

## Documento Base

(Quadro de referência europeu de garantia de qualidade –  
Quadro EQAVET)

# Implementação de sistemas de garantia de qualidade para a Educação e Formação Profissionais

Ano letivo

2019/2020



## Índice

I.	Introdução .....	4
II.	Caracterização da instituição.....	5
1.	Identificação da instituição .....	5
2.	Natureza da instituição e seu contexto .....	5
3.	Missão, Visão e Objetivos estratégicos .....	6
4.	Organigrama da instituição .....	8
5.	Identificação da atual oferta de educação e formação profissional.....	9
6.	Justificação da oferta da educação e formação profissional face às necessidades / tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional.....	9
III.	Diagnóstico .....	11
1.	Metodologia do Diagnóstico.....	11
2.	Identificação e tipologia dos <i>stakeholders</i> internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional .....	13
3.	Resultados do Diagnóstico .....	15
4.	Opções a tomar, em função dos objetivos estratégicos da Instituição .....	19
IV.	Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET .....	20
1.	Caracterização do Sistema de Garantia da Qualidade .....	20
2.	Identificação das metodologias de participação dos <i>stakeholders</i> internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional. ....	21
➤	<i>Stakeholders</i> internos: .....	21
➤	<i>Stakeholders</i> externos: .....	21
3.	Identificação dos objetivos e metas a atingir (a 1 e a 3 anos) na gestão da oferta da educação e formação profissional, de acordo com os objetivos estratégicos da ESFRL ....	28
4.	Identificação dos indicadores EQAVET e Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores e descritores.....	29
5.	Identificação dos mecanismos de controlo e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional (por ex. alertas precoces, monitorizações intercalares dos objetivos) .....	30
6.	Modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão), ou seja, explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, tendo em conta as quatro fases do ciclo de qualidade .....	32
7.	Metodologia para análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e para a definição das melhorias a introduzir na gestão da educação e formação profissional, em colaboração com os <i>stakeholders</i> .....	33

8. Identificação do modo de definição e disponibilização de informações relativamente à melhoria contínua da oferta da EFP .....33

## I. Introdução

No enquadramento do decreto-lei nº 92/2014, de 20 de Junho, que estabelece que as escolas profissionais por ele reguladas devem implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, e de acordo com a informação disponibilizada pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, IP), entidade responsável por promover, acompanhar e apoiar a implementação dos sistemas de garantia de qualidade, presente no documento de Orientação Metodológica nº1, as escolas que adotem um modelo de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET devem começar por desenvolver um documento base.

Esse documento base tem como objetivo apresentar a visão estratégica da instituição, o seu compromisso com a qualidade da oferta de educação e formação profissional (EFP) e a caracterização do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET.

A estrutura deste documento base é composta por duas partes essenciais:

- Parte 1, onde se pretende caracterizar a Escola Secundária Francisco Rodrigues Lobo (ESFRL), a oferta formativa que disponibiliza e a sua missão e visão estratégica;
- Parte 2, que se refere ao sistema de garantia de qualidade, nomeadamente, a atribuição de responsabilidades, a identificação e envolvimento dos *stakeholders* tidos como relevantes, o processo cíclico de melhoria contínua da EFP através dos indicadores selecionados e, ainda, o modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade.

## II. Caracterização da instituição

### 1. Identificação da instituição

<b>Nome da entidade formadora:</b>		Escola Secundária Francisco Rodrigues Lobo
<b>Morada:</b>		Rua Afonso Lopes Vieira 2400-082 Leiria
<b>Contactos:</b>	<b>Telefone:</b>	244890260
	<b>E-mail:</b>	Esc.rodrig.lobos@mail.telepac.pt
<b>Responsável pela entidade formadora:</b>	<b>Nome:</b>	Isabel Maria de Jesus Oliveira
	<b>Cargo:</b>	Diretora
	<b>Contactos:</b>	diretora@esfml.edu.pt

### 2. Natureza da instituição e seu contexto

Criada por decreto de 20 de Setembro de 1844 (Reforma de Costa Cabral), a Escola apenas foi institucionalizada, definitivamente, a 4 de Maio de 1852. No ano de 1851, foi instalada, provisoriamente, no Seminário Episcopal e passou a funcionar em edifício próprio construído para o efeito a 1 de Outubro de 1895.

A escola teve, ao longo do tempo, diferentes designações, nomeadamente a de Liceu Nacional de Leiria, Liceu Central de Leiria, Liceu Central de Rodrigues Lobo. Em 1912, Pedro Alfredo Morais Rosa, deputado pelo círculo de Leiria, apresentou ao Parlamento uma proposta para que ao Liceu Central de Leiria fosse atribuída a designação de Lyceu de Rodrigues Lobo. Assim, o deputado e ex-aluno desta Escola pretendia prestar homenagem ao escritor e poeta Francisco Rodrigues Lobo, nascido em Leiria, cerca de 1574.

Durante o Estado Novo, a Escola passou a ser designada por Liceu Nacional de Leiria.

Em 1975, o Ministério da Educação e da Cultura, promovendo a unificação do ensino, uniformizou a designação dos estabelecimentos de ensino (Decreto-Lei nº 260-B/75, de 26 de Maio) com a criação das Escolas Secundárias, entre as quais a Escola Secundária de Francisco Rodrigues Lobo (ESFRL).

No entanto, as mudanças de nome não afetaram o papel desta Escola na instrução e educação de sucessivas gerações. A ESFRL é a mais antiga escola do distrito. Destinou-se, inicialmente, a servir a população estudantil que pretendia ocupar cargos públicos, seguir a carreira eclesiástica ou prosseguir estudos superiores. Contribuiu, assim, para a formação de várias gerações de leirienses, quer de nascimento quer de adoção.

Faz parte da história recente da ESFRL a comemoração do “Dia da Escola” (04 de Maio).

Nesse dia, entrega-se ao melhor aluno os prémios “Pedro Alfredo Morais Rosa” e “Dr. José Pedro Dias Júnior”, por decisão dos próprios, registada em testamento. Entregam-se ainda, outros prémios instituídos pelo Conselho Geral e pelo Conselho Pedagógico. Pretende-se estimular o desempenho académico dos alunos, o gosto pelo saber e a capacidade de criar projetos inovadores. Neste mesmo dia, distinguem-se os alunos com melhor desempenho no projeto do Desporto Escolar e nos vários concursos em que a escola participa.

A vocação humanista da ESFRL foi determinante na adesão ao “Europrojeto – Educação sem Fronteiras”, que marca esta instituição há mais de vinte anos. O projeto procura promover a educação para a interculturalidade numa associação, em rede, com mais de duas dezenas de escolas europeias.

A ESFRL, à medida que o alargamento do direito à educação se foi verificando, começou a servir uma área geográfica cada vez mais limitada. Nos últimos anos, a abertura da Escola a cursos tecnológicos e a cursos profissionais contribuiu para que a população estudantil ultrapassasse os limites do concelho de Leiria.

Entre 2008 e 2010, o edifício da ESFRL sofreu obras de requalificação, no âmbito de um programa nacional de remodelação das escolas secundárias.

Ontem, como hoje, o desafio que se coloca à comunidade escolar é o de continuar a corresponder às expectativas daqueles que procuram esta escola pública para preparar o prosseguimento de estudos superiores ou ingressar no mundo do trabalho.

A ESFRL é uma escola marcadamente urbana. No entanto, tem-se vindo a verificar o alargamento da sua área geográfica de influência, sendo atraídos alunos desde o interior do distrito (Pombal) até ao seu litoral (Vieira de Leiria) o que, em todo o caso, não tem sido suficiente para alterar o contexto sociocultural. A esta realidade não será estranha a diversidade da oferta formativa, que inclui cursos científico humanísticos, cursos profissionais e ensino secundário na modalidade de ensino recorrente.

A região de Leiria, pela sua centralidade e potencialidades, quer na disponibilização de recursos naturais quer na mão-de-obra, é um espaço de progresso económico atrativo ao investimento proveniente de outras regiões nacionais e do estrangeiro.

Leiria é considerada como parte integrante de uma região que goza de uma apreciável qualidade de vida. Ainda assim, não escapou ao fenómeno negativo do desemprego, na sequência da última grande crise. Todavia, no concelho de Leiria, o número de pessoas desempregadas tem vindo a diminuir desde 2013.

### 3. Missão, Visão e Objetivos estratégicos

- **Missão:**

Promover um clima de rigor e de excelência que permita a todos os membros da comunidade escolar alcançar elevados níveis de desempenho e competência, bem como o sucesso e a integração plena e ativa numa sociedade humanista e democrática.

- **Visão:**

Organizar e consolidar uma instituição com elevados níveis de desempenho académico e artístico, valorizando todos os membros da comunidade escolar; assegurar um ambiente de aprendizagem responsável, positivo, inovador e de respeito por todos e cada um, de modo a construir uma escola de referência a nível nacional e internacional.

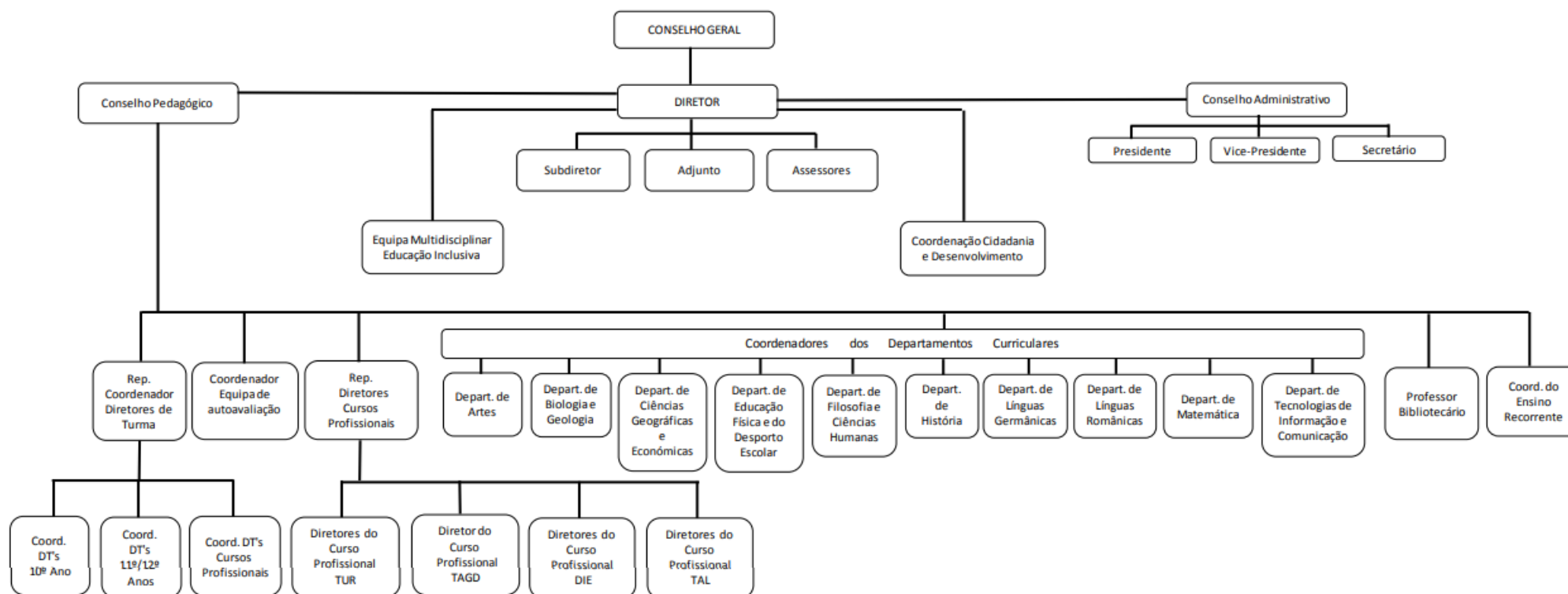
- **Objetivos estratégicos:**

No seu Projeto Educativo, a ESFRL, definiu os seguintes objetivos estratégicos:

- Melhorar os resultados escolares;
- Promover o desenvolvimento de competências de participação plural, crítica e responsável, enquadradas nos princípios da cultura democrática;
- Mobilizar a comunidade escolar para uma intervenção mais colaborativa na vida da escola;
- Melhorar a comunicação e a interação entre a escola e o exterior;
- Promover uma formação adequada com vista à qualidade do serviço prestado pela escola;
- Promover uma avaliação interna rigorosa.

#### 4. Organigrama da instituição

O organigrama da ESFRL é apresentado a seguir:





## 5. Identificação da atual oferta de educação e formação profissional

Ano Letivo	Tipologia do curso	Designação do curso	N.º total de turmas/grupos de formação	N.º de alunos/formandos
2019/ 2020	Curso profissional nível 4	Técnico de Análise Laboratorial	1 Turma 12º 1 Turma 11º 1 Turma 10º	28 21 20
		Técnico de Turismo	1 Turma 12º 1 Turma 11º 1 Turma 10º	27 30 29
		Técnico Design Interiores e Exteriores	1 Turma 12º 1 Turma 11º 1 Turma 10º	17 28 29
		Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1 Turma 12º	19
2018/ 2019	Curso profissional nível 4	Técnico de Análise Laboratorial	0,5 Turma 12º 1 Turma 11º 1 Turma 10º	13 28 23
		Técnico de Turismo	1,5 Turma 12º 1 Turma 11º 1 Turma 10º	34 29 30
		Técnico Design Interiores e Exteriores	1 Turma 12º 1 Turma 11º 1 Turma 10º	13 28 28
		Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1 Turma 11º	27
2017/ 2018	Curso profissional nível 4	Técnico de Análise Laboratorial	0,5 Turma 12º 0,5 Turma 11º 1 Turma 10º	9 13 28
		Técnico de Turismo	2 Turma 12º 1,5 Turma 11º 1 Turma 10º	37 35 30
		Técnico Design Interiores e Exteriores	1 Turma 11º 1 Turma 10º	15 29
		Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1 Turma 10º	28
		Técnico de Desenho de Mobiliário	0,5 Turma 12º	9

Nota: dados baseados no número de alunos existentes no início do ano letivo, em Setembro.

## 6. Justificação da oferta da educação e formação profissional face às necessidades / tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional

A estratégia global da União Europeia atribui um papel central às políticas de educação e de formação, tendo como objetivo o crescimento económico e a diminuição do desemprego, especialmente do desemprego jovem.

A ESFRL procura responder a este desafio europeu da qualificação da população, assumindo-se como uma entidade de referência no setor da educação, formação e qualificação de jovens.

Relativamente às áreas de formação existentes, a ESFRL segue as linhas orientadoras definidas pela tutela, que identifica as prioridades formativas nacionais e regionais, sendo

que posteriormente e tendo como base as prioridades formativas regionais consubstanciadas na rede formativa regional, é construída a proposta formativa da escola, sistematizada a partir dos inputs dos seus *stakeholders* e procurando responder às necessidades do mercado de trabalho.

Em conformidade com a visão estratégica e a missão adotada para a ESFRL, tem-se apostado numa oferta formativa em áreas que permitem seguir uma linha de especialização vocacional e profissional, capaz de competir com as demais escolas da região e oferecer uma formação e qualificação de qualidade, em áreas consideradas como cruciais para o desenvolvimento da região.

## III. Diagnóstico

### 1. Metodologia do Diagnóstico

A metodologia de diagnóstico foi orientada para a utilização de ferramentas que suportam os ciclos *Plan-Do-Check-Act*, permitindo, assim, e desde a conceção do projeto, responder ao alinhamento com os referenciais EQAVET, nomeadamente com os critérios e qualidade.

Assim, e para garantir a coerência entre etapas dos projetos, bem como as precedências necessárias, o controlo de qualidade entre fases e o cumprimento dos requisitos mandatórios para prosseguir para as fases seguintes, num modelo de tipo iterativo ágil com pontos de verificação em cada ciclo de entregas, foi adotada a seguinte estrutura metodológica:

#### **Etapa A - Definir e planear o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET**

A1 - Identificar os *stakeholders*/partes interessadas (PI) relevantes para a garantia da qualidade no quadro da missão e contexto de intervenção da sua instituição;

A2 - Comunicar, envolver e mobilizar os *stakeholders* internos e externos para um entendimento partilhado sobre o Quadro EQAVET:

- Realização de workshops/seminários envolvendo a comunidade educativa;
- Divulgação da informação sobre alinhamento com o EQAVET através de email institucional e site.

A3 - Identificar o nível de intervenção de cada *stakeholder*, as sedes e os momentos em que o diálogo institucional ocorre, garantindo uma corresponsabilização pelo processo de melhoria contínua;

A4 - Equipa do projeto – rever ou integrar mais elementos/intervenientes no processo de acordo com as necessidades identificadas;

A5 - Desenvolver diagnóstico da situação atual face à garantia da qualidade, pelo confronto com os referentes do processo de alinhamento com base no Anexo 1: Referencial para o alinhamento com o Quadro EQAVET designadamente em relação aos quatro critérios de qualidade correspondentes a cada uma das fases do ciclo de qualidade e aos descritores indicativos, bem como relativamente ao conjunto de indicadores EQAVET selecionados;

A6 - Desenvolvimento do Documento Base e do Plano de Ação, com a definição de objetivos para o alinhamento com metas quantificadas ou descritivas a atingir, associadas aos objetivos de curto e médio prazo e às respetivas atividades enunciadas.

### **Etapa B - Desenvolver o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET**

B1 - Monitorização do Plano de ação;

Periodicidade a definir e mediante Relatório de Trabalho com evidências das conclusões e estabelecidas ações corretivas, se necessário:

B2 - Identificação e otimização das ferramentas existentes para recolha de indicadores:

Revisão do modelo de auscultação a aplicar a alunos/entidades empregadoras e a todos os restantes *stakeholders* considerados relevantes (exemplos: Alunos, Entidades Empregadoras, Ex-alunos, Empregadores, que permitam consolidar o apuramento de resultados para os indicadores EQAVET e, adicionalmente, incluir avaliação da satisfação para identificar áreas de melhoria).

B3 - Monitorização do conjunto de indicadores selecionados:

A partir da monitorização estabelecer ações de melhoria adequadas – revisão do Plano de Melhorias.

B4 – Reflexão sobre os resultados em relação aos indicadores EQAVET, indicadores intermédios e indicadores do Plano de Ação;

B5 - Consensualização das melhorias e definição do Plano de Melhorias;

B6 – Elaboração e disponibilização de informação sobre o projeto e Plano de Melhorias – plano de comunicação.

### **Etapa C - Relatar o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET**

C1 - Elaboração do Relatório do Operador;

C2 - Monitorização do plano;

C3 – Divulgação da evolução e dos resultados da implementação do plano;

C4 - Processo de verificação de conformidade com o Quadro EQAVET, após submissão da documentação necessária na plataforma.

## 2. Identificação e tipologia dos *stakeholders* internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional

Stakeholders relevantes	Tipo		Necessidades e expetativas identificadas (Requisitos)
Docentes e formadores	Interno	Chave	Dinâmica dos cursos e da educação e formação profissional; Trabalho colaborativo; Boas infraestruturas; Relação com empresas; Segurança e tranquilidade; Estabilidade do quadro.
Não docentes	Interno	Chave	Segurança e tranquilidade; Boas condições de trabalho; Boas infraestruturas; Formação e desenvolvimento; Progressão na carreira.
Alunos	Interno	Primário	Terminar ensino secundário Acesso à universidade - aumento da procura como 1ª opção; Qualidade do curso, qualidade dos docentes; Empregabilidade; Oferta variada; Ajustamento à região, mas com foco regional e nacional; Dia aberto; Boas infraestruturas; Relação com mercado empresarial; Segurança e tranquilidade.
Associação de Pais	Externo	Primário	Participação nas atividades da educação e formação profissional; Alinhamento com as necessidades do mercado de trabalho; Qualidade do curso, qualidade dos docentes; Empregabilidade; Oferta variada; Ajustamento à região, mas com boas infraestruturas; Relação ativa com mercado empresarial; Segurança e tranquilidade e com foco regional e nacional.

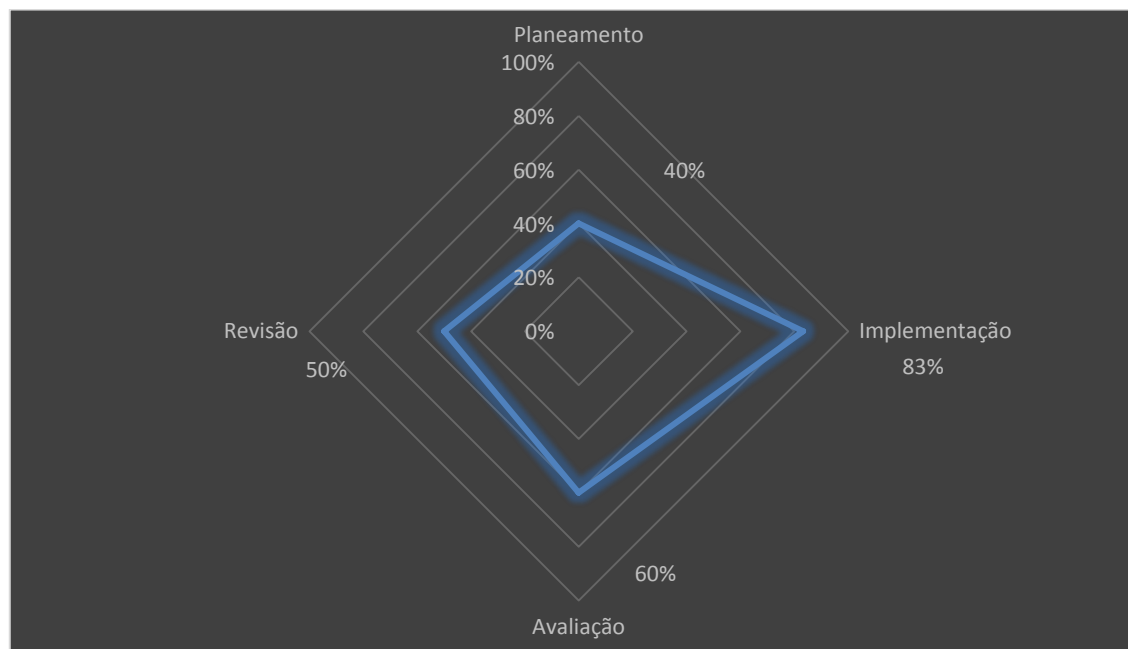
Stakeholders relevantes	Tipo		Necessidades e expetativas identificadas (Requisitos)
Entidades empregadoras - Estágios	Externo	Primário	Adequação dos cursos às necessidades dos mercados; Boa preparação dos alunos.
Entidades empregadoras - Pós curso	Externo	Primário	Adequação dos cursos às necessidades dos mercados; Boa preparação dos alunos.
Autarquias	Externo	Primário	Alunos bem preparados; Colaboração e partilha em eventos; Utilização das competências dos alunos.
Associações empresariais	Externo	Primário	Adequação dos cursos às necessidades dos mercados; Eficácia das parcerias e protocolos.
Instituições de ensino superior	Externo	Primário	Boa preparação dos alunos; Alinhamento dos cursos de EFP com a possibilidade de continuidade e de valorização de percursos académicos.
Centros de formação	Externo	Primário	Adequação dos cursos às necessidades dos mercados; Eficácia das parcerias e protocolos.
Federações	Externo	Primário	Adequação dos cursos às necessidades e estratégia das Federações; Eficácia das parcerias e protocolos.
Forças de segurança	Externo	Primário	Dinamização de atividades de educação para a cidadania, segurança e resposta em caso de desastre; Eficácia dos protocolos e das parceiras.
Estruturas governamentais - ex: Ministério da Educação, Parque Escolar	Externo	Primário	Boa gestão das infraestruturas.

**Nota:**

**Stakeholders-chave** – aqueles que influenciam de forma significativa o esforço posto na garantia e melhoria da qualidade da EFP, p. ex. autoridades nacionais, regionais e locais, operadores e professores/formadores de EFP, parceiros sociais;

**Stakeholders primários** – aqueles que são diretamente afetados pelo esforço posto na garantia e melhoria da qualidade da EFP, p. ex. alunos/formandos, empregadores.

### 3. Resultados do Diagnóstico



Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	Participação nas reuniões da rede escolar da CIM Leiria para articulação da oferta formativa; Projeto educativo e Plano Anual de Atividades.
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	Relatório de avaliação do Plano Anual de Atividades é analisado em Conselho Pedagógico e Conselho Geral.
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	Projeto educativo e Plano Anual de Atividades.
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	Equipa de autoavaliação enquadrada no organigrama da escola; Reuniões periódicas da equipa com a diretora.
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	Existência de parcerias com: IPL (formações do IPL em que os professores podem participar; alunos chineses do IPL que dão aulas de iniciação ao mandarim na escola); Participação com regularidade em atividades do Município de Leiria.
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	Equipa de autoavaliação da escola é conhecida.
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	Reuniões do Conselho Pedagógico e Reuniões de Departamento.
	P8	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 oferta formativa.	Reuniões de rede da CIM Leiria; Reuniões do Conselho Municipal de Educação.



Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	Relatório de avaliação do Plano Anual de Atividades; Reuniões do Conselho Geral.
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	Monitorizados indicadores de satisfação de: alunos; pessoal docente e não docente.
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	Plano anual de atividades.
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	Necessidades de formação identificadas em função das necessidades do professor (ex. para progressão) e não tanto face às necessidades da escola); Plano de formação do Centro de Formação Leirimar.
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	Boa taxa de execução do plano de formação (principalmente as necessárias para progressão de carreira); certificados de formação.
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	Parcerias consideradas na elaboração do Plano Anual de Atividades.
Melhoria contínua da EFP	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	Plano de melhorias resultante do processo de autoavaliação.

Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
utilizando os indicadores selecionados	I6	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.	Relatórios de avaliação da ação (curso) efetuados pelos Diretores de Curso/Turma.
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos	Avaliação de alunos efetuada por módulo; avaliações atribuídas aos alunos pelos professores, são validadas em Conselho de Turma.
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos	Reuniões com Encarregados de Educação dirigidas pelos Diretores de Turma, em particular para novos alunos.
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos	Reuniões do Conselho Geral; Comunicação dos resultados da autoavaliação; Reuniões do Conselho Pedagógico.
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A4	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	Processo de autoavaliação segue as orientações da CAF Educação.
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos	Monitorizados indicadores de satisfação de alunos e professores.

Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Evidências
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> são tornados públicos	Publicação do relatório de autoavaliação anual no site de internet.
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	R2	O feedback dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes	Existência de reuniões nos vários órgãos internos (ex: Conselho Geral; Conselho Pedagógico); Relatórios de autoavaliação; Avaliação de satisfação dos professores e alunos.
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados	Projeto Educativo; Plano Anual de Atividades; Relatório anual de Avaliação do Plano Anual de Atividades.
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas	Relatórios de autoavaliação.

#### 4. Opções a tomar, em função dos objetivos estratégicos da Instituição

Com vista ao posicionamento da ESFRL relativamente a cada uma das práticas de gestão que integram o referencial para o alinhamento e a partir do exercício de diagnóstico levado a cabo, foi possível identificar as práticas que devem ser objeto de melhoria e as estratégias associadas, tendo em vista o objetivo último e estratégico de melhoria contínua da qualidade da EFP.

Em anexo a este documento base, apresenta-se o plano de ação para implementação do alinhamento com os referenciais EQAVET para os sistemas internos de garantia da qualidade no ensino profissional.

## IV. Síntese descritiva da situação da instituição face à garantia da qualidade e das opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET

### 1. Caracterização do Sistema de Garantia da Qualidade

O presente capítulo corresponde à caracterização do sistema interno de garantia da qualidade que resulta do alinhamento com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais – Quadro EQAVET.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando pois a identificação e envolvimento dos *stakeholders*, a atribuição de responsabilidades, dos indicadores selecionados para uma melhoria contínua da EFP e, ainda, o modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão).

Estas quatro fases do ciclo de qualidade do EQAVET consistem em:

- (1) Planear** (definir metas e objetivos apropriados e quantificáveis);
- (2) Implementar** (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos);
- (3) Avaliar** (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados);
- (4) Rever** (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função dos dados recolhidos, de modo a introduzir melhorias).

## 2. Identificação das metodologias de participação dos *stakeholders* internos e externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação profissional.

De seguida são apresentadas as metodologias/instrumentos de participação dos *stakeholders* internos e externos, utilizadas pela ESFRL:

### ➤ **Stakeholders internos:**

- **Docentes e formadores:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; frequência de formação para desenvolvimento de competências necessárias à oferta formativa; colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores.
- **Pessoal não docente:** colaboração na criação dum ambiente escolar propício ao sucesso.
- **Alunos:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; colaboração na avaliação da oferta formativa, na avaliação das saídas profissionais e do prosseguimento de estudos.

### ➤ **Stakeholders externos:**

- **Associação de Pais:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; colaboração no apoio ao percurso formativo dos alunos.
- **Entidades empregadoras e Parceiros Institucionais empresariais:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Parceria em ações formativas de docentes e alunos; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos.
- **Autarquias locais e Comunidades Intermunicipais:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum, nomeadamente no que diz respeito à facilitação da comunicação entre a escola e outros *stakeholders* externos, colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos.
- **Associações Profissionais / Empresariais/ Federações:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum, facilitação da comunicação entre a escola e outros *stakeholders* externos, colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos e de colaboração para implementação de projetos.

- **Instituições de ensino superior:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Parceria em ações formativas de docentes e alunos; estabelecimento de protocolos de colaboração para implementação de projetos.
- **Centros de formação:** colaboração na identificação de necessidades de formação para o pessoal docente e não docente. Parceria em ações formativas para pessoal docente e não docente.
- **Forças de Segurança:** parceria em ações formativas de docentes e alunos - dinamização de atividades de educação para a cidadania, segurança física e psicológica e resposta em caso de desastre; colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de colaboração para implementação de projetos.
- **Estruturas governamentais-Ministério da Educação:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum, nomeadamente no que diz respeito à identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa.

**Metodologias implementadas e/ou previstas no âmbito da participação dos *stakeholders* na melhoria contínua da oferta de EFP da ESFRL**

<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
Alunos / formandos	Reuniões	Finais de períodos letivos	Diversos, do interesse da comunidade educativa	Atas de reunião
	Caixas de sugestões (física e website)	Permanente / Conteúdo analisado trimestralmente	Sugestões / reclamações / elogios	Registo de sugestões
	Inquéritos de satisfação	Anualmente	Satisfação para com os serviços prestados	Relatório de avaliação da satisfação
	<i>Focus group</i>	Anualmente	Satisfação para com os serviços prestados	Relatório de autoavaliação
	Livro de reclamações	Permanente	Reclamações	Livro de reclamações;
Docentes e formadores	Reuniões	Finais de períodos letivos Avaliações intercalares Participação nos órgãos de gestão	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos alunos Avaliação dos períodos letivos	Atas de reunião
	<i>Focus Group</i>	Anualmente	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
	Documentos de trabalho	Aquando da elaboração do projeto educativo, do regulamento interno, dos planos de atividades e dos relatórios de execução	Projeto educativo Estratégia Plano de atividades Plano de melhorias	Projeto educativo Plano anual de atividades
Não docentes	Reuniões	Finais de períodos letivos Avaliações intercalares Participação nos órgãos de gestão	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Atas de reunião
	<i>Focus Group</i>	Anualmente	Gestão dos cursos	Resumo de pontos

<i>Stakeholders</i>	<i>Metodologias de participação</i>	<i>Periodicidade</i>	<i>Assuntos abordados</i>	<i>Evidência</i>
			profissionais Avaliação dos períodos letivos	fortes e áreas de melhoria
Encarregados de Educação/ Associação de Pais / Representantes dos Pais e Encarregados de Educação	Reuniões	Finais de períodos letivos Participação nos órgãos de gestão	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos períodos letivos	Atas de reunião
Entidades empregadoras - Estágios	Reuniões	Período de formação e contexto de trabalho	Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação de trabalhos	Plano de estágio Atas de reunião Relatório das PAP com avaliação final da formação em contexto de trabalho
	Avaliações de estágio Apresentação das PAP's	Período de formação e contexto de trabalho	Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação de trabalhos	Plano de estágio Atas de reunião Relatório das PAP com avaliação final da formação em contexto de trabalho
	<i>Focus Group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
	Inquéritos à satisfação	Anual	Avaliação da satisfação dos <i>stakeholders</i>	Relatórios de satisfação
Entidades empregadoras - Pós curso	Reuniões	Anual	Monitorização Marketing Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação do mercado de	Atas de reunião



<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
			trabalho	
	<i>Focus Group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
	Inquéritos à satisfação	Anual	Avaliação da satisfação dos <i>stakeholders</i>	Relatórios de satisfação
Autarquias	Participação no Conselho Geral	Anual	Estratégia Planeamento Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos alunos	Avaliação dos eventos
	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	<i>Focus Group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais	Resumo de pontos fortes e áreas de

<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
			Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	melhoria
Associações Profissionais / Empresariais/Federações	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos alunos	Avaliação dos eventos
	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	<i>Focus Group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
Instituições de ensino superior	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos alunos	Avaliação dos eventos
	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
	<i>Focus Group</i>	Anual	Gestão dos cursos profissionais	Resumo de pontos fortes e áreas de

<b>Stakeholders</b>	<b>Metodologias de participação</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>Evidência</b>
			Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho Avaliação do mercado de trabalho	melhoria
Centros de formação	Questionários	Anual	Necessidades de formação Oferta formativa para pessoal docente e não docente	Planos de formação
Forças de segurança	Reuniões	Quando necessário	Projetos/ parcerias em ações formativas	Atas de reunião
Estruturas Governamentais - Min.Educação	Reuniões	Quando necessário	Projetos/ parcerias em ações formativas	Atas de reunião

### 3. Identificação dos objetivos e metas a atingir (a 1 e a 3 anos) na gestão da oferta da educação e formação profissional, de acordo com os objetivos estratégicos da ESFRL

Objetivos Estratégicos da ESFRL	Objetivos a atingir	Indicador	Descritores EQAVET/práticas de gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Melhorar os resultados escolares</li> </ul>	Aumentar a Taxa de conclusão em cursos de EFP	Indicador n.º 4 do EQAVET: 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.	C1. Planeamento (P1; P3; P5; P7; P8);  C2. Implementação (I1; I2; I3; I6);  C3-Avaliação (A1; A2; A3)  C4-Revisão (R1; R2; R3; R4)	65%	75%
	Aumentar a Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	Indicador n.º 5 do EQAVET: 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.		100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover o desenvolvimento de competências de participação plural, crítica e responsável, enquadradas nos princípios da cultura democrática;</li> </ul>	Aumentar a percentagem de alunos/formandos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram	Indicador n.º 6 do EQAVET a) 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.		35%	50%
	Aumentar a percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	Indicador n.º 6 do EQAVET b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.		90%	95%
	Aumentar procura em Cursos EFP	Nº de inscrições para os cursos profissionais (nº de inscritos como primeira opção)		5% superior ao do ano letivo anterior	10% superior à inicial
	Aumentar satisfação dos alunos	Grau de satisfação (Resultados dos Inquéritos de satisfação)		90%	95%
	Aumentar satisfação das entidades de acolh. de FCT	Grau de satisfação (Resultados dos Inquéritos de satisfação)	90%	95%	

#### 4. Identificação dos indicadores EQAVET e Identificação das fontes de informação e do sistema de recolha de dados relativos aos indicadores e descritores

O Quadro EQAVET inclui um conjunto vasto e complexo de indicadores que permitem refletir e definir as prioridades estratégicas de cada escola. Estes indicadores ajudarão a medir o seu desempenho, assim como a conceber a sua autoavaliação, no sentido de implementar um sistema de garantia de qualidade com uma melhoria contínua.

De acordo com os indicadores de qualidade disponibilizados pelo Quadro EQAVET, a ESFRL selecionou os seguintes indicadores:

Indicador	Fórmula de cálculo	Processo de recolha dos dados	Momento da recolha	Momento de tratamento
<b>Indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos EFP</b>	Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos alunos que ingressam nesses cursos	Listagem dos alunos que ingressaram inicialmente nos cursos de EFP e a pauta de avaliação quantitativa de final de curso	Final do ciclo de formação	Após o final do ciclo de formação/ até 31 de Março do ano seguinte
<b>Indicador nº 5: Taxa de Colocação após conclusão de cursos EFP</b>	Proporção de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico aos alunos por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho, em formação ou noutros destinos	Após 12 meses da conclusão do curso	Após cada recolha dos dados/até 31 de Março do ano seguinte
<b>Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</b>	Indicador nº 6 a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico aos alunos por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho	Após os 12 meses da conclusão do curso	Após cada recolha dos dados/até 31 de Março do ano seguinte
	Indicador nº 6 b3):	Pauta de	Após os 12	Após cada

	Percentagem de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	avaliação quantitativa de final de curso; inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico com a entidade empregador dos alunos	meses da conclusão do curso	recolha dos dados/até 31 de março do ano seguinte
<b>Nº de inscrições para os cursos profissionais</b>	Nº de alunos inscritos/nº de vagas existentes	Contabilização do nº de inscrições e confrontação com o número de vagas existente	Após fecho do período de inscrições	Após cada recolha dos dados
<b>Grau de satisfação dos alunos</b>	Resultados dos Inquéritos de satisfação	Contabilização dos inquéritos de satisfação dos alunos	Final do ano letivo	Após cada recolha dos dados
<b>Grau de satisfação das entidades de acolhimento da FCT</b>	Resultados dos Inquéritos de satisfação	Contabilização dos inquéritos de satisfação das entidades de acolhimento	Final da FCT (aquando da recolha da avaliação)	Após cada recolha dos dados

## 5. Identificação dos mecanismos de controlo e dos procedimentos de ajustamento contínuo na gestão da oferta de educação e formação profissional (por ex. alertas precoces, monitorizações intercalares dos objetivos)

No âmbito do seu regulamento interno a ESFRL tem implementado um sistema de alertas que é suportado nas reuniões entre os diretores de curso e os diretores de turma, com periodicidade regular, bem como na gestão do relacionamento com os alunos, através dos serviços de psicologia e de orientação vocacional e ainda com os encarregados de educação, com reuniões e pontos de situação periódicos para acompanhamento do percurso formativo dos alunos.

Realça-se ainda a realização de avaliações/autoavaliações (a último referente a 2018/2019), para monitorizar a eficácia das iniciativas e do projeto educativo no que diz respeito aos cursos profissionais.

No âmbito da implementação do sistema interno de garantia da qualidade, e na procura do alinhamento como os referenciais EQAVET, foram realizados *focus group* com os *stakeholders* relevantes, que se revelaram bastante benéficos, onde foi possível captar feedback de extrema importância para a melhoria contínua na ESFRL, e que passarão a ser parte integrante das atividades regulares de auscultação aos *stakeholders*, quer para diagnóstico, quer para monitorização e identificação de risco e alertas.

A avaliação do Projeto Educativo concretiza-se, ao longo da sua vigência, anualmente, em sede dos diversos órgãos de gestão e estruturas de orientação educativa. A avaliação final do PE constará de um relatório que refletirá o grau de concretização dos objetivos definidos, a evolução dos resultados escolares, os dados da consecução do Plano Anual de Atividades e as conclusões do Relatório de Autoavaliação do Agrupamento e consequente Plano de Melhoria.

Resume-se de seguida o modelo de avaliação e geração de alertas utilizado na ESFRL:

<b>Documentos a considerar</b>	<b>Responsáveis pela elaboração</b>	<b>Responsáveis pela monitorização / avaliação</b>
Relatórios das atividades /projetos	Professores coordenadores dos projetos	Equipa de trabalho do PAA
Relatórios intermédios e final do PAA Relatórios de diretores de turma/professores titulares de turma/coordenadores pedagógicos/mediadores	Equipa de trabalho do PAA Diretores de turma/professores titulares de turma/coordenadores pedagógicos/mediadores	Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral Direção Conselho Pedagógico
Relatório de autoavaliação do Agrupamento	Equipa de autoavaliação/melhoria	Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral
Relatórios da Direção (contas de gerência, projeto de orçamento)	Direção, Conselho Administrativo	Conselho Geral
<b>Resultados</b>		
	<b>Instrumentos</b>	<b>Responsável</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taxa de transição por ano de escolaridade.</li> <li>• Taxa de abandono por ano de escolaridade.</li> <li>• Níveis de sucesso por disciplina/ano.</li> <li>• Percentagens de absentismo.</li> <li>• Taxas de participação dos pais /Encarregados de Educação na vida da Escola.</li> <li>• Número de participações de carácter disciplinar</li> <li>• Níveis de participação nas atividades /projetos.</li> </ul>	Relatórios de análise dos dados	Conselho Pedagógico

## **6. Modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão), ou seja, explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da educação e formação profissional, tendo em conta as quatro fases do ciclo de qualidade**

- **Fase de Planeamento:**

Com a participação dos *stakeholders*, na fase de planeamento, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos, mas também aos pais e encarregados de educação, empresas onde os antigos alunos realizaram a formação em contexto de trabalho e entidades empregadoras de antigos alunos. Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos. Ao se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho dos ex-alunos, para o constante alinhamento entre os conteúdos lecionados e competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas.

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui os objetivos e metas e as ações a desenvolver. O planeamento passa por intensificar o relacionamento com as empresas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de aptidão profissional, colocação dos alunos em FCT e possível desenvolvimento de projetos conjuntos.

- **Fase de implementação:**

Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, contendo os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e sua calendarização, os *stakeholders* envolvidos e atribuição de responsabilidades, os recursos necessários, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade. Este plano de ação deve ser divulgado a todos os intervenientes, pois só assim será possível alcançar os resultados esperados pela instituição.

- **Fase de avaliação:**

Nesta fase proceder-se-á à análise dos dados recolhidos, de acordo com a periodicidade definida no plano de ação, de modo a que, com a participação dos *stakeholders*, deles se possa recolher informação e posteriormente conhecimento que permita formular juízos, acionar mecanismos ou tomar decisões que visem a melhoria contínua.

Para que esta avaliação de resultados e processos seja mais rigorosa, deverá proceder-se a uma definição clara das metas, objetivos e sobretudo da atribuição de responsabilidades pela operacionalização.



- **Fase de revisão:**

A ESFRL desenvolve procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou definição de novos objetivos, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias. No final de cada período e em épocas especiais de exames, em sede de Conselho de Turma, avaliam-se os resultados da avaliação da oferta formativa e definem-se as linhas de atuação necessárias.

Nesta fase serão divulgados a todos os *stakeholders* os resultados obtidos, através de mecanismos previamente definidos, de forma a envolvê-los nas decisões e procedimentos de melhoria necessários. Partindo dos resultados da avaliação, pretende-se elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e ajustar ou colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua.

## **7. Metodologia para análise integrada dos resultados produzidos pelos indicadores e para a definição das melhorias a introduzir na gestão da educação e formação profissional, em colaboração com os *stakeholders*.**

A ESFRL analisa periodicamente os resultados obtidos pelos indicadores e utiliza-os para a definição de melhorias.

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 PEE, e PAA, a ESFRL, 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*, quando necessário.

## **8. Identificação do modo de definição e disponibilização de informações relativamente à melhoria contínua da oferta da EFP**

Em todas as fases do ciclo de qualidade, ou seja, no planeamento, na implementação, na avaliação e na revisão, serão utilizados os seguintes meios de comunicação e publicação:

- Sítio da Escola;
- Redes sociais utilizadas pela escola;
- Afixação em local próprio na Escola;
- Moodle da Escola;
- Rede interna da Escola;
- Participação em eventos locais e regionais;
- Organização de focus group com stakeholders relevantes.

Leiria, 02 de março de 2020

A Direção da Escola Secundária Francisco Rodrigues Lobo