



Agrupamento de
Escolas de Parede

DOCUMENTO BASE

Atualizado julho 2025

Nome da entidade formadora

Agrupamento de Escolas de Parede

Morada

Av. Cmdt. Gilberto Duarte e Duarte, n.º 470, 2779-513 Parede

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Rita Zuzarte, Diretora do Agrupamento de Escolas de Parede

Email rita.zuzarte@aeparede.edu.pt | **Telefone** +351 21 4548450

Índice

1. Apresentação da instituição	4
1.1 História (Natureza da instituição e seu contexto)	4
1.2 Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição	5
1.3 Estrutura orgânica da instituição e cargos associados	6
1.4 Competências da equipa EQAVET	8
1.5 Identificação da oferta formativa de nível 4	9
2. Diagnóstico para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e opções a tomar	10
3. Stakeholders	10
4. Indicadores	11
4.1 Definição dos objetivos, metas, estratégia de monitorização e de recolha de dados	11
4.2 Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar	12
4.3 Metodologia de análise de dados, práticas de gestão para alcançar as metas definidas e metodologia de disponibilização de informação	13

1. Apresentação da instituição

1.1 História (Natureza da instituição e seu contexto)

O Agrupamento de Escolas de Parede (AEP), criado em 2 de julho de 2012, situa-se no concelho de Cascais, na União de Freguesias Carcavelos e Parede, num contexto de heterogeneidade social e económica e, cada vez mais, cultural.

Engloba cinco estabelecimentos de educação e ensino: três jardins de infância (Jardim de Infância Almirante Nunes da Matta; Jardim de Infância de Murtal, integrado na Escola Básica de Murtal; Jardim de Infância integrado na escola Básica de Santo António), três escolas básicas do 1.º ciclo (Escola Básica EB1 Afonso do Paço, Escola Básica de Santo António e Escola Básica de Murtal) uma escola básica do 2.º e 3.º ciclos (Escola Básica Santo António) e a sede do Agrupamento, com ensino básico do 3º Ciclo e ensino secundário, Escola Básica e Secundária Fernando Lopes Graça.

Proporciona formação e aprendizagens diversificadas desde o ensino pré-escolar ao 12º ano:

- O ensino pré-escolar
- O ensino regular básico
- O ensino regular secundário com os seguintes cursos: ciências e tecnologias, ciências socioeconómicas; línguas e humanidades e de artes visuais
- O ensino profissional com os seguintes cursos: técnico de gestão e programação de sistemas informáticos; técnico de informática - sistemas; técnico de desenho gráfico; técnico de design de comunicação gráfica; intérprete de dança contemporânea e técnico auxiliar de saúde.

A integração dos jovens na sociedade atual exige a aquisição e desenvolvimento de competências em diferentes domínios do saber para que possam dar uma resposta adequada a novas situações. Neste contexto, o AEP promove o desenvolvimento integral dos alunos recorrendo a experiências pedagógicas diversificadas e valências de outros parceiros para, em parceria, ser possível diversificar e ampliar as aprendizagens (escola tempo inteiro/ensino articulado (música e dança) /projetos diversos).

O modelo escolar em que currículo se voltava exclusivamente para a transmissão de conhecimentos (centrado no professor) sofreu profundas alterações dando lugar a uma nova abordagem do currículo que, sem menosprezar a aquisição desses conhecimentos, valoriza outros domínios, nomeadamente o desenvolvimento de competências diversas como o pensamento crítico, a resolução de problemas, o “aprender a aprender”, a autonomia, o “espírito” de equipa, bem como um conjunto de valores preconizados no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Neste novo paradigma da escola do século XXI o AEP:

- Valoriza a responsabilidade, disciplina e participação.
- Considera a língua portuguesa como uma das prioridades na formação pessoal dos alunos, meio privilegiado de expressão de uma identidade cultural, a preservar nas suas múltiplas manifestações.
- Adota as tecnologias de informação ao serviço do ensino-aprendizagem.
- Valoriza a dimensão do contacto entre culturas, a troca de experiências e o enriquecimento mútuo.
- Defende a globalidade da formação do indivíduo e, simultaneamente, preconiza a complementaridade dos agentes educativos – família, comunidade educativa, meio social, na partilha e defesa dos princípios e valores que regem a educação, como alicerces da realização pessoal, afetiva e académica.

1.2 Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição

Missão

- Prestar à comunidade um serviço educativo de qualidade com vista à formação integral da criança e do jovem
- Ensinar conteúdos de forma rigorosa
- Cumprir orientações do ME
- Contribuir para a formação de cidadãos responsáveis e críticos, capazes de atuação ativa
- Incentivar o interesse/gosto pelas manifestações culturais e pelos valores democráticos
- Promover o sucesso educativo dos alunos
- Preparar os alunos para a vida ativa e para a sua participação na comunidade
- Contribuir para uma educação de qualidade em Cascais capaz de captar, fixar e ampliar valores, competências, criatividade e inovação, promovendo um território educador que fomenta a participação e a partilha de responsabilidades, em estreita articulação com o preconizado no Plano Estratégico Educativo Municipal - PEEM)

Visão

A nossa visão é constituirmo-nos como um Agrupamento de referência que:

- Preconiza uma atuação responsável e rigorosa de todos os membros da comunidade educativa
- Promove o sucesso escolar, a inclusão, a sequencialidade, a diversificação de percurso os formativos, a articulação com o mercado de trabalho, as parcerias, a qualidade da aprendizagem, o sucesso educativo e a melhoria da prestação do serviço educativo
- Promove a atuação articulada de todos os seus elementos no que diz respeito a valores transversais

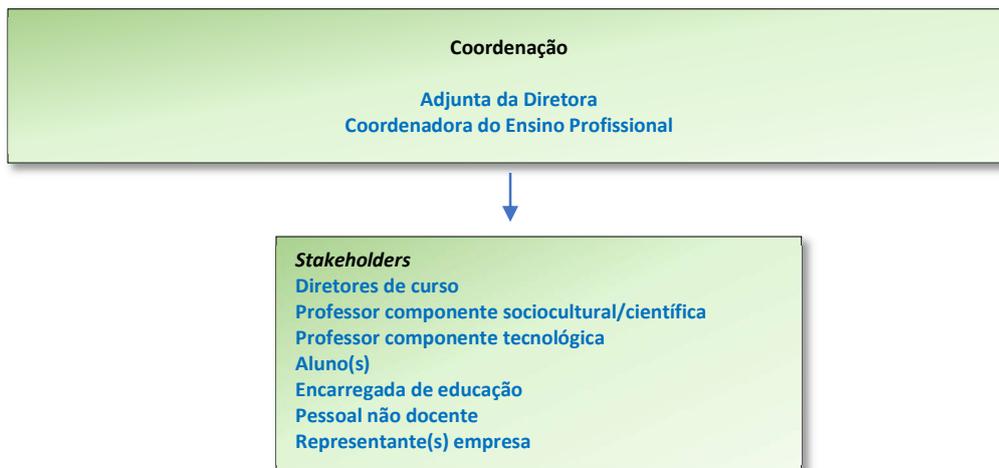
- Aposta na oferta de respostas educativas de qualidade numa perspetiva da formação integral dos alunos e tendo em conta o desenvolvimento local

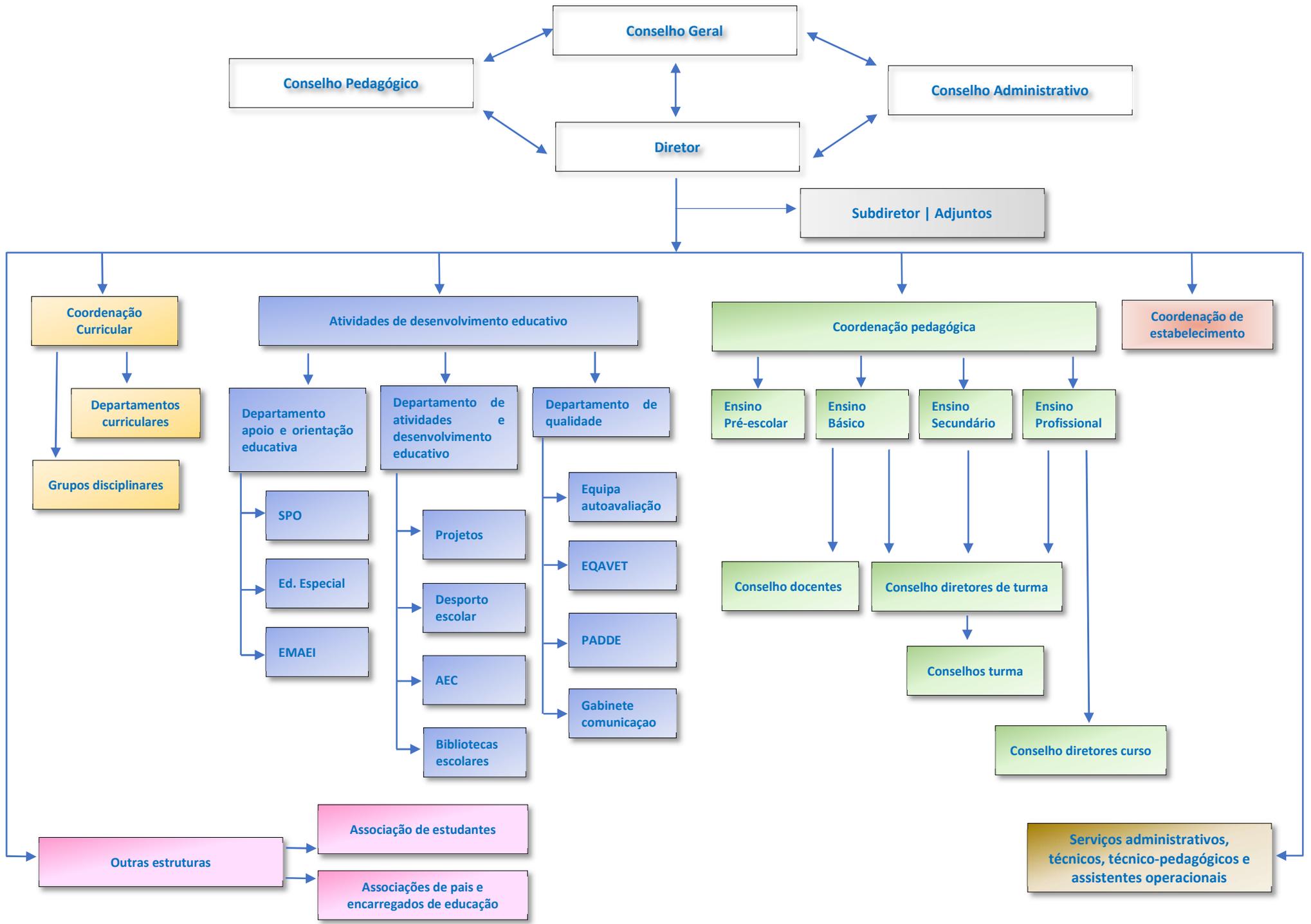
Objetivos estratégicos (OE)

- OE1 – FORTALECER A CULTURA DE AGRUPAMENTO
- OE2 – CRIAR UMA OFERTA EDUCATIVA DE REFERÊNCIA
- OE3 – AUMENTAR O SUCESSO EDUCATIVO E A EXCELÊNCIA DOS RESULTADOS
- OE4 – PROMOVER A FORMAÇÃO INTEGRAL DO ALUNO
- OE5 – CONSOLIDAR O AGRUPAMENTO COMO PARTE INTEGRANTE DE UMA REDE DE DESENVOLVIMENTO LOCAL

1.3 Estrutura orgânica da instituição e cargos associados

Organograma da Equipa EQAVET





1.4 Competências da equipa EQAVET

Coordenador EQAVET

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

Equipa EQAVET

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

1.5 Identificação da oferta formativa de nível 4

Tipologia: Cursos Profissionais

Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo)													
	18/19		19/20		20/21		21/22		22/23		23/24		24/25	
	N.ºT	N.ºA	N.ºT	N.ºA	N.ºT	N.ºA	N.ºT	N.ºA	N.ºT	N.ºA	N.ºT	N.ºA	N.ºT	N.ºA
Intérprete de dança contemporânea	-	-	1	8	1	7	2	14	2	13	3	16	2	9
Técnico auxiliar de saúde	2	28	2	26	3	34	3	37	2	22	3	16	2	9
Técnico de desenho gráfico	1	26	2	42	2	32	1	13	--	--	--	--	--	--
Técnico de design gráfico	2	31	1	14	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Técnico de design de comunicação gráfica	--	--	--	--	1	14	2	34	3	43	3	48	3	40
Técnico de gestão e programação de sistemas informáticos	4	65	3	65	3	73	2	39	1	18	--	--	--	--
Técnico de informática-sistemas	--	--	--	--	--	--	1	19	2	40	3	55	3	61

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

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

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

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

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

3. Stakeholders

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

Externos:

Autarquia

Entidades empregadoras

Formação em contexto de trabalho (FCT)

Encarregados de Educação

Internos:

Alunos

Pessoal docente e técnicos especializados

Pessoal não docente

4. Indicadores

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

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

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

Indicadores EQAVET

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

Indicadores alerta

- Matrículas
- Módulos concluídos
- Avaliação componente pedagógica pelos alunos
- Avaliação satisfação alunos
- Avaliação satisfação docentes
- Avaliação satisfação não-docentes
- Avaliação satisfação encarregados de educação

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

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

Critérios de qualidade	Descritores
<p>Fase Planeamento O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP. - São fixados e supervisionados, metas/objetivos explícitos. - É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas. - As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas. - O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade. - Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP. - As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais. - Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente.
<p>Fase Implementação Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno, tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação. - São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas. - O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores. - O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria.
<p>Fase Avaliação As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais ou por iniciativa dos prestadores de EFP. - A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal. - A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo. - São implementados sistemas de alerta rápido.
<p>Fase Revisão Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações. - É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão. - Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização. - Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados

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

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

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

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

Os dados recolhidos, de acordo com a sua natureza, são avaliados semestralmente, anualmente ou após um ciclo de formação (3 anos). Esta avaliação decorre nas reuniões de início do ano letivo (conselho pedagógico, departamento curriculares, pessoal não docente, delegados de turma, associação de pais e encarregados de educação, conselho geral, conselhos de turma, conselho de diretores de curso, equipa EQAVET).

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

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

As conclusões da avaliação de indicadores, serão divulgadas semestralmente, sempre que aplicável, no final do ano letivo e no final do ciclo, nos canais de comunicação internos e externos (Página da Escola).