

## DOCUMENTO BASE

---

### Nome da entidade formadora

Colégio Rainha Dona Leonor

### Morada e contactos da entidade formadora

Rua Luís Caldas  
2500-817 Caldas da Rainha  
Telefone: 262889410  
Endereço eletrónico: geral@crdl.pt

### Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Raquel Filipa Borges Correia Galeão  
Diretora Pedagógica  
raquel.galeao@crdl.pt  
Sandra Macedo Santos Ferreira  
Diretora Pedagógica  
sandra.santos@crdl.pt



## Índice

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DAS OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO .....	4
1.1. Natureza da instituição e seu contexto.....	4
1.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição .....	5
1.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados.....	7
1.4. <i>Stakeholders</i> relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP.....	8
1.5. Identificação da oferta formativa de nível IV para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores .....	10
1.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET .....	11
1.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição .....	16
2. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO .....	20
2.1. Explicação das metodologias para a participação dos <i>stakeholders</i> da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP.....	20
2.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição.....	21
2.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP.....	22
2.4. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP.....	30
2.5. Explicação das metodologias de recolha de dados e de <i>feedback</i> relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP .....	32
2.6. Explicação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP .....	32
2.7. Explicação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP .....	34
2.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação. ....	34

# 1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DAS OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO

---

## 1.1. Natureza da instituição e seu contexto

O Colégio Rainha Dona Leonor iniciou a sua atividade no ano letivo de 2005/2006 com cerca de 400 alunos distribuídos pelo ensino básico (2.º e 3.º Ciclos) e ensino secundário. Atento às necessidades da comunidade, ao longo dos anos o colégio diversificou a sua oferta formativa, hoje a iniciar na creche até ao 12.º ano de escolaridade, oferecendo ainda no ensino secundário as opções de Cursos Científico Humanísticos e Cursos Profissionais. O Colégio tem valência de creche, jardim de infância, 1.º ciclo, 2.º ciclo, 3.º ciclo e secundário, geral e profissional.

Caldas da Rainha é um dos 12 municípios da região do Oeste (NUT III) e CIM Oeste e apresenta uma localização privilegiada no distrito de Leiria, a cerca de 50 km da capital de distrito e a cerca de 80 km de Lisboa. Administrativamente é constituído por 12 freguesias: A dos Francos, Alvorninha, Carvalhal Benfeito, Foz do Arelho, Landal, Nadadouro, Salir de Matos, Santa Catarina, UF Caldas da Rainha - Nossa Senhora do Pópulo, Coto e São Gregório, UF Caldas da Rainha - Santo Onofre e Serra do Bouro, UF Tornada e Salir do Porto e Vidais. Com uma área de 255,7 km<sup>2</sup> e localizado na costa atlântica, faz fronteira a nordeste com o município de Alcobaça, a leste com o município de Rio Maior, a sul com o município do Cadaval e a oeste com os municípios do Bombarral e de Óbidos.

Relativamente à região do Oeste, Caldas da Rainha apresenta a terceira posição em termos de quantitativos populacionais, representando 14,3% dos habitantes desta unidade territorial. Neste contexto, os municípios de Torres Vedras e Alcobaça assumem-se como os mais populosos (21,9% e 15,6%, respetivamente).

De acordo com o censo de 2011, esta cidade apresenta uma população residente de cerca de 51574 habitantes, maioritariamente compreendida entre os 25 e os 64 anos, constituindo uma população essencialmente ativa.

No que respeita às atividades económicas, deve realçar-se o carácter endógeno que apresentam alguns ramos de atividade industrial, que configuram o perfil de especialização tradicional da Região, bem como as potencialidades locais para o desenvolvimento das indústrias agroalimentares; contudo, o grau de internacionalização da região não é suficientemente expressivo, condicionando a sua afirmação externa. O Oeste tem as suas

atividades repartidas pelas indústrias transformadoras, principalmente, cerâmicas/faianças, a indústria de calçado e as marroquinarias, tendo um peso de cerca de 22%, nas atividades económicas da região. O comércio encontra-se na segunda posição, com 19%, principalmente no que confere ao comércio a retalho. A agricultura ainda tem uma importância significativa nas atividades da região, sendo que representa cerca de 9% das atividades desenvolvidas, tendo um peso maior que a nível nacional. Assim, segundo a *Carta Educativa do Concelho*, podemos concluir que 3,85% da população residente empregada se encontra no setor primário; 22,98% ao setor secundário; e 73,17% ao setor terciário.

Numa referência ao perfil dos empregados nas Caldas da Rainha, cerca de 45,37% apresentam apenas o ensino básico como nível de escolaridade atingido, sendo que 16,41% possuem apenas o 1º ciclo de escolaridade, constatando-se uma clara desqualificação escolar no conjunto dos trabalhadores neste território. Uma percentagem de apenas 27,83% detém habilitações ao nível do ensino secundário.

## 1.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição

A missão do Colégio Rainha D. Leonor é prestar um serviço de educação de qualidade, formando jovens cidadãos autónomos, responsáveis, criativos, competentes e empreendedores. Mais, criar uma cultura de escola inovadora, exigente e rigorosa, que concorra para o sucesso dos alunos, quer a nível académico, quer a nível social. Assim, no final do ciclo de estudos, o aluno deverá apresentar sucesso nos resultados académicos, mas também, saber socializar e mostrar interesse na participação em projetos de responsabilidade social, cívica e ambiental.

A visão do Colégio Rainha D. Leonor é ser uma escola de referência na região, que se distinga pela qualidade do serviço prestado, de forma a prosseguir caminhos conducentes a níveis de excelência.

Para a concretização da sua missão e visão é necessário que a escola se organize de forma a promover:

- A qualidade das aprendizagens que proporciona;
- Uma escola inclusiva;
- O trabalho colaborativo no sentido de práticas profissionais de qualidade;
- A realização pessoal e profissional de toda a comunidade escolar;
- A mudança, a inovação, o empreendedorismo;
- Uma escola com identidade, consciência ecológica e cívica;
- A utilização de novas tecnologias;
- A avaliação da escola como instrumentos de autorregulação e melhoria;
- As parcerias e protocolos com os vários parceiros locais e regionais;
- A Educação para a Saúde estimulando hábitos e estilos de vida saudáveis;

A escola que se quer de todos e para todos, não se esgota na componente educativa e formativa, pretende-se que seja também um espaço de socialização de jovens e adultos, promovendo e consolidando os valores e 6 princípios da cidadania, equidade, liberdade, respeito, solidariedade, exigência, eficiência, responsabilidade, consciência ecológica.

Os objetivos estratégicos a seguir delineados tiveram em consideração os resultados da autoavaliação e foram definidos para um ciclo de gestão de três anos.

**OBJ1:** Melhorar o desempenho escolar dos alunos ao nível académico, social, cívico e ambiental

**OBJ2:** Obter a satisfação do tecido empresarial/parceiros

**OBJ3:** Consolidar os índices de empregabilidade e prosseguimento de estudos

**OBJ4:** Reforçar a ligação família-escola-comunidade

### 1.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados

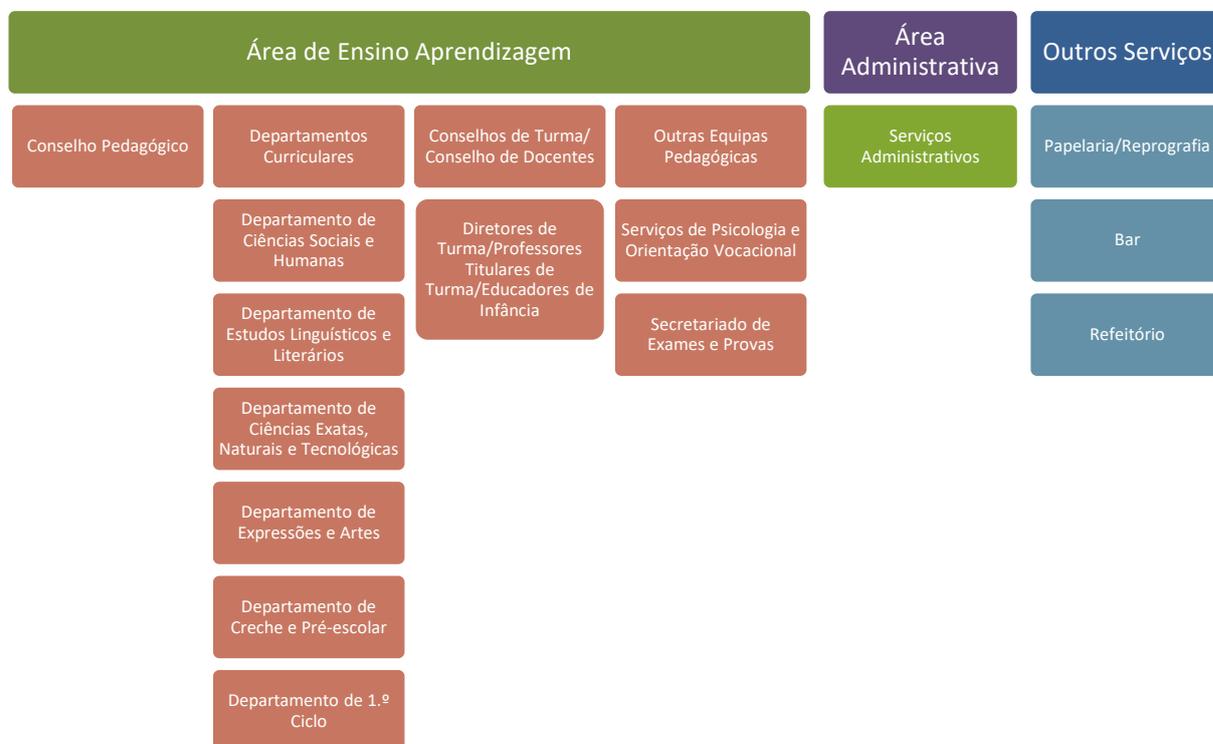
O organograma *infra* apresentado ilustra a estrutura orgânica do Colégio Rainha D. Leonor, apresentando os seus principais órgãos e equipas.

Destacam-se as seguintes estruturas de gestão:

- Direção Pedagógica;
- Conselho Pedagógico;
- Departamentos Curriculares e Grupos Disciplinares;
- Serviço de Psicologia e Orientação Vocacional;
- Equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva;
- Coordenador de Curso (Ensino Profissional);
- Coordenador dos Diretores de Turma;
- Grupo Dinamizador de Qualidade e Responsável da Qualidade;
- Responsável pelas atividades do PAA;
- Responsável Segurança;
- Equipas Pedagógicas (nomeadas anualmente).
- Responsável pela proteção de dados pessoais.

## Direção Pedagógica da Escola

Sistema de Gestão da Qualidade | Recursos Humanos | Comunicação e Sistemas de Informação



### 1.4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP

Stakeholders são as partes interessadas nas ações e desempenhos de uma organização, sendo por isso necessário assegurar a sua participação, ou seja, que as suas expectativas e necessidades sejam conhecidas e consideradas para se alcançar o sucesso.

Os stakeholders mais relevantes na consecução dos objetivos do Projeto Educativo, e fatores chave para garantir a qualidade da formação Colégio Rainha Dona Leonor são de dois tipos:

**Stakeholders Internos:** alunos, docentes, orientadores de curso, orientadores de Formação em Contexto de Trabalho/Prova de Aptidão Profissional, Direção do Colégio Rainha Dona Leonor, Serviço de Psicologia, e pessoal não docente.

**Stakeholders Externos:** empresas com as quais o Colégio Rainha Dona Leonor estabelece protocolos, Câmara Municipal de Caldas da Rainha, Junta de Freguesia, Pais/Encarregados de Educação, empregadores, e membros da comunidade em geral.

A atribuição clara de responsabilidades aos diferentes stakeholders é fundamental para se alcançar os objetivos propostos. Assim, cada interveniente deve ter a noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, para que seja corresponsável no processo educativo.

Os stakeholders internos, ou seja, todos os recursos humanos existentes no Colégio Rainha Dona Leonor, devem colaborar no estabelecimento da visão estratégica da escola, adotar e partilhar os objetivos institucionais, as metas e estratégias, participar anualmente no processo avaliativo, através da reflexão periódica conjunta, alinhando assim as suas práticas para o alcance dos objetivos traçados.

Neste processo de melhoria contínua, é de particular relevância o envolvimento dos alunos, que devem ser informados dos objetivos e metas definidos, porque sendo eles o público-alvo da formação nas escolas, devem assumir um papel ativo na mudança e na melhoria dos resultados. Como os cursos profissionais têm como principal objetivo, estreitar as ligações entre os formandos e o mercado de trabalho, conseguindo assim novas oportunidades de emprego e, ao mesmo tempo, aumentar os conhecimentos e as qualificações em determinada área, é também indispensável envolver neste processo os stakeholders externos, uma vez que, como tendo uma intervenção externa à escola, possuem uma visão mais clara e objetiva. É de destacar também que, para a mudança e melhoria contínua da qualidade, são de relevante importância os pareceres e opiniões, quer das empresas, com quem o Colégio Rainha Dona Leonor estabelece protocolos e que assumem um papel importante na implementação das aprendizagens em contexto de trabalho, quer dos empregadores dos jovens técnicos quando estes ingressam no mundo do trabalho. Este feedback acerca das competências e desempenhos técnicos e profissionais que os alunos demonstram e que precisam de ser continuamente melhoradas e ajustadas às necessidades do mercado de trabalho, é um elemento essencial para a mudança e melhoria da formação prestada. Para a consecução da melhoria da qualidade, não só no que diz respeito ao processo de certificação EQAVET, mas também das mudanças que sejam necessárias implementar durante o decorrer da aplicação do Plano de Ação, é importante proporcionar formação a todos os intervenientes.

### 1.5. Identificação da oferta formativa de nível IV para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores

	Designação de Curso	Número total de turmas	Número de alunos
Ano letivo de 2018/2019	Técnico de Desporto, CNQ – 1.º ano	1	32
	Técnico de Comunicação: Marketing, Relações Públicas e Publicidade, portaria, CNQ – 1.º ano	1	22
	Técnico de Desenho Gráfico, CNQ – 2.º ano	1	9
	Técnico de Ação Educativa, CNQ – 2.º ano	1	16
	Técnico de Desporto, CNQ – 3.º ano	1	28
Ano letivo de 2017/2018	Técnico de Desenho Gráfico, CNQ – 1.º ano	1	11
	Técnico de Ação Educativa, CNQ – 1.º ano	1	16
	Técnico de Desporto, CNQ – 2.º ano	1	31
	Técnico de Design Gráfico, portaria – 3.º ano	1	6
	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva, CNQ – 3.º ano	1	17
Ano letivo de 2016/2017	Técnico de Desporto, CNQ – 1.º ano	1	34
	Técnico de Design Gráfico, portaria – 2.º ano	1	7
	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva, CNQ – 2.º ano	1	20
	Técnico de Design Gráfico, portaria – 3.º ano	1	24

**NOTA:**

- 1) A oferta formativa refere-se apenas a cursos de formação profissional de nível IV
- 2) O número de alunos que se encontra na tabela é referente ao início do ano letivo.

## 1.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

Fase 1 - Planeamento			
Princípio 1 - VISÃO ESTRATÉGICA E VISIBILIDADE DOS PROCESSOS E RESULTADOS NA GESTÃO DA EFP			
		IMPLEMENTADO	A IMPLEMENTAR
P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias nacionais e regionais.	<p>Alertas precoces em sede de Conselho de Turma para prevenir abandono escolar.</p> <p>Acompanhamento próximo do Diretor de Turma com os alunos com problemas de assiduidade, envolvendo, sempre que necessário, os Encarregados de Educação e a psicóloga Escolar</p> <p>Docentes do Colégio Rainha Dona Leonor frequentam anualmente diferentes formações de acordo com o plano de formação.</p> <p>Captação de alunos para o Ensino profissional através de testemunhos de ex-alunos e de empresas empregadoras, assim como publicidade dos cursos através de diferentes meios de comunicação.</p>	
P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	<p>Parecer de reuniões com empresas.</p> <p>Resultados da Orientação Vocacional.</p> <p>Apresentação e auscultação do corpo docente acerca da oferta formativa. (Reunião Geral 31 de outubro 2018)</p> <p>Reunião de Direção – Oferta Formativa - 23 de janeiro de 2019)</p>	
P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	<p>Pautas (Aprovação 100%).</p> <p>Inquéritos de satisfação: Alunos, Encarregados de Educação.</p> <p>Planos de Acompanhamento Pedagógico das Turmas (reuniões intercalares e de avaliação)</p>	Inquéritos de satisfação a empresas, docentes e não docentes

<b>P4</b>	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	Candidatura (EQAVET) – 02 de maio de 2019 Ata de Conselho Pedagógico - 15 de março de 2019 – Nomeação de responsável pela qualidade e pelo Grupo Dinamizador de Qualidade de acordo com o alinhamento EQAVET	
<b>P5</b>	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	Reuniões de preparação da rede a nível Concelhio com a CIMOeste (03 de janeiro e 09 de abril de 2019 - convocatória email) Reuniões com Empresas (emails e protocolos assinados)	
<b>P6</b>	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	Com os professores, stakeholders fundamentais - Reunião Geral de Professores (21 de março de 2019) Reuniões de Divulgação da oferta formativa e do sistema de garantia de qualidade no Colégio Frei Cristóvão, no Centro Cultural das caldas da Rainha e no Colégio Rainha Dona Leonor.	Publicitação no site oficial do Colégio Rainha Dona Leonor e na página do Facebook.
<b>Princípio 2 – ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS INTERNOS E EXTERNOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>P7</b>	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	Reuniões Gerais de professores Reuniões de Departamento Reuniões de pessoal não docente	
<b>P8</b>	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da proposta de oferta formativa.	Alunos e Encarregados de Educação: Orientação Vocacional (sessões que decorrem durante o ano letivo) Propostas dos diversos departamentos curriculares após auscultação dos docentes (reuniões de departamento e de Conselho Pedagógico) Análise das relevâncias dos diferentes cursos de EFP na CIMOeste (3 de janeiro e 9 de abril)	
<b>Princípio 3 – MELHORIA CONTÍNUA DA EFP UTILIZANDO OS INDICADORES SELECIONADOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>P9</b>	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.		Plano de ação em fase de criação.

<b>P10</b>	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.		Elaboração do Relatório do operador como base do processo de autoavaliação.
<b>Fase 2 - Implementação</b>			
<b>Princípio 1 - VISÃO ESTRATÉGICA E VISIBILIDADE DOS PROCESSOS E RESULTADOS NA GESTÃO DA EFP</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>I1</b>	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	Distribuição de serviço com base em recursos humanos existentes na Escola para a EFP e em parceria com Empresas.	
<b>I2</b>	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	PAA-Plano de formação  Todos os docentes e não docentes têm formação direcionada para as necessidades de desenvolvimento das suas competências.	
<b>Princípio 2 – ENVOLVIMENTO DOS <i>STAKEHOLDERS</i> INTERNOS E EXTERNOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>I3</b>	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	Todos os docentes e não docentes têm formação direcionada para as necessidades de desenvolvimento das suas competências.	Envolver os <i>stakeholders</i> externos nas ações de formação dos profissionais da Educação e Formação Profissional.  (PAA-Plano de Formação)
<b>I4</b>	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	Estágios.  Avaliação da formação através de inquéritos de satisfação.	
<b>Princípio 3 – MELHORIA CONTÍNUA DA EFP UTILIZANDO OS INDICADORES SELECIONADOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>I5</b>	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.		Relatório de autoavaliação/operador.

<b>16</b>	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	Inquéritos de satisfação a alunos, pais/encarregados de educação.	Inquéritos de satisfação a docentes e não docentes, empregadores e empresas em Formação de Contexto de Trabalho
<b>Fase 3 - Avaliação</b>			
<b>Princípio 1 - VISÃO ESTRATÉGICA E VISIBILIDADE DOS PROCESSOS E RESULTADOS NA GESTÃO DA EFP</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>A1</b>	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	Monitorização das avaliações em conselhos de turma intercalares e de avaliação. Análise de resultados em sede de departamento e conselho pedagógico: aproveitamento, assiduidade e comportamento.	
<b>Princípio 2 – ENVOLVIMENTO DOS <i>STAKEHOLDERS</i> INTERNOS E EXTERNOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>A2</b>	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	Inquéritos de Satisfação a todos os alunos e Encarregados de Educação	Inquéritos de satisfação a docentes e não docentes, empregadores e empresas de Formação de Contexto de Trabalho
<b>A3</b>	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	Conselho Pedagógico  Reuniões Gerais de Professores	Publicitação da medição dos diferentes indicadores na página oficial do Colégio Rainha Dona Leonor e recolha de opiniões dos <i>stakeholders</i> externos através de questionários online.
<b>Princípio 3 – MELHORIA CONTÍNUA DA EFP UTILIZANDO OS INDICADORES SELECIONADOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>A4</b>	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida	Inquéritos de satisfação a todos os alunos e Encarregados de Educação	Inquéritos de satisfação a empresas em Formação de Contexto de Trabalho, empregadores, docentes e não docentes  Tratamento de dados dos inquéritos de satisfação

			Análise dos dados recolhidos através dos inquéritos  Relatório de operador
<b>A5</b>	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.		Atualização do plano de ação após o relatório de operador
<b>Fase 4 - Revisão</b>			
<b>Princípio 1 - VISÃO ESTRATÉGICA E VISIBILIDADE DOS PROCESSOS E RESULTADOS NA GESTÃO DA EFP</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>R1</b>	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.		Divulgação da informação no site oficial do Colégio Rainha Dona Leonor, após elaboração do relatório de autoavaliação/operador.
<b>Princípio 2 – ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS INTERNOS E EXTERNOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>R2</b>	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	Com os <i>stakeholders</i> internos (Reuniões gerais de Professores e Funcionários)  Conselhos Pedagógicos  Assembleias de Escola  Com os Encarregados de Educação – Reuniões de Balanço para rever as práticas existentes.	
<b>Princípio 3 – MELHORIA CONTÍNUA DA EFP UTILIZANDO OS INDICADORES SELECIONADOS</b>			
		<b>IMPLEMENTADO</b>	<b>A IMPLEMENTAR</b>
<b>R3</b>	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.		Relatório de Autoavaliação/operador
<b>R4</b>	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.		Relatório de Autoavaliação/operador e, posteriormente adequação do Plano de Ação

### 1.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição

**OBJ1:** Melhorar o desempenho escolar dos alunos ao nível académico, social, cívico e ambiental

**OBJ2:** Obter a satisfação do tecido empresarial/parceiros

**OBJ3:** Consolidar os índices de empregabilidade e prosseguimento de estudos

**OBJ4:** Reforçar a ligação família-escola-comunidade

<b>P3: A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Inquéritos de satisfação a todos os docentes e não docentes, empresas em Formação de Contexto de Trabalho e empregadores	X	X	X	X

<b>P6: O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Reunião no início de cada ano letivo com os alunos de ensino profissional, com vista a disponibilizar toda a informação referente ao sistema de garantia de qualidade;	X			X
Reunião no início de cada ano letivo com o corpo docente, com vista a atualizar toda a informação referente ao sistema de garantia de qualidade;	X			
Na receção aos Encarregados de Educação fazer a apresentação do sistema da garantia da qualidade;	X			X
Apresentar o sistema de garantia da qualidade junto das instituições empresariais e administrativa da comunidade através da publicitação no site oficial do Colégio Rainha Dona Leonor e da página oficial do Facebook;		X		X
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>P9: Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Executar o plano de ação de acordo com o compromisso a atingir (indicadores de referência).	X	X	X	X
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>P10: O processo de autoavaliação, consensualizado com os stakeholders internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>I3: Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os stakeholders externos para melhorar o seu desempenho.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Solicitar aos parceiros externos dinamização de sessões de formação para os docentes envolvidos na EFP.		X	X	X
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>I5: As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>I6: Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os stakeholders internos e externos são aplicados no quadro de processo de autoavaliação definido.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Inquéritos de satisfação a todos os docentes e não docentes, empresas de Formação em Contexto de trabalho e empregadores.	X	X	X	X

<b>A2: Mecanismos que garantam o envolvimento dos stakeholders internos e externos na avaliação estão instituídos.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Inquéritos de satisfação a todos os docentes e não docentes, empresas de Formação em Contexto de trabalho e empregadores.	X	X	X	X

<b>A3: Os resultados da avaliação são discutidos com os stakeholders internos e externos.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Publicitação da medição dos diferentes indicadores na página oficial do Colégio Rainha Dona Leonor e recolha de opiniões dos stakeholders externos através de um questionário de resposta curta disponível no site do Colégio, na página destinada à qualidade do Ensino Profissional.	X	X	X	X

<b>A4: A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Inquéritos de satisfação a todos os docentes e não docentes, empresas de Formação em Contexto de trabalho e empregadores.	X	X	X	X
Tratamento e análise de dados recolhidos pelos inquéritos de satisfação existentes.	X	X	X	X
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>A5: As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Monitorização do plano de ação	X	X	X	
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>R1: Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os stakeholders, são tornados públicos.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Notícias com divulgação das atividades e indicadores da Educação e Formação Profissional.				X
Quadro de Honra do aproveitamento.	X	X	X	
Distinções efetuadas na gala de finalistas.	X	X	X	X
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>R3: Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Auscultação dos departamentos pedagógicos, após discussão desta avaliação nas reuniões periódicas destes organismos.	X	X	X	
Execução do relatório de operador.	X	X	X	X

<b>R4: Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Rever e atualizar, as práticas de acordo periodicamente (em cada conselho de turma)	X	X	X	X
Rever e atualizar, as práticas de acordo com o relatório de operador (no final de cada ano letivo)	X	X	X	X

## 2. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO

---

### 2.1. Explicitação das metodologias para a participação dos *stakeholders* da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP

Na fase de planeamento serão divulgados junto de todos os *stakeholders* as premissas deste modelo de gestão da qualidade através duma apresentação que se deseja progressivamente mais adaptada a cada público-alvo, um resumo das perspetivas de emprego futuro tais como retratados nas fontes europeias, nacionais e locais, a identificação e valor dos indicadores sobre os quais já existam dados, a identificação e prospeção de parceiros, de forma a obter uma autoavaliação global e consensual da instituição e das suas estratégias futuras. Esta fase decorre nos dois primeiros meses do ano letivo.

Na fase de implementação os resultados são regularmente publicitados junto dos professores de forma a funcionarem como referência para o necessário alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais de emprego atual e futuro, facilitando a identificação e propostas de melhoria para eventuais desalinhamentos, que necessitarão ou não de ser colmatados com ações de formação. Esta fase decorre até ao final dos períodos de lecionação e/ou de formação em contexto empresarial.

Na fase de avaliação trabalhar-se-á o aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos de forma a que, com a participação dos *stakeholders*, deles se possa recolher informação e posteriormente conhecimento que permita formular juízos e tomar decisões quanto às prioridades duma melhoria continuada.

Na fase de revisão serão comunicados a todos os *stakeholders* os resultados obtidos, através de mecanismos que estes identifiquem e sejam consensuais, de forma a envolvê-los nas decisões e procedimentos de melhoria necessários.

## 2.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição

<b>Indicador nº4: A taxa de conclusão nos programas de EFP</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Reduzir a taxa de desistência dos cursos profissionais	X		X	
Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas	X		X	
Potenciar o relacionamento com os pais/Encarregados de Educação	X			X
<b>Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Reforçar as redes e as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio		X		X
Realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas por instituições ligadas à integração no mercado de trabalho		X		X
Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em Formação em Contexto de Trabalho		X	X	X
<b>Indicador nº6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</b>	OBJ1	OBJ2	OBJ3	OBJ4
Facilitar a integração dos alunos no mercado de trabalho e a sua empregabilidade através da adequação do perfil de competências do aluno às características do local de estágio		X	X	X
Potenciar a relação da escola com os empresários		X	X	X
Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho	X	X	X	X
Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais	X	X	X	X

### 2.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

Indicadores									
<p><b>N.º 4</b></p>	<p><b>A taxa de conclusão nos programas de EFP</b></p> <p>Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/ formandos que ingressam nesses cursos.</p> <div data-bbox="470 683 1268 1198" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>Taxa de Conclusão</b></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Curso</th> <th>Taxa de Conclusão</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Técnico de Design Gráfico (2014-2017)</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (2015-2018)</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>Técnico de Design Gráfico (2015-2018)</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p><b>Mapeamento da situação atual:</b></p> <p>Ciclo de formação 2014-2017 – 88%</p> <p>Ciclo de formação 2015-2018 – 76%</p> <p><b>Metas a alcançar:</b></p> <p>Ciclo de Formação: 2016-2019 – 78%</p> <p>Ciclo de Formação: 2017-2020 – 80%</p> <p>Ciclo de Formação: 2018-2021 – 82%</p>	Curso	Taxa de Conclusão	Técnico de Design Gráfico (2014-2017)	88%	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (2015-2018)	88%	Técnico de Design Gráfico (2015-2018)	55%
Curso	Taxa de Conclusão								
Técnico de Design Gráfico (2014-2017)	88%								
Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (2015-2018)	88%								
Técnico de Design Gráfico (2015-2018)	55%								

Com o intuito de aumentar a taxa de conclusão dos cursos e alcançar as metas previstas alinhadas com o quadro EQAVET, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1) Reduzir a taxa de desistência/absentismo dos cursos profissionais

No sentido de reduzir a desistência escolar é necessário que os Diretores de Turma, tenham um papel preponderante, uma vez que são eles que, tendo com os seus alunos uma relação de grande proximidade, mais precocemente conseguem assinalar o risco de abandono escolar, sendo capazes de mais rapidamente obter informações junto dos outros professores da turma, que por sua vez, detetadas situações de absentismo as devem imediatamente reportar aos Diretores de Turma. Os Pais/Encarregados de Educação têm também um papel fundamental no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, contactando continuamente os Diretor de Turma no sentido de se manterem constantemente informados sobre a situação escolar, valorizando a importância da escola e da formação profissional no futuro dos seus educandos. É, por isso necessário, reforçar o trabalho dos Diretor de Turma na relação de aproximação dos pais/Encarregados de Educação à escola, e a sua participação na vida escolar e nas regras de conduta a estabelecer. A psicóloga escolar, também tem um papel interventivo, promovendo sessões de acompanhamento do aluno em risco, de modo a tentar persuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.

2) Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas

Os professores de cada uma das disciplinas, deverão planificar as aprendizagens tendo em conta o ritmo individual e estilos de aprendizagem dos alunos, deverá ser reforçado o trabalho colaborativo entre docentes, no que se refere à gestão do currículo e planeamento de atividades a desenvolver com os alunos. Deverão ainda contextualizar as aprendizagens com situações de resolução de problemas da vida real, valorizando o trabalho de projeto, as visitas de estudo, as atividades práticas, o trabalho de pesquisa e a experimentação. Deverá ser melhorado o trabalho dos professores no desenvolvimento de atividades de diferenciação pedagógica. Deverão ser feitos esforços e implementadas práticas que permitam melhorar o clima de aprendizagem dos alunos em contexto de sala de aula, de modo a melhorar as taxas de sucesso dos módulos de cada disciplina. Os Diretores de Turma deverão adequar os locais de Formação em Contexto de Trabalho de acordo com o perfil e as preferências dos alunos de modo que se potencie o desenvolvimento das competências profissionais de cada

curso. Os orientadores das Provas de Aptidão Profissional deverão acompanhar os seus alunos no desenvolvimento de projetos empreendedores e que possam ser futuramente desenvolvidos e implementados. Os professores de cada disciplina, em articulação com os Diretores de Turma, deverão reforçar a implementação de provas de recuperação modular, diversificando diferentes estratégias de apoio que permitam aos alunos recuperar os módulos em atraso, envolvendo também os pais/Encarregados de Educação no processo de recuperação modular. Entre as ações a desenvolver destacam-se a melhoria das práticas letivas e dos métodos e técnicas de ensino, adequando-os aos ritmos e estilos de aprendizagem dos alunos, a diversificação das estratégias de ensino na lecionação de cada módulo, a diversificação dos instrumentos de avaliação das aprendizagens em cada módulo, adequando-os às práticas de diferenciação pedagógica utilizadas. Deverá ainda ser valorizada a avaliação formativa como instrumento de regulação das aprendizagens e de feedback aos alunos.

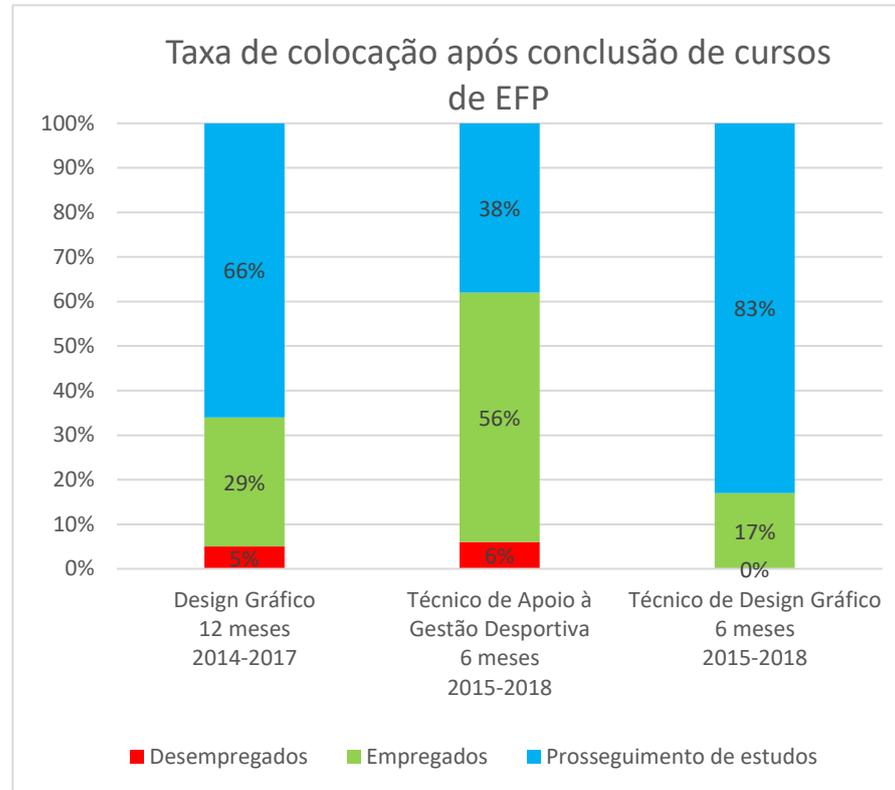
### 3) Potenciar o relacionamento com os pais/Encarregados de Educação

Os diretores de Turma têm um papel fundamental na promoção da participação dos Pais/Encarregados de Educação na vida escolar dos alunos nomeadamente no que diz respeito à regulação da assiduidade, ao reforço da importância do papel da escola no futuro profissional dos seus educandos, e no estabelecimento de uma relação contínua entre a família e a escola. Estas premissas podem ser materializadas através da participação dos Pais/Encarregados de Educação em projetos e atividades ao nível da escola e mesmo das turmas, criação de momentos de encontro da comunidade educativa para apresentação de casos de sucesso, realização de sessões de sensibilização dos Pais/Encarregados de Educação para a necessidade e importância de acompanharem a vida escolar dos seus educandos. Finalmente o Diretor de Turma dará informação contínua sobre a assiduidade dos alunos, potenciando a regulação destas situações em tempo útil, pelos Pais/Encarregados de Educação.

**N.º 5**

**Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP**

Proporção de alunos/formandos que completam um curso 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.



**Mapeamento da situação atual:**

Ciclo de formação 2014-2017 – 95%

Ciclo de formação 2015-2018 – 95%

**Metas a alcançar:**

Ciclo de Formação: 2016-2019 – 96%

Ciclo de Formação: 2017-2020 – 97%

Ciclo de Formação: 2018-2021 – 98%

Com o propósito de melhorar as taxas de colocação após conclusão dos cursos e conseguir cumprir as metas previstas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1) Reforçar as redes e as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio

No sentido de aprofundar constantemente o relacionamento com as empresas das diversas áreas de formação, serão intensificadas aulas com sessões técnicas, trazendo os empresários à escola. As visitas de estudo às empresas das diferentes áreas de formação são também de grande importância para promover a interligação entre a teoria e a prática, a escola e o mundo empresarial, desenvolvendo e incentivando nos alunos o espírito empreendedor. Os Diretores de Turma e os docentes das várias disciplinas técnicas serão os responsáveis pela promoção das atividades referidas, que certamente irão trazer contributos e conhecimentos relevantes para o percurso escolar dos alunos e para facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

2) Realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas por instituições ligadas à integração no mercado de trabalho

Estas ações de procura de trabalho, e simulação de entrevistas de emprego, da responsabilidade dos Diretores de Turma, e da Psicóloga Escolar, com a colaboração de outros técnicos, permitem divulgar, junto dos alunos finalistas, as técnicas e estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, preparar adequadamente para uma entrevista de emprego e divulgar os programas e medidas de apoio existentes. Por outro lado, também é de grande importância que os alunos elaborem o seu Currículo Vitae, bem como cartas de candidatura ao emprego, uma vez que estes desempenham o papel de um cartão de apresentação ou seja transmitem a imagem pessoal e as qualidades, aptidões e competências que os candidatos possuem. Estas últimas ações serão da responsabilidade do docente de Metodologia do Trabalho de Projeto e Português.

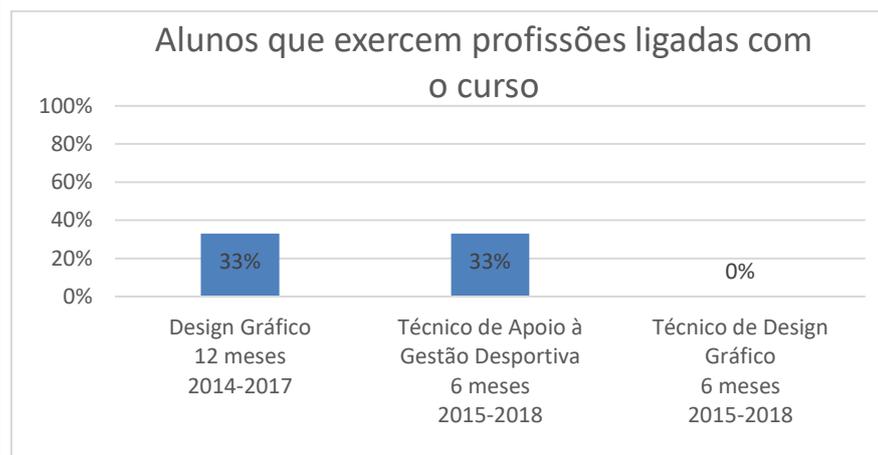
3) Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em Formação em Contexto de Trabalho

Para concretizar este objetivo, serão auscultados, pessoalmente os empresários onde os alunos efetuam a Formação em Contexto de Trabalho, bem como será feito o tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, nomeadamente dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões realizadas pelos monitores nas empresas. Estas ações serão da responsabilidade dos Diretores de Turma e professores acompanhantes da Formação em Contexto de Trabalho.

N.º 6 a)

**Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.



**Mapeamento da situação atual:**

Ciclo de formação 2014-2017 – 33%

Ciclo de formação 2015-2018 – 30%

**Metas a alcançar:**

Ciclo de Formação: 2016-2019 – 40%

Ciclo de Formação: 2017-2020 – 50%

Ciclo de Formação: 2018-2021 – 60%

Com o propósito de potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho e conseguir cumprir as metas propostas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1) Facilitar a integração dos alunos no mercado de trabalho e a sua empregabilidade através da adequação do perfil de competências do aluno às características do local de estágio.

Aquando da operacionalização do processo de escolha e colocação dos alunos nos locais de estágio/Formação em Contexto de Trabalho, os Diretores de Turma e os professores orientadores têm sempre presente a adequação do perfil de competências do aluno às características dos locais de estágio. Adicionalmente quando se trata do último momento de Formação em Contexto de Trabalho, procura-se a colocação em entidades de acolhimento que estejam à procura de novos colaboradores, por forma a potenciar a integração destes alunos no mercado de trabalho.

2) Potenciar a relação da escola com os empresários

O estabelecimento de relações mais próximas entre a escola e os empresários, através de contactos e partilhas constantes de informação e recolha de sugestões, permite que sejam os próprios empresários a facultar à escola as competências mais adequadas que os alunos devem possuir de modo a suprir as suas necessidades de colaboradores, permitindo à escola uma maior adequação dos alunos às empresas/entidades de acolhimento. No sentido de reforçar esta relação, são promovidas na escola várias ações tais como: visitas de estudo, organização de seminários e workshops, divulgação das atividades desenvolvidas na escola, adicionar o Facebook da escola ao das empresas. Finalmente e de modo a facilitar o feedback dos empregadores em relação ao desempenho profissional dos alunos irão ser disponibilizados inquéritos de satisfação aos parceiros/empresas.

N.º 6 b)

**Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

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

**Metas a alcançar:**

2018/2019 – 80%

2019/2020 – 85%

2020/2021 – 90%

Com o propósito de potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho e conseguir cumprir as metas propostas no âmbito da satisfação dos empregadores, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1) Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho;

Sendo o Diretor de Turma o responsável, no âmbito das suas competências, pela atualização constante dos conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados nos cursos que tutela, e no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes transmitidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação, deverá realizar visitas a empresas e convidar representantes das mesmas para a dinamização de sessões técnicas na escola. Estas sessões têm como objetivo dar a conhecer novas realidades, evoluções técnicas e tecnológicas bem como das novas dinâmicas exigidas pelo mercado de trabalho. No que concerne às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas e outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o feedback recolhido junto das entidades parceiras do Colégio Rainha Dona Leonor, bem como o das entidades que acolhem os alunos em Formação em Contexto de Trabalho. Como resultado desse feedback a escola tem promovido junto dos docentes, orientações referentes à necessidade de desenvolver nos alunos determinadas competências concretas. Entre estas destacam-se as seguintes: o desenvolvimento da autonomia e proatividade dos alunos, o reforço da capacidade de trabalho em equipa na dinamização de projetos, a importância da elaboração de relatórios e resumos escritos com correção. Será

promovida igualmente junto dos alunos finalistas uma sessão de Técnicas de Procura de Emprego, dinamizada pela psicóloga escolar em parceria com outras instituições. O processo de elaboração dos Currículos Vitae pelos alunos finalistas é obrigatório e é acompanhada pelos docentes das disciplinas de Português e Metodologia do Trabalho de Projeto, que salientarão as competências mais apreciadas pelos empregadores nas respetivas áreas de formação.

2) Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais.

No sentido de monitorizar mais eficazmente a utilização das competências adquiridas pelos alunos na escola, nos locais de trabalho, serão aplicados anualmente inquéritos de satisfação aos empregadores. Este inquérito de satisfação, será aplicado a todos os empregadores dos antigos alunos do Colégio Rainha Dona Leonor, e será realizado anualmente, constituindo ele próprio um instrumento de aprofundamento das relações com as empresas.

#### 2.4. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

##### Fase 1:

- ✓ As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP.
- ✓ São fixados e supervisionadas 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 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 da qualidade explícito e transparente.

## **Fase 2**

- ✓ 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.

## **Fase3**

- ✓ 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.

## **Fase 4**

- ✓ 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 feedback 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.

## 2.5. Explicitação das metodologias de recolha de dados e de *feedback* relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP

Neste processo de autoavaliação recorrer-se-á tanto a métodos de análise quantitativa como de análise qualitativa no sentido de se obter uma perspetiva multidimensional da Escola. Serão utilizadas diferentes técnicas de recolha de dados, como grelhas de observação, inquéritos por questionário, análise documental e estatística, num processo que permita a triangulação e a diversificação dos meios de pesquisa da informação.

## 2.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP

Inicialmente e para que se compreenda a necessidade de estabelecer um modelo de garantia de qualidade alinhado com modelo de avaliação a usar no Colégio Rainha Dona Leonor, é indispensável que todos os intervenientes relevantes no processo, conheçam as premissas deste modelo de gestão de qualidade, para que se consiga a sua participação e mobilização empenhada. É por isso necessário que primeiro, se divulgue e analise os documentos de orientação, emanados pela ANQEP, relativos à Educação e Formação Profissional (EFP) em geral, tanto das políticas europeias como das nacionais, e em particular, os que dizem respeito às questões da garantia e melhoria da qualidade da EFP e que se encontram no site [www.qualidade.anqep.gov.pt/instrumentos.asp](http://www.qualidade.anqep.gov.pt/instrumentos.asp).

Estes documentos-chave que constituem uma base para o trabalho a desenvolver, serão ainda difundidos aos diferentes públicos-alvo, onde serão explicitados os objetivos, o ciclo de qualidade e as suas fases, a importância e o papel dos diferentes stakeholders, os critérios gerais e os indicadores utilizados e/ou a utilizar neste modelo de garantia de qualidade. O ciclo de qualidade será realizado anualmente, e inicia-se com a elaboração dos Planos Anuais de Atividades (PAA) por ano letivo, aportados no Projeto Educativo de Escola definido para o triénio.

Estes documentos de **planeamento** constituem os planos de ação estratégica da escola. Suporta-se ainda nesta fase, no relatório, produzido pelo Grupo Dinamizador de Qualidade no final do ano letivo. Este relatório que tem como propósito a avaliação/monitorização do cumprimento das Prioridades, Objetivos e Metas da Escola

para o ano letivo em causa, bem como a avaliação/monitorização do grau de execução do Plano Anual de Atividades, é o resultado da análise da informação recolhida a todas as estruturas de orientação educativa e pedagógica, complementados e suportados por outros documentos que se consideraram necessários, tais como os Planos de Turma, Projeto Educativo, os Balanços das Avaliações Trimestrais dos cursos profissionais lecionados, bem como do tratamento estatístico dos questionários de satisfação a todos os stakeholders. Apresenta ainda, algumas conclusões consideradas relevantes, pontos fortes, pontos fracos, bem como algumas sugestões a serem tomadas em conta na preparação das atividades para o próximo ano letivo. Serão (re)definidos os objetivos, as formas de organização e de programação das atividades, identificam recursos e comprometem-se com um conjunto de atividades e ações que partilham um objetivo comum – desenvolver estratégias de ensino-aprendizagem com vista à melhoria dos resultados escolares e do sucesso académico e profissional dos alunos.

A fase de **implementação** tem como ponto de partida, a comunicação a todos os intervenientes dos objetivos e metas definidos no Plano Anual de Atividades, onde estão contemplados os objetivos, as metas, as estratégias, as atividades a desenvolver, a respetiva calendarização, de modo a assegurar a participação e o comprometimento de todos os intervenientes. Os resultados são analisados periodicamente, facilitando assim a identificação de desvios e a introdução de estratégias de melhoria que seja necessário introduzir, e divulgados a toda a comunidade escolar. Assume grande importância nesta fase, a formação regular dos professores e pessoal não docente, no sentido de melhor preparação para a melhoria. Simultaneamente, deve desenvolver-se uma cooperação permanente com os stakeholders externos assente em parcerias e protocolos que apoiem as ações planeadas.

O Plano Anual de Atividades é **operacionalizado** a partir do Projeto Educativo da Escola que constitui, por sua vez, o documento de autonomia, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão, onde estão representados todos os *stakeholders*, para um horizonte de três anos, que configura a política educativa da escola, a sua orientação educativa, tendo em conta um conjunto de princípios e valores, a sua missão e visão estratégica, define as metas e as estratégias que a escola pretende cumprir.

Os órgãos de administração e gestão da escola **monitorizam** o desenvolvimento dos planos de atividades e o Grupo Dinamizador de Qualidade vai **avaliando** os resultados. A autoavaliação é sistemática, continua, realizada 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, elaborando-se relatórios de autoavaliação anuais onde se procede à identificação do grau de concretização dos objetivos fixados no projeto educativo, à avaliação das atividades realizadas no que respeita aos resultados escolares e à prestação do serviço educativo, identificação de pontos fortes e pontos fracos, recomendações para a melhoria, que serão o ponto de partida para a **revisão** e elaboração de novos planos de ação.

## 2.7. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP

Através da análise periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas, e da sua comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação, no Projeto Educativo de Escola, e Plano Anual de Atividades, o Grupo Dinamizador de Qualidade, verifica se os mesmos estão ou não de acordo com os valores estabelecidos para os diferentes indicadores em análise. Caso se verifiquem desvios a estes valores, são delineadas estratégias alternativas e são implementados planos de melhoria, com a colaboração de todos os stakeholders.

## 2.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação.

As conclusões da autoavaliação serão divulgadas anualmente, no final de cada letivo e no final do período de vigência do Projeto Educativo.

Na análise dos resultados, será realizado um relatório final anual de avaliação do grau de execução das metas previstas no documento base e no plano de ação EQAVET. Este relatório será apresentado ao Conselho Pedagógico de forma a obter-se sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Os resultados constantes deste relatório serão assim o ponto de partida para a preparação do próximo ano letivo. No final do triénio de vigência do Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global, devidamente fundamentado, sobre a implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, os objetivos/metapas alcançados, os

desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo de certificação da qualidade. A elaboração deste documento é da responsabilidade do Grupo Dinamizador de Qualidade, e será submetido ao Conselho Pedagógico para aprovação. Todos os documentos e relatórios produzidos serão divulgados na Página da Escola.