

2

## DOCUMENTO BASE

---

### Nome da entidade formadora

Agrupamento de Escolas de Rio Tinto N.º3  
Escola Secundária de Rio Tinto

### Morada e contactos da entidade formadora

Travessa da Cavada Nova S/N  
4453 – 162 Rio Tinto

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

Maria José Silva Pereira - Coordenadora dos Cursos Profissionais  
tel. 22 485 37 10  
*email:* secundariarivotinto@aert3.pt.

Rio Tinto, 30 de março de 2020

## 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 formando/as, 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 nº 1, 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, sendo composto por duas partes essenciais:

- Parte 1: caracterização do Agrupamento de Escolas de Rio Tinto N.º3, da oferta formativa que disponibiliza e apresentação da sua visão e missão e objetivos estratégicos;
- Parte 2: apresentação do sistema de garantia de qualidade, nomeadamente, atribuição de responsabilidades, identificação e envolvimento dos *stakeholders* tidos como relevantes, processo cíclico de melhoria contínua da EFP através dos indicadores selecionados e, ainda, modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade.

## II. Caracterização da instituição

### 1. Natureza da instituição e seu contexto

Rio Tinto faz parte do concelho de Gondomar e ocupa uma área de 9,5 km<sup>2</sup>, com uma população absoluta de 50 762 habitantes, sendo que 23 921 são do género masculino e 26 792 são do género feminino (censos de 2011).

A cidade de Rio Tinto localiza-se a Leste do concelho do Porto (confinando com a freguesia de Campanhã), a Sul e Sudeste do concelho da Maia (confinando com as freguesias de Pedrouços e Águas Santas), a Sul e Oeste do concelho de Valongo (confinando com a freguesia de Ermesinde) e a Noroeste da freguesia de Fânzeres, do concelho de Gondomar.

O Agrupamento de Escolas n.º 3 de Rio Tinto (AERT3), resultado da agregação do Agrupamento de Escolas de Baguim do Monte e da Escola Secundária de Rio Tinto, foi criado em 4 de julho de 2012, distribuindo-se pelas Freguesias de Rio Tinto, Baguim do Monte e União de Freguesias de Fânzeres e São Pedro da Cova, no concelho da Gondomar. É constituído por nove estabelecimentos de ensino: quatro Jardins de Infância, duas escolas básicas com educação pré-escolar e 1.º ciclo, uma escola básica com 1.º ciclo, uma escola básica com 2.º e 3.º ciclos e uma escola secundária (escola-sede). São os seguintes os estabelecimentos de ensino que integra:

- Jardim de Infância de Baguim do Monte;
- Jardim de Infância do Baixinho;
- Jardim de Infância do Castro;
- Jardim de Infância de Entre Cancelas;
- Escola Básica do 1º Ciclo com Jardim de Infância do Seixo;
- Escola Básica do 1º Ciclo de Vale de Ferreiros;
- Centro Escolar de Baguim;
- Escola Básica Frei Manuel de Santa Inês;
- Escola Secundária de Rio Tinto (escola-sede do Agrupamento).

O Agrupamento de Escolas (AE) é também responsável pela lecionação das turmas na Casa de Acolhimento Residencial Especializado “Coração d’Ouro”.

No ano letivo 2019-2020 é frequentado por crianças e alunos/as distribuídos por: 315 (14 grupos na EPE), 453 (19 turmas no 1.º ciclo), 217 (10 turmas no 2.º ciclo), 636 (27 turmas no 3.º ciclo), 990 (39 turmas dos cursos científico humanísticos), 220 (9 turmas dos cursos profissionais), 127 (do ensino recorrente) e 13 (do Curso EFA).

No Agrupamento, existem cerca de 100 alunos de vinte nacionalidades e 32 alunos de grupos culturalmente diferentes. Relativamente à ação social escolar, verifica-se que 42% dos alunos beneficiam de auxílios económicos.

A educação e o ensino são assegurados por 258 docentes, dos quais 88,8% pertencem aos quadros. A experiência profissional é significativa, pois 91,1% lecionam há 10 anos ou mais. A

média de idades dos docentes do quadro de Agrupamento é de 54 anos. O pessoal não docente é composto por 89 profissionais, dos quais 75% têm 10 ou mais anos de serviço. A média de idades é cerca de 53 anos.

O AERT3 integra nove Associações de Pais e Encarregados de Educação que se articulam entre si e dinamizam atividades nas diferentes escolas do Agrupamento, assumindo um papel importante na vida da Comunidade Educativa.

Os dados relativos à formação académica dos pais e das mães dos alunos do ensino básico e do ensino secundário revelam que 19% têm formação superior, 33% possuem o ensino secundário, 26% o 3.º ciclo, 13% o 2.º ciclo, 6% o 1.º ciclo, desconhecendo-se os restantes 3%.

Caraterizando o território educativo com base nas informações fornecidas pelas instituições autárquicas e de saúde, constatam-se assimetrias que se refletem no Agrupamento ao nível socioeconómico e cultural dos alunos.

O AERT3 tem Contrato de Autonomia desde 2014, tendo em 2017 aderido ao Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular. Em 2019 viu aprovado um Plano de Inovação, no âmbito da Portaria nº181/2019. Desde o início de 2020 está abrangido pelo DL nº21/2019 que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação.

## 2. Missão, Visão e Objetivos estratégicos

O AERT3 é uma instituição pública de educação e formação que, atento ao meio em que está inserido, presta à sua comunidade um serviço de qualidade, quer ao nível da gestão e do funcionamento organizacional, quer ao nível da educação e da formação que presta, qualificando os seus alunos para o prosseguimento de estudos ou para a integração no mundo do trabalho, num ambiente de humanismo e responsabilidade, pautado por elevados padrões de exigência.

As três dimensões estratégicas de intervenção presentes na Visão organizativa do Agrupamento são:

1. Sucesso educativo e prevenção do abandono escolar;
2. Qualidade de uma ação educativa aberta à inovação;
3. Cidadania ativa, participada e responsável.

Uma Visão partilhada e estratégias consensuais tornam possíveis os benefícios de opções tomadas por uma comunidade escolar, que partilha uma mesma ideia de Escola, no respeito pelos valores de equidade, justiça, responsabilidade, excelência, exigência, liberdade, democracia, conhecimento e inovação.

A Missão do Agrupamento consiste em prestar um serviço educativo de qualidade, dotando todos e cada um das ferramentas que permitam a aquisição de competências nos domínios cognitivo, afetivo e motor, conducentes ao exercício de uma cidadania ativa e informada ao longo da vida.

O AERT3 defende os seguintes Princípios Orientadores:

- Desenvolvimento da autonomia do agrupamento no plano pedagógico, administrativo e financeiro;
- Envolvimento de toda a comunidade nos processos educativos;
- Inovação e melhoria contínua das práticas pedagógicas enquanto processo de garantir a melhoria das aprendizagens;
- Promoção do trabalho colaborativo no sentido da construção de práticas profissionais de qualidade;
- Promoção da escola pública inclusiva e da igualdade de oportunidades no sucesso educativo;
- Promoção da humanização das escolas do agrupamento;
- Promoção da dimensão ética de toda a comunidade escolar.

Na sequência dos princípios orientadores, bem como das expectativas da comunidade educativa, que reconhece que a sociedade atual exige indivíduos com competências em áreas diversas, com

flexibilidade, capacidade de comunicação e de aprendizagem ao longo da vida, são definidos os objetivos estratégicos do AERT3 que agora se enunciam:

**Objetivos estratégicos (definidos no projeto educativo):**

- Desenvolver uma cultura e uma prática de excelência, pela responsabilidade partilhada individual e coletiva, que melhore os processos que se desenvolvem no agrupamento e eleve os padrões de qualidade de desempenho dos seus diferentes corpos e estruturas;
- Reforçar a autonomia do agrupamento procurando soluções independentes da administração central e uma maior integração com a comunidade;
- Tornar cada escola num local de socialização que promova uma cidadania ativa e estilos de vida saudáveis;
- Contribuir para o desenvolvimento de capacidades e aquisição de competências de cada indivíduo de forma a poder confrontar-se positivamente consigo próprio e com o meio;
- Proporcionar a diversidade de oferta formativa na perspetiva de responder às aspirações dos alunos, das famílias e das necessidades do mercado de trabalho;
- Assegurar aos alunos atividades de complemento do currículo, de caráter facultativo e de natureza eminentemente cultural, incidindo, nomeadamente, nos domínios desportivo, artístico, científico e tecnológico, de ligação da escola com o meio, de solidariedade e voluntariado;
- Criar políticas ativas e reflexivas que desenvolvam a capacidade de pensar, questionar, projetar e agir;
- Proporcionar aos alunos a orientação do seu trajeto pessoal, visando uma eventual superação de dificuldades ou a reorientação do seu percurso formativo;
- Investir na criação de condições para que os processos de ensino e de aprendizagem possam decorrer em contextos educativos mais inovadores, mais amplos e diversificados, com maior ligação às realidades sociais;
- Garantir que a avaliação interna e externa da escola funcione como prestação de contas, instrumento de formação e de autorregulação.

### 3. Organigrama da instituição

Nos termos do art.º 10º, do Decreto-Lei n.º75/2008 de 22 de abril com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º137/2012 de 2 de julho, e conforme o Regulamento Interno, são órgãos da escola:

- a) Conselho Geral;
- b) Diretora;
- c) Conselho Pedagógico;
- d) Conselho Administrativo.

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

No ano letivo de 2019/2020, abrangendo um número total de 220 alunos, o Agrupamento oferece os Cursos Profissionais seguintes:

- Técnico Auxiliar de saúde
- Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores
- Técnico de Turismo

#### 5. 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. O Agrupamento 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, Agrupamento de Escolas de Rio Tinto N.º3 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 adotadas para o Agrupamento, a oferta formativa incide em áreas que permitem seguir uma linha de especialização 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 para a obtenção da 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 mandatários para prosseguir para as fases seguintes, num modelo de tipo interativo 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* (Alinhar A1), 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* cuja periodicidade será definida mediante o *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 formandos/as/entidades empregadoras e a todos os restantes *stakeholders* considerados relevantes (Ex-formandos/as, Empregadores), que permitam consolidar o apuramento de resultados para os indicadores EQAVET e, adicionalmente, incluir avaliação do grau de satisfação para identificar áreas de melhoria).

B3 - Monitorização do conjunto de indicadores selecionados e 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

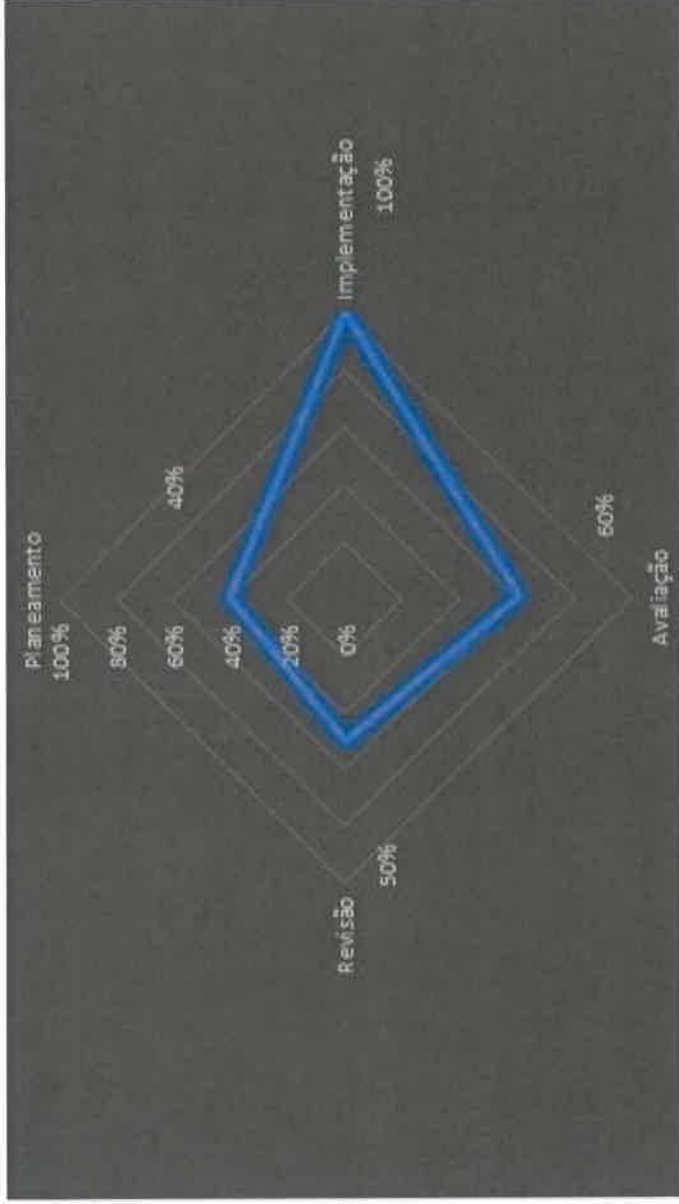
Stakeholders relevantes	Tipo		Needs and expected identified (Requirements)
Docentes / Formadores	Interno	Chave	Dinâmica dos cursos de educação e formação profissional Reconhecimento e valorização Boas infraestruturas Relação com empresas Segurança Formação e desenvolvimento Boas condições de trabalho
Serviços de Psicologia e Orientação (SPO)	Interno	Chave	Dinâmica dos cursos de educação e formação profissional Reconhecimento e valorização Boas infraestruturas Relação com empresas Segurança Formação e desenvolvimento Boas condições de trabalho
Não docentes	Interno	Chave	Segurança Boas condições de trabalho Boas infraestruturas Formação e desenvolvimento Progressão na carreira
Formandos/as	Interno	Chave	Terminar ensino secundário Acesso à Ensino Superior

Stakeholders relevantes	Tipo		Necessidades e expectativas identificadas (Requisitos)
			<p>Qualidade do curso, competências dos formadores</p> <p>Empregabilidade</p> <p>Oferta variada</p> <p>Ajustamento à região, mas com foco regional e nacional</p> <p>Dia aberto</p> <p>Boas infraestruturas</p> <p>Relação com mercado empresarial</p> <p>Segurança</p>
Associação de estudantes/Representantes dos Alunos e Formandos/as	Interno	Chave	<p>Qualidade do curso, competências dos formadores</p> <p>Empregabilidade</p> <p>Boas infraestruturas</p> <p>Relação com mercado empresarial</p> <p>Segurança</p> <p>Iniciativas junto do mercado de trabalho</p> <p>Dinamização da participação na tomada de decisão</p>
Município (estágios e/ou pós cursos)	Externo	Chave	<p>Formandos/as bem preparados/as</p> <p>Colaboração e partilha em eventos</p> <p>Utilização das competências dos formandos/as</p>
Associação de Pais/ Representantes dos Pais e Encarregados de Educação	Externo	Chave	<p>Participação nas atividades da educação e formação profissional</p> <p>Alinhamento com as necessidades do mercado de trabalho, em particular da região</p> <p>Qualidade do curso, competências dos formadores</p> <p>Empregabilidade</p>
Entidades empregadoras -	Externo	Chave	<p>Adequação dos cursos às necessidades dos mercados</p>

Stakeholders relevantes	Tipo		Necessidades e expectativas identificadas (Requisitos)
Estágios e Pós Curso			Boa preparação dos formandos/as
Autarquias	Externo	Chave	Formandos/as bem preparados Colaboração e partilha em eventos Utilização das competências dos formandos/as
Conselho Geral	Externo	Primário	Boa gestão das linhas orientadoras da atividade da escola Promoção do bom relacionamento com a comunidade educativa
Instituições de Ensino Superior	Externo	Primário	Boa preparação dos formandos/as Sinergias nas iniciativas conjuntas
Tutela (Ministério da Educação)	Externo	Primário	Boa gestão dos recursos humanos



### 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.	Projeto Educativo, Plano de Inovação, Contrato de Autonomia
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	Projetos elaborado em parceria com Autarquia, Ensino Superior, Centro de Saúde
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	Contrato de Autonomia, Relatório do Plano Anual de Atividades, Relatório Anual da Coordenação dos Cursos Profissionais
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	Escola tem uma equipa denominada APM (Autoavaliação para a Melhoria).
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	Relatório da FCT, Protocolos da FCT
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	É conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos. Não há evidências de que são conhecidos pelos <i>stakeholders</i> externos
	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	Atas do Conselho Pedagógico e 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.	S. externos - reunião de rede do ME, reuniões do CME; S. internos - Atas de Conselho Pedagógico e de Departamento Mapas da área metropolitana

<p>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</p>	<p>P9</p>	<p>Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.</p>	
	<p>P10</p>	<p>O processo de autoavaliação, consensualizado com os stakeholders internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.</p>	<p>É realizado, mas não produz melhoria. Relatórios dos Diretores de Curso e da Coordenação dos CP. Atas do Conselho Pedagógico.</p>
<p>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</p>	<p>I1</p>	<p>Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.</p>	<p>Os recursos humanos são afetados de acordo com os perfis mais adequados às funções. Os recursos financeiros são afetados de acordo com as prioridades do PE, as orientações do CG e os planos traçados.</p>
	<p>I2</p>	<p>Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.</p>	<p>O CFAE tem promovido formação conforme o seu plano de formação que reflete as necessidades dos professores/formadores.</p>
<p>Envolvimento dos stakeholders internos e externos</p>	<p>I3</p>	<p>Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os stakeholders externos para melhorar o seu desempenho.</p>	<p>A participação dos professores/formadores nas ações promovidas pelo CFAE é satisfatória.</p>
	<p>I4</p>	<p>As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.</p>	<p>As parcerias permitem a concretização da Formação em Contexto de Trabalho dos alunos do ensino profissional e de planos individuais de trabalho (PIT).</p>
<p>Melhoria contínua da</p>	<p>I5</p>	<p>As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.</p>	<p>Os planos de ação de melhoria incidem na necessidade de mudança nos aspetos mais vulneráveis do processo.</p>



EFP utilizando	16	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.	A autoavaliação tem decorrido conforme a metodologia adotada. Não obstante não existir um processo de certificação dos Cursos Profissionais, são promovidas várias ações de avaliação como satisfação do formando, desempenho dos docentes, avaliação dos resultados, dos comportamentos e da assiduidade.
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	Os conselhos de turma ordinários de avaliação e outras reuniões das equipas pedagógicas, reuniões entre DT e DC, reuniões do Coordenador com os DT, constituem mecanismos de alerta precoce eficazes para se aquilatar sobre desvios aos objetivos e oportunidades para se delinearem correções.
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	Não obstante não existir um processo de certificação dos Cursos Profissionais, são promovidas várias ações de avaliação como satisfação do formando, desempenho dos docentes, avaliação dos resultados, dos comportamentos e da assiduidade.
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos	Os resultados da avaliação são analisados semestralmente e no final de cada ano letivo em sede de Conselho Geral / Conselhos de Diretores de Turma/Profissionais e de Conselho Pedagógico.
Melhoria contínua da EFP utilizando	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.	A autoavaliação segue uma metodologia cujo referencial está em discussão com os <i>stakeholders</i> externos.
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos	As melhorias a introduzir decorrem de processos de avaliação internos que estão instituídos. As melhorias a introduzir decorrentes do envolvimento dos <i>stakeholders</i> externos estão a ser instituídas.



<p>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</p>	<p>R1</p>	<p>Os resultados da avaliação e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os stakeholders são tornados públicos</p>	<p>A análise dos resultados é apresentada e debatida semestralmente em sede de Conselhos de Diretores de Turma/Profissionais e de Conselho Pedagógico e Conselho geral.</p>
<p>Envolvimento dos stakeholders internos e externos</p>	<p>R2</p>	<p>O feedback dos stakeholders internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes</p>	<p>O feedback dos stakeholders é tido em conta nos órgãos próprios do Agrupamento.</p>
<p>Melhoria contínua da EFP utilizando</p>	<p>R3</p>	<p>Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados</p>	<p>Os planos de melhoria são elaborados em função dos processos de autoavaliação e da avaliação externa.</p>
<p></p>	<p>R4</p>	<p>Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas</p>	<p>As revisões têm ocorrido conforme o previsto nos normativos.</p>

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

Com vista ao posicionamento do Agrupamento de Escolas de Rio Tinto N.º3 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.

No ANEXO N.º 1 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 adotado 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, a seleção de indicadores para a prossecução de 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 utilizados pelo Agrupamento de Escolas de Rio Tinto N.º3.

### **Stakeholders internos:**

**Direção:** cooperação com as partes externas interessadas (seleção de entidades a contactar, celebração de protocolos de colaboração, agendamento e dinamização de reuniões); estabelecimento da oferta formativa e formalização da ligação ao Ministério da Educação e à ANQEP; estabelecer os objetivos estratégicos e metas a atingir; definir e validar os questionários de avaliação da satisfação das partes interessadas.

**Formandos/as:** 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.

**Associação de Estudantes/Representantes dos Formandos/as:** 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; colaboração na organização de eventos e na divulgação da oferta formativa.

**Docentes:** 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.

**Diretores de Turma:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum que envolva formandos/as e Encarregados de Educação; consulta de formandos/as e Encarregados de Educação através da aplicação de questionários; colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores, nomeadamente à desistência e abandono escolar.

**Diretores de Curso:** colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum que envolva formandos/as e Encarregados de Educação; solicitação de estágios e colaboração com as empresas, associações, autarquia...; preparação e monitorização da FCT; colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores, nomeadamente à desistência e abandono escolar.

**Pessoal não docente:** colaboração na criação dum ambiente escolar propício ao sucesso.

### **Stakeholders externos:**

**Associação de Pais/Representantes dos Pais e Encarregados de Educação:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; colaboração no apoio ao percurso formativo dos formandos/as.

**Entidades empregadoras e parceiros institucionais empresariais:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de parcerias para o desenvolvimento de ações formativas de docentes/formadores e formandos/as; estabelecimento de protocolos de estágio dos formandos/as.

**Estruturas governamentais, autarquias locais, comunidades intermunicipais e instituições públicas:** 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 formandos/as.

**Associações Profissionais / Empresariais:** colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de estágio dos formandos/as e de colaboração para implementação de projetos.

**Instituições de ensino superior:** estabelecimento de parcerias em ações formativas de docentes e formandos/as; estabelecimento de protocolos de colaboração para implementação de projetos.

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

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência
Formandos/as	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
	Focus group	Anualmente	Satisfação para com os serviços prestados	Relatório de autoavaliação
	Assembleias de Turma	Quando necessário	Diversos, do interesse da comunidade educativa	Sumários
Docentes/Formadores	Reuniões	Finais de semestres letivos (Conselhos de Turma) Regularmente (Órgãos de gestão intermédia) Semanalmente (Equipas Pedagógicas)	Planificação do trabalho interdisciplinar Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos formandos/as Avaliação no final dos semestres letivos	Atas de reunião
	Focus Group	Anualmente	Gestão dos cursos profissionais Avaliação dos semestres letivos	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
	Realização de atividades	De acordo com a calendarização	Diversos	Plano anual de atividades
Não docentes	Reuniões	Participação Conselho Geral	Avaliação no final dos semestres letivos	Atas de reunião





Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência
Associação de Estudantes/Representantes dos Formandos/as	<i>Focus Group</i>	Anualmente	Avaliação do funcionamento dos cursos profissionais	Resumo de pontos fortes e áreas de melhoria
Associação de Pais / Representantes dos Pais e Encarregados de Educação	Organização de eventos	À medida das necessidades	Organização de eventos	Realização dos eventos e avaliação
	Organização de eventos	À medida das necessidades	Organização de eventos	Realização dos eventos e avaliação
	Reuniões	Período de formação em contexto de trabalho	Necessidades e requisitos dos empregadores Avaliação de trabalhos	Plano de estágio Atas de reunião Relatório da FCT Avaliação final da formação em contexto de trabalho
Entidades empregadoras - Estágios/PAP	Participação no júri de avaliação dos projetos PAP	No final do 3º ano	Avaliação de trabalhos de projeto PAP	Trabalho de Projeto PAP Avaliação final da PAP
	<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

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência
Entidades empregadoras - Pós curso	Inquéritos à satisfação	Anual	Avaliação do grau de satisfação dos <i>stakeholders</i>	Relatório
	<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 do grau de satisfação dos <i>stakeholders</i>	Relatório
Autarquias	Reuniões	Participação Conselho Geral	Avaliação no final dos semestres letivos	Atas de reunião
	Eventos	Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos formandos/as	Avaliação dos eventos
	<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

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência
Comunidades intermunicipais	Reuniões	Regular	Gestão dos cursos profissionais Avaliação das parcerias Avaliação do mercado de trabalho	Atas de reunião
Associações Profissionais / Empresariais	Eventos	À medida Regular	Realização de eventos para a comunidade e para complementar a formação dos formandos/as	Avaliação dos eventos
	<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 formandos/as	Avaliação dos eventos

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

O Agrupamento de Escolas de Rio Tinto N.º3 apresenta os objetivos estratégicos e as metas a atingir para promover a qualidade da educação no Projeto Educativo nas páginas 10 a 14. Na próxima revisão do Projeto Educativo, no ano letivo 2021/2022, serão incluídos objetivos e metas de acordo com o Quadro EQAVET.

Objetivos Estratégicos	Objetivos a atingir	Indicador EQAVET	Descritores EQAVET/práticas de gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)
Desenvolver uma cultura e uma prática de excelência	Aumentar a Taxa de conclusão em cursos de EFP	Indicador n.º 4: Percentagem de formandos/as que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos formandos/as que ingressam nesses cursos.	São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos	Taxa atual: 72% Manter acima dos 70%	Manter acima dos 70%
Proporcionar a diversidade de oferta formativa na perspetiva de responder às aspirações dos alunos, das famílias e das necessidades do mercado de trabalho;	Aumentar a Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	Indicador n.º 5: Proporção de formandos/as 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.	São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos	Taxa atual: 82% Manter acima dos 80%	Manter acima dos 80%

Objetivos Estratégicos	Objetivos a atingir	Indicador EQAVET	Descritores EQAVET/práticas de gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)
Proporcionar a diversidade de oferta formativa na perspetiva de responder às aspirações dos alunos, das famílias e das necessidades do mercado de trabalho;	Aumentar a percentagem de formandos/as que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram	Indicador n.º 6a) Percentagem de formandos/as que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.	São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos	Taxa Atual: 56% 60%	Manter acima dos 60%
Proporcionar a diversidade de oferta formativa na perspetiva de responder às aspirações dos alunos, das famílias e das necessidades do mercado de trabalho;	Aumentar a percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos/as que completaram um curso de EFP.	Indicador n.º 6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.	Mecanismos que garantam o envolvimento dos stakeholders internos e externos na avaliação estão instituídos.	90%	95%

Objetivos Estratégicos	Objetivos a atingir	Indicador EQAVET	Descritores EQAVET/práticas de gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)
Proporcionar a diversidade de oferta formativa na perspetiva de responder às aspirações dos alunos, das famílias e das necessidades do mercado de trabalho;	Aumentar a percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos/as que completaram um curso de EFP	% de formandos/as que ficaram empregados no local onde efetuaram a FCT.	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	5%	10%



#### 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, o AERT3 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 formandos/as que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos formandos/as que ingressam nesses cursos	Listagem dos formandos/as que ingressaram inicialmente nos cursos de EFP e a pauta de avaliação quantitativa de final de curso	Final do ciclo de formação	Até 31 de março.
<b>Indicador nº 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos EFP</b>	Proporção de formandos/as 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 formandos/as por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho, em formação ou noutros destinos.	12 meses após a conclusão do curso	Até 31 de março
<b>Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</b>	Indicador nº 6 a) Percentagem de formando/as que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, telefónico ou por correio eletrónico aos formandos/as por	12 meses após a conclusão do curso	Até 31 de março

		forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho.		
	Indicador nº 6 b3): Percentagem de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos com os formandos/as que completaram um curso de EFP	Pauta de avaliação de final de curso;  Inquérito presencial, telefónico, ou por correio eletrónico com a entidade empregador dos formando/as	12 meses após a conclusão do curso	Até 31 de março

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 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, os quais se mostraram profícuos, na medida em que foi possível conhecer a opinião dos diferentes parceiros e, assim, identificar áreas de melhoria. Esta iniciativa passará a ser parte integrante das atividades regulares de auscultação aos *stakeholders*, quer para diagnóstico, quer para monitorização e identificação de riscos e alertas.

O modelo de avaliação e criação de alertas a utilizar no Agrupamento seguirá a metodologia seguinte:

- avaliação do *Plano Anual de Atividades* (PAA), ao longo da sua vigência, anualmente, em sede dos diversos órgãos de gestão e estruturas de orientação educativa;
- avaliação final do PE consubstanciada num relatório que refletirá o grau de concretização dos objetivos definidos, a evolução dos resultados escolares e os dados da consecução do Plano Anual de Atividades;
- Relatório de Autoavaliação do Agrupamento e consequente Plano de Melhoria.

Documentos a considerar	Responsáveis pela elaboração	Responsáveis pela monitorização / avaliação
Relatório final do PAA	Direção Conselho Pedagógico,	Conselho Geral

Documentos a considerar	Responsáveis pela elaboração	Responsáveis pela monitorização / avaliação
Relatório de autoavaliação	Equipa de autoavaliação	Direção Conselho Pedagógico, Conselho Geral
Relatórios da Direção (contas de gerência, projeto de orçamento)	Direção Conselho Administrativo	Conselho Geral
Resultados		
	Instrumentos	Responsável
<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 por ano de escolaridade.</li> <li>Níveis de participação nas atividades /projetos.</li> <li>• (...)</li> </ul>	Relatórios de análise dos dados	Equipa EQAVET

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, proceder-se-á à realização de inquéritos de satisfação, não só aos formandos/as, mas também aos pais e encarregados de educação, empresas onde os antigos formandos/as realizaram a formação em contexto de trabalho e entidades empregadoras de antigos formandos/as. A conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentadas, permitirá uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos. A aferição de pontos

fortes e fracos do desempenho dos ex-formandos/as, possibilitará o constante alinhamento entre os aprendizagens realizadas e competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas.

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui os objetivos, metas e as ações a desenvolver e passa por intensificar as relações institucionais com as empresas, estabelecer novas parcerias e reforçar as existentes, dirigir convites para o júri de provas de aptidão profissional e, eventualmente, desenvolver projetos conjuntos.

#### ***Fase de implementação:***

Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, que define 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. Este processo decorre até ao final dos períodos de lecionação e/ou de formação em contexto de trabalho.

#### ***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 de correção ou tomar decisões que visem a melhoria contínua.

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

#### ***Fase de revisão:***

Desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou definição de novos objetivos, de forma a garantir a introdução das melhorias necessárias. No final de cada período, 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.

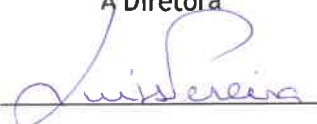
O Agrupamento analisará, periodicamente, os resultados obtidos pelos indicadores e utilizá-los-á para a definição de melhorias. Além disso, a avaliação periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas, e da sua comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação, permitirá verificar se o mesmo está, ou não, de acordo com os valores estabelecidos para os diferentes indicadores em análise. Caso se constate que há desvios a estes valores, serão delineadas estratégias alternativas e implementados novos planos de melhoria, com a colaboração de todos os *stakeholders*.

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:

- Página eletrónica do Agrupamento;
- Afixação em local próprio na Escola;
- Rede interna do Agrupamento;
- Participação em eventos locais e regionais;
- Organização de *focus group* com *stakeholders* relevantes.

Rio Tinto, 30 de março de 2020

A Diretora  
  
(Luísa Pereira)

V. ANEXO 1 - Relatório Focus Group

---

ANEXO 1

# ESCOLA SECUNDÁRIA DE RIO TINTO



**EQAVET**

## Relatório – Focus Group



---

**Entidade:** Escola Secundária de Rio Tinto

**Data de realização:** 26 de novembro

**Local de realização:** Escola Secundária de Rio Tinto

**Objetivos do focus group:** Refletir com as diferentes partes interessadas sobre a situação atual da escola em matérias de Garantia da Qualidade, tendo por base o Referencial EQAVET, por forma a identificar áreas de melhoria a abordar.

**Agenda:** 17:30 horas - Partes interessadas externas

18: 30 horas – Partes interessadas Internas

**Moderação:** Luís Vasconcelos-Sinase

Entrevista efetuada pelo Psicólogo da escola – Abílio Cardoso

---

## Conteúdo

Presenças.....	4
Caracterização:.....	6
Perguntas e respostas – Painel Externos.....	7
Perguntas e respostas – Painel Internos.....	9
Pontos fortes .....	15
Aspetos a melhorar:.....	17

## Presenças

Painel	Nome	Função
Stakeholders Externos	Ricardo Morais	WDMI Faltou por doença
Stakeholders Externos	Bruno Leitão	Auditor Faltou por motivos profissionais
Stakeholders Externos	Jorge Neves	JofaEletric Faltou por motivos profissionais
Stakeholders Externos		Fundação NunoSilveira Faltou por motivos profissionais
Stakeholders Externos	Susana Moreira	Centro Social do Soutelo
Stakeholders Externos	Marília Dias	Amanhã da Criança Faltou por motivos profissionais
Stakeholders Externos	Teresa Couceiro	CMG -
Stakeholders Externos	Cristina Rodrigues	CMG
Stakeholders Externos	Nuno Fonseca	Presidente da Junta de Freguesia de Rio Tinto
Stakeholders Externos	Magda Reis	Diretora do Agrupamento de Centros de Saúde de Gondomar Faltou por doença
Stakeholders Internos	Hugo Carvalho	Aluno do 12º ano do curso TEAC
Stakeholders Internos	Gabriela Sousa	Aluna do 12º ano do Curso de Turismo
Stakeholders Internos	Inês Queirós	Aluna do 12º ano do curso de Auxiliar de Saúde
Stakeholders Internos	Vítor Dias	Professor do curso de TEAC
Stakeholders Internos	Mª José Costa	Professora do curso de Turismo
Stakeholders Internos	Ana Torres	Professora do Curso de Auxiliar de Saúde
Stakeholders Internos	Carlos Monteiro	Presidente da Associação de Pais
Stakeholders Internos	Nelson Castro	EE pertence à Associação de Pais

Stakeholders Internos	Lucinda Santos	EE de um aluno do 10º ano do curso de TEAC
Stakeholders Internos	Abílio Cardoso	Serviço de Psicologia e Orientação (SPO)
Stakeholders Internos	Gabriela Ferreira	Pessoal dos Serviços Administrativos Faltou por doença

---

## Caracterização:

**Caracterização:** O painel contou com algumas particularidades, muito interessantes para a valorização do projeto:

- Representantes das entidades da FCT de todos os cursos lecionados na Escola.
- Membros do Conselho Geral que conhecem os resultados Agrupamento e o processo de funcionamento, concretamente os representantes da Autarquia e a diretora dos centros de saúde de Gondomar.
- Um aluno de cada curso.
- Um professor que leciona as disciplinas da componente tecnológica de cada curso.
- Encarregado de Educação com o filho no ensino profissional do Agrupamento.

---

## Perguntas e respostas – Painel Externos

### 1. *É conhecido o sistema de gestão da qualidade do AE para EFP?*

Os *stakeholders* externos não conhecem o sistema de garantia de qualidade do AE para a Educação e Formação Profissional (EFP).

### 2. *São conhecidos os objetivos estratégicos do AE / participou na sua definição?*

A maior parte dos *stakeholders* externos não conhece os objetivos estratégicos do AE, exceto o Presidente da Junta de Freguesia de Rio Tinto que é um membro do Conselho Geral do Agrupamento.

### 3. *É assegurado um processo de participação, consulta e acompanhamento dos cursos de EFP?*

Os *stakeholders* que representaram as entidades de FCT referiram que não são chamados a integrar o processo de participação e consulta dos cursos de EFP. No entanto, é assegurado um acompanhamento dos cursos nomeadamente nas reuniões prévias que o diretor de curso faz com as entidades de FCT. Nestas reuniões são definidos os objetivos e as atividades a desenvolver durante a formação em contexto de trabalho na entidade de estágio. Os planos de estágio são desenhados para cada entidade tendo em conta a sua especificidade. O diretor de curso ajusta este plano de trabalho ao perfil pessoal e profissional dos alunos. No caso do turismo é realizada uma entrevista prévia com o aluno e a entidade de estágio onde é apresentado o *curriculum vitae* do aluno, requisito obrigatório, e definido o plano de trabalho com a colaboração do aluno, escola e empresa. No curso de saúde os objetivos e plano de atividades são reajustados, com a presença dos alunos, às valências e necessidades da instituição.

É importante sublinhar que as necessidades de formação das várias entidades de estágio são incorporadas na formação dos futuros alunos atendendo a que há muitas entidades de estágio que trabalham com a escola há muitos anos.

### 4. *Que outras formas seriam mais adequadas para a participação na gestão dos cursos de EFP?*

A oferta formativa é definida em reuniões de rede que envolvem o Ministério da Educação, Área Metropolitana e é analisada no Conselho Municipal de Educação. Portanto apesar de os *stakeholders* externos considerarem que a sua colaboração seria essencial na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa esta identificação de necessidade é realizada extra escola.

### 5. *A oferta da EFP está adequada, local, regional, nacional, europeu? Responde às exigências do mercado de trabalho? Responde à inclusão de necessidades específicas ou vulnerabilidades?*

Os *stakeholders* externos consideram que a oferta da EFP é adequada ao nível local e regional e responde às exigências e necessidades específicas do mercado de trabalho.

**6. Existe envolvimento na avaliação dos resultados e melhoria da EFP? (Ex. É dado conhecimento sobre os resultados obtidos pelo AE e solicitada colaboração na definição de melhorias?)**

Apenas os *stakeholders* da Autarquia conhecem os resultados do Agrupamento, mas não intervêm nos processos de melhoria.

**7. Como analisam o processo de comunicação por parte do AE, antes, durante e após a conclusão dos cursos EFP?**

Os representantes da autarquia conhecem a oferta e os resultados de avaliação relativamente às taxas de conclusão e transição dos cursos profissionais devido à natureza da relação de proximidade com a Escola e por serem membros do Conselho Geral.

As restantes entidades desconhecem o acompanhamento que a escola faz aos alunos após a conclusão dos cursos. No entanto, é de referir que muitas entidades de estágio comunicam com a Escola a solicitar alunos para ofertas de trabalho e quando empregam alunos dão feedback do seu desempenho.

Em suma existe aqui uma área a melhorar ao nível da divulgação para o exterior de todo o processo que está relacionado com a formação dos alunos antes, durante e após a conclusão dos cursos.

**8. Como analisam a colaboração com o mundo empresarial?**

A colaboração da Escola com o mundo empresarial, globalmente, é participada e profícua. No entanto, há algumas entidades de estágio que não entenderam o objetivo da formação em contexto de trabalho porque não respeitam o plano de formação acordado e colocam os alunos a desempenhar funções que não contribuem para o perfil profissional do aluno. Por esta razão, os DC decidiram não colocar mais nenhum aluno nesse local de estágio.

**9. Como classifica a satisfação global com os cursos de EFP, os estágios, a colocação no mercado de trabalho, o AE e com o acompanhamento dado após o curso pelo AE**

Numa escala de 0 a 5, em que 0 corresponde a nada satisfeito e 5 a muito satisfeito, a classificação global com a oferta de cursos profissionais, os estágios, a colocação no mercado de trabalho, o agrupamento e o acompanhamento feito após a conclusão dos cursos foi grau de satisfação 4.

**10. Quais os 3 aspetos mais fortes e positivos**

A EFP é um percurso que permite aos alunos ingressarem no Ensino Superior.

A EFP permite concluir o ensino secundário com uma dupla certificação.

A conclusão do ensino secundário não está sujeita à realização de exames nacionais.



**11. Quais os 3 aspetos a melhorar**

Maior divulgação / publicitação do processo de garantia de qualidade junto dos *stakeholders* externos facilitando a identificação de pontos a melhorar contribuindo deste modo para um incremento na melhoria da qualidade da formação profissional.

**12. Porque recomendaria estes cursos de EFP?**

Todos os presentes recomendariam estes cursos profissionais por considerarem que a formação dos alunos é adequada à sua inserção socioprofissional e a um exercício profissional qualificado que vai de encontro às necessidades do mercado de trabalho. Para além disso, os alunos apropriam-se de um núcleo sólido de conhecimentos e competências que vão de encontro ao Perfil Profissional e Perfil do Aluno à saída da Escolaridade Obrigatória. Permite ainda que os alunos ingressem no Ensino Superior. No entanto, consideram que a sociedade ainda olha para estes cursos como uma segunda escolha.

**13. Porque não recomendaria estes cursos de EFP?**

Não há motivos para não recomendar estes cursos.

## Perguntas e respostas – Painel Internos

### **1. É conhecido o sistema de gestão de qualidade do AE para EFP?**

Os *stakeholders* internos conhecem o sistema de garantia de qualidade do AE para a Educação e Formação Profissional (EFP) que foi divulgada nas primeiras reuniões com os Encarregados de Educação e na receção aos alunos

### **2. São conhecidos os objetivos estratégicos do AE / participou na sua definição?**

A maior parte dos *stakeholders* internos conhece os objetivos estratégicos do AE e participaram na sua definição, exceto os alunos apesar de serem sempre divulgados na receção dos alunos no início do ano letivo.

### **3. É assegurado um processo de participação, consulta e acompanhamento no âmbito dos cursos de EFP?**

Os *stakeholders* internos são por excelência elementos que participam, são consultados e acompanham a EFP.

### **4. Que outras formas seriam mais adequadas para a participação na gestão dos cursos de EFP?**

### **5. A oferta da EFP está adequada, local, regional, nacional, europeu? Responde às exigências do mercado de trabalho? Responde à inclusão de necessidades específicas ou vulnerabilidades?**

Os alunos escolheram este percurso nos cursos que frequentam porque têm uma opinião positiva sobre a empregabilidade e uma grande expectativa de ficarem empregados após a conclusão do curso. Mudaram de percurso, de Ciências e Tecnologias e Humanidades, porque consideram que este percurso lhes permite concluir o ensino secundário e prosseguirem para o ensino superior se assim o desejarem. No entanto, o aluno do curso de Eletrónica, Automação e Computadores referiu que o currículo do curso não proporciona uma formação adequada para realizar exames nacionais principalmente na componente Científica e que a carga horária do curso é muito elevada.

Os docentes referiram que desconhecem se existe um observatório sobre as necessidades das empresas. No entanto, referiram também que os alunos que terminaram o curso há dois anos estão todos a trabalhar ou prosseguiram estudos no ensino superior, sendo estes uma minoria.

Os Encarregados de Educação referiram que a oferta formativa lhes parece adequada a nível local e regional. Referiram ainda que a conjuntura nacional, há dois anos, era diferente da atual tendo os alunos necessidade de agarrar todas as oportunidades de trabalho. Atualmente as empresas querem ficar com os alunos e estes não querem porque têm outros interesses.

Foi referido que no curso de Turismo uma grande percentagem dos alunos fica nos locais de estágio e com facilidade mudam de emprego para outros hotéis onde progridem profissionalmente. Esta monitorização é feita por *e-mail* que a DC tem dos alunos por anos de terminus.

O Psicólogo da escola referiu que neste momento não sabemos quais as necessidades locais, regionais ou nacionais porque não temos dados que suportem a decisão de sabermos se a oferta responde ou não às necessidades. Referiu ainda que a participação dos *stakeholders* externos é extremamente importante.

**6. *Existe envolvimento na avaliação dos resultados e melhoria da EFP? (Ex. É dado conhecimento sobre os resultados obtidos pelo AE e solicitada colaboração na definição de melhorias?)***

Apenas os docentes e o psicólogo conhecem os resultados do Agrupamento e reconhecem que estes são tidos em conta no plano de melhoria.

**7. *Como analisam o processo de comunicação por parte do AE, no âmbito da EFP?***

O painel declarou que a escola comunica e disponibiliza todas as informações relativas à EFP através dos diretores de turma (DT) nas reuniões com os encarregados de educação (EE) e aos alunos nas horas destinadas à direção de turma (na escola existem 4 tempos atribuídos ao diretor de turma sendo uma delas para destinada a estar com os alunos marcada no horário do aluno e do DT – DTAA), para além disto o DC presta todos os esclarecimentos aos alunos e EE sobre a PAP e FCT. A coordenadora dos cursos profissionais, sempre que necessário, reúne com alunos e EE para resolver problemas e prestar esclarecimentos. Os DT, DC e psicólogo declararam que se faz monitorização antes, durante e após a conclusão dos cursos sendo os resultados analisados em conselho pedagógico. No entanto os resultados relativos às taxas de transição e conclusão, empregabilidade, não são divulgados formalmente à comunidade escolar, sendo esta uma área a melhorar.

Os alunos referiram que antes de frequentarem o ensino profissional falaram com colegas que já frequentavam o curso para tomarem uma decisão consciente e informada.

Na página da escola estão divulgadas informações sobre o funcionamento dos cursos no regulamento dos cursos profissionais, na matriz curricular e épocas de recuperação dos módulos em atraso.

**8. *Relativamente às competências do pessoal docente e não docente:***

**8.1 *Existe uma formação adequada de professores/formadores, alinhada com as suas necessidades e expectativas?***

Os docentes do grupo de informática referiram que existe formação adequada para lecionar todas as disciplinas da componente tecnológica do curso de Eletrónica, Automação e Computadores.

Os docentes que lecionam as disciplinas da componente técnica do curso Técnico de Turismo reconheceram que têm formação académica para a área de acordo com a legislação em vigor. No entanto a experiência adquirida ao longo dos anos, a procura de formação contínua que vá de encontro

às necessidades de formação do curso, o diálogo com as entidades de estágio sobre os requisitos de formação dos alunos tem constituído oportunidades de aquisição de competências que são postas em prática na formação dos alunos. Para além disso neste curso há contratação de um formador externo para lecionar um módulo da disciplina de OTET. Os alunos, nomeadamente de Turismo, sentem que os formadores adquiriram as competências que vão de encontro ao perfil profissional e ao perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória.

Os professores que lecionam as disciplinas da componente tecnológica do curso Técnico Auxiliar de Saúde, essencialmente do grupo de Biologia e Geologia, referiram que tiveram que adequar as suas práticas letivas aos conteúdos das unidades de formação de curta duração (UFCD) através de muito trabalho autónomo na preparação das suas aulas e quando necessário contam com a colaboração dos enfermeiros do Centro de Saúde de Rio Tinto ou outros.

Os encarregados de educação referiram que o que importa é formar bons profissionais e, fundamentalmente, bons cidadãos. Essencialmente é necessário ser bom profissional e ter vontade de trabalhar porque as empresas posteriormente facultam formação específica para desempenhar uma determinada tarefa ou cargo.

Em suma, o que transpareceu do painel relativamente a esta questão foi se o feedback das entidades de estágio é positivo, significa que as competências necessárias para desempenhar uma determinada função foram adquiridas.

### **8.2 Existe uma formação adequada de pessoal não docente para EFP?**

Apenas os Serviços Administrativos se especializam nesta área.

### **8.3 Existem oportunidades de contacto e acompanhamento das dinâmicas do mercado de trabalho?**

Os diretores de curso estabelecem protocolos de estágio com as empresas e realizam reuniões com as mesmas para definirem o plano de estágio dos alunos.

Os diretores de curso e os professores da componente técnica/tecnológica contactam com as empresas e acompanham os alunos durante a FCT conforme está descrito na portaria que regulamenta o funcionamento dos cursos profissionais.

Os alunos de Turismo são frequentemente convidados a secretariar e apoiar a realização de congressos, encontros, eventos realizados na escola e fora dela, a solicitação das mais variadas entidades a referir DGEST, Autarquia, Hotéis de cinco estrelas e empresas de animação e organização de eventos, como por exemplo, o apoio ao 21º Congresso da APTFeridas que decorreu, este mês, no Pavilhão Multiusos de Gondomar, com 1500 participantes. Sempre que a escola é contactada para colaborar com Entidades externas não perde a oportunidade de colocar os seus alunos em contextos reais de trabalho.

Para além disso os alunos, de todos os cursos, têm participado todos os anos na Qualifica em parceria com a Autarquia.

O Diretor do curso de Eletrónica Automação e Computadores, referiu que é prática da Escola organizar encontros com especialistas na área para dar a conhecer aos alunos as potencialidades da formação desta área. Neste contexto, ocorreram as Jornadas da Informática relacionadas com as atividades profissionais da área da eletrónica e informática, como por exemplo, a empresa wdm sobre mercado de recondicionados, a Auditor sobre mercado de POS e similares no comércio, o CATIM- Pensar Industria. Participação no concurso de provas de aptidão profissional – PAPTICe ficando a PAP da escola em segundo lugar. Palestras de motivação com antigos alunos do curso.

A Diretora de Curso de Auxiliar de Saúde referiu que os alunos participam nas atividades da escola relacionadas com o Projeto Educação para a Saúde, como por exemplo, dia mundial da alimentação, Onda Rosa, Suporte Básico de Vida, entre outras. Também declarou que estes alunos no ano anterior participaram, em colaboração com a autarquia, numa atividade realizada na Quinta das Freiras sobre cuidados de saúde para a terceira idade e infância.

#### **9. Como analisam a colaboração com o mundo empresarial?**

Os alunos referiram que a Escola propõe as entidades de estágio atendendo ao perfil da empresa e dos alunos. Mas os alunos também podem propor o local onde pretendem realizar a FCT.

A aluna do curso Técnico de Turismo referiu que no congresso APTFeridas houve três alunos com propostas de trabalho.

#### **10. Como classifica a satisfação global com o funcionamento dos cursos EFP, o funcionamento dos estágios, a colocação e acompanhamento no mercado de trabalho, o AE e com a gestão do corpo docente e não docente.**

Numa escala de 0 a 5, onde 0 corresponde a nada satisfeito e 5 a muito satisfeito, a classificação atribuída pelo painel a todos os itens foi 4.

A este propósito os EE referiram que é um indicador muito positivo haver alunos fora da localidade à procura do curso.

Relativamente ao segundo item, estágios, os diretores de curso referiram que há empresas muito difíceis onde tem de ajustar a empresa ao perfil do aluno.

A diretora do curso de Auxiliar de Saúde referiu que o facto de os docentes que lecionam a componente técnica não terem formação adequada é uma dificuldade, acresce ainda o facto, destas disciplinas serem distribuídas a docentes que chegam de novo à Escola. A este propósito o professor Vítor Dias de Informática referiu que, apesar de tudo, o funcionamento dos cursos tem vindo a melhorar com a estabilidade do corpo docente.

Os diretores de curso referiram que têm o *email* dos alunos e fazem o acompanhamento do percurso dos alunos após a conclusão do curso. Para além disso a diretora dos cursos profissionais juntamente com o Adjunto da Direção, o professor Nuno Morujão, fazem o acompanhamento dos alunos do ensino regular e profissional através de um inquérito *online*.

### **11. Quais os 3 aspetos mais fortes e positivos**

Os alunos referiram: (i) Boa orientação e acompanhamento por parte dos professores; (ii) Excelente acompanhamento na FCT e (iii) Boa seleção dos locais de estágio.

O restante painel referiu: (i) Oferta de formação; (ii) Os alunos dos cursos profissionais para além da formação com dupla certificação, terminam o ensino secundário mais responsáveis, empreendedores e pró-ativos.

### **12. Quais os 3 aspetos a melhorar?**

O aluno do curso de automação e computadores referiu que melhorava o currículo de Matemática de modo a que esta o preparasse para realizar o exame nacional de matemática para poderem prosseguir estudos a nível superior.

Maior divulgação dos resultados do ensino profissional.

Maior promoção do EFP porque ainda existe o estigma de que este percurso formativo é de segunda escolha.

### **13. Porque recomendaria estes cursos de EFP e este AE?**

Os EE referiram que recomendariam estes cursos por terem duas saídas futuras, a inserção no mercado de trabalho ou prosseguir estudos no Ensino Superior. Acrescentaram ainda que os alunos, ao seguirem este percurso, fazem o que gostam numa área de que gostam.

### **14. Porque não recomendaria estes cursos de EFP e este AE?**

Não recomendaria a quem não achasse que esta não é a sua vocação.

Não recomendaria a alunos que seguem este percurso para fugir ao ensino regular.



## Pontos fortes

### Pontos fortes:

1. É conhecido o sistema de gestão de qualidade do AE para EFP por parte dos *stakeholders* Internos.
2. Os objetivos estratégicos do AE são conhecidos por parte dos *stakeholders* Internos e Autarquia que participaram na sua definição.
3. A oferta formativa do AE está adequada às necessidades do mercado de trabalho.
4. As entidades de estágio acompanham a EFP durante a FCT e indiretamente participam na formação dos alunos porque as necessidades de formação das várias entidades de estágio são incorporadas na formação dos futuros alunos.
5. Há uma preocupação, por parte da escola, em colocar os alunos a estagiar em empresas em que o perfil do aluno corresponda às necessidades da empresa. Esta estratégia potencia a contratação do aluno após a conclusão do curso. Os docentes referiram que os alunos que terminaram o curso há dois anos estão quase todos a trabalhar ou prosseguiram estudos no ensino superior, sendo estes uma minoria.
6. A monitorização antes, durante e após a conclusão dos cursos é feita por *email* que os DC têm dos alunos que terminam o curso. Para além disso, a coordenadora dos cursos profissionais juntamente com o Adjunto da Direção, o professor Nuno Morujão, fazem o acompanhamento dos alunos do ensino regular e profissional através de um inquérito *online*.
7. Existe uma boa colaboração com o mundo empresarial, existindo vários protocolos e contratos entre o agrupamento e as empresas, renovados anualmente. Muitas entidades de estágio trabalham com a escola há muitos anos. De salientar que os locais de FCT do curso de Turismo estão protocolados com continuidade desde 2008 sendo entidades de referência na área do Turismo (cinco estrelas no caso dos Hotéis).
8. As taxas de empregabilidade dos cursos são elevadas. No curso de Turismo, no ano letivo anterior 14 dos 18 alunos que concluíram o curso ficaram nos locais de estágio. Por último, constata-se que muitos alunos ficam a trabalhar nas empresas onde fizeram estágio o que reflete a qualidade das competências e da formação adquiridas.
9. A informação sobre a logística dos cursos profissionais é disponibilizada através do Diretor de Turma, Diretores de Curso, no site da Escola, por *email* e por telefone.
10. As professoras, Nazaré Alves e Maria José Costa, preparam os alunos para a realização de exames nacionais, a pedido destes, nas disciplinas de Economia e Geografia, respetivamente.
11. Os alunos de Turismo são frequentemente convidados a secretariar e apoiar a realização de congressos, encontros, eventos realizados na escola e fora dela, a solicitação das mais variadas entidades a referir DGEST, Autarquia, Hotéis de cinco estrelas e empresas de animação e organização de eventos. Sempre que a escola é



contactada para colaborar com Entidades externas não perde a oportunidade de colocar os seus alunos em contextos reais de trabalho.

12. Todos os anos os alunos dos cursos profissionais têm participado na Qualifica em parceria com a Autarquia.
13. O Diretor do curso de Eletrónica Automação e Computadores, referiu que é prática da Escola organizar encontros com especialistas na área para dar a conhecer aos alunos as potencialidades da formação desta área.
14. Os alunos destacaram a saída e a boa preparação para a integração no mercado de trabalho. Salientaram a diversidade de conteúdos e de competências adquiridas ao longo do curso, que os deixam em clara vantagem relativamente aos do ensino regular que pretendam prosseguir os estudos. Acrescentaram ainda que este percurso lhes permite terminar o ensino secundário com uma formação de dupla certificação, sem estarem sujeitos à realização de exames nacionais e permite ainda prosseguir estudos para o ensino superior.
15. Os alunos destacaram como pontos positivos a boa orientação e acompanhamento por parte dos professores que durante a formação na escola quer na FCT. Assinalaram ainda como um ponto forte a boa seleção dos locais de estágio.
16. O painel dos *stakeholders* internos referiram como pontos fortes a oferta da formação profissional e que os alunos dos cursos profissionais, para além, da formação com dupla certificação, terminam o ensino secundário mais responsáveis, empreendedores e pró-ativos.

---

## Aspetos a melhorar:

### Aspetos a melhorar:

1. Divulgar juntos das stakeholders externos as premissas do modelo de gestão de qualidade.
  2. Melhorar a cooperação com os parceiros empresariais que permita uma formação mais próxima dos perfis solicitados pelas empresas.
  3. Promover a EFP através de ações de divulgação porque ainda existe a percepção de que este percurso formativo é de segunda escolha.
  4. Melhorar a divulgação / publicitação dos dados relativos à EFP quanto a taxas de conclusão, taxas de empregabilidade junto dos *stakeholders* externos facilitando a identificação de pontos a melhorar e integrarem o plano de melhoria da gestão da qualidade.
  5. Aumentar o envolvimento dos *stakeholders* externos na melhoria contínua da EFP através da identificação de necessidades e sobre a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho fornecendo um feedback sistemático à Escola de modo a que o grau de satisfação dos empregadores aumente e como consequência melhorar a qualidade dos cursos.
  6. Facultar aos docentes formação específica no curso Técnico Auxiliar de Saúde, sempre que possível, no âmbito das disciplinas da componente tecnológica, em ações de curta duração com enfermeiros do centro de saúde.
  7. Facultar aulas de Preparação para Exame Nacional (PEN) a diferentes disciplinas para os alunos que optem pelo prosseguimento de estudos no ensino superior.
-

