

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO INTERCALAR

RESULTADOS 2º PERÍODO - ANO LETIVO 2019-2020

8 DE ABRIL DE 2020

EQUIPA DE MONITORIZAÇÃO DA QUALIDADE

Modelo 300DQ.01

Índice

Nota Introdutória	3
1. Objetivos da autoavaliação	4
2. Equipa de avaliação e metodologia de trabalho	5
3. Indicadores e instrumentos de avaliação	6
4. Resultados do 2º Período	7
4.1. Planeamento da Formação	7
4.1.1. Plano Anual de Atividades	7
4.2. Desenvolvimento do Plano de Formação	7
4.2.1. Abandono escolar	7
4.2.2. Conclusão da PAP	8
4.2.3. Domínios de Articulação Curricular	8
4.2.4. Acompanhamento SPO	9
4.2.5. Envolvimento de Encarregados de Educação	9
4.3. Formação em Contexto de Trabalho e Empregabilidade	10
4.3.1. Satisfação dos empregadores	10
4.4. Gestão Administrativa e Financeira	10
4.4.1. Satisfação com os serviços administrativos	10
4.4.2. Qualidade do atendimento	11
4.5. Gestão de Recursos	11
4.5.1. Satisfação colaboradores/as	11
4.5.2. Recursos humanos que preenchem inquéritos de satisfação	12
5. Conclusões e recomendações de melhoria	12

Nota Introdutória

O presente relatório de avaliação intercalar assume-se como um instrumento ao serviço da melhoria contínua, no âmbito do Sistema de Garantia da Qualidade da Escola Profissional de Cortegaça.

O relatório resulta da monitorização de resultados que acompanha todo o ano letivo, com o objetivo de ir verificando o alcance, ou os desvios face ao programado. Tem por base os indicadores e metas definidos quer nos processos de operacionalização, quer no Projeto Educativo/Documento Base.

A deteção de desvios origina a recomendação de ações corretivas ou de melhoria que contribuam para a prossecução das metas delineadas.

A elaboração deste relatório é da responsabilidade da Equipa de Monitorização da Qualidade.

1. Objetivos da autoavaliação

A autoavaliação é um processo contínuo que tem como principal finalidade analisar as áreas de sucesso e de melhoria dentro da organização escolar. Dela fazem parte vários atores que desempenham funções diversas, mas cujo papel é fundamental para auxiliar a Escola a atingir as suas metas e, conseqüentemente, a prestar um serviço educativo com qualidade reconhecida.

A autoavaliação assenta nos seguintes princípios e objetivos:

- Promover a qualidade do ensino e das aprendizagens dos alunos e alunas;
- Aferir o sucesso educativo segundo uma política de qualidade, exigência e responsabilidade;
- Identificar os pontos fortes dando-lhes destaque dentro e fora da organização;
- Identificar as áreas de melhoria de intervenção prioritária, com vista ao alcance das metas traçadas;
- Potenciar a melhoria do planeamento de ações e da gestão escolar;
- Promover uma cultura de melhoria contínua;
- Dar visibilidade à qualidade do trabalho desenvolvido na Escola, através da publicação dos resultados alcançados;
- Produzir informação que suporte a tomada de decisão por parte das estruturas de gestão da Escola.

2. Equipa de avaliação e metodologia de trabalho

A avaliação está inevitavelmente ligada à qualidade, pelo que a equipa de avaliação coincide com a Equipa de Monitorização da Qualidade. A avaliação é, por isso, mais uma das suas competências.

A metodologia de trabalho assentou nas seguintes ações:

- Aplicação de questionários;
- Análise documental;
- Análise de informação estatística;
- Observação direta de práticas letivas e não letivas;
- Promoção e participação em reuniões;
- Estabelecimento de contactos com as partes interessadas;
- Consulta do Portal Escolar;
- Criação de instrumentos de monitorização;
- Elaboração de relatórios.

3. Indicadores e instrumentos de avaliação

O processo de autoavaliação da Escola Profissional de Cortegaça assenta na avaliação dos indicadores e metas definidos quer no Projeto Educativo/Documento Base, quer nos processos de operacionalização que foram criados de modo a tornar a gestão da Escola mais eficiente.

A avaliação é apoiada por um instrumento de monitorização fundamental (Monitorização de Processos- Controlo de Indicadores), que congrega todos os indicadores definidos pela Escola. Nesta ferramenta são lançados os dados recolhidos de acordo com uma calendarização previamente estabelecida e plasmada num outro documento de apoio à gestão intitulado Planeamento Interno de Acompanhamento- EQAVET.

No presente relatório apresentam-se os resultados obtidos em relação aos seguintes indicadores:

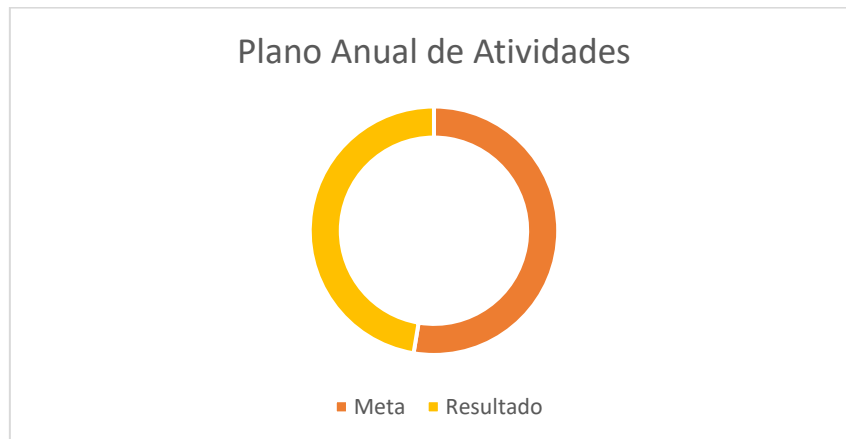
- Grau de cumprimento do Plano Anual de Atividades;
- Taxa de abandono escolar;
- Taxa conclusão da PAP;
- Taxa de docentes que participam em pelo menos 1 DAC;
- Taxa de alunos/as dos CEF acompanhados pelos SPO;
- Taxa de participação nas reuniões de avaliação pelos E.E.;
- Grau de satisfação com os serviços administrativos;
- Qualidade do atendimento;
- Grau de satisfação dos/as colaboradores/as;
- Taxa de Recursos Humanos que preenchem inquéritos de satisfação.

4. Resultados do 2º Período

4.1. Planeamento da Formação

4.1.1. Plano Anual de Atividades

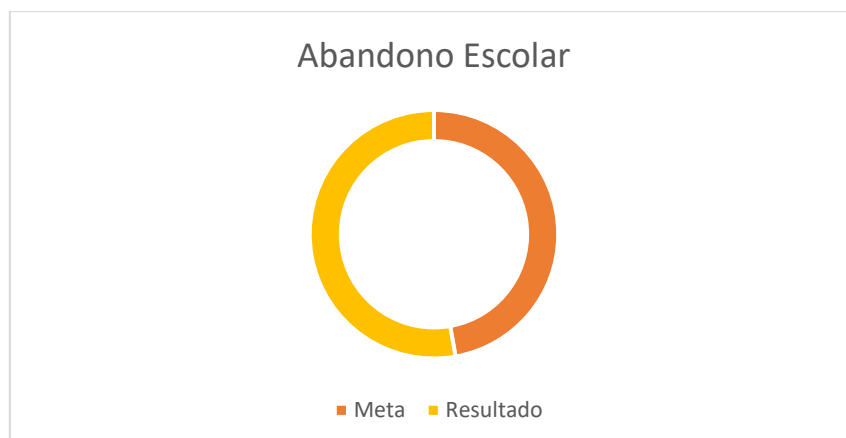
Indicador	Meta	Resultado
Grau de cumprimento do Plano Anual de Atividades	90%	81%



4.2. Desenvolvimento do Plano de Formação

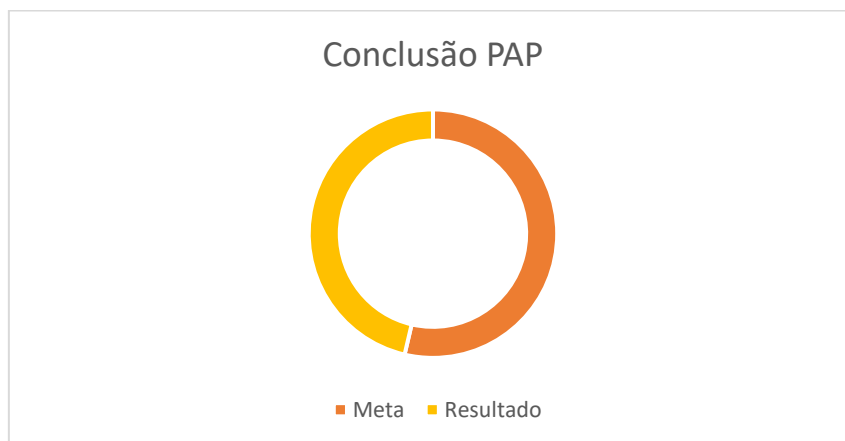
4.2.1. Abandono escolar

Indicador	Meta	Resultado
Taxa de abandono escolar	17%	19%



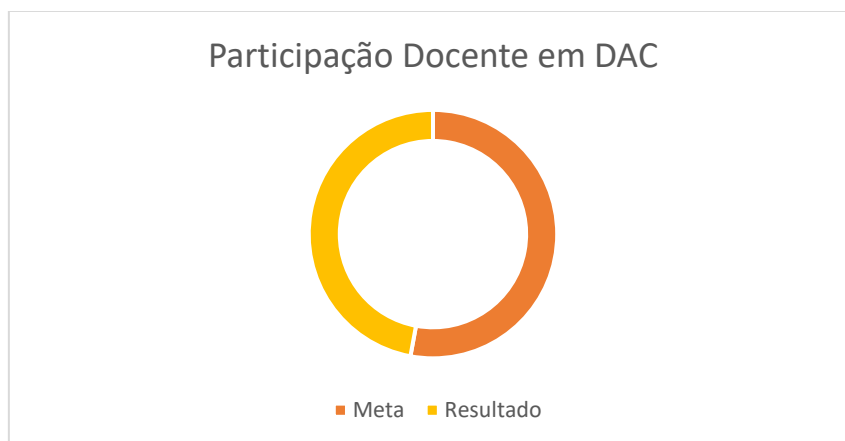
4.2.2. Conclusão da PAP

Indicador	Meta	Resultado
Taxa de conclusão da PAP	95%	82%



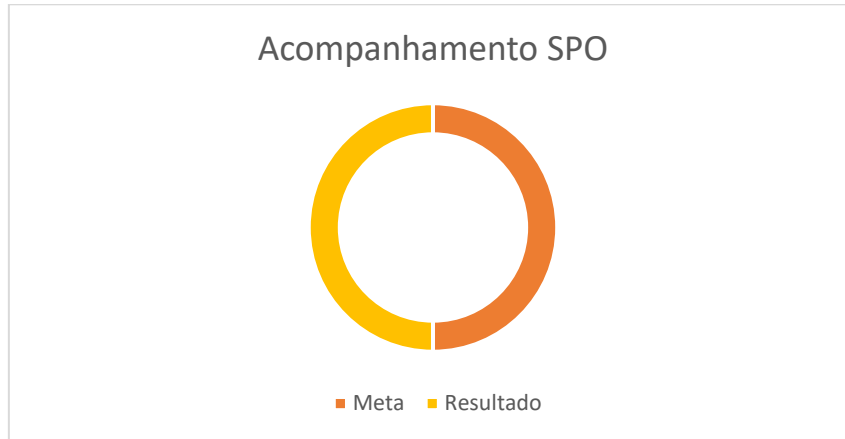
4.2.3. Domínios de Articulação Curricular

Indicador	Meta	Resultado
Taxa de docentes que participam em pelo menos 1 DAC	100%	89%



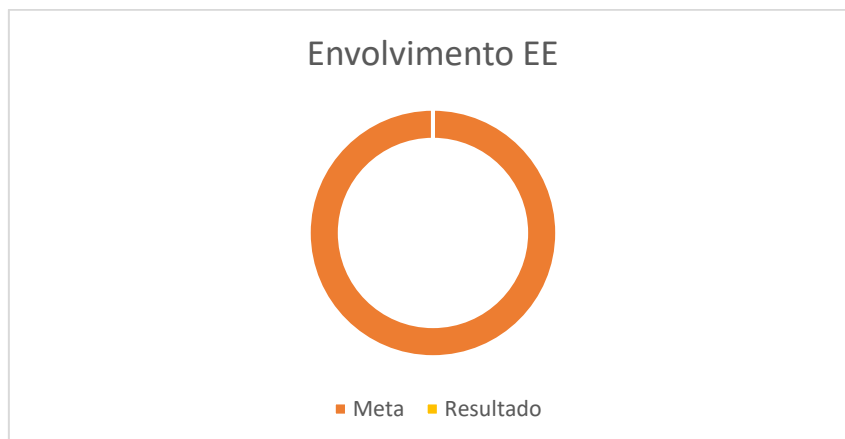
4.2.4. Acompanhamento SPO

Indicador	Meta	Resultado
Taxa de alunos/as dos CEF acompanhados pelos SPO	100%	100%



4.2.5. Envolvimento de Encarregados de Educação

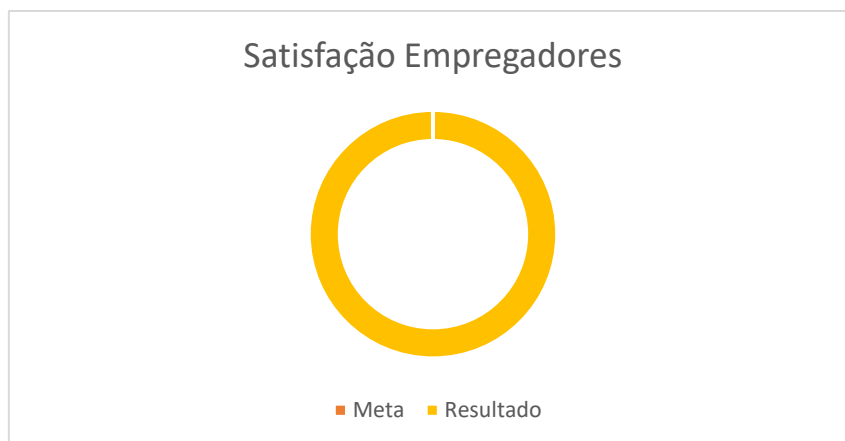
Indicador	Meta	Resultado
Taxa de participação nas reuniões de avaliação pelos E.E.	55%	0%



4.3. Formação em Contexto de Trabalho e Empregabilidade

4.3.1. Satisfação dos empregadores

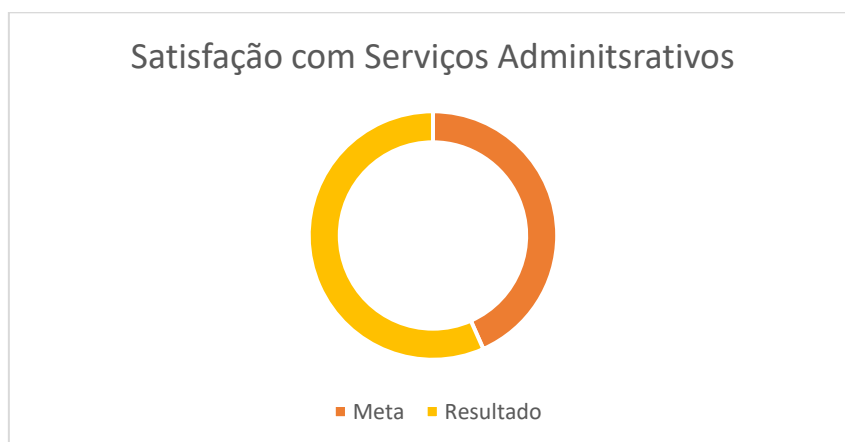
Indicador	Meta	Resultado
Satisfação dos empregadores	Sem valor de referência	100%



4.4. Gestão Administrativa e Financeira

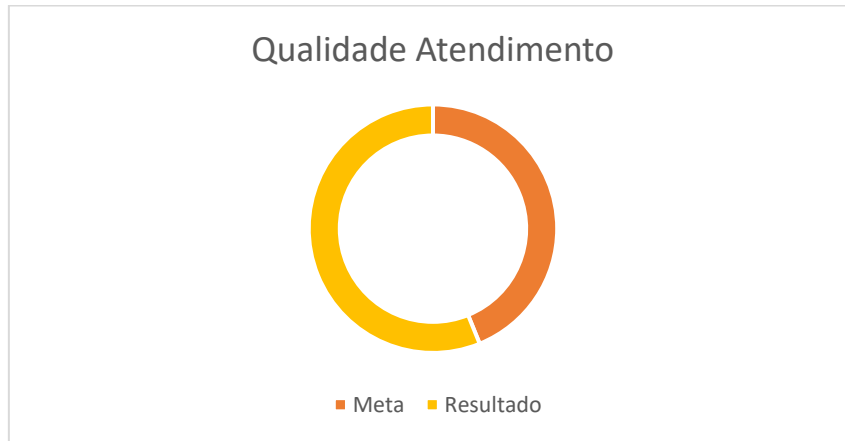
4.4.1. Satisfação com os serviços administrativos

Indicador	Meta	Resultado
Grau de satisfação com os serviços administrativos	75%	98%



4.4.2. Qualidade do atendimento

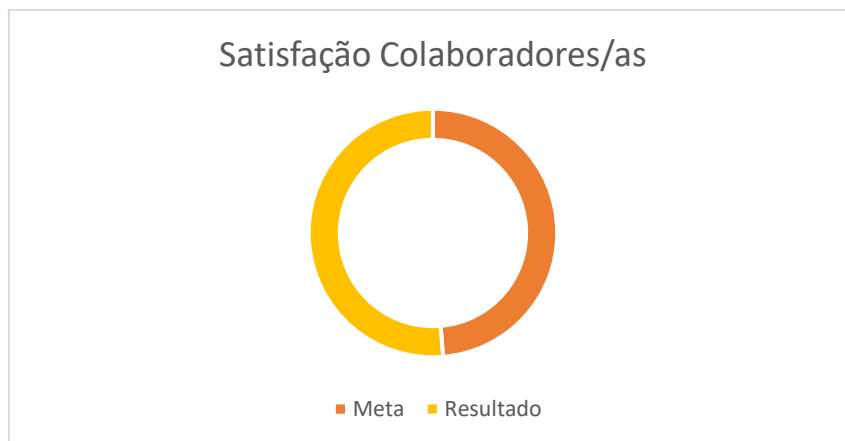
Indicador	Meta	Resultado
Qualidade do atendimento	75%	96%



4.5. Gestão de Recursos

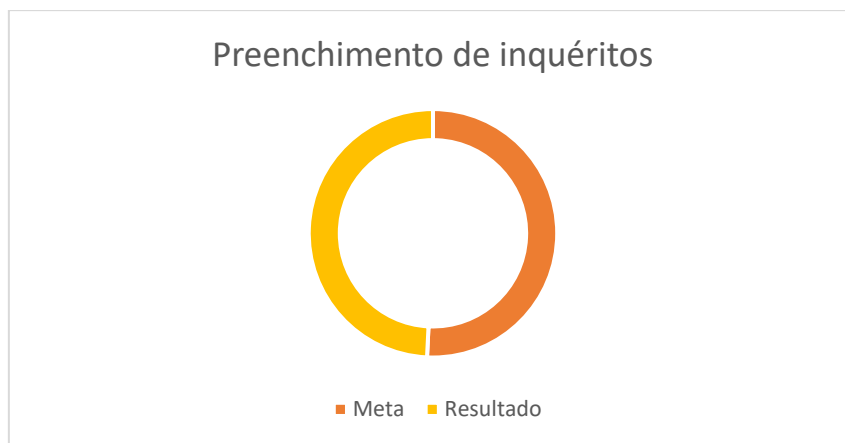
4.5.1. Satisfação colaboradores/as

Indicador	Meta	Resultado
Grau de satisfação dos/as colaboradores/as	75%	79%



4.5.2. Recursos humanos que preenchem inquéritos de satisfação

Indicador	Meta	Resultado
Taxa de Recursos Humanos que preenchem inquéritos de satisfação	100%	97%



5. Conclusões e recomendações de melhoria

Indicador	Conclusões	Recomendações de Melhoria
Grau de cumprimento do Plano Anual de Atividades	Analisando as atividades previstas no PAA para os 1º e 2º períodos a meta ficou aquém do esperado. No entanto, justifica-se o desvio, na medida em que foi causado pela situação de pandemia, a qual forçou o encerramento das atividades letivas presenciais e, conseqüentemente, o cancelamento de todas as atividades do PAA não realizadas.	No próximo ano letivo, as atividades não realizadas devem integrar o PAA.
Taxa de abandono escolar	Esta taxa resulta do apuramento do 1º e 2º períodos e apresenta um desvio em relação à meta. Há um agravamento das situações de abandono escolar, as quais parecem ter sido acentuadas pela suspensão das atividades letivas presenciais.	Acompanhar o impacto da evolução pandémica na taxa de abandono escolar. Manter em funcionamento o apoio prestado pelos SPO. Disponibilizar equipamentos a alunos sem meios de acesso à

		<p>modalidade de Ensino à Distância.</p> <p>Ativar mecanismos de acompanhamento local junto das famílias mais carenciadas (exemplo: Juntas de Freguesia, Centros Comunitários)</p> <p>Manter contactos online com CPCJ para acompanhamento dos casos com processo aberto.</p>
Taxa conclusão da PAP	<p>Esta é uma taxa preliminar, visto que as PAP só são entregues em março e defendidas em julho.</p> <p>Prevê-se que a meta venha a ser atingida.</p>	
Taxa de docentes que participam em pelo menos 1 DAC	<p>Os resultados alcançados refletem os dados do 1º e 2º períodos.</p> <p>Conclui-se que o resultado está dentro do espectável para o segundo período, uma vez que apenas 11% dos docentes ainda não esteve envolvido num DAC.</p> <p>Todavia, a situação de pandemia veio inviabilizar a concretização da planificação inicial e no terceiro período a implementação de DAC será fortemente condicionada pela modalidade de Ensino à Distância.</p>	<p>Sugere-se que os docentes implementem no 3º período os DAC possíveis, de modo a dar continuidade à planificação destas atividades.</p> <p>Antecipando a evolução da pandemia, propõe-se que no próximo ano letivo se considerem outros formatos de trabalho colaborativo à distância, de modo que a implementação dos DAC não seja condicionada pelo Ensino à Distância.</p>
Taxa de alunos/as dos CEF acompanhados pelos SPO	A meta foi alcançada.	<p>Os SPO devem manter o atendimento a alunos e alunas na modalidade online.</p> <p>Deve ser reforçado o apoio junto das famílias mais carenciadas, para que o impacto do Ensino à Distância seja reduzido.</p>
Taxa de participação nas reuniões de avaliação pelos E.E.	<p>Os resultados alcançados apresentam um desvio significativo em relação à meta, visto que as reuniões do 2º período com os/as EE foram canceladas devido à situação de pandemia e à imposição de cerca sanitária no concelho de Ovar.</p>	<p>Acompanhar a evolução da pandemia e, se no 3º período houver condições, retomar as reuniões presenciais com os EE na escola.</p>
Satisfação dos empregadores	Atendendo a que não havia meta de referência e os dados recolhidos	Continuar a sensibilizar os empregadores para a necessidade de colaboração

	são escassos, considera-se esta uma área de melhoria.	na resposta a inquéritos da Escola.
Grau de satisfação com os serviços administrativos	Meta atingida e superada.	
Qualidade do atendimento	Meta atingida e superada.	
Grau de satisfação dos/as colaboradores/as	Meta atingida e superada.	
Taxa de Recursos Humanos que preenchem inquéritos de satisfação.	Regista-se um ligeiro desvio em relação à meta estabelecida, pelo que devem ser criados mecanismos para controlo de número de respostas recebidas.	Solicitar que após preenchimento dos inquéritos de satisfação, os recursos humanos informem os Serviços Administrativos, para que estes possam intervir junto dos recursos humanos que não prestem essa informação.