



# AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA BATALHA

*SGQ – SISTEMA DE GARANTIA  
DA QUALIDADE*

*Alinhado com o quadro EQAVET*

2019

**Entidade Formadora**

Escola Básica e Secundária da Batalha

Rua da Freiria

2440-062 BATALHA

Contactos: 244 769 290 | [es3batalha@gmail.com](mailto:es3batalha@gmail.com)

### Objetivo global do documento:

1. Apresentar o compromisso da instituição com o Sistema de Garantia da Qualidade;
2. Definir a política de qualidade da Organização;
3. Identificar as mudanças a implementar.

### ÍNDICE

1.	Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento	4
1.1	Fase de Planeamento	5
1.2.	Fase de Implementação	5
1.3	Fase da Avaliação	5
1.4	Fase da Revisão	6
2.	Apresentação da Instituição	6
2.1	Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)	6
2.2.	Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)	7
2.3.	Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos)	10
2.4.	Stakeholders relevantes	11
2.5.	Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género	18
3.	Síntese descritiva da Instituição	20
3.1	Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)	20
3.2.	Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos stakeholders (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo)	21
3.3.	Medidas a tomar (Plano de Ação de Melhoria)	24
3.4.	Revisão e avaliação do documento base	25
4.	Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)	25
4.1	Explicitação das fases	25
4.2.	Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)	26
4.3.	Definição do conjunto de indicadores a utilizar	26
4.4.	Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	27
4.5.	Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback	27
4.6.	Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados	28
4.7.	Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola	28
4.8.	Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação	28
4.9.	Fragilidades e fatores chave de sucesso	29

## ÍNDICE DE SIGLAS

**AEB** – Agrupamento de Escolas da Batalha

**AFC** – Autonomia e Flexibilidade Curricular

**ANQEP / ANQEP, IP** – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP

**CCNA** - Cisco Certified Network Associate

**CEB** – Ciclo do Ensino Básico

**CG** – Conselho Geral

**CMB** – Câmara Municipal da Batalha

**CP** – Conselho Pedagógico

**CQ** – Centro Qualifica

**CRI** – Centro de Recursos para a Inclusão

**DC** – Diretor(es) de Curso

**DT** – Diretor (es) de Turma

**EAI** – Equipa de Avaliação Interna

**EE** – Encarregados de Educação

**EFP** – Educação e Formação Profissional

**EQAVET / Quadro EQAVET** - *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* [Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional]

**FCT** – Formação em Contexto de Trabalho

**IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional

**IPL** – Instituto Politécnico de Leiria

**M/F** – Masculino/Feminino (género)

**PAP** – Prova de Aptidão Profissional

**PE** – Projeto Educativo

**POCH** – Programa Operacional do Capital Humano

**QA** – Quadro de Escola

**QZP** – Quadro de Zona Pedagógica

**SGQ** – Sistema de Garantia da Qualidade

**SPO** – Serviços de Psicologia e Orientação

## ÍNDICE DE TABELAS

**Tabela 1** – Protocolos celebrados com entidades de acolhimento

**Tabela 2** – Experiência formativa em cursos profissionais criados ao abrigo de Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de março

**Tabela 3** - Distribuição dos alunos pelos cursos profissionais, total e em género

**Tabela 4** - Taxa de conclusão e taxa de colocação (ciclo formativo 2015/2018)

## 1. Enquadramento e metodologia utilizada no processo de alinhamento

Através da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia de 18 de junho de 2009 foi concebido o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET).

Este dispositivo – de incentivo à melhoria do Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu – coloca ao dispor das autoridades e dos operadores de EFP, ferramentas comuns para a gestão da qualidade.

A promoção da confiança na qualidade da formação mútua, da mobilidade de trabalhadores / formandos e da aprendizagem ao longo da vida são os pilares do referencial EQAVET.

O EQAVET é um instrumento de adoção voluntária, que possibilita a documentação, desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria da eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, recorrendo a processos de monitorização regular e autorregulação (interna e externas) dos progressos conseguidos.

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

- Planear;
- Implementar;
- Apreciar e avaliar;
- Ajustar.

No decorrer destas quatro fases, onde se analisam os indicadores de processo, deve ser conseguido um diálogo institucional perante e uma aplicação iterativa do ciclo de garantia e melhoria – pilares de desenvolvimento da melhoria contínua da oferta de EFP.

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou os seguintes indicadores a partir dos indicadores que integram o Anexo II à Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 que criou o Quadro EQAVET:

- 4(a). Taxa de conclusão em modalidades de EFP
- 5(a). Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:
- 6(a). Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.
- 6(b). Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.

No sentido de confirmar o compromisso da nossa organização escolar com a qualidade do ensino que ministra, requeremos que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Na perseguição deste objetivo, junto da ANQEP, pretendemos assim obter a certificação EQAVET.

### 1.1 Fase de Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada por todos os *stakeholders* e inclui os objetivos, as metas e as ações a desenvolver.

Esta fase parte da reflexão organizacional sobre “onde nos situamos” e na definição de “onde desejamos estar” e “quando”. Para concretizar esta autorregulação, é necessário o recurso a descritores indicativos de apoio à decisão da eficácia das práticas atuais e de identificação de estratégias futuras.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta sistemática e sistematizada de *stakeholders*, de uma 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 desenvolvimento da garantia de qualidade.

### 1.2. Fase de Implementação

Esta fase implica a comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes.

A eficácia do envolvimento dos *stakeholders* internos, depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, mas 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.

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

### 1.3 Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos, é viabilizado pela definição clara de metas, objetivos e pela atribuição de responsabilidades de operacionalização, monitorização e avaliação.

Realizada de acordo com os timings definidos no plano de ação, possibilita uma análise sistemática dos dados recolhidos, identificando as melhorias necessárias e os mecanismos para as concretizar.

Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

#### **1.4 Fase da Revisão**

Pretende-se elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua, com base nos resultados da avaliação.

Esta fase possibilitará uma análise revigorada da estratégia seguida, recolhendo impressões sobre as experiências individuais de aprendizagem e do processo de ensino/aprendizagem, a par de análises – contextualizadas pelas fases anteriores – dos processos internos de gestão da oferta de EFP.

Estes procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada – servindo como aprendizagem contínua e input para futuros planeamentos.

## **2. Apresentação da Instituição**

### **2.1 Natureza e enquadramento (PROJETO EDUCATIVO)**

Evoluções várias e ruturas profundas, decorrentes da operacionalização de diversas políticas educativas nacionais, foram transfigurando a organização escolar no concelho da Batalha. Recuando a abril de 2010, fruto de uma decisão da administração central, foi constituída uma única unidade de gestão, o Agrupamento de Escolas da Batalha (AEB). Em outubro de 2013, celebrou-se o contrato de autonomia do novo Agrupamento com o Ministério da Educação e Ciência, no qual é reforçada a vontade de melhorar as aprendizagens dos alunos.

Mais recentemente, em 2015, no âmbito do Programa Aproximar, celebrou-se o contrato interadministrativo de delegação de competências n.º 551/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 145 de 28 de julho, entre o Estado e o Município da Batalha, sendo uma das escolas incluídas no projeto-piloto.

Atualmente, este Agrupamento engloba todos os jardins-de-infância e todas as escolas públicas dos 1.º, 2.º e 3.º CEB e do ensino secundário do concelho, incluindo ainda um Centro Qualifica (CQ). É uma escola com currículos diversificados e pluralidade de ofertas formativas vocacionada para a educação básica e secundária, mas também para dar resposta à formação de adultos, sendo, pois, uma instituição escolar aberta às necessidades da comunidade.

O AEB insere-se na região Centro, mais precisamente no distrito de Leiria, e tem sede na Escola Básica e Secundária da Batalha. Serve preferencialmente a população das quatro freguesias que constituem o concelho - Batalha, Reguengo do Fetal, Golpilheira e S. Mamede, numa área de 103,56 Km<sup>2</sup>, sendo a última a mais distanciada da vila da Batalha (cerca de 15 quilómetros) e a penúltima a mais próxima

(cerca de três quilómetros), alargando a sua zona de influência até aos concelhos limítrofes (Porto de Mós, Leiria e Marinha Grande).

No presente ano letivo frequentam o Agrupamento um total de 1820 alunos, incluindo os ensinos pré-escolar, básico e secundário. Não foram contabilizados os jovens e adultos inscritos no CQ (1020 processos ativos, dos quais 380 dizem respeito a inscrições no ano de 2019) em funcionamento na escola-sede.

## 2.2. Missão, Visão e objetivos estratégicos (referidos no Projeto Educativo)

O AEB refere como missão prestar um serviço público de educação, firmado em quatro pilares - ***aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser*** –, com vista à formação de cidadãos autónomos e interventivos, capazes de se adaptar a novos desafios sociais, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

Desenvolve a sua atividade, visando ser uma oficina da humanidade (inspirados por Comenius), isto é, uma escola de referência pela qualidade da sua intervenção no desenvolvimento da comunidade onde se insere, valorizando o saber e a exigência, traçando percursos diversificados, fontes de valores de um humanismo contemporâneo, interessado em preparar os alunos para se tornarem cidadãos do futuro.

Efetuada o diagnóstico e analisados os contextos interno e externo, definiram-se objetivos gerais que, em consonância com a missão delineada e apontando um rumo para os objetivos a formular no âmbito dos planos de atividades, constituem referência comum:

- Promover o sucesso, prevenir o abandono escolar dos alunos e desenvolver a qualidade das aprendizagens.
- Promover a equidade social, criando condições para a concretização da igualdade de oportunidades para todos numa escola inclusiva.
- Aprofundar as relações entre a escola e a comunidade.
- Fomentar uma cultura de avaliação permanente.
- Consolidar uma cultura de escola.
- Formar cidadãos ativos, solidários e responsáveis.
- Promover a adoção de hábitos de vida saudáveis.
- Assegurar as melhores condições de estudo e de trabalho e de desenvolvimento pessoal e profissional.

Já no que respeita aos objetivos estratégicos definidos com o mesmo alinhamento, temos:



### No âmbito dos **resultados escolares**

- Melhorar a qualidade das aprendizagens no ensino pré-escolar.
- Desenvolver competências básicas que permitam abordar com sucesso etapas subsequentes.
- Melhorar a qualidade das aprendizagens no ensino básico e secundário.
- Melhorar a qualidade da preparação dos alunos para prosseguimento de estudos de nível superior.
- Melhorar os resultados dos alunos dos cursos profissionais.

### No âmbito do **abandono escolar**

- Motivar os alunos para a aprendizagem.
- Alargar a oferta formativa disponibilizada pela escola.

### No âmbito do **processo de ensino e de aprendizagem**

- Promover o rigor científico, o raciocínio e o espírito crítico.
- Reforçar a articulação curricular e pedagógica, bem como o trabalho colaborativo entre docentes.
- Melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem.
- Promover literacias.
- Promover o trabalho autónomo dos alunos.

### No âmbito da **cultura de inclusão**

- Promover a igualdade de acesso à informação.
- Diagnosticar as necessidades formativas reveladas pelo mercado de trabalho local e pela comunidade.
- Criar estratégias e disponibilizar meios de melhoria das saídas profissionais.
- Promover comportamentos socialmente corretos e o cumprimento de normas de conduta.
- Apoiar alunos com dificuldades económicas e sociais.
- Melhorar a qualidade de vida de crianças em idade precoce bem como das suas famílias.
- Valorizar o papel do professor de Educação Especial no processo de ensino e aprendizagem.

### No âmbito das **atividades de enriquecimento e extraescolares**

- Incentivar os alunos a frequentarem clubes, projetos e eventos.
- Estimular a adoção de comportamentos respeitadores do meio ambiente.
- Aumentar a prática regular de desporto e ou atividade física.
- Estimular os alunos a envolverem-se na vida comunitária e escolar.

### No âmbito da **promoção da saúde**

- Conhecer conteúdos básicos, de modo a permitir uma reflexão crítica e sistemática sobre problemas de saúde.
- Contribuir para um maior e melhor conhecimento dos factos e componentes que integram a vivência da sexualidade.
- Prevenir comportamentos aditivos e de dependência.

#### No âmbito da **relação escola/comunidade**

- Desenvolver a colaboração com diferentes parceiros educativos.
- Promover contactos com outras escolas do ensino básico, secundário e superior.

#### No âmbito dos **espaços, edifícios e equipamentos escolares**

- Promover o cumprimento das diretivas de segurança.
- Prevenir situações de risco originadas por deficiências de instalações e infraestruturas.
- Modernizar e preservar as instalações e os equipamentos escolares.

#### No âmbito da **gestão de recursos humanos**

- Desenvolver o trabalho colaborativo entre os docentes.
- Aumentar a eficiência e eficácia dos serviços.
- Gerir adequadamente, promovendo a participação dos recursos humanos.
- Promover a formação dos recursos humanos.

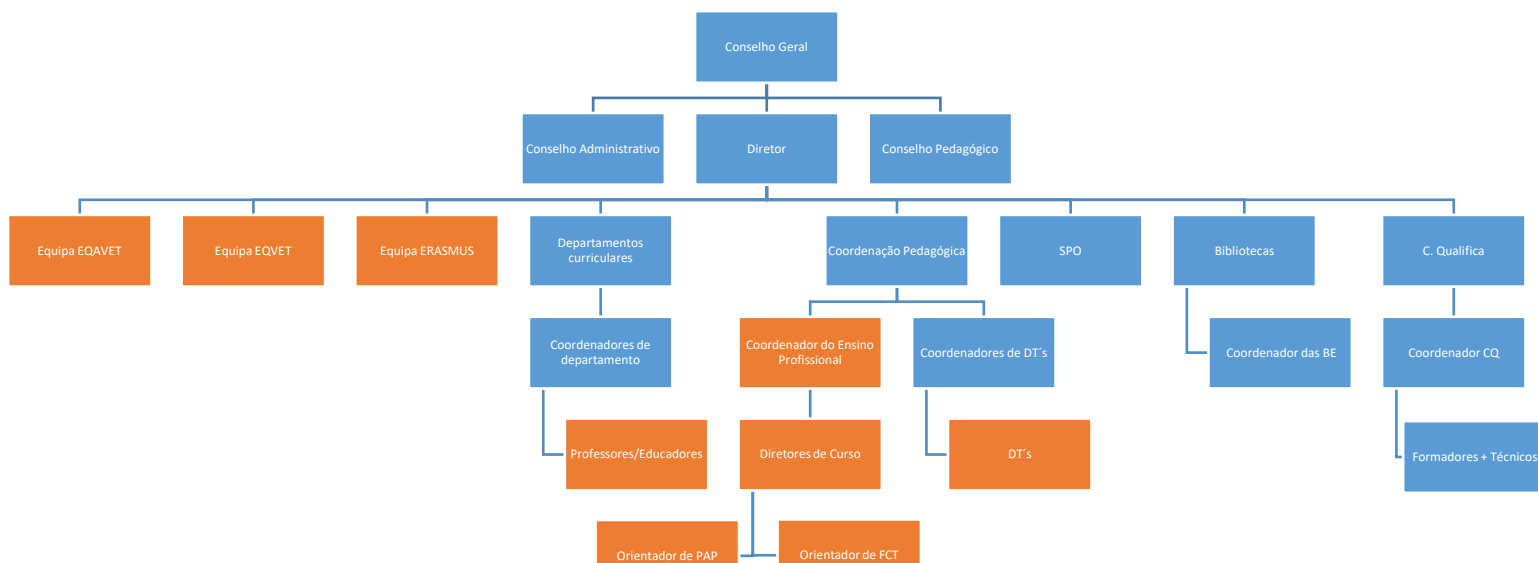
#### No âmbito da **comunicação e marketing**

- Aumentar a comunicação e a divulgação de informação através do suporte eletrónico, diminuindo o uso de papel.
- Promover a imagem do agrupamento no exterior.

#### No âmbito da **autoavaliação**

- Realizar avaliações periódicas e anuais de forma a traçar planos de melhoria.
- Atingir um elevado nível de rigor na avaliação escolar, conducente à tomada de decisões.
- Melhorar os pontos fracos detetados.

### 2.3. Estrutura orgânica (organograma) e cargos associados (estrutura de cargos)



**Organograma de responsabilidades do AEB**

Este organograma funcional reflete a **LARANJA** estruturas/equipas ligadas especificamente ao Ensino Profissional presentes no Regulamento Interno ou nomeadas para efeitos de coordenação/accompanhamento de atividades específicas. Não existe sectorização de Ensino Profissional porque os professores que integram estas equipas estão, em primeiro lugar, ligados aos seus Departamentos Curriculares. Assim, pretende-se apenas demonstrar com este que existe coordenação pedagógica do Ensino Profissional (responsável pela apresentação das atividades, regimentos e projetos ao Conselho Pedagógico) e coordenação com os Diretores de Curso, que acompanham e monitorizam as FCT e PAPs, bem como equipas de professores com competências de coordenação específicas (EQAVET, ECVET e ERASMUS+) em coordenação com o Diretor e sob tutela do Conselho Pedagógico e do Conselho Geral. Professores e DTs são naturalmente integrados. O Organograma é por isso mesmo deliberadamente OMISSO de outras estruturas/cargos ligadas a outros projetos e serve apenas este propósito ligado ao Ensino Profissional.

No ano letivo de 2019-2020, o corpo docente do Agrupamento era formado por um total de 175 docentes. Deste universo, 130, o equivalente a 74,2%, pertencentes ao Quadro de Agrupamento (QA), 25 ao Quadro de Zona Pedagógica (QZP) e 20 contratados.

Nesse ano letivo estavam afetos aos cursos profissionais, embora não exclusivamente, 46 docentes:

- 37 professores do QA;
- 9 professores contratados

Os professores que lecionam a formação tecnológica dos cursos profissionais possuem, em geral, um elevado nível de experiência, estando alguns deles afetos a esta componente de formação desde o início do funcionamento dos cursos profissionais no AEB (ano letivo 2006/2007)

O contrato interadministrativo de delegação de competências, celebrado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 30/2015, estabeleceu, na sua matriz de responsabilidades, o recrutamento, gestão, alocação, formação e avaliação do desempenho do pessoal não docente. Neste âmbito, estavam afetos ao

Agrupamento 75 profissionais distribuídos pelos seguintes serviços: assistentes operacionais, assistentes técnicos, chefe dos serviços de administração escolar e psicólogo.

No âmbito do protocolo de cooperação com o Centro de Recursos para a Inclusão (CRI), exercem funções no nosso Agrupamento os seguintes profissionais: fisioterapeutas, terapeuta ocupacional, terapeuta da fala e psicólogo. Existe ainda uma equipa multidisciplinar, que integra um mediador de conflitos.

#### 2.4. Stakeholders relevantes

Em relação aos stakeholders internos, serão relevantes, todos os recursos humanos: a direção do agrupamento, o pessoal docente e não docente, com destaque para os mais intervenientes nos cursos profissionais, Diretores de Curso (DC), Diretores de Turma (DT), orientadores da Prova de Aptidão Profissional (PAP), orientadores da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e alunos.

Devem partilhar-se os objetivos que se pretendem atingir, as estratégias a seguir e os timings para o seu alcance. Deve promover-se a auto reflexão e a autocrítica, bem como a reflexão periódica conjunta, para que cada interveniente possa alinhar a orientação das suas práticas com o caminho para o alcance dos objetivos e metas institucionais.

Conscientes de que a razão de ser da existência das escolas são os alunos, queremos que os casos de insucesso escolar sejam diminuídos ou até eliminados. Os mecanismos de recuperação a aplicar em situações de insucesso são definidos de acordo com o perfil do aluno que se encontra nessa situação. Nas reuniões de avaliação de final de período o Conselho de Turma identifica as principais dificuldades evidenciadas pelo aluno e define as estratégias para a sua superação, elaborando um relatório descritivo que conterà essa informação. Nos casos de maior insucesso, relacionados com assiduidade ou recuperação de módulos em atraso, existe a possibilidade de recurso a mecanismos e outras estruturas pedagógicas da Escola, nomeadamente:

- realização de planos de trabalho com vista à recuperação dos atrasos na aprendizagem decorrentes da falta de assiduidade;
- realização de provas de recuperação em turmas de anos anteriores e/ou nas épocas extraordinárias de julho, setembro e dezembro;
- Serviços de Psicologia e Orientação (SPO);
- Comissão de Conflitos; ou outros que possam vir a definir-se.

Como stakeholders externos temos os empregadores, os encarregados de educação (EE), as autarquias locais e os parceiros sociais – criando uma representação da importância de todos eles para

o processo, envolvendo ainda assim aqueles que consideramos mais relevantes na equipa do Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ). Para o referencial EQAVET e na nossa organização do processo, estes intervenientes são muito valorizados, já que representam uma visão de “fora para dentro”.

Deste conjunto de stakeholders salienta-se a importância dos empregadores (sem desvalorizar os restantes), tendo em conta a importância das suas perceções acerca do ajustamento das competências que os alunos apresentam à saída dos cursos, e das necessidades de reajustamento que identifiquem, face à realidade do mercado de trabalho.

Sendo os cursos profissionais caracterizados por uma forte ligação ao mundo profissional, é muito importante que os alunos complementem a sua formação de base com experiências em contexto de trabalho que lhes permitam adquirir hábitos de trabalho, aprender a trabalhar em equipa, desenvolver espírito crítico e adquirir outras competências que facilitem a sua posterior inserção profissional.

Para assegurar a articulação entre a escola e as entidades de acolhimento da FCT é preponderante o papel do DC, do Professor Orientador da FCT e do Tutor responsável pelo aluno.

Relativamente a esta componente de formação destacamos a informação extremamente positiva que temos recebido das entidades de acolhimento sobre o empenho e competência da maior parte dos nossos alunos, que têm apresentado um bom nível de conhecimentos, muita vontade de trabalhar, mostrando uma atitude muito profissional e uma maturidade invulgar para a idade que têm.

O AEB tem protocolos celebrados com várias entidades de acolhimento, como se pode observar na tabela seguinte:

<b>TÉCNICO DE TURISMO (TT)</b>	<b>TÉCNICO DE GESTÃO E ROGRAMAÇÃO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS (TGPSI)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hotel Residencial Batalha</li> <li>▪ Investform, SA( Hotel Villa Batalha)</li> <li>▪ Hotel Lis Batalha</li> <li>▪ Eurosol Leiria</li> <li>▪ Casa do Outeiro</li> <li>▪ Lisb'on hostel</li> <li>▪ Eurostars Hotels</li> <li>▪ Vila Galé Hotéis</li> <li>▪ Hotéis Tryp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistemas - Soluções Informática</li> <li>▪ Construções Pragosa, S.A.</li> <li>▪ Papelaria Americana, S.A.</li> <li>▪ Organização Biscana, Lda.</li> <li>▪ CPS – Consultores de Informática, S.A.</li> <li>▪ INCENTEA</li> <li>▪ EROFIO, Engenharia e Fabricação de Moldes, S.A.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Younity</li> <li>▪ Parque de Campismo do Pedrógão</li> <li>▪ Ohai Nazaré Resorts, SA – Parque de Campismo Nazaré</li> <li>▪ Grutas da Moeda</li> <li>▪ Moinho do Papel</li> <li>▪ Corvos do Lis</li> <li>▪ Centro Recreativo da Golpilheira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ MegaPC, Informática e Software, Lda. / PCTESTE – clinica informática</li> <li>▪ TRIGÉNIUS, S.A.</li> <li>▪ InforPC – Equipamentos e Serviços Informáticos, Lda.</li> <li>▪ PCDIGA</li> <li>▪ Infinito Sistemas Informáticos – Sociedade Unipessoal, Lda.</li> <li>▪ FNAC Portugal – ACDLMPT, Lda.</li> </ul>
Município da Batalha	

*Tabela 1 – Protocolos celebrados com entidades de acolhimento*

### Projetos/parcerias relevantes no âmbito do ensino profissional

#### – Programa Erasmus + KA102

Ao abrigo do Programa Erasmus + KA102 16 alunos do AEB (4 de cada turma e curso) irão realizar, pela primeira vez, a sua formação em contexto real de trabalho num país diferente (uns em Espanha, outros em Itália). Esta é uma mais-valia na formação global dos nossos alunos. Irá ser, certamente, uma experiência enriquecedora a nível profissional e pessoal, onde as competências técnicas e interpessoais serão desenvolvidas e reforçadas num processo acompanhado pela descoberta de uma sociedade diferente.

A partir de agora, caso exista financiamento, esta será uma aposta clara do AEB no sentido de proporcionar aos seus alunos contactos com outras realidades empresariais que são extremamente importantes, tendo em conta a sociedade global em que vivemos, refletindo assim o nosso propósito de sermos uma escola aberta ao mundo.

#### – Projeto STEP ONE – Projeta o teu Futuro

Dinamizado no AEB desde o ano letivo 2016/2017, visa apoiar a transição da escola para o mercado de trabalho dos alunos dos cursos profissionais que se encontrem em fase de conclusão da sua qualificação. O projeto tem permitido dotar os nossos alunos de competências de autoeficácia na procura de emprego e sensibilizá-los para a importância da aprendizagem ao longo da vida. Destacamos como parceiros neste projeto, entre outros:

- O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que tem dinamizado sessões para dar a conhecer os serviços e a atividade desta instituição, nomeadamente as medidas disponibilizadas pelo IEFP de apoio à inserção dos jovens no mercado de trabalho (como por

exemplo os estágios profissionais), bem como uma explicação dos procedimentos necessários para se aceder a essas medidas.

- O Instituto Politécnico de Leiria (IPL), que tem promovido sessões informativas sobre a oferta formativa e dado a conhecer os projetos desenvolvidos pelos seus alunos em parceria com as empresas da região.
- A Câmara Municipal da Batalha (CMB) ao promover sessões para abordagem das temáticas do voluntariado e associativismo, como atividades extracurriculares de relevo para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais dos nossos alunos.

– **Parcerias com Academias (Cisco e Palo Alto)**

O AEB sempre colocou como objetivo oferecer a melhor e mais significativa oferta no âmbito do ensino profissional, de acordo com as necessidades constantes identificadas pelos stakeholders externos. Nesse sentido, não se limita à oferta educativa formal, resultante dos referenciais da ANQEP (desatualizados numa área como a Informática pois já tem mais de 10 anos), e procura as que podem ser ofertas inovadoras e de acordo com o ritmo externo à escola. Nesse sentido, procura incluir na oferta formativa parcerias que estabelece com instituições que são referência na área da tecnologia digital. Perante este cenário tem duas parcerias com duas instituições líderes na área das redes de computadores e da CyberSegurança. Estas parcerias são mediadas pelo Instituto Superior de Engenharia do Porto e permitem ao AEB ter na sua oferta formativa a Academia Cisco e a Academia de CyberSegurança Palo Alto. As duas academias estão incorporadas em dois contextos diferentes, a saber:

- A Academia Cisco, através do curso CCNA 1 e 2 (Cisco Certified Network Associate), está integrada na oferta formativa curricular aos alunos no âmbito da Autonomia e Flexibilidade Curricular (AFC). Tal considera-se uma mais-valia pois a Academia Cisco já é uma realidade no Agrupamento há mais de uma década.
- A Academia Palo Alto entrou em funcionamento este ano letivo, espelho uma vez mais do exemplo do AE Batalha na procura de aumentar a qualidade da sua oferta formativa curricular e extracurricular, e neste momento é oferecida como oferta extracurricular através do Clube de Programação e Robótica do AEB, especialmente para os alunos do curso profissional de TGPSI. Num futuro próximo, e de acordo com os enquadramentos legislativos e expectativas de alunos e outros stakeholders, será ponderada a sua inclusão no mesmo formato da Academia Cisco.

– **Computer Science Academy**

O AEB também oferece no âmbito da programação a *Computer Science Academy da Canergie Mellon University* aos alunos do ensino profissional que pretendam desenvolver as suas competências no âmbito da programação em Python.

– **Projeto Mission Space Lab**

No âmbito do curso profissional de TGPSI e em articulação interdisciplinar com alunos do curso do ensino regular de Ciências e Tecnologias participa na iniciativa *Mission Space Lab da ESA Education*, que consiste no desenvolvimento de experiências de índole espacial, programas em Python que depois são enviadas para ISS para execução, os dados recolhidos pelas experiências na ISS, são enviadas aos alunos para elaboração de relatórios técnicos.

– **Parceria com a WHS - Werner Heisenberg Schule**, escola alemã de Russelsheim – Alemanha

Esta parceria que conta com mais de 8 anos, tem permitido ao AEB o desenvolvimento de projetos comuns com a WHS, facilitando a troca de experiências pedagógicas, visitas de alunos e professores a ambas as instituições. No âmbito desta parceria desenvolvemos também projetos Erasmus KA2. Neste ano letivo e no próximo, em parceria com mais dois parceiros da Croácia e Itália, alunos e professores discutem a temática do PBL (Problem Based Learning) no âmbito do ensino profissional.

– **Rede ESCXCEL**

O Projeto ESCXEL – Rede de Escolas de Excelência, criado em 2008 por um grupo de investigadores do Centro de Estudos de Sociologia da Faculdade de Ciências e Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, agora designado por Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (CICS.NOVA), com a missão de promover o princípio da excelência educativa através do estabelecimento de uma Rede entre autarquias, escolas e investigadores, cooperando na troca e avaliação de experiências para a construção de modelos de desenvolvimento educativo, estende-se neste momento a nove Municípios (Amadora, Batalha, Castelo Branco, Constância, Ferreira do Alentejo, Mação, Oeiras, Sardoal, e Vila de Rei) e as correspondentes unidades orgânicas de ensino público.

Este projeto procura incentivar a melhoria contínua do desempenho e da qualidade das escolas, é um dos exemplos de parcerias entre escolas e outros atores, que se constituem como formas de regulação voluntária de natureza colaborativa (Justino & Batista, 2014), descentralizada e informal, que emergiram no contexto de políticas tendentes à descentralização e autonomia das escolas, que têm provocado mudanças nos sistemas educativos nas últimas décadas.

A responsabilidade dessa procura constante de melhorar, a excelência educativa, não é responsabilidade única das escolas e professores. É uma responsabilidade de toda a comunidade escolar alargada onde estão também incluídos as famílias, as autarquias, as empresas, as instituições



de solidariedade social, os meios de comunicação, os investigadores, os próprios alunos entre muitos outros que possam trazer mais-valias para as escolas.

Os investigadores do projeto contribuem com as suas competências científicas, produção e divulgação de estudos, disponibilização de instrumentos de análise, de diagnóstico e de intervenção, os municípios, cujos dirigentes políticos demonstram uma vontade política em transformar a educação das suas crianças e jovens e a qualificação dos estabelecimentos de ensino dos seus concelhos, disponibilizam para tal a mobilização e coordenação dos recursos necessários e as escolas públicas desses municípios, que recebem e trabalham com estes novos atores, em busca de melhorar o seu desempenho, assumem o papel principal no processo de melhoria do desempenho escolar. Para isso, disponibilizam aos investigadores as suas experiências, capacidade de inovação e de qualificação e a difusão de práticas organizacionais e educativas.

O projeto criou modelos de monitorização e autoavaliação promovendo a criação de indicadores e *benchmarks*, tem identificado e difundido “boas práticas”, através da realização dos seminários concelhios, à taxa de três por ano, e tem também explorado o subsistema das vias profissionalizantes disponíveis na Rede, mapeando a oferta existente nas escolas da Rede, avaliando este subsistema e desenvolvendo estratégias que contribuam para a sua melhoria, assim como procurando equacionar as necessidades de mercado de trabalho e as expectativas de alunos e famílias.

O ensino profissional é um dos pilares mais importantes da qualificação dos portugueses. Tem como objetivo básico e fundamental aumentar a percentagem dos nossos alunos a concluir o Ensino Secundário através de vias profissionalizantes. O mundo muda a uma velocidade estonteante, e a escola terá que acompanhar essa mudança. Ao longo destes últimos anos a escola tem vindo a melhorar a qualidade das aprendizagens dos alunos do ensino profissional, a estabelecer parcerias com empresas, instituições superiores e com outros países.

No dia 26 de maio de 2017 foi organizado, e realizado na Batalha, o 23.º Seminário subordinado ao tema Gestão Flexível do Currículo no Ensino Profissional. Este seminário teve como principais objetivos discutir a necessidade de conceber programas ajustados a esta via de ensino considerando as diferenças nos perfis de formação destes alunos em relação ao ensino geral, se faria sentido um perfil de conhecimentos e competências comum, ainda que decomposto consoante o tipo de formação que se pretende, ou uma revisão curricular do ensino profissional, se a oferta formativa é articulada com os diferentes agentes do tecido económico e se os conteúdos dos programas são trabalhados (atualizados) articuladamente com o tecido empresarial, para além de perceber se estamos a preparar

devidamente os nossos alunos para o futuro, acompanhando a evolução dos conhecimentos e potenciando o desenvolvimento das competências necessárias para tal.

No início de 2020 decorrerá o 31.º Seminário, também organizado na Batalha, subordinado ao tema Inovação e Desenvolvimento no Ensino Profissional. Pretende-se ajudar os participantes, em particular os professores, a compreender o que é o EQAVET e o processo a desenvolver para a obtenção do selo de qualidade de alinhamento com o referencial em causa, assim como sublinhar que o ensino profissional ministrado nas escolas públicas, em confrontação com o desenvolvimento das tecnologias de informação e computação, formação e qualificação de recursos para a indústria e trabalho 4.0, deve ser inovador e de qualidade, relevando a importância das parcerias e das certificações.

Registámos importantes parcerias que potenciam o desenvolvimento do nosso plano de atividades celebradas com diferentes entidades, entre as quais se destacam:

- Administração Regional de Saúde (ARS);
- ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional) e ANESPO (Associação de Escolas Profissionais), no âmbito do CQ e do Ensino Profissional;
- APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (CENFOR - Centro de Formação Profissional);
- Associações e entidades, no âmbito do CQ - ACILIS (Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós), ACISO (Associação Empresarial Ourém – Fátima), Câmara Municipal de Leiria, CENCAL (Centro de Formação Profissional), Centro Qualifica de Caldas da Rainha, Maceira, Pombal, Ourém e Alcanena, escolas e agrupamentos de escolas da região; IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional de Leiria);
- Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento de Escolas da Batalha;
- Associações recreativas, culturais e desportivas do concelho da Batalha;
- Biblioteca Municipal José Travassos Santos;
- Bombeiros Voluntários da Batalha;
- Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Batalha;
- Câmara Municipal da Batalha;
- Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa;
- Centro de Formação “Rede de Cooperação e Aprendizagem”/Centro de Competência Entre Mar e Serra;
- Centro de Saúde da Batalha;

- CERCILEI - Cooperativa de Ensino e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Leiria (CRI - Centro de Recursos para a Inclusão; - CAO - Centro de Atividades Ocupacionais; - CINFORM - Centro de Integração e Formação Socioprofissional);
- Conservatório de Música e Artes do Centro ;
- CPCJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Batalha);
- Empresas do tecido empresarial da região, no âmbito do Centro Qualifica, dos cursos profissionais, bem como dos alunos com Adaptações Curriculares Significativas, para desenvolvimento dos Planos Individuais de Transição (PIT);
- Entidades enquadradas no Acordo de Cooperação para o Projeto de Intervenção Precoce nos Concelhos da Batalha e de Porto de Mós;
- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra;
- Guarda Nacional Republicana;
- Hospital de Santo André (Leiria);
- Instituto Politécnico de Leiria;
- Jornal da Batalha;
- Juntas de Freguesia da Batalha, Reguengo do Fétal, S. Mamede e Golpilheira;
- Mosteiro de Santa Maria da Vitória;
- NERLEI – Associação Empresarial da Região de Leiria;
- Ordem dos Psicólogos Portugueses;
- Orfeão de Leiria Conservatório de Artes;
- Pingo Doce, no âmbito do Programa PERA;
- Polícia de Segurança Pública - Programa Escola Segura;
- “Rede Maior Empregabilidade”.

### **2.5. Identificação da oferta formativa (presente ano letivo e dois anteriores), a saber: cursos existentes com identificação da tipologia dos cursos, designação, nº total de turmas, nº de alunos por ano e por género**

A oferta educativa e formativa do nosso Agrupamento tem sido muito diversificada, abrangendo, no ano letivo de 2019-2020, todos os níveis de ensino, desde o pré-escolar ao ensino secundário, incluindo cursos científico-humanísticos (Ciências e Tecnologias, Ciências Socioeconómicas, Línguas e Humanidades) e cursos profissionais (Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos e Técnico de Turismo).

A experiência formativa do AEB em cursos profissionais, criados ao abrigo do Decreto-Lei nº 74/2004, de 26 de março, nos últimos dez anos, tem abrangido várias áreas de atividade, como se pode constatar na tabela seguinte:

CURSO PROFISSIONAL	ANO LETIVO DE INÍCIO	Nº DE ANOS DE FUNCIONAMENTO
Técnico de Contabilidade	2007/2008	4
Técnico de Comércio	2009/2010	8
Técnico de Museografia	2009/2010	2
Técnico de Energias Renováveis	2009/2010	4
Técnico de Turismo Ambiental e Rural	2015/2016	4
Técnico de Turismo	2012/2013	6
Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	2006/2007	14

*Tabela 2 – Experiência formativa em cursos profissionais criados ao abrigo de Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de março*

Relativamente ao ensino profissional o AEB tem, no ano letivo 2019/2020, cinco turmas em funcionamento, pertencentes a dois cursos profissionais – Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (TGPSI) e Técnico de Turismo (TT) -, num total de 101 alunos.

A tabela abaixo indica a distribuição dos alunos pelos cursos e a respetiva evolução desde o ano letivo 2017/2018.

CURSO	ANO DE ESCOLARIDADE	ANO LETIVO								
		2019/2020			2018/2019			2017/2018		
		Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F
TGPSI	10.º ano	32 <sup>(2)</sup>	29	3	16 <sup>(1)</sup>	15	1	22	19	3
	11.º ano	16 <sup>(1)</sup>	15	1	17	14	3	21	20	1
	12.º ano	17	14	3	20	19	1	19	18	1
TT	10.º ano	10 <sup>(1)</sup>	3	7	11 <sup>(1)</sup>	3	8	22	6	16
	11.º ano	11 <sup>(1)</sup>	3	8	16	3	13	---		
	12.º ano	15	3	12	---			---		
TTAR	11.º ano	---			---			15	6	10
	12.º ano	---			15	6	9	18	9	9
<b>TOTAL DE ALUNOS</b>		101	67	34	95	60	35	117	78	39

<sup>(1)</sup> Turma mista de TGPSI e Turismo

<sup>(2)</sup> Uma turma de TGPSI (22 alunos) e outra mista de TGPSI (10 alunos) e Turismo

**Tabela 3 - Distribuição dos alunos pelos cursos profissionais, total e em género**

### 3. Síntese descritiva da Instituição

#### 3.1 Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo (diagnóstico inicial)

Em relação aos indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, o AEB já avaliava os indicadores “Taxa de conclusão dos cursos” e “Taxa de colocação após conclusão de cursos”, uma vez que os resultados de ambos são exigidos à luz dos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais (da responsabilidade do POCH) para a candidatura a novas turmas/cursos. Esta recolha é realizada por contacto telefónico aos alunos ou encarregados de educação, nos seis meses seguintes à conclusão do seu ciclo formativo.

É nossa intenção proceder à recolha destes dados aos 12 e 18 meses pós terminus do curso, através de: questionários, contactos telefónicos e análise do perfil LinkedIn dos alunos.

Resultados do ciclo formativo 2015/2018:

Curso	Taxa de conclusão (*)	Taxa de colocação após conclusão do curso			Outras situações (Desempregado/A frequentar formação de nível não superior/ Realizar novamente os exames nacionais para ingresso no ensino superior)
		Prosseguimento de estudos	Está empregado		
			Na área de estudos	Fora da área de estudos	
TGPSI	80%	50%	25% <sup>(1)</sup>		25%
			25%	75%	
TTAR	80%	50%	37,5%		12,5%
			66,6%	33,4%	

(\*) Este indicador é entendido como a percentagem de alunos que completa o seu ciclo de formação, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressaram no curso, até à primeira semana de janeiro do 1º ano do curso.

**Tabela 4 - Taxa de conclusão e taxa de colocação (ciclo formativo 2015/2018)**

O AEB não efetua qualquer recolha de dados que reflita o grau de satisfação dos empregadores face aos formandos que integraram nos seus quadros. Apenas os contactos informais feitos pelos orientadores de FCT com as empresas iam permitindo algum feedback em relação a este indicador. A este propósito referimos que os alunos do Curso Profissional de Técnico de Turismo Ambiental e Rural (TTAR) - em funcionamento na escola nos triénios de 2015/2018 e 2016/2019 - tinham, no seu currículo, como segunda língua estrangeira, o Espanhol e, na opinião destes stakeholders, fazia mais

sentido o Francês, pois estes turistas estrangeiros têm vindo a aumentar no concelho e, por outro lado, os alunos, mesmo sem formação, comunicam mais facilmente em língua espanhola do que na francesa. A partir do ano letivo de 2018/2019 o currículo do curso profissional de Técnico de Turismo (que substituiu o curso de TTAR) passou a ter o Francês como segunda língua estrangeira, adaptando-o às exigências do mercado de trabalho.

### **3.2. Apresentação de metodologias para o envolvimento/participação dos stakeholders (nível de intervenção / momentos em que ocorrerá o contacto (diálogo))**

Os stakeholders internos e externos participam, na qualidade de membros da comunidade educativa, em diferentes momentos, de acordo com o papel e o grau de intervenção que desempenham no quotidiano escolar.

Os docentes participam no acompanhamento do processo educativo (definição de objetivos, metas e estratégias), ao longo do ano letivo, participando também em ações de formação relativas à EFP e ao SGQ – alinhado com o quadro EQAVET. São também realizadas reuniões com os docentes que lecionam disciplinas da área tecnológica com os diretores de curso de modo a planificar atividades e articular conteúdos. Os DC reúnem formal e informalmente, várias vezes por ano, com a coordenadora do ensino profissional.

Os alunos são ouvidos várias vezes no decurso do ano letivo de modo a promover ajustamentos ao processo de ensino-aprendizagem e avaliação, sem prejuízo da sua audição em qualquer momento em que o desejem, dirigindo-se aos docentes da sua turma, ao DT, ao DC e à Direção do Agrupamento.

O CP, sempre que se justifique, debate as questões pedagógicas emergentes dos cursos profissionais e define estratégias de intervenção concertadas entre os docentes do CT, envolvendo os SPO sempre que necessário.

O CG analisa os resultados escolares, pelo menos no final de cada período escolar, validando e monitorizando as linhas orientadoras do planeamento estratégico.

Os departamentos curriculares/grupos disciplinares analisam os resultados escolares no final de cada período letivo e propõem estratégias para a melhoria das aprendizagens dos alunos. Apresentam também ao CP propostas de cursos para integrar a oferta formativa.

O DT, como elo de ligação entre a escola e a família, tem um papel preponderante em todo o processo, ao longo do ano letivo, pois:

- Assegura o planeamento conjunto da lecionação dos conteúdos curriculares das diferentes disciplinas promovendo a interdisciplinaridade e uma eficaz articulação curricular;

- Coordena o processo de avaliação formativa das aprendizagens, garantindo a sua regularidade e diversidade;
- Promove, orienta e monitoriza a conceção e implementação de medidas que garantam o sucesso escolar de todos os alunos;
- Desenvolve iniciativas que promovam a relação da escola com a família, em articulação com os docentes do conselho de turma;
- Promove mecanismos de devolução de informação às famílias.

O DC assegura, ao longo do ano letivo, a articulação entre os stakeholders internos e externos, que é fundamental para o acompanhamento e concretização dos objetivos dos cursos, destacando-se, entre outras, as seguintes ações:

- Assegura a articulação pedagógica entre as diferentes disciplinas e componentes de formação do curso;
- Organiza e coordena as atividades a desenvolver no âmbito da formação tecnológica;
- Articula com os órgãos de gestão da escola, bem como com as estruturas intermédias de articulação e coordenação pedagógica, no que respeita aos procedimentos necessários à realização da Prova de Aptidão Profissional (PAP);
- Identifica as entidades de acolhimento da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), seleciona-as, prepara protocolos, participa na elaboração do plano da FCT, procede à distribuição dos formandos por aquelas entidades e coordena o acompanhamento dos mesmos, em estreita relação com o orientador e o tutor responsáveis pelo acompanhamento dos alunos;

No que diz respeito à FCT realça-se o papel do orientador e do tutor da entidade de acolhimento, ao longo de todo o ano letivo, no sentido de proporcionar uma integração e experenciação de situações reais de trabalho ao formando. Neste sentido o orientador elabora o plano da FCT, em articulação com o DC e tutor designado pela entidade de acolhimento, acompanha a sua execução, nomeadamente, através de deslocações periódicas aos locais em que a mesma se realiza e avalia, em conjunto com o tutor designado pela entidade de acolhimento, o desempenho do aluno formando. Este acompanhamento é feito por videoconferência quando os alunos estão a realizar a sua formação em empresas fora do distrito, como já aconteceu num passado recente, quando os alunos desenvolverem a sua formação em empresas sediadas em Lisboa ou no Algarve.

Para além destas atividades, o tutor atribui ao aluno tarefas que permitam a execução do seu plano de trabalho, monitorizando e acompanhando o desempenho do aluno.

Em todo este processo destaca-se ainda o momento de acompanhamento, apresentação e avaliação dos projetos de PAP dos alunos, sendo crucial o envolvimento dos stakeholders externos, que

representam associações e empresas ligadas aos setores de atividade dos cursos, pelas sugestões apresentadas, contribuindo para futuras melhorias nas estratégias implementadas.

Se os docentes são os promotores do processo educativo, o pessoal não docente é quem garante as condições logísticas para que o mesmo, nas suas múltiplas vertentes, possa ser implementado, no decurso do ano letivo.

Estes recursos humanos que, não estando diretamente implicados no processo educativo em si, constituem um fator indispensável ao sucesso deste, na vertente da organização e funcionamento dos estabelecimentos de ensino e do apoio à função educativa.

O Diretor, sendo a figura central do Agrupamento, exerce uma função fundamental no quotidiano escolar, nomeadamente no que se refere à articulação das diferentes áreas da gestão: pedagógica, administrativa e de recursos financeiros. De entre a vasta atuação do Diretor, ao longo de todo o ano letivo, destacamos algumas ações:

- Sensibilização dos membros da comunidade educativa para a participação ativa no SGQ;
- Criação de novos documentos normalizados, colocados numa disciplina criada para o efeito, na plataforma *Moodle*;
- Monitorização regular e divulgação de resultados;
- Estabelecimento de protocolos e celebração de acordos de cooperação ou de associação com outras escolas e instituições de formação, autarquias e coletividades, em conformidade com os critérios definidos pelo CG.

O Diretor, ouvido o CP, articula, anualmente, com o Município a definição da oferta formativa para os cursos de dupla certificação.

As metodologias acima referidas vão permitir aos stakeholders alinhar as suas ações com a missão do Projeto Educativo - “Prestar um serviço público de educação, firmado em quatro pilares *aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser (...)*”.

O Município da Batalha, enquanto parceiro privilegiado na área da Educação, tem-se revelado uma mais-valia, pois tem permitido a concretização de vários projetos do AEB, como, por exemplo: “Batalha Saudável” (programa de combate à obesidade), “Like Saúde” (programa de prevenção em comportamentos aditivos e dependência), “Projeto Turma+”, “Preparados para o futuro”, “Projeto ESCXEL – Rede de Escolas de Excelência” e o Programa Contra a violência no Namoro. A nível mais específico do Ensino Profissional, o Município tem ajudado a construir pontes com as empresas do



concelho, o que tem aberto as respetivas portas para a concretização de visitas às empresas, nomeadamente, no Dia do Ensino Profissional. Deve destacar-se ainda o programa de intercâmbio entre alunos do AEB e escolas de Trujillo (Cáceres, Espanha), cidade geminada com a Batalha.

Salienta-se também a sua atuação no sentido de resolver alguns problemas relacionados com o apetrechamento de material pedagógico e requalificação do espaço escolar. Com a recente requalificação da escola sede os edifícios e espaços envolventes tornaram-se mais aprazíveis e atrativos, tendo também sido criada uma rede de acessos compatível com a deslocação de pessoas com mobilidade condicionada. Deste modo, numa parceria entre o Município e o Agrupamento, tem havido uma preocupação constante em estabelecer um sistema que visa a igualdade e garanta a todos o direito à Educação.

Os EE têm um papel bastante ativo, pois para além de promoverem a articulação entre a educação na família e o ensino na escola, dão o seu contributo para a criação e execução do PE e do Regulamento Interno, participam nas atividades da Associação de Pais e Encarregados de Educação e no CG do Agrupamento, entre outros contributos.

Na implementação do SGQ, alinhado com o Quadro EQAVET, e no que se refere às entidades empregadoras, o AEB pretende promover uma maior participação destes stakeholders, nomeadamente através da sua integração no Conselho Consultivo. É nossa intenção também, proceder à recolha dos dados que reflitam a satisfação dos empregadores em relação aos formandos que se encontram no mercado de trabalho.

O Conselho Consultivo, após a sua constituição, deverá reunir, pelo menos uma vez por ano letivo, no sentido de se pronunciar acerca da oferta formativa atual e apresentar sugestões de melhoria relativamente ao desenvolvimento das aprendizagens e competências dos formandos.

### **3.3. Medidas a tomar (Plano de Ação de Melhoria)**

- ✓ Criar instrumentos e metodologias de recolha de informação junto dos empregadores, para avaliar o seu grau de satisfação face à prestação profissional dos nossos antigos formandos
- ✓ Auscultar os stakeholders internos e externos a fim de adequar as competências dos alunos à real necessidade da procura.
- ✓ Criar um plano de melhoria contínua da EFP (dando resposta às áreas de melhoria P9, P10, I5, I6, R3, R4)

- ✓ Reajustamento das estratégias delineadas por forma a aumentar as taxas de conclusão dos cursos (mais oportunidades de recuperação de módulos lecionados no mesmo ano, com o professor da disciplina)
- ✓ Definir uma estratégia de divulgação do SGQ em uso junto dos stakeholders internos e externos - sessões informativas (para alunos, pais e encarregados de educação, pessoal docente, pessoal não docente e entidades parceiras); divulgação na página da escola, nas redes sociais, criação de uma disciplina no moodle.
- ✓ Incremento das ações dirigidas a pais e encarregados de educação para que seja promovida a sua maior cooperação na vida da Escola
- ✓ Acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos (coordenado pela EAI).

### 3.4. Revisão e avaliação do documento base

O Documento Base será objeto de avaliação em momentos distintos: no final de cada ano letivo e no final do triénio. A avaliação será feita em função das metas estabelecidas no plano de ação de melhoria e considerará quer os indicadores definidos quer outro tipo de informação entendida como relevante para a aferição do grau de consecução dos objetivos estabelecidos.

Para a avaliação do grau de concretização do documento base serão utilizadas metodologias qualitativas e quantitativas com base nos seguintes documentos:

- Relatórios de projetos e atividades;
- Relatórios de análises de resultados internos e externos;
- Atas dos Departamentos e do Conselho Pedagógico;
- Resultados dos mecanismos de autoavaliação implementados.

## 4. Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ)

### 4.1 Explicitação das fases

A implementação do Sistema de Garantia da Qualidade da Escola Secundária Adolfo Portela, alinhado com o Quadro de referência EQAVET pretende promover uma cultura de melhoria contínua e de envolvimento dos stakeholders (internos e externos) nos processos de garantia da qualidade. Estes pressupostos conduzirão a um aumento da responsabilidade dos diversos stakeholders mas também a um reforço da notoriedade do trabalho desenvolvido e da confiança no Ensino e Formação Profissional (EFP) desta escola.

O alinhamento do processo com o quadro EQAVET pressupõe a adoção dos seus componentes fundamentais: os critérios de qualidade e os descritores indicativos; os indicadores de referência; e o ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Este ciclo aporta o desenvolvimento de uma perspetiva cíclica de análise e contextualização dos descritores e indicadores descritivos dos processos passando por quatro fases: planeamento, implementação, avaliação e revisão. Nestas fases, e de modo integrado, são considerados também a forma de envolvimento dos *stakeholders* internos e externos e análise da melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados.

#### 4.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos)

Metas contratualizadas com o POCH:

- 85% dos alunos transitam para o 2º ano;
- 85% dos alunos transitam para o 3º ano;
- 69% dos alunos obtêm a sua qualificação no fim do ciclo formativo.

Estas metas são cumpridas e pretendemos melhorá-las em 5 pontos percentuais, na transição dos alunos para o 2º e 3º anos, e passar para uma taxa de conclusão de 83%, no ciclo formativo 2019/2022.

#### 4.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de quatro para as escolas iniciarem o seu processo de construção de sistemas de qualidade, e que foram também adotados na nossa escola.

- ✓ Indicador nº4: Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.
- ✓ Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado) – a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.
- ✓ Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado) – a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional. – b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Estes elementos, exceto o indicador 6 - b.3), foram recolhidos pela Equipa de Avaliação Interna (EAI), e encontram-se preenchidos, para o ciclo de formação 2015/2018 que constam da tabela 4.

Os elementos que constam do anexo I serão recolhidos pela EAI, que os analisará com vista à delineação de estratégias que visem a melhoria dos resultados alcançados.

#### 4.4. Identificação das práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar

Área de intervenção	Planeamento	Implementação	Avaliação/Revisão
Abandono escolar e absentismo	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 atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação	<p>Envolver os Diretores de Turma e os outros formadores na deteção do abandono escolar numa fase precoce</p> <p>Reforçar o papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os Diretores de Turma na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos;</p> <p>Envolver os Serviços de Psicologia e Orientação da Escola e a CPCJ (quando o aluno é menor) para que estes promovam sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.</p>	<p>Proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação</p> <p>Procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes</p>
Taxa de colocação após certificação	Intensificar o relacionamento com as entidades empregadoras através de sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri das provas de aptidão profissional.		
Satisfação dos empregadores	<p>Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho destes</p> <p>Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras em relação às competências a melhorar nos formandos</p>		

#### 4.5. Explicitação das metodologias de recolhas de dados e feedback

Os indicadores a utilizar neste primeiro processo de alinhamento são os indicados no Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET (indicadores 4a, 5a, 6a e 6b3), de acordo com o Plano de Ação de Melhoria e o anexo 1 deste documento.

#### **4.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados**

A monitorização de processos e resultados é assegurada pelos respetivos professores, DT, DC através das respostas aos diferentes questionários e de documentos partilhados nos Conselhos de Turma. A partir destes resultados são elaborados relatórios onde se propõem estratégias de melhoria.

Tendo em conta os mecanismos e momentos de monitorização dos indicadores estipulados na Plano de Ação de Melhoria e no anexo 1 deste documento e o caráter contínuo e sistemático dessa monitorização, pretendemos atuar precocemente na antecipação de riscos.

#### **4.7. Explicitação das metodologias para análise dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da escola**

Tendo por base a reflexão contínua sobre os dados que vão sendo recolhidos, relativamente a cada um dos indicadores em questão, e de forma a reorientar estratégias e a melhorar a qualidade da EFP no Agrupamento, propõem-se as seguintes medidas:

- Reforço de estratégias de promoção da melhoria do comportamento e assiduidade dos alunos, recorrendo à intervenção da Comissão de Conflitos e dos Serviços de Psicologia e Orientação;
- Incremento/diversificação da formação para pessoal docente e não docente;
- Intensificação das parcerias com os stakeholders externos;
- Promoção de uma maior cultura de auto e heteroavaliação
- Apresentação de propostas de melhoria das aprendizagens dos alunos, após a análise em departamento/grupo;
- Compilação e divulgação das boas práticas implementadas no ensino profissional, por cada um dos grupos disciplinares do AEB.

Os dados dos diferentes indicadores serão analisados trimestralmente e/ou anualmente, pela EAI.

#### **4.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de emprego e formação profissional, sua periodicidade e formas de divulgação**

A implementação do Projeto StepOne - Projeta o teu Futuro, já referido neste documento no ponto 2.4, tem permitido apoiar a transição da escola para o mercado de trabalho dos nossos alunos finalistas dos cursos profissionais.

A parceria com o IEFP de Leiria, no âmbito do projeto StepOne - Projeta o teu Futuro, tem permitido aos alunos (12.º ano) conhecer o funcionamento dos serviços existentes nesta instituição (serviço de emprego e serviço de formação profissional). Por outro lado, os temas abordados na sessão informativa - Plano Pessoal de Emprego, procura ativa de emprego, inscrição no IEFP, senha digital, entre outros - têm sido bastante úteis para os alunos que se encontram no final do seu percurso formativo, na fase de transição da escola para o mercado de trabalho ou para o prosseguimento de estudos.

A visita de estudo à Futurália, evento dedicado à educação, formação e orientação educativa, que conta com a presença de diversas instituições de Portugal e outros países que apresentam as suas ofertas em cursos e formação para jovens, adultos e profissionais, tem possibilitado aos alunos conhecer/procurar informação mais adequada ao seu perfil de carreira futura.

A participação dos alunos no Fórum Emprego e Formação, que se tem realizado anualmente em Leiria, tem possibilitado aprofundar o conhecimento dos alunos sobre várias oportunidades de emprego, em especial para vagas existentes na região.

A deslocação anual dos alunos à Escola Superior de Tecnologia e Gestão do IPL para participarem na iniciativa “Dia Aberto” tem permitido conhecer de perto a realidade desta instituição de ensino superior, tomando conhecimento das ofertas de cursos e dos trabalhos desenvolvidos pelos alunos em parceria com as empresas da região.

A adesão da escola ao Projeto Inspiring Future - Descobre o teu Futuro, tem permitido a vinda à escola de instituições de ensino superior e o contacto dos alunos com profissionais deste nível de ensino. As sessões, divididas em vários blocos temáticos – “Ciências e Engenharias”, “Ciências Sociais e Humanas” e “Economia e Gestão” -, permitem que os alunos assistam às apresentações das ofertas formativas das instituições de ensino superior de maior interesse. Por outro lado, os workshops realizados – “Tomada de decisão”, “Proatividade” e “Mercado de Trabalho” - têm sido muito motivadores para os nossos alunos.

A divulgação da oferta formativa da escola, para os alunos que vão iniciar o seu ciclo de formação, é feita na página e nas redes sociais do Agrupamento e através de flyers distribuídos aos alunos da nossa escola e escolas vizinhas. Este esforço de divulgação é ainda complementado por participação em feiras de emprego e formação profissional bem como através de publicidade nos jornais locais e outdoors

#### **4.9. Fragilidades e fatores chave de sucesso**

As principais fragilidades que se antevêm na implementação do SGQ são as seguintes:

- Dificuldades inerentes à implementação de novos procedimentos internos (...a mudança gera sempre alguma desconfiança e resistência);
- Acréscimo de trabalho trazido pela necessidade de realização de avaliações periódicas;
- Dificuldades na recolha de dados relativos a alguns indicadores, por dependerem de fatores externos ao agrupamento, nomeadamente no que depende da necessidade de proceder a inquéritos regulares e sistemáticos para apuramento de informações/ dados junto de formandos e entidades empregadoras (...facto que depende da vontade de colaboração de terceiros).

- A dificuldade de oferecer uma oferta formativa diversificada e que vá ao encontro das escolhas dos formandos;
- Pouca participação do tecido empresarial na avaliação do desempenho dos ex-formandos que se encontram empregados.

A garantia do sucesso de todo o processo de implementação do SGQ estará intimamente ligada à capacidade do Agrupamento, em conjunto com os seus *stakeholders* (internos e externos), de fazer uma reflexão contínua sobre os dados que vão sendo apurados, relativamente a cada um dos indicadores em questão, de forma a reorientar estratégias e a melhorar, de forma sustentada, a qualidade do seu serviço.

## ANEXO 1 Indicadores recolhidos pela avaliação interna que poderão servir de suporte a ações de melhoria a aplicar no Ensino Profissional da Escola

INDICADOR	PERIODICIDADE
<b>RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA</b>	
Número de alunos por ano e curso com indicação de género e idade	Anual
Número de docentes com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas	Anual
Número de pessoal não docente (Assistentes operacionais e técnicos) com indicação de género, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo à escola, habilitações académicas.	Anual
Caracterização etária da população escolar	Anual
Distribuição de alunos por curso	Anual
Número de alunos abrangidos pela Ação Social Escolar	Anual
Número de alunos com Medidas Adicionais (DL 54/2018)	Anual
<b>AGREGADO FAMILIAR</b>	
Habilitações dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Situação profissional dos Pais e Encarregados de Educação	Anual
Composição do Agregado Familiar	Anual
Nº de Encarregados de Educação que contactaram o DT	Período Letivo
Nº de Encarregados de Educação que estiveram presentes nas reuniões de pais	Período Letivo
<b>INDISCIPLINA NA ESCOLA</b>	
Faltas disciplinares por ano, curso e turma	Período Letivo
Processos disciplinares por ano, curso e turma	Período Letivo
Suspensões por ano, curso e turma	Período Letivo
Presenças da Escola Segura na escola	Período Letivo
Roubos e assaltos na escola	Período Letivo
Desacatos - Bullying - Alterações da ordem - por ano, curso e turma dos agressores e dos agredidos.	Período Letivo
<b>ASSIDUIDADE - ABANDONO</b>	
N.º de faltas (justificadas e injustificadas) por ano escolar, curso e disciplina.	Período Letivo
N.º alunos excluídos por faltas por ano escolar e curso	Anual
Nº de anulações de matrícula por ano escolar e curso	Anual
Taxas de abandono escolar por ano escolar e curso	Anual
N.º de transferências solicitadas para outros estabelecimentos de ensino por ano escolar e curso	Anual
<b>DESENVOLVIMENTO E SUCESSO ESCOLAR</b>	
Índice de execução do processo educativo - módulos concluídos	Período Letivo
Percentagem de alunos (com medidas de suporte à aprendizagem e inclusão – medidas universais, seletivas e adicionais) com sucesso nas avaliações às disciplinas envolvidas	Período Letivo



Taxas de transição escolar	Anual
Taxa de conclusão de curso no número mínimo de anos	Anual
Número de alunos colocados em estágio em empresas ou instituições (de cursos com estágio)	Anual
Notas médias dos estágios e das PAP	Anual
Média das classificações dos alunos nos exames nacionais, por disciplina	Anual
Posição da escola nos “rankings” dos exames nacionais	Anual
Média das classificações internas dos alunos, por disciplina	Anual
Sucesso dos alunos com problemas disciplinares	Anual
Sucesso dos alunos submetidos a medidas de recuperação	Período Letivo
Número de módulos feitos e em falta por disciplina	Período Letivo
Saídas profissionais e Prosseguimento de Estudos após 12º ano (n.º de alunos). Alunos colocados no mercado de trabalho ou que entraram na faculdade.	Anual