

Plano de Melhoria

(Anexo 1 do Relatório do Operador)

1. Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/ práticas de gestão que sustentam o presente Plano de Melhoria

Diagnóstico da situação atual face aos referentes do processo

O Agrupamento de Escolas de Serpa N.º 2 tem a preocupação constante de prestar um serviço educativo de qualidade em todas as modalidades de oferta formativa que coloca à disposição dos seus alunos. Esta qualidade pode ser monitorizada através do cumprimento de metas, objetivos e atividades definidos no seu Projeto Educativo.

Os formandos que têm frequentado Cursos Profissionais têm-nos, na totalidade ou maioritariamente, concluído no tempo previsto. Esta informação é monitorizada no final de cada Curso, através da análise das pautas de avaliação e dos livros de termos, e registada em ata nas reuniões de Conselho de Turma. Esta informação é, também, aferida pelos Serviços Administrativos e pela Equipa de Avaliação Interna, uma vez que corresponde a um dos indicadores exigidos pelos normativos que regulamentam o financiamento dos Cursos Profissionais pelo POCH.

A taxa de colocação destes formandos no mercado de trabalho, ou em instituições do Ensino Superior, após a conclusão dos Cursos, tem sido apurada, não só pelos Serviços Administrativos (através de questionários), no primeiro caso, como através da análise dos dados divulgados pelo Portal Infoescolas e pelos dados recolhidos do programa ENES, no segundo. O apuramento destas informações é feito no final de cada Curso, quatro semanas após o término do ciclo de formação, tal como requerido pelos indicadores comuns do POCH, processo que é normalmente repetido seis meses após o termo do ciclo de formação respetivo.

Tendo em conta os ciclos de formação concluídos entre 2017 e 2020, Curso de Técnico Comercial (ciclo 2014/2017) e Curso de Técnico de Gestão do Ambiente (ciclo 2016/2019), e os dados correspondentes, disponibiliza-se quadro com a informação relativa aos indicadores de conclusão e indicadores de empregabilidade e de prosseguimento de estudos superiores.

Ciclo	Curso	Taxa de Conclusão (4.a)	Taxa de Empregabilidade		Taxa p/ Estudos Superiores (6.b)
			Global (5.a)	Na área (6.a)	
2014/2017	Técnico Comercial	73,7%	57,1%	62,5%	57,1%
2016/2019	Técnico de Gestão do Ambiente	77,3%	29,4%	s/ registos	35,3%
2017/2020	Técnico de Informática – Sistemas	92,9%	46,2%	0,0%	46,2%
2017/2020	Técnico Animador Sociocultural	30,8%	25,0%	0,0%	25,0%

A avaliação do grau de satisfação dos empregadores tem sido feita essencialmente pelos Formadores Acompanhantes de FCT, e apenas no decorrer do referido estágio. Em relação aos formandos que ingressam no mercado de trabalho, e apesar dos esforços envidados pelos Serviços Administrativos do Agrupamento e pelo coordenador das ofertas, nem sempre se consegue obter a totalidade das informações - os dados dos formandos nem sempre se encontram atualizados após a conclusão do Curso, uma vez que eles já não têm esse compromisso com o Agrupamento de Escolas e, por vezes, é difícil apurar o seu percurso. Por outro lado, nem sempre as entidades empregadoras estão dispostas a colaborar nestes inquéritos realizados por telefone.

Apresentam-se no quadro abaixo os dados possíveis do índice de satisfação dos empregadores, relativamente aos alunos colocados no mercado de trabalho.

Refira-se que no passado ano escolar a FCT foi realizada em regime de prática simulada, em contexto escolar, e parcialmente realizada em regime não presencial.

Ciclo	Curso	Taxa de satisfação com as competências desenvolvidas em FCT	Taxa de satisfação dos empregadores
2014/2017	Técnico Comercial	100%	100%
2016/2019	Técnico de Gestão do Ambiente	100%	s/ registos
2017/2020	Técnico de Informática – Sistemas	80,4%	s/ registos
2017/2020	Técnico Animador Sociocultural	83,0%	s /registos

Definição dos objetivos e metas a alcançar

Embora o ponto de partida esteja abaixo das metas impostas pelo POCH (85% de sucesso, a atingir no termo de cada ciclo de formação), os valores, face ao contexto local e regional podem ser considerados satisfatórios. O esforço deverá centrar-se na obtenção de uma evolução mais favorável, nomeadamente através de um maior compromisso dos alunos/formandos face aos objetivos pessoais, mas também face aos objetivos contratualizados pela escola.

Neste sentido impõe-se a necessidade de regular de forma mais eficiente o acesso inicial à formação, muito em especial por parte dos alunos cuja idade se aproxime do termo previsto para o cumprimento da escolaridade obrigatória, o que, da nossa experiência, produz taxas de desistência anormalmente altas no primeiro ano do ciclo de formação (alunos com 17 anos cumpridos à data do início do ano escolar correspondente ao primeiro ano do ciclo de formação).

Considera-se que, através da implementação de uma melhor dinâmica no âmbito do processo de seleção/seriação de formandos (quando possível), poderá contribuir-se para a minoração deste “fator de risco”.

Admitindo sucesso na estratégia a implementar, consideramos que poderá ser viável, em termos de média do triénio 2020-2023, o cumprimento das metas de sucesso pretendidas.

O cumprimento de objetivos e metas, relativamente a outros indicadores, é o que consta do próprio [Projeto Educativo](#), nos quadros constantes do Anexo I do referido documento.

2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Aumentar o sucesso dos Cursos	O1	Elevar a taxa de sobrevivência dos cursos: $[N_{3e}/N_{1e}] \times 100\%$ Média dos 3 últimos ciclos: 74,3% Meta: melhorar entre 5 a 10 pontos relativos
		O2	Elevar a taxa de conclusão (no decurso do ciclo de formação): $[N_{conc,ano\ 3}/N_{ano1}] \times 100\%$ Média dos 3 últimos ciclos: 68,7% Meta: melhorar entre 5 a 10 pontos relativos
		O3	Aumentar a taxa de conclusão dos cursos: $[N_{concluído}/N_{inicial}] \times 100\%$ Média dos 3 últimos ciclos: 68,7% Meta: melhorar entre 5 a 10 pontos relativos
AM2	Colocação após o Curso	O5	Aumentar o número de diplomados empregados na sua área de estudo, após a conclusão dos cursos Média dos últimos 3 ciclos: 20,8% Meta: melhorar 5 pontos relativos
		O6	Aumentar o número de diplomados empregados de forma geral Média dos últimos 3 ciclos: 39,4% Meta: melhorar 5 pontos a 10 pontos relativos
		O7	Aumentar o número de diplomados a frequentar o ensino superior Média dos últimos 3 ciclos: 40,9% Meta: melhorar 5 pontos a 10 pontos relativos
AM3	Comunicação com os stakeholders	O8	Melhorar o envolvimento dos stakeholders Desenvolver encontros formais de planeamento: incremento de 1 por parceiro Desenvolver mecanismos formais de acompanhamento e avaliação: implementar 2 por ano e por parceiro
		O9	Melhorar a divulgação dos resultados alcançados, os objetivos e metas definidas Implementar mecanismos diretos de comunicação de resultados: e-mailing direto Dinamizar a construção e distribuição e newsletters para parceiros: 1/trimestre
AM4	Satisfação dos empregadores	O10	Melhorar o contacto dos diplomados com as empresas empregadoras Dinamizar ações e atividades promotoras de contacto: 1 por ano
		O11	Auscultar as empresas a fim de adequar a oferta formativa e conteúdos da mesma à realidade do mercado de emprego Formalizar a criação de um conselho consultivo para a formação profissional

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1 Aumentar o sucesso dos Cursos	A1	Envolver encarregados de educação	09/2020	08/2023
	A2	Diagnosticar as necessidades de formação individuais (questionários e entrevistas)	09/2020	08/2023
	A3	Diagnosticar as necessidades de formação de cada módulo	09/2020	08/2023
	A4	Melhorar os processos regulares e atempados de recuperação de módulos	09/2020	08/2023
	A5	Assegurar a monitorização regular da assiduidade e desencadear os mecanismos previstos para a redução e/ou remoção de risco de abandono escolar	09/2020	08/2023
AM2 Colocação após o Curso	A6	Promover a adequação do perfil do aluno aos locais de estágio	02/2021	05/2023
	A7	Promover o contacto precoce dos alunos com as entidades empregadoras da região	01/2021	03/2023
	A8	Avaliação vocacional do aluno para a integração no ensino superior	01/2021	06/2023
AM3 Comunicação com os stakeholders	A9	Melhorar o envolvimento do stakeholders	01/2021	08/2023
	A10	Melhorar os mecanismos de comunicação e as vias de partilha de resultados alcançados objetivos e metas definidas	01/2021	08/2023
AM4 Satisfação dos empregadores	A11	Conhecer melhor as necessidades das empresas empregadoras	02/2021	08/2023
	A12	Auscultar periodicamente os empregadores	01/2021	08/2023
	A13	Criar o Conselho Consultivo para a Formação Profissional	12/2020	03/2021

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

Da análise dos principais indicadores e dos resultados monitorizados deverá resultar uma reflexão que permita alertas, alterações de procedimentos e tomadas de decisão atempadas e eficazes, para resolver desvios e melhorar o processo de ensino e aprendizagem.

Neste contexto são definidos tempos próprios de recolha e de reflexão que poderão ser de carácter permanente (mensais), trimestrais ou anuais. Esses tempos de recolha e reflexão encontram-se definidos no anexo 1.

Como se constata da análise desses tempos de monitorização e análise, existem variáveis que implicam reflexão e tomadas de decisão muito rápida (no máximo mensal), como são os casos do absentismo injustificado, da indisciplina, do abandono ou da falta de docentes. Só assim se poderá garantir a normalidade de funcionamento dos cursos e o seu sucesso.

Outros indicadores implicam um maior tempo de recolha de informação e de reflexão e, por isso, são de carácter trimestral. São os casos relacionados com a análise da avaliação, do número de módulos concluídos ou da participação dos pais e encarregados de educação na vida da escola. Essa reflexão permite a alteração de procedimentos nessas variáveis, sempre que os resultados se afastem da meta pretendida, com reflexo no período letivo seguinte.

Finalmente, existem indicadores que implicam uma reflexão aprofundada e com reflexos na definição das estratégias e metodologias de atuação no ano letivo seguinte e que, por isso, serão de carácter anual, no final do 3º período letivo.

Relativamente aos processos associados ao Modelo EQAVET, haverá uma monitorização permanente pela Equipa SGQ.

Através da existência de pontos específicos para tratamento destes aspetos nos diferentes Órgãos de Direção e Pedagógicos e divulgação de ações de melhoria definidas pela Equipa SGQ. As informações e reflexões desses órgãos serão transmitidas à Equipa SGQ e transpostas as decisões para o Plano de Melhoria.

A prioridade dos levantamentos realizados resulta de uma proposta apresentada pela equipa SGQ à Diretora, a quem competirá validar a metodologia de recolha de dados apresentada e dar continuidade ao trabalho e plano apresentado.

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

O plano de melhoria deverá ser presente ao diretor que o distribuirá para análise aos Departamentos curriculares e ao Conselho Pedagógico para validação. Após aprovação em Conselho Geral, o relatório efetuado deverá ser divulgado à comunidade educativa, por todos os meios possíveis.

6. Observações *(caso aplicável)*

Os Relatores

Serpa, 24 de novembro de 2020

Francisco Manuel C. B. de Lá Féria e Oliveira

(Diretor do AE n.º 2 de Serpa)

Manuel da Costa Silva

(Coordenador EQAVET)