

## DOCUMENTO BASE

### Entidade formadora

Escola Básica e Secundária de Alvide, Cascais

### Morada e contactos da entidade formadora

Rua das Padarias 195, Alvide

2755-065 Alcabideche

21 484 42 40

<https://www.aealvide.com/>

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

Luís Miguel da Silva Inez Soares, Diretor

21 484 42 40

[direcao@esalvide.edu.pt](mailto:direcao@esalvide.edu.pt)

## Índice

1. Apresentação da instituição	3
1.1. História (Natureza da instituição e seu contexto)	3
1.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição	4
1.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados	6
1.4. Competências da equipa EQAVET	8
1.5. Identificação da oferta formativa de nível 4	9
2. Diagnóstico para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e opções a tomar	10
3. <i>Stakeholders</i>	10
4. Indicadores	11
4.1. Definição dos objetivos, metas, estratégia de monitorização e de recolha de dados	11
4.2. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	12
4.3. Metodologia de análise de dados, práticas de gestão para alcançar as metas definidas e metodologia de disponibilização de informação	13

## **1. Apresentação da instituição**

O Agrupamento de Escolas de Alvide (AEA) está inserido no concelho de Cascais, servindo uma população de alunos de diferentes freguesias, com especial incidência nas freguesias de Cascais-Estoril e Alcabideche.

Apresenta respostas educativas que vão desde o pré-escolar, passando pelo ensino básico até ao ensino secundário. Neste inserem-se os cursos profissionais em funcionamento no nosso agrupamento.

O AEA tem construído a sua autonomia a partir da comunidade envolvente, procurando soluções para aos seus problemas a partir das suas potencialidades, produzindo opções que possibilitam uma melhor resposta aos desafios de mudança.

Para tal o AEA colabora de forma direta com as diversas instituições locais, em particular com a Câmara Municipal de Cascais, através de dois documentos estratégicos educativos, essenciais a todo este processo: a Carta Educativa Municipal (CEM) e o Plano Estratégico Educativo Municipal (PEEM). Nestes encontra-se plasmada a intenção do próprio município, “Construir o Sucesso em cada escola: em Cascais ninguém fica para trás”.

Enquanto AEA comprometemo-nos com a valorização do crescimento pessoal de cada aluno respeitando as suas características individuais partindo do princípio “Aprender com o passado, investir no presente, educar para o futuro: Motivar, Inovar, Educar”.

### **1.1. História (Natureza da instituição e seu contexto)**

O AEA encontra-se neste momento num início de ciclo de mudanças, numa busca pela construção da sua autonomia a partir da comunidade. Enquanto Escola Secundária de Alvide existimos desde 1986 tendo passado a Agrupamento de Escolas no ano letivo de 2007/2008 com a agregação de três escolas do ensino básico, duas delas com Jardim de Infância. A formação profissional na escola tem sido constante ao longo dos anos, tendo-se iniciado com os cursos técnico-profissionais de eletrónica e telecomunicações. Mantemos em funcionamento Cursos de Educação e Formação (CEF) bem como Cursos Profissionais (CP).

Foram administrados ao longo dos últimos anos, no nosso agrupamento, os Cursos de Educação e Formação (CEF) - Tipo 2 de: Eletricista de Instalações; Cuidador/a de Crianças e Jovens; Práticas de Ação Educativa e ainda Operador/a de Informática. Este último encontra-se atualmente em funcionamento.

No que respeita à oferta do Cursos Profissionais (CP) - Nível 4, tivemos as seguintes propostas: Técnico/a de Eletrónica Industrial (TEI); Técnico/a de Eletrónica (TE), Automação e Comando (AC), Técnico/a de Eletrónica Médica (TEM), Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos (TGEI) e Animador/a Sociocultural (ASC). Atualmente a oferta é feita em dois cursos também de Nível 4 - Técnico/a de Gestão do Ambiente (TGA) e Técnico/a de Informática – Sistemas (TIS), os quais se têm articulado com as empresas e instituições do conselho promovendo oportunidades de formação em contexto de trabalho.

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

O AEA tem como missão proporcionar uma educação de qualidade, inclusiva e ancorada em aprendizagens ativas de conhecimentos e competências académicas, sociais e pessoais dos nossos alunos, mais uma vez com o objetivo de formar cidadãos que têm consciência dos seus atos e das suas escolhas, capazes de se adaptarem aos desafios do futuro. É assim propósito do Agrupamento de Escolas de Alvide, proporcionar aos nossos alunos uma oferta educativa e formativa inovadora, diversificada e estimulante, em conjunto com diversas outras experiências de aprendizagem que despertem o seu potencial como futuros cidadãos.

Comprometemo-nos com a valorização do crescimento pessoal de cada aluno respeitando as suas características individuais.

O AEA pretende ser uma referência no território em que se insere, reconhecido pela população em geral e em particular pelos que diariamente servimos na nossa missão educativa. Esta visão abraça um projeto educativo desafiante e inovador, com uma forte aposta nas novas tecnologias de comunicação e informação. Pretendemos desta forma contribuir ativamente na construção de percursos educativos e formativos diversificados e de sucesso, decisivos para a formação de futuros cidadãos interventivos, responsáveis e solidários.

A ação do AEA assenta em dois vetores que se consideram essenciais na formação dos nossos alunos: a vertente pessoal e a vertente social. Nesta última alicerçam-se um conjunto de valores fundamentais, que passamos a enumerar, e que se constituem como princípios da ação educativa de todos os profissionais do Agrupamento:

- Cidadania Ativa, como promoção da participação democrática e informada de todos os intervenientes escolares, contribuindo para o desenvolvimento de uma consciência e responsabilidade cívica essenciais na promoção do respeito, da solidariedade, da cooperação e da tolerância.

- Inovação, numa sociedade em constante mudança é, também, cada vez mais importante o papel das escolas na aposta numa cultura de inovação e de empoderamento individual e coletivo. Neste sentido cabe à escola repensar a forma como ensina para conseguir ter uma função efetiva no crescimento pessoal e que este se reflita na sociedade para um bem comum.

- Pedagogia Recompensadora numa época dominada pelas tecnologias de informação, importa que a forma de aprender seja eficaz e profícua. A oferta formativa está adaptada não só ao perfil dos nossos alunos, mas também às necessidades do tecido empresarial local.

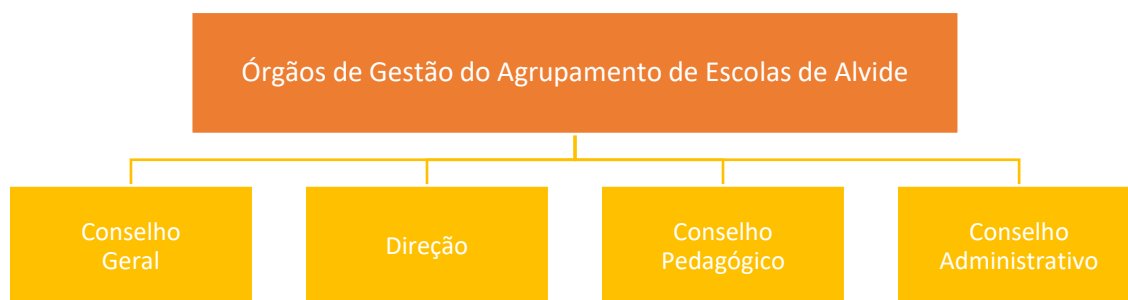
Com estes valores pretendemos alcançar um Agrupamento mais eficiente para todos os seus intervenientes, ou seja, uma escola que:

- Promova o sucesso educativo.
- Previna o abandono escolar.
- Assegure uma boa organização funcional e pedagógica.
- Reforce a articulação entre os diversos ciclos de estudos.
- Estimule o desenvolvimento de projetos que apostem na inovação.

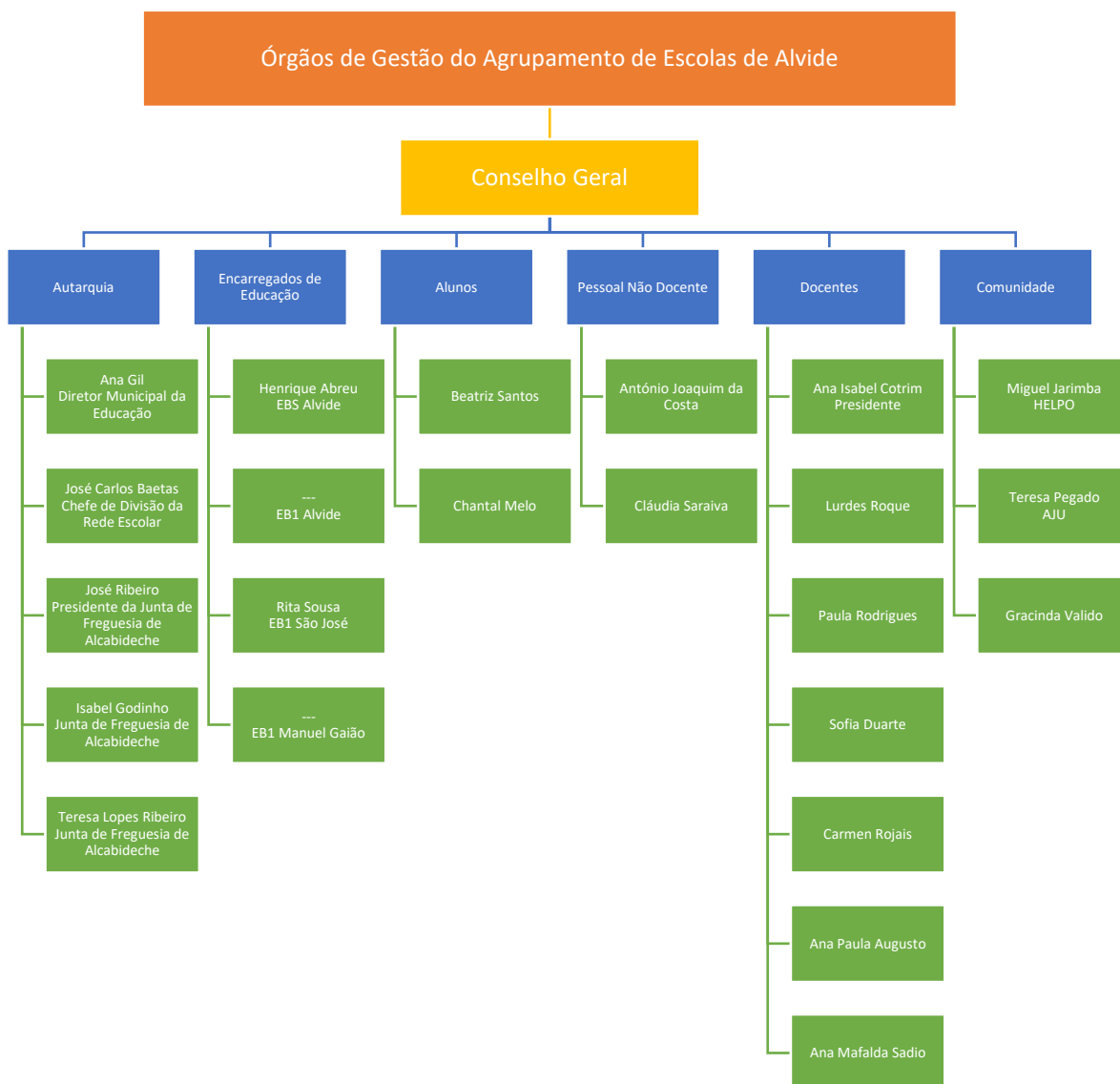
- Adeque as atividades educativas e de ensino às capacidades e aos ritmos de aprendizagem das crianças e dos alunos fomentando a inclusão.
- Consolide uma cultura de respeito pelas diferenças e diversidade.
- Consolide práticas avaliativas e reflexivas que promovem o melhor funcionamento do Agrupamento.
- Fomente a participação na escola da comunidade educativa e escolar.
- Racionalize a gestão dos recursos humanos, materiais e tecnológicos.
- Aumente o envolvimento da Comunidade Educativa.
- Promova a participação dos alunos na vida do agrupamento.
- Aprofunde a relação com os Órgãos Autárquicos (CMC/ Juntas de Freguesia).
- Fomente e diversifique parcerias institucionais.
- Melhore a representação externa do Agrupamento.

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

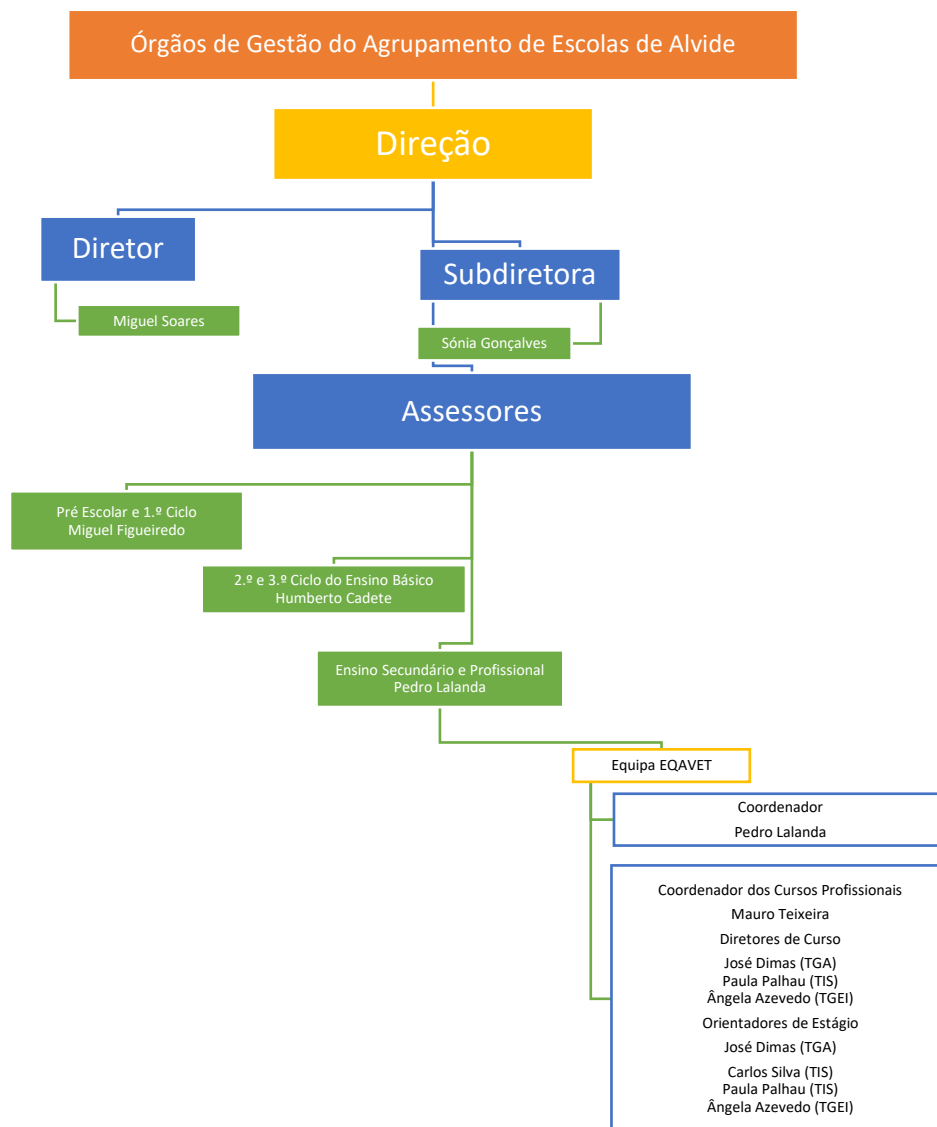
#### 1.3.1. Órgãos de Gestão



#### 1.3.2. Conselho Geral



## Direção



#### 1.4. Competências da equipa EQAVET

##### Coordenador EQAVET

- Promover a articulação entre a escola e a equipa;
- Convocar e presidir às suas reuniões ordinárias e extraordinárias;
- Articular o trabalho desenvolvido pelos diferentes elementos da equipa;
- Coordenar a elaboração dos documentos do sistema EQAVET;
- Elaborar o relatório do Operador.

##### Equipa EQAVET

- Desenvolver e melhorar o processo de alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET, destacando-se de seguida, algumas atividades mais relevantes;
- Identificação dos *stakeholders* relevantes para o sistema de garantia de qualidade EQAVET, assim como do seu nível de intervenção, sedes e momentos em que o diálogo institucional ocorrerá, garantindo uma corresponsabilização pelo processo de melhoria contínua da oferta de EFP;
- Definição de indicadores e metas e assegurar a sua monitorização;
- Diagnóstico da situação da instituição, antecipando áreas de força e fraqueza, face às práticas de gestão e aos indicadores selecionados. Definir planos de melhoria;
- Assegurar estratégias de envolvimento, monitorização e implementação do processo de qualidade, assegurando uma metodologia melhoria contínua;
- Elaborar, atualizar e melhorar o Documento-Base;
- Organização e dinamização da divulgação dos resultados.

## 1.5. Identificação da oferta formativa de nível 4

Tipologia: Cursos Profissionais

Tipologia do curso	Designação do curso / Ano		N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo)					
			2023 / 2024		2022 / 2023		2021 / 2022	
			N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Técnico de Informática - Sistemas	TIS	1,5	35	1	25	-	-
Profissional	Técnico de Gestão do Ambiente	TGA	1,5	23	1	17	-	-
Profissional	Animador Sociocultural	ASC	-	-	0,5	15	1,5	17
Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos (TGEI)	TGEI	1	14	1,5	44	3	59
		Totais	4	72	4	101	4,5	76

## 2. Diagnóstico para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e opções a tomar

Para fazer o diagnóstico da escola relativamente ao processo de alinhamento, utilizou-se o referencial para alinhamento (anexo 1 do guia para alinhamento EQAVET).

Encontra-se no Diagnóstico (doc. 4) uma tabela que permite verificar o ponto de partida da escola e as atividades necessárias desenvolver para o alinhamento dos processos com o quadro EQAVET.

De uma forma muito resumida o diagnóstico da escola é o seguinte:

- Recolhe dados para os indicadores EQAVET (4a; 5a; 6a e 6b3);
- Tem metas/objetivos estabelecidos para os indicadores EQAVET
- Tem definida a metodologia de monitorização através de indicadores;
- Tem uma metodologia de análise de resultados de indicadores e identificação de planos de ações envolvendo os Satakeholders;
- Tem sistema de garantia da qualidade com responsabilidades definidas a este nível;
- Estão definidos os *stakeholders* relevantes e a metodologia de consulta;
- Existe processo de autoavaliação consensualizado com *stakeholders* e a forma como os resultados são tornados públicos.

## 3. Stakeholders

Os *stakeholders* relevantes para a gestão e melhoria e as metodologias para a sua participação, encontram-se identificados na tabela de *stakeholders* (doc. 6). Identifica-se de seguida os *stakeholders* previstos:

### Externos:

- ME / DGEST / ANQEP
- Câmara Municipal de Cascais / Junta de Freguesia
- Entidades empregadoras
- Entidades de Formação em Contexto de Trabalho
- Encarregados Educação / Associação de Pais
- Associações – HELPO / AJU
- GNR

### Internos:

- Alunos
- Professores / Diretores de Curso / Diretores de Turma / Orientadores de Estágio
- EMAI

- Serviços de Psicologia e Orientação
- Equipa EQAVET

## **4. Indicadores**

### **4.1. Definição dos objetivos, metas, estratégia de monitorização e de recolha de dados**

No plano de indicadores (doc. 7) apresenta-se os indicadores definidos pela escola, envolvendo os stakeholders e tendo em consideração os objetivos estratégicos definidos e ainda os indicadores EQAVET propostas para o alinhamento.

Discrimina-se ainda na mesma tabela as metas, estratégias de monitorização, metodologia de recolha de dados e responsáveis. Apresenta-se de seguida os indicadores definidos.

#### Indicadores EQAVET

- 4a taxa de conclusão dos cursos;
- 5a Colocação após Conclusão dos Cursos;
- 6a – diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF;
- 6b3 - satisfação dos empregadores.

#### Indicadores alerta

- Inscrições;
- Conclusão dos Módulos/UFCD;
- Conclusão Formação em Contexto de Trabalho
- Conclusão Provas de Aptidão Profissional;
- Avaliação componente pedagógica pelos alunos;
- Avaliação satisfação alunos;
- Avaliação satisfação docentes;
- Avaliação satisfação não-docentes;
- Avaliação satisfação encarregados de educação.

## 4.2. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar

Para o processo de alinhamento com o EQAVET utilizaram-se os respetivos descritores nas quatro fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade:

Critérios de qualidade	Descritores
<p><u>Fase Planeamento</u></p> <p>O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p>	<p>As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP.</p> <p>São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos.</p> <p>É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas.</p> <p>As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas.</p> <p>O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade.</p> <p>Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP.</p> <p>As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais.</p> <p>Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente.</p>
<p><u>Fase Implementação</u></p> <p>Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p>	<p>Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno, tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação.</p> <p>São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas.</p> <p>O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores.</p> <p>O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria.</p>
<p><u>Fase Avaliação</u></p> <p>As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p>	<p>A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais ou por iniciativa dos prestadores de EFP.</p> <p>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.</p> <p>A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo.</p> <p>São implementados sistemas de alerta rápido.</p>
<p><u>Fase Revisão</u></p> <p>Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p>	<p>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.</p> <p>É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão.</p> <p>Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização.</p> <p>Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.</p>

### 4.3. Metodologia de análise de dados, práticas de gestão para alcançar as metas definidas e metodologia de disponibilização de informação

A gestão dos indicadores passará, de acordo com o ciclo da qualidade, por 4 fases:

1. **Planear** – planear como se vai atingir as metas estabelecidas, definindo planos de ações de melhoria;
2. **Implementar** – implementar os planos de ação e acompanhar;
3. **Avaliar** – Avalia os resultados atingidos e a eficácia das ações implementadas;
4. **Revisão** - Reuniões com os *stakeholders* para analisar os resultados e determinar ações de melhoria.

As práticas de gestão para alcançar as metas definidas encontram-se identificadas no relatório de autoavaliação (doc. 8) e no Plano de ações de melhoria (doc. 9). Existem ainda práticas de gestão que a escola aplica regularmente fazendo parte das suas ferramentas de ensino.

Os dados recolhidos, de acordo com a sua natureza, são avaliados trimestralmente, anualmente ou após um ciclo de formação (3 anos). Esta avaliação decorre em Reuniões dos Professores da Componente Técnica, Conselhos de Turma, Conselho Pedagógico, bem como pelos Órgãos de Direção da Escola.

Da avaliação referida resulta um plano de ações de melhoria (doc. 9).

No final de cada ano letivo, será da responsabilidade da Equipa EQAVET a realização de um relatório com o grau de cumprimento das metas estabelecidas e com as ações identificadas.

As conclusões da avaliação de indicadores, serão divulgadas trimestralmente, sempre que aplicável, no final do ano letivo e no final do ciclo, na Página da Escola.