo em conta que a avaliação deve ser sistemática e contínua, conforme delineado na Monitorização dos Indicadores, os dados recolhidos, relativamente aos resultados obtidos nos diferentes processos, são analisados em comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação. Através desta análise periódica verifica-se se os resultados estão de acordo com as metas para os diferentes indicadores em análise. Caso se verifiquem desvios a estes valores, são elaborados e implementados planos de melhoria, com identificação de medidas corretivas ou de adaptação de procedimentos para a melhoria dos resultados, tendo em vista a conformidade com as metas estabelecidas. Todo o processo deve ser realizado com a colaboração de todos os *stakeholders* envolvidos.

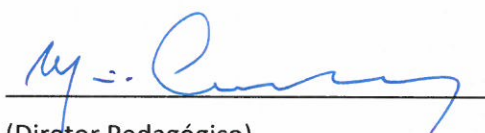
No final de cada ano letivo deve ser elaborado um relatório de autoavaliação, onde se analisa a concretização dos objetivos fixados para cada indicador, através do grau de execução das metas estabelecidas. Este relatório deve ainda incluir a identificação de pontos fortes, pontos fracos e recomendações para melhoria, que serão o ponto de partida para a revisão e elaboração de novos planos de ação e definição de objetivos para o ano seguinte.

No final do triénio de vigência do Projeto Documento Base, será feito um relatório final global, devidamente fundamentado, sobre a implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos objetivos/metast alcançados, desvios observados, planos de melhoria introduzidos e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo de certificação da qualidade. Este documento é elaborado pela equipa responsável pela implementação do sistema EQAVET.

As conclusões da autoavaliação serão divulgadas trimestralmente (no final de cada período letivo), no final do ano letivo e no final do triénio em que termina o período de vigência deste Projeto Educativo/Documento Base (2018/2021). As conclusões e todos os relatórios serão submetidos à análise do Conselho Pedagógico, e no caso dos relatórios de final de ano e do triénio, serão ainda apresentados ao Conselho Geral.

As conclusões da autoavaliação serão igualmente divulgadas junto dos *stakeholders* internos, nomeadamente alunos, professores, encarregados de educação, colaboradores, comunidade educativa em geral, bem como dos *stakeholders* externos, como empregadores, autarquias ou outros parceiros.

Finalmente, os resultados obtidos pela implementação do sistema EQAVET, serão tornados públicos através da divulgação na página oficial de internet da ETG dos relatórios de autoavaliação e todos os documentos considerados relevantes neste processo.



(Diretor Pedagógico)

(Responsável da qualidade)

Revisto em, 23 de outubro de 2020

