

DOCUMENTO BASE

**Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister,
Alcobaça**

**Rua Costa Veiga
2461-505 Alcobaça
Tel: 262 596 844 / Fax: 262 596 734**

**Ana Paula Malojo
Diretora
Tel: 262 596 844 / Fax: 262 596 734**

Índice

Lista de siglas.....	4
Enquadramento.....	5
PARTE I – A escola/agrupamento e opções a tomar no processo de alinhamento	7
1.1 - Natureza da instituição e seu contexto:.....	7
1.1.1 – História da Instituição	7
1.1.2- Contextualização geográfica e económica	8
1.1.3 - Recursos humanos:	9
1.2 - Missão, visão e objetivos estratégicos da Instituição	9
1.2.1 - Princípios orientadores da Instituição	9
1.2.2 – Missão e Visão da Instituição	10
1.2.3 – Objetivos Estratégicos da Instituição.....	11
1.3 - Estrutura orgânica da Instituição e cargos associados.....	12
1.4 - <i>Stakeholders</i> relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP (Quadro dos <i>Stakeholders</i>).....	14
1.5 - Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores (tipologia do curso, designação do curso, n.º total de turmas/grupos de formação e respetivo n.º de alunos/formandos em cada ano letivo)	16
1.6 - Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET (Análise detalhada dos resultados do ciclo formativo 2014-2017 e análise SWOT)	17
1.7 - Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição (explicar em termos teóricos as fases do ciclo da qualidade e brevemente a prática de cada uma das fases do ciclo de qualidade)	22
PARTE II – O sistema de garantia da qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento (esta segunda parte serve para explicar o plano de ação detalhadamente)	25
2.1 - Explicitação das metodologias para a participação dos <i>stakeholders</i> da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP (nível de intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional)	25
2.2 - Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição	29
2.3 - Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP (Indicadores EQAVET, outros em uso, a criar e/ou ajustar).....	31
2.4 - Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP.....	32
2.5 - Explicitação das metodologias de recolha de dados e de <i>feedback</i> (fontes, processos de recolha e de registo) relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP.....	37
2.6 - Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP (mecanismos de alerta precoce, monitorizações intercalares dos objetivos traçados)	37

2.7 - Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP..... 39

2.8- Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação 40

Lista de siglas

- AARA** – Associação de Agricultores da Região de Alcobça
- ACSIA** – Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobça
- ANQEP** – Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional
- APFRA** – Associação de Produtores Florestais da Região de Alcobça
- BVA** – Bombeiros Voluntários de Alcobça
- CAA** – Cooperativa Agrícola de Alcobça
- CAJ** – Centro de Atendimento aos Jovens
- CPCJ** – Comissão de Acompanhamento de Crianças e Jovens
- DT** – Diretores de Turma
- DRAPLVT** – Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo
- EDAP** – Equipa de Divulgação, Atividades e Projetos
- EE** – Encarregados de Educação
- EFP** – Ensino e Formação Profissional
- EPADRC** – Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister
- EMAEI** - Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
- Equipa CAA** – Equipa do Centro de Apoio à Aprendizagem
- ESAS** – Escola Superior Agrária de Santarém
- FCT** – Formação em Contexto de Trabalho
- GEFE** – Gabinete de Empreendedorismo, Formação e Empregabilidade
- IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional
- INIAV** – Instituto Nacional de Investigação e Agrária e Veterinária
- IPL** – Instituto Politécnico de Leiria
- ME** – Ministério da Educação
- OesteCIM** – Comunidade Intermunicipal do Oeste
- PAA** – Plano Anual de Atividades
- PAP** – Provas de Aptidão Profissional
- PCA** – Proteção Civil de Alcobça
- PSP** – Polícia de Segurança Pública
- UC** – Universidade de Coimbra
- UCC** – Unidade de Cuidados à Comunidade

Enquadramento

A Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobça (EPADRC) inicia pela primeira vez, o caminho num modelo de gestão da qualidade certificado, no caso um modelo específico para o Ensino e Formação Profissional, denominado EQAVET. No âmbito deste modelo foi solicitado um documento inicial de compromisso, o Documento Base. Este documento pretende ser, antes de mais, um instrumento interno que promova a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional que oferecemos.

Este documento base foi elaborado com suporte nos pressupostos inerentes ao sistema de certificação da qualidade na educação e formação alinhado com o Quadro EQAVET. Pretende ser um documento dinâmico, aberto e partilhado, cujos princípios orientadores têm como objetivo primordial permitir uma melhoria e reflexão constantes e participadas, partindo de um mapeamento da sua situação atual.

Da visão global que orientou o Projeto educativo da EPADRC decorrem prioridades que, determinando a organização das aprendizagens dos alunos, orientam as escolhas de métodos e estratégias de ensino e avaliação, marcando as opções relativas à organização da escola e das aulas e à sua avaliação interna. Deste modo, tem vindo a EPADRC aprofundar o seu compromisso com o dever de prestação de um serviço público de qualidade, que permita dotar os alunos de conhecimentos e atitudes significativos para o exercício de uma cidadania ativa e global, democrática, heterogénea, multicultural e socialmente relevante.

No que ao compromisso com a qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional (EFP) diz respeito, pretende a EPADRC aprofundar a sua ação ao nível da organização pedagógica e curricular, da autoavaliação e avaliação interna, e dos dispositivos que se revelem estratégicos para, de um modo específico, promover o alinhamento com os critérios de qualidade EQAVET em linha com o Quadro de Referência Europeu da Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional. Neste alinhamento enquadra-se a implementação de procedimentos, instrumentos e princípios que melhor promovam a qualidade de competências e qualificações da EFP para aqueles que, interna e externamente, configuram a comunidade educativa, no quadro dos desafios da globalização económica, tecnológica e sociocultural.

De acordo com o exposto, o Documento Base que se apresenta integra a visão estratégica da Escola e o seu compromisso com a qualidade da oferta EFP, bem como a caracterização do sistema de garantia da qualidade que resulta do alinhamento com o Quadro EQAVET.

Assim, o Documento Base está organizado em duas partes que, de forma articulada, fundamentam o modelo adotado: a primeira parte refere-se à apresentação da escola enquanto instituição de ensino da rede pública do Ministério da Educação (ME) vocacionado para a EFP que presta serviço público de educação e integra a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações – elemento interativo da rede de agentes de desenvolvimento educativo e socioeconómico, evidenciando os aspetos gerais da caracterização da instituição no contexto regional; a identificação

e envolvimento dos *stakeholders*, nomeadamente a atribuição de responsabilidades, nas fases do Sistemas de Garantia da Qualidade através dos indicadores selecionados pela ANQEP para esta fase de implementação, e ainda o modo como cada fase do ciclo de qualidade se processa. A segunda parte, descreve o sistema de avaliação e de garantia da qualidade implementado na EPADRC, em consonância com o quadro EQAVET, através do Plano de Ação elaborado tendo como ponto de partida a situação da EPADRC face aos resultados dos indicadores de referência observados no ciclo de formação 2014-2017, e perspetivados para os próximos três anos letivos, 2019-2022, de acordo com cada fase do ciclo de qualidade os resultados são utilizados e publicitados.

PARTE I – A escola/agrupamento e opções a tomar no processo de alinhamento

1.1 - Natureza da instituição e seu contexto:

1.1.1 – História da Instituição

Foi em Alcobaça, no Mosteiro de Santa Maria, que aconteceu a primeira aula pública em 11 de janeiro de 1269. Foi também em Alcobaça que foi criada a primeira Escola Agrícola Feminina do país em 1918. Entre 1910 e 1918, a vontade e determinação de Manuel Vieira Natividade, juntamente com Ana de Castro Osório e José Joaquim dos Santos, conduziram à criação, em 1918, da Escola Agrícola Feminina Vieira Natividade. O Decreto que a instituiu é de 18 de abril de 1918 (Decreto nº 4105).

O ensino agrícola em Alcobaça remonta, assim, ao início do século XX. Em 1933, face à pouca frequência da escola dá-se a extinção da Escola Agrícola Feminina Vieira Natividade.

Em 1947, recomeça o ensino agrícola com cursos de Pomicultura. Sediado na antiga escola, doravante chamada “Escola Prática de Agricultura Vieira Natividade”, o curso destinava-se a trabalhadores rurais. Entretanto, começa a desenhar-se um movimento de apoio à construção de uma Escola Técnica Comercial e Industrial em Alcobaça. Estes esforços viriam a ser coroados de êxito, oito anos depois, com a transformação da Escola Prática Agrícola em Escola Técnica de Alcobaça (ETA), em junho de 1955. Segundo a brochura do Ministério das Obras Públicas (Junta das Construções para o Ensino Técnico e Secundário), nas “Novas Instalações de Escolas Técnicas e Liceus a inaugurar em abril e maio de 1961”, há as seguintes informações sobre a escola: “Ficam as novas instalações da Escola Técnica de Alcobaça situadas na extensa propriedade agrícola do Estado, onde funcionou durante muitos anos a Escola Agrícola Vieira Natividade, uma vez que seria desaconselhável dotar esta Vila de duas escolas. Foram os novos edifícios localizados na citada propriedade onde será ministrado também o ensino agrícola. Além dos Cursos Elementares de Especialização Profissional Agrícola, serão ministrados, para uma população de 800 alunos, os cursos do Ciclo Preparatório e Complementares de Aprendizagem - serralheiro, ceramista e comércio”.

Alcobaça apresenta-se assim como um espaço com forte tradição na formação agrícola. Em 1989 com base num contrato-programa assinado em 31 de janeiro de 1990, foi fundada a Escola Profissional de Agricultura de Cister (EPACIS), ao abrigo do Decreto-Lei n.º 26/89 de 21 de janeiro. A EPACIS foi fruto das sinergias do Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional (GETAP) e das entidades locais, tendo como promotores locais a Câmara Municipal de Alcobaça, a Cooperativa Agrícola de Alcobaça, a Cooperativa Agrícola de Criadores dos Gado da Benedita e a Escola Secundária N.º 1 de Alcobaça. Escola de natureza pública, dotada de autonomia administrativa, financeira e pedagógica, inicia as atividades escolares em 13 de setembro de 1990, com a lecionação de cursos de formação agrária integrando assim, o grupo precursor de escolas profissionais do país.

Posteriormente, através da Portaria nº 275/2000 de 22 de maio, é transformada em escola pública e integra-se na rede de estabelecimentos de ensino oficial do Ministério da Educação. A partir desta data, passa a designar-se Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister/Alcobaça (EPADRC) e rege-se pelo regime de autonomia, administração e gestão dos

estabelecimentos públicos de educação e ensino, aprovado pelo Decreto-Lei nº 115-A/98, de 4 de maio, com as alterações introduzidas pela Lei nº 24/99 de 22 de abril.

Adquirindo o estatuto de escola pública, a EPADRC fazia parte de um conjunto de 14 escolas profissionais de agricultura hoje, constituídas em associação – Associação Portuguesa de Escolas Profissionais Agrícolas (APEPA) com especificidades muito próprias que começam desde logo pelo facto de serem sediadas em explorações agrícolas (*In Projeto Educativo, pp 5 e 6*).

1.1.2- Contextualização geográfica e económica

A Escola é uma organização social, inserida num contexto local singular, com identidade e cultura próprias, produzindo modos de funcionamento e resultados diferenciados. O contexto regional, social, económico da EPADRC (*In Projeto Educativo, pp 4*).

Concelho de Alcobaça

Localização	Distrito de Leiria Região do centro (NUT II) e oeste (NUT III) Situado no vale dos rios Alcoa e Baça e nas proximidades da Serra dos Candeeiros
Limitação	norte - concelho da Marinha Grande, sul - concelho de Caldas da Rainha, sudeste – concelho de Rio Maior, este – concelho de Porto de Mós e Rio Maior, a oeste estende-se até ao Oceano Atlântico
Área	408 km ²
Superfície Agrícola	7327 ha
Freguesias (13)	União de Freguesias de Alcobaça e Vestiaria, Alfeizerão, Bárrio, Benedita, Cela, Évora de Alcobaça, União de Freguesias de Pataias e Martingança, Maiorga, São Martinho do Porto, Aljubarrota, Turquel, Vimeiro e União de Freguesias de Coz, Alpedriz e Montes
História	Durante séculos, a ação dos monges cistercienses, ao criarem uma região agrícola rica em práticas inovadoras, fez com que a agricultura se desenvolvesse de forma a constituir a base da economia
Atividades Relevantes	O setor primário continua a ser predominante, com especial incidência para a produção animal e frutícola de maçã e pera; A criação de grandes cooperativas frutícolas e o desenvolvimento de projetos conjuntos entre produtores, como a criação da marca "Maçã de Alcobaça", revelam a dinâmica deste setor e a adoção de medidas para fazer face à concorrência que adveio com a abertura das fronteiras europeias e, cada vez mais, de mercados de todo o mundo, Vitivinicultura; Maior produtor nacional de suínos e compostos de animais com revitalização da criação e preservação do Porco Malhado de Alcobaça, raça autóctone, de elevado interesse económico e fortemente relacionado com as tradições agrícolas e culturais desta região; Setor secundário- porcelana, faiança, olaria e vidro; Setor terciário- turismo cultural e balnear

1.1.3 - Recursos humanos:

No presente ano letivo, a composição dos recursos humanos existentes na EPADRC é a que se apresenta no Quadro 1.

PESSOAL DOCENTE	PESSOAL NÃO DOCENTE
Quadro de Escola – 19	Assistentes técnicos – 5
Quadro de Zona Pedagógica – 1	Assistentes operacionais – 15
Mobilidade por Doença – 1	
Mobilidade interna – 1	
Contratados – 3	
Técnicos Especializados – 13	
Educação Especial – 1 (pertence aos 19 professores do Quadro de Escola)	
Técnicos Especializados (Psicóloga) – 1 (com meio horário)	

Quadro nº 1 – Composição dos Recursos Humanos no ano letivo 2019/2020

Relativamente ao pessoal docente, está assegurada uma certa estabilidade relativamente aos docentes das disciplinas que constituem as componentes sociocultural e científica. No entanto, 50% dos responsáveis pela docência/formação na escola não são do Quadro de Escola e 34% são Técnicos Especializados encontrando-se em situação de Contratação de Escola, não havendo no início do ano letivo a garantia da sua continuidade em funções. Esta situação gera constrangimentos na normalidade do arranque de cada ano letivo. De referir que a professora de Educação Especial é do quadro, e só exerce funções há 2 anos. Já a situação da Psicóloga ao serviço é temporária e apenas em meio horário, uma vez que se trata de uma técnica especializada sem qualquer vínculo à escola.

Quanto ao pessoal não docente dos 5 assistentes técnicos um está a exercer funções na exploração agrícola por ter transitado para a categoria de assistente técnico e dos 15 assistentes operacionais três estão afetos à exploração agrícola, o que significa que a dotação dos assistentes operacionais é deficitária.

1.2 - Missão, visão e objetivos estratégicos da Instituição

1.2.1 - Princípios orientadores da Instituição

A escola, na prossecução daqueles que são os seus objetivos, pauta a sua ação por princípios orientadores claramente definidos, assumidos por todos aqueles que deverão ir muito para além dos princípios éticos que regem a Administração Pública vertidos na Carta Ética da Administração Pública (Princípios: do serviço público, da legalidade, da justiça e imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração e boa fé, da informação e qualidade, da lealdade, da integridade

e da competência e responsabilidade), sem no entanto os descurar. A estes, acrescentam-se os seguintes princípios que devem também ser suporte da vida da escola:

- O Princípio da humanização – das relações entre todos os agentes educativos, como forma de aprofundamento da apropriação e do sentido de pertença a uma entidade coletiva, promotora do bem-estar comum;
- O Princípio da responsabilização – de alunos e encarregados de educação, numa perspetiva de formação integral e harmoniosa dos primeiros, consciencializando-os para a importância do papel da escola na construção do seu projeto de vida pessoal;
- O Princípio da cultura da formação participada – para consciencializar toda a comunidade, incluindo as famílias, para a responsabilidade individual e coletiva no processo de ensino;
- O Princípio da felicidade – como motivador e potenciador de um clima de bem-estar fundamental para a ação do processo educativo.

Dotada de uma cultura específica, porque se encontra situada numa região em que o setor primário é determinante para a definição da resposta a dar às qualificações necessárias e por se tratar de uma escola profissional, com as especificidades próprias desta tipologia de ensino, a Missão e a Visão da EPADRC refletem as particularidades que a caracterizam, constituindo-se como elementos centrais da construção dos seus referenciais estratégicos e, portanto, da definição dos seus posicionamentos perante os *stakeholders*.

1.2.2 – Missão e Visão da Instituição

É **Missão** da EPADRC *oferecer opções adequadas e diversificadas de formação orientadas, não só para uma qualificação profissional de excelência, mas também para o prosseguimento de estudos com sucesso, dotando os alunos de conhecimentos e competências que lhes permitam explorar plenamente as suas capacidades, integrarem-se ativamente na sociedade e contribuírem para a vida económica, social e cultural do país, promovendo, simultaneamente, uma cultura de monitorização, avaliação e melhoria contínua da prática educativa, por forma a garantir a qualidade da formação ministrada.*

Consequentemente a **Visão** a assumir será a de *ser uma escola de referência pela humanização, pela criação de valor, inovando e fazendo a diferença na construção do futuro de cada jovem, nomeadamente, promovendo o intercâmbio e a partilha de experiências com parcerias nacionais e internacionais.*

Esta Visão pressupõe que a escola, enquanto organização, seja capaz de responder aos desafios que diariamente lhe são colocados, transformando os obstáculos em oportunidades, recriando-se e reinventando-se, vinculando e envolvendo todos os seus agentes educativos na construção deste desígnio coletivo, não descurando a avaliação contínua para, sempre que necessário, reajustar a sua ação, tendo como objetivo último a excelência.

1.2.3 – Objetivos Estratégicos da Instituição

Os objetivos estratégicos e orientadores da ação da escola, estão organizados de acordo com 5 eixos de ação (Sucesso educativo; Qualidade do Processo Educativo; Gestão e Liderança da Organização; Projetos, Parcerias e Relação com a Comunidade; e Autoavaliação e Melhoria) e vão ao encontro das dimensões consideradas na Avaliação Externa das escolas e dos eixos considerados para efeitos de atribuição do selo de qualidade resultante da implementação do sistema de avaliação EQAVET.

- **Eixo de ação 1 - Sucesso Educativo**

- Apoio à aprendizagem: Diminuir o número de módulos em atraso; Promover a equidade e a inclusão de todos os alunos; Promover uma cultura de esforço e empenho;
- Prevenção do abandono e do absentismo: Reduzir o abandono escolar; Reduzir o absentismo;
- Resultados académicos: Aumentar o número de alunos que concluem o percurso formativo; Aumentar o número de alunos em prosseguimento de estudos; Aumentar a empregabilidade;
- Resultados sociais: Formar os alunos para uma cidadania responsável e participativa no sentido de consolidar princípios e valores; Dotar os jovens de uma postura crítica e reflexiva face à sua saúde; Diminuir os comportamentos de indisciplina.

- **Eixo de ação 2 - Qualidade do Processo Educativo**

- Inovação Pedagógica: Promover a interdisciplinaridade e o enriquecimento curricular pela articulação de projetos e atividades; Promover a aquisição e o desenvolvimento das competências previstas no Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória;
- Adequação da formação profissional: Auscultar as entidades de acolhimento que recebem os alunos e avaliar a qualidade da formação ministrada pela escola; Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos; Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais; Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade;
- Gestão pedagógica: Oferecer um ensino de qualidade, inovador, inclusivo, adequado às necessidades e expectativas da comunidade e adaptado à realidade regional; Incrementar a responsabilização das lideranças estratégicas e intermédias na melhoria do serviço educativo prestado; Promover o trabalho colaborativo como forma de potenciar a partilha de saberes, a troca de experiências e a reflexão sobre as práticas pedagógicas.

- **Eixo de ação 3 - Gestão e Liderança da Organização**

- Capacitação de recursos humanos: Promover a formação contínua do pessoal docente; Promover a formação contínua do pessoal não docente;

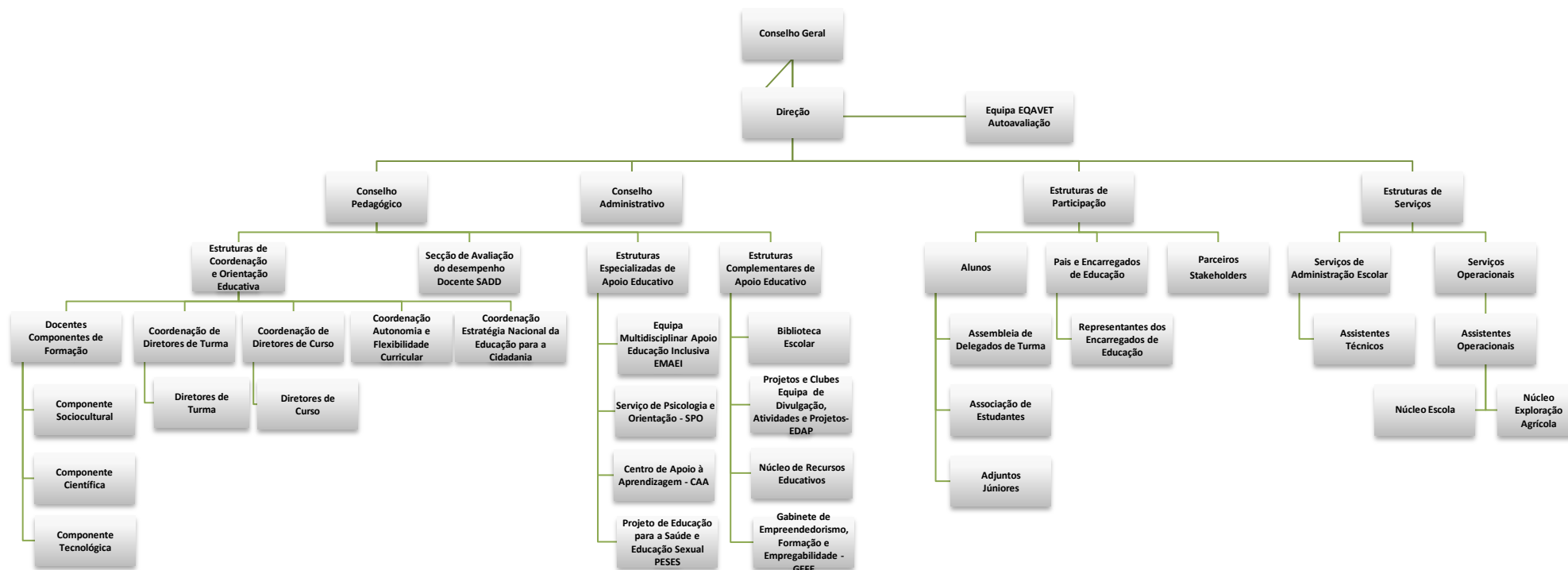
- Gestão de recursos humanos, espaços e equipamentos: Gerir os recursos existentes procurando soluções equilibradas e de qualidade; Otimizar procedimentos administrativos e organizacionais; Definir, dentro dos limites legais, critérios de constituição de grupos e turmas, elaboração de horários e distribuição de serviço;
 - Clima organizacional: Promover a mobilização e o grau de satisfação da comunidade.
- **Eixo de ação 4 – Projetos, Parcerias e Relação com a Comunidade**
 - Projetos e parcerias: Dinamizar projetos na escola; Estabelecer e reforçar parcerias e protocolos com instituições e empresas locais;
 - Participação e envolvimento dos pais, dos encarregados de educação e das famílias: Envolver pais e encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos;
 - Mecanismos de comunicação e participação: Diversificar e potenciar os circuitos de comunicação e interação internos e externos; Fomentar a participação de todos os elementos da comunidade educativa (*Stakeholders* internos e externos).
 - **Eixo de ação 5 – Autoavaliação e Melhoria**
 - Consistência e impacto das práticas de autoavaliação: Consolidar a dinâmica de autoavaliação.

1.3 - Estrutura orgânica da Instituição e cargos associados

Em termos organizacionais e funcionais, a Escola possui, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 02 de julho, as estruturas que permitem coordenar e gerir as atividades nela desenvolvidas.

Para além das estruturas educativas previstas na lei e explicitadas no Regulamento Interno da Escola, das estruturas especializadas de apoio, também elas decorrentes dos normativos legais: Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI), Serviços de Psicologia e Orientação (SPO), Centro de Apoio à Aprendizagem (CAA), Equipa do Programa de Educação para a Saúde e Educação Sexual (PESES), a EPADRC tem equipas de trabalho constituídas para promover uma educação integral e construir o sucesso educativo: Gabinete de Empreendedorismo, Formação e Empregabilidade (GEFE), Equipa de Divulgação, Atividades e Projetos (EDAP), Equipa de Autoavaliação/EQAVET. Estas equipas visam potenciar sinergias e trabalhar áreas na escola que concorram para: a formação plena, a definição de um percurso de vida para cada jovem, quer este passe pela integração profissional ou pelo prosseguimento de estudo; e pelo reforço da ligação à comunidade e da relação com os *stakeholders* internos e externos

O organograma, pretende ilustrar, de um modo rápido e simples, o conjunto de relações funcionais que se estabelecem entre as diferentes estruturas e equipas:



1.4 - Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP (Quadro dos Stakeholders)

A implementação de um processo de melhoria contínua fundamental à garantia da qualidade do ensino em qualquer instituição, não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus *stakeholders*, internos e externos, em torno do alcance dos objetivos da instituição.

Em relação aos *stakeholders* internos, destacamos os recursos humanos, que, com o seu trabalho e dedicação, são elementos principais no processo da melhoria contínua do desempenho da Escola:

- Conselho Geral
- Conselho Pedagógico
- Professores / Formadores
- Pessoal não docente
- Alunos

No que respeita especificamente aos cursos profissionais, para os quais um dos grandes objetivos é estreitar as ligações entre alunos e mercado de trabalho, conseguindo assim novas oportunidades de trabalho, e ao mesmo tempo, aumentar os conhecimentos e qualificações profissionais em determinadas áreas, é também indispensável envolver neste processo os *stakeholders* externos, entre os quais salientamos:

- Dimensão Social e de Apoio à Ação Educativa: Pais / Encarregados de Educação / Comissão de Proteção de Crianças e Jovens / Centro de Atendimento a Jovens / Unidade de Cuidados à Comunidade de Alcobaca-Nazaré / Bombeiros Voluntários de Alcobaca / Proteção Civil de Alcobaca / Polícia de Segurança Pública.
- Dimensão da Formação e Ensino: Universidade de Coimbra / Instituto Politécnico de Leiria / Escola Superior Agrária de Santarém / Centros de Formação / Centro Qualifica / ANQEP.
- Associações, cooperativas e organismos dos setores agrícola e restauração: Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária / Cooperativa Agrícola de Alcobaca / Associação de Agricultores da Região de Alcobaca / Associação de Produtores Florestais da Região de Alcobaca / Associação Comercial de Serviços e Industrial de Alcobaca.
- Empregadores: Empresas dos setores agrícolas e restauração.
- Instituições locais e regionais: Instituto de Emprego e Formação Profissional / Comunidade Intermunicipal do Oeste / Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo / Município de Alcobaca.

É de destacar que, para a mudança e melhoria contínua da qualidade, são de relevante importância os pareceres e opiniões, quer das empresas com quem a EPADRC estabelece protocolos e que assumem um papel importante na implementação das aprendizagens em contexto de trabalho, quer dos empregadores dos ex-alunos, quando estes ingressam no mercado de trabalho. O *feedback* acerca das competências e desempenhos técnicos e profissionais que os alunos demonstram e que precisam ser continuamente melhorados e ajustados às necessidades do mercado de trabalho é um elemento essencial para a melhoria da formação prestada.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP
Internos	Conselho Geral	Estabelecimento de cooperação entre comunidade educativa e entidades locais e o contexto socioeconómico. Acompanhamento da ação educativa.	Médio
	Conselho Pedagógico	Orientação e Planificação da ação da escola para a comunidade educativa no sentido de promover a melhor formação dos alunos.	Alto
	Professores / Formadores	Formação pedagógica, técnica e profissional dos alunos. Desenvolvimentos de competências dos alunos.	Alto
	Pessoal não docente	Assegurar o bom funcionamento da escola, com orientação cívica e pedagógica dos formandos, promovendo a relação de respeito entre pares.	Alto
	Alunos	Manutenção e desenvolvimento da escola no que concerne à seleção das áreas de formação. Envolvimento no seu processo de formação.	Alto
Externos (Dimensão Social e de Apoio à Ação Educativa)	Pais / Encarregados de Educação	Seleção da formação dos seus educandos. Acompanhamento do percurso formativo dos educandos.	Alto
	CPCJ CAJ UCC Alcobaça Nazaré	Prevenção de comportamentos de risco. Formação em prevenção de riscos. Educação inclusiva.	Alta
	BVA PCA PSP	Plano de Emergência da Escola Formação em Socorrismo; proteção ambiental; segurança e prevenção; e tomada de medidas de segurança	Médio
Externos (Dimensão da Formação e Ensino)	UC* IPL ESAS	Atividades de complemento da formação. Motivação para o prosseguimento de estudos.	Alta
	Centros de Formação Centro Qualifica	Parcerias na área da formação de pessoal docente e não docente. Organização de seminários, palestras, colóquio	Média
	ANQEP	Definição da oferta formativa. Definição dos perfis de saída e planos de estudo	Alta
Externos (Associações, cooperativas e organismos dos setores agrícola e restauração)	INIAV CAA* AARA APFRA ACSIA*	Informação sobre as qualificações necessárias. Dinamização de ações complementares à formação dos alunos.	Alta

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP
Externos (Empregadores)	Empresas dos setores agrícola e restauração	Informação sobre as necessidades de qualificação. Acolhimento dos formandos em FCT.	Alta
Externos (Instituições locais e regionais)	IEFP OesteCIM	Fornecer informações sobre as necessidades qualificações com vista à reformulação da oferta formativa.	Média
	DRAPLVT	Disponibilização de formador Certificação de competências	Alta
	Município de Alcobaça*	Apoios à ação educativa. Parcerias na realização de atividades. Contributo na promoção de ações de inclusão e de promoção do sucesso educativo	Alta

*Membro do Conselho Geral

Quadro nº 2 – Identificação dos Stakeholders, da sua oferta em relação à escola e do seu potencial de impacto

1.5 - Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores (tipologia do curso, designação do curso, n.º total de turmas/grupos de formação e respetivo n.º de alunos/formandos em cada ano letivo)

Em conformidade com a visão estratégica e a missão adotada pela EPADRC, e face aos recursos físicos e humanos existentes, tem-se apostado numa oferta formativa em áreas que permitem seguir uma linha de especialização profissional, adequada ao perfil dos alunos e que dê resposta a uma franja do tecido empresarial e mercado de trabalho local.

A oferta formativa, resultado do conhecimento do tecido empresarial, mercado de trabalho local, assim como da possibilidade de emergência de novas áreas profissionais identificadas nas políticas de desenvolvimento em vigor (Portugal 2020), centra-se em cursos profissionais de nível IV nas áreas da Cozinha/Pastelaria, Restaurante/Bar, Produção Agropecuária e Recursos Florestais e Ambientais, que assumem uma relevância significativa para o desenvolvimento da região.

Na sua oferta formativa, nos últimos 3 anos, (2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020) a EPADRC proporcionou os seguintes Cursos Profissionais de nível IV:

Ano letivo	Designação do curso	Nº total de turmas	Nº total de alunos
2017/2018	Técnico de Restaurante/Bar	3	30
	Técnico de Cozinha/Pastelaria	1,5	37
	Técnico de Produção Agropecuária	5	85
2018/2019	Técnico de Restaurante/Bar	2	45
	Técnico de Cozinha/Pastelaria	1,5	32
	Técnico de Produção Agropecuária	4,5	77
2019/2020	Técnico de Restaurante/Bar	1,5	33
	Técnico de Cozinha/Pastelaria	2	31
	Técnico de Produção Agropecuária	4	84
	Técnico de Recursos Florestais e Ambientais	0,5	8

Quadro nº 3 – Oferta formativa nos últimos 3 anos letivos

1.6 - Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET (Análise detalhada dos resultados do ciclo formativo 2014-2017 e análise SWOT)

A metodologia utilizada assentou na análise do histórico dos alunos do triénio 2014-2017: foram observadas as listagens das turmas dos diversos cursos por ciclo formativo (10º, 11º e 12º anos), para analisar o percurso formativo de todos os alunos inscritos inicialmente ou que integraram alguma turma a meio do ciclo (identificação do número de alunos que: concluíram, desistiram/anularam a matrícula e aqueles não tiveram aprovação).

Seguidamente, todos os ex-alunos diplomados foram contactados telefonicamente para identificar qual a sua situação laboral (com contrato a tempo completo ou a tempo parcial, com contrato sem termo ou com termo), se estavam a estudar (a frequentar formação de nível pós-secundário ou a frequentar o ensino superior), e se estavam a trabalhar na sua área da formação ou noutra área diferente da sua formação inicial.

Por fim, foram também contactados telefonicamente e/ou por email todas as entidades empregadoras dos diplomados a trabalhar por conta de outrem, com o objetivo de averiguar qual o seu grau de satisfação relativamente a cinco competências desenvolvidas/adquiridas pelos diplomados (Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho; Planeamento e organização; Responsabilidade e autonomia; Comunicação e relações interpessoais; e Trabalho em equipa).

Relativamente ao **percurso formativo**:

- **Taxa de conclusão: 52,4%** dos alunos que iniciaram a formação em setembro 2014 (101 alunos) foram certificados (54 alunos). No Curso Técnico de Produção Agrária – 70,6% o que corresponde a 36 alunos; no Curso Técnico de Restaurante/Bar – 27,6% o que corresponde a 8 alunos; e no Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria – 43,5% o que corresponde a 10 alunos;
- **Taxa de desistências: 42,7%** (no Curso Técnico de Produção Agrária – 27,5% o que corresponde a 14 alunos; no Curso Técnico de Restaurante/Bar – 69,0% o que corresponde a 20 alunos; e no Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria – 43,5% o que corresponde a 10 alunos);
- **Taxa de não aprovação: 4,9%** (no Curso Técnico de Produção Agrária – 2,0% o que corresponde a 1 aluno; no Curso Técnico de Restaurante/Bar – 3,4% o que corresponde a 1 aluno; e no Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria – 13,0% o que corresponde a 3 alunos);
- Dos 61 alunos inscritos no 3º ano de formação (37 alunos do Curso Técnico de Produção Agrária, 10 alunos do Curso Técnico de Restaurante/Bar e 14 alunos do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria):
 - 53 alunos concluíram o curso, em julho de 2017, sem módulos em atraso (36 alunos do Curso Técnico de Produção Agrária, 7 alunos do Curso Técnico de Restaurante/Bar e 10 alunos do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria);
 - 1 aluno do Curso Técnico de Restaurante/Bar concluiu no ano seguinte (conclusão após o tempo previsto) por não ter realizado a PAP;
 - 2 alunos não concluíram por não terem realizado a PAP (1 aluno do Curso Técnico de Restaurante/Bar e 1 aluno do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria);
 - 2 alunos não terminaram por terem módulos em atraso (1 aluno do Curso Técnico de Produção Agrária e 1 aluno do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria);
 - 1 aluno do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria não terminou por simultaneamente não ter realizado a PAP e ter módulos em atraso;
 - 2 alunos anularam a matrícula (1 aluno do Curso Técnico de Restaurante/Bar e 1 aluno do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria).

Relativamente ao **percurso profissional** após o *términus* do ciclo formativo (foram contactados os 54 diplomados e todos responderam):

- **Taxa total de alunos empregados** (diplomados empregados com contrato, a tempo completo e a tempo parcial, contrato sem termo e com termo): **59,3%** (50,0% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 18 alunos, 75,0% do Curso Técnico de Restaurante/Bar

que corresponde a 6 alunos e 80,0% do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria que corresponde a 8 alunos):

- Empregados a tempo completo: do Curso Técnico de Produção Agrária 18 alunos, o que equivale a uma taxa de 50,0%; do Curso Técnico de Restaurante/Bar 6 alunos, o que equivale a uma taxa de 75,0%; e do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 8 alunos, o que equivale a uma taxa de 80,0%;
 - Empregado a tempo parcial: 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%;
 - Empregados com contrato sem termo: do Curso Técnico de Produção Agrária 10 alunos, o que equivale a uma taxa de 27,8%; do Curso Técnico de Restaurante/Bar 5 alunos, o que equivale a uma taxa de 62,5%; e do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 3 alunos, o que equivale a uma taxa de 30,0%;
 - Empregados com contrato a termo: do Curso Técnico de Produção Agrária 8 alunos, o que equivale a uma taxa de 22,2%; do Curso Técnico de Restaurante/Bar 1 aluno, o que equivale a uma taxa de 12,5%; e do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 5 alunos, o que equivale a uma taxa de 50,0%.
- Taxa total em prosseguimento de estudos (diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário ou o ensino superior): **25,9%** (33,3% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 12 alunos, 12,5% do Curso Técnico de Restaurante/Bar que corresponde a 1 aluno e 10,0% do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria que corresponde a 1 aluno):
 - A frequentar estágios profissionais: 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%;
 - A frequentar formação de nível pós-secundário: do Curso Técnico de Produção Agrária 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%; do Curso Técnico de Restaurante/Bar 1 aluno, o que equivale a uma taxa de 12,5%; e do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%;
 - A frequentar ensino superior: do Curso Técnico de Produção Agrária 12 alunos, o que equivale a uma taxa de 33,3%; do Curso Técnico de Restaurante/Bar 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%; e do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 1 aluno, o que equivale a uma taxa de 10,0%.
 - Taxa total de alunos à procura de emprego: **3,7%** (2,8% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 1 aluno; 12,5% do Curso Técnico de Restaurante/Bar que corresponde a 1 aluno; e 0,0% do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria que corresponde a 0 alunos).

- Outras situações: do Curso Técnico de Produção Agrária 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%; do Curso Técnico de Restaurante/Bar 0 alunos, o que equivale a uma taxa de 0,0%; e do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 1 aluno, o que equivale a uma taxa de 10,0%;

De acordo com o referido anteriormente, concluiu-se que a **taxa total de alunos no mercado de trabalho** (diplomados empregados, à procura de emprego, trabalhadores por conta própria e a frequentar estágios profissionais) é de **72,2%** (66,7% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 24 alunos, 87,5% do Curso Técnico de Restaurante/Bar que corresponde a 7 alunos e 80,0% do Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria que corresponde a 8 alunos):

Relativamente aos 37 alunos diplomados a trabalhar, **64,9%** trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram:

- Curso Técnico de Produção Agrária 15 alunos, o que equivale a uma taxa de 65,2%;
- Curso Técnico de Restaurante/Bar 5 alunos, o que equivale a uma taxa de 83,3%;
- Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria 4 alunos, o que equivale a uma taxa de 50,0%).

Relativamente ao grau de satisfação dos empregadores, foram contactadas 32 entidades empregadoras (apenas três não aceitaram responder). O grau de satisfação dos empregadores nas cinco competências/três cursos foi de **3,67** (escala de 1 a 4), correspondendo a uma taxa média de satisfação de:

- 98,8% no Curso Técnico de Produção Agrária;
- 86,7% no Curso Técnico de Restaurante/Bar;
- 100,0% no Curso Técnico de Cozinha /Pastelaria.

Para a elaboração do Projeto Educativo da Escola, em vigor entre os anos letivos 2016/2017 a 2018/2019, foi feita a análise SWOT. Esta análise é um meio de diagnóstico estratégico integrado no processo de melhoria contínua que facilita a avaliação de uma determinada área numa organização - a Escola. Pressupõe a divisão do ambiente escolar em duas partes: ambiente interno e ambiente externo. O ambiente interno é influenciável e gerido pela Escola e é caracterizado por pontos fortes e por pontos fracos. Quanto ao ambiente externo, contém elementos que não podem ser previstos ou controlados pela Escola, pelo que a sua análise permite a identificação de tendências que se traduzem em oportunidades e ameaças.

Para esta análise, foram considerados os resultados escolares do ciclo em análise (2014/2017), bem como dos outros ciclos formativos que se encontravam a decorrer:

Fatores internos à organização

Pontos fortes

- . O método de ensino dos professores;
- . A diferenciação pedagógica, criando condições de aprendizagem para todos os alunos;
- . A comunicação entre professor e encarregado de educação;
- . A competente atuação da comunidade educativa na resolução de conflitos e problemas de indisciplina;
- . O trabalho colaborativo entre os docentes, promotor de partilha e desenvolvimento de instrumentos e práticas pedagógicas;
- . O forte sentimento de pertença dos alunos e o clima de tranquilidade propiciador de um bom ambiente educativo;
- . Gestão democrática e aberta da escola, utilizando sempre uma dinâmica de debate e partilha de problemas entre os seus órgãos, estruturas e agentes;
- . A participação em múltiplos concursos e projetos, promotora da imagem e da abertura da escola à comunidade, estimuladora das aprendizagens e da integração profissional;
- . Dinamização e rentabilização dos espaços da escola;
- . Integração na Rede de Bibliotecas Escolares;
- . Boa relação entre todos os elementos da comunidade educativa;
- . Medidas escolares de combate ao insucesso.

Pontos fracos

- . Indisciplina;
- . Falta de atenção/concentração;
- . Falta de assiduidade e falta de interesse;
- . Não cumprimento dos deveres estipulados no regulamento interno;
- . Falta de uma cidadania responsável;
- . Falta de reconhecimento da importância da escola e desrespeito pelas instalações escolares;
- . O consumo de tabaco e de drogas;
- . A ausência de um gabinete de orientação e psicologia;
- . Falta de áreas cobertas para o convívio entre alunos;
- . As deficientes instalações para a prática de educação física;
- . A falta de segurança nas instalações escolares;
- . A existência de *bullying* / agressões e roubos entre alunos;
- . A baixa autoestima dos alunos;
- . O deficiente controlo de entradas e saídas de alunos e de pessoas externas;
- . A falta de policiamento nas zonas envolventes da escola.
- . O descontentamento relativo às refeições (pouca quantidade e de fraca qualidade).

Fatores externos à organização
Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> . Incertezas na política educativa; . Aumento da carga horária dos docentes; . Decréscimo da taxa de natalidade; . Conjuntura socioeconómica desfavorável; . Baixas habilitações dos encarregados de educação; . Reduzida participação da comunidade; . Reduzida participação dos encarregados de educação.
Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> . Corpo docente estável; . Disponibilidade dos DT no atendimento aos encarregados de educação; . Plano anual de atividades muito abrangente; . Estratégias diversificadas de apoio às aprendizagens dos alunos; . Aproveitamento dos recursos naturais e culturais para a dinamização didática e implementação de projetos; . Reforço de parcerias/protocolos com instituições e empresas concelhias; . O sucesso do curso profissional de técnico de produção agrária com impacto na plena taxa de empregabilidade dos alunos; . Forte coesão social e sentimento de pertença e identidade; . Capacidade profissional docente.

1.7 - Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição (explicar em termos teóricos as fases do ciclo da qualidade e brevemente a prática de cada uma das fases do ciclo de qualidade)

O modelo de organização e de funcionamento desta escola profissional da rede pública do MEC e a oferta formativa orientada, no geral, para a lecionação de cursos profissionais especialmente, tipologia de ensino e formação profissional dual de jovens, que visam a qualificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificação, determinam a adoção de um modelo de avaliação da escola adaptado, configurado pelo Quadro de Referência para a Avaliação Externa das Escolas (IGEC, 2015) e pelo Quadro EQAVET. O sistema de avaliação implementado na EPADRC, enquanto sistema de garantia de qualidade, prossegue, assim, de forma articulada, os objetivos consagrados na Lei nº 31/2002, de 20 de dezembro e os pressupostos enunciados no Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET).

Desta articulação resulta uma avaliação da escola transparente, rigorosa e abrangente, que envolve domínios como Ensino-Aprendizagem, Desistência Escolar, Resultados, Planeamento e Gestão, Desenvolvimento Profissional e Articulação com o Meio, Empregabilidade.

Este sistema de avaliação reveste-se, assim, de uma importância estratégica numa perspetiva de melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados dos cursos profissionais, tendo em conta a **Missão** e **Visão** da Escola no contexto regional, mas também no espaço europeu. Constitui, por outro lado, um instrumento fulcral para a definição das políticas educativas da escola, configuradas no seu Projeto Educativo e prossegue, de forma sistemática, contínua e permanente, os seguintes objetivos:

1. Promover a melhoria da qualidade dos processos educativos/formativos e dos resultados escolares obtidos, da organização e dos seus níveis de eficiência, apoiando a formulação e o desenvolvimento das políticas de educação e formação e assegurando a disponibilidade de informação de gestão do sistema.
2. Integrar e contextualizar a interpretação reflexiva dos resultados da avaliação, fornecendo à administração educativa, à sociedade em geral e às entidades inspetivas e de monitorização do sistema, o quadro de informações sobre o funcionamento e eficiência da instituição/Escola.
3. Assegurar o sucesso educativo, promovendo uma cultura de igualdade, exigência e responsabilidade da escola.
4. Permitir incentivar as ações e os processos internos de melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados da escola através do reconhecimento público.
5. Sensibilizar os vários membros da comunidade educativa e os *stakeholders*, para a importância da participação ativa no processo educativo e vida da escola, valorizando os papéis que desempenham.
6. Garantir a credibilidade do desempenho da escola.
7. Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados e dos projetos educativos, tendo por referência padrões de desempenho e de eficiência das escolas profissionais definidos pela administração educativa, Inspeção-Geral da Educação e Ciência (IGEC) e em linha com os padrões europeus de referência (quadro EQAVET).

O ciclo de qualidade implementado, e representado na Figura 1, envolve 4 etapas sequenciais, interdependentes e repetitivas de aprendizagem e melhoria contínua, devidamente articuladas, que mobilizam, por sua vez, uma ampla e abrangente autoavaliação dos planos de ação da prática educativa por todas as estruturas e órgãos da escola, modelos construtivistas de reflexão/ação, de movimento em espiral dialética com enfoque especial na melhoria dos processos de ensino-aprendizagem.

Neste sistema de avaliação e de garantia de qualidade os ciclos repetem-se sucessivamente, com vista à melhoria contínua, em que cada momento de avaliação permitirá efetuar uma análise SWOT, na qual se identificam pontos fracos/fragilidades (identificação de problemas), procedimento

subjacente à reformulação de objetivos e metas, ao planeamento estratégico, a novos planos de ação, a que corresponde a fase de Revisão/ACT. Em suma, o último patamar de um ciclo corresponderá, na prática, ao início do ciclo seguinte.

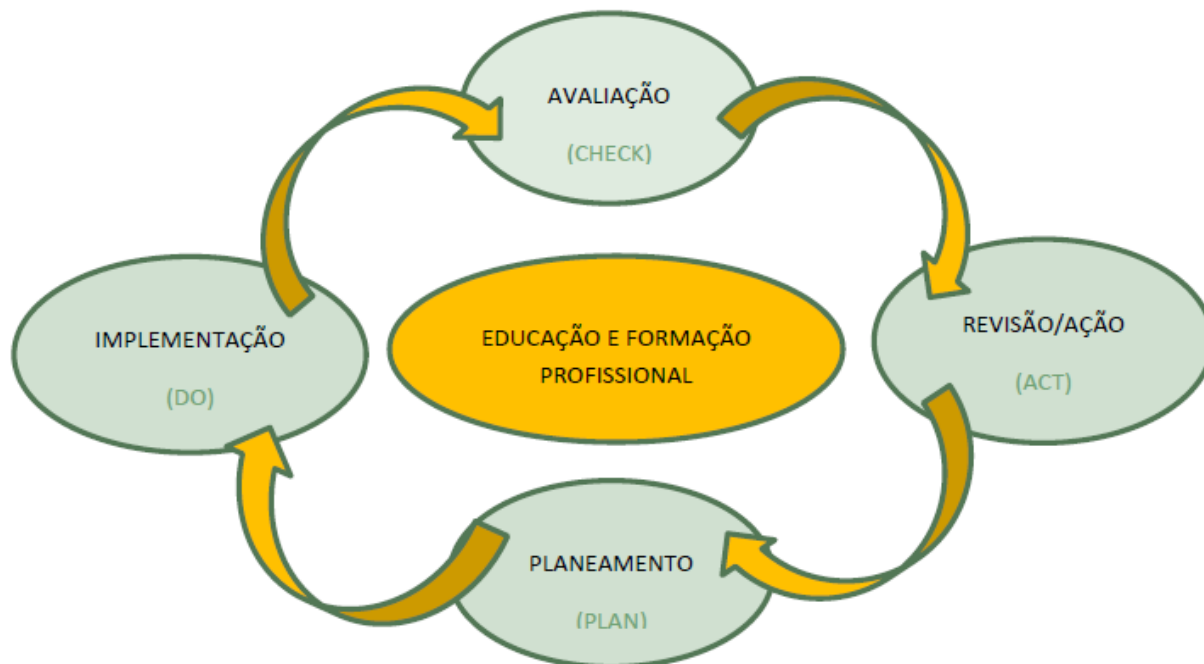


Fig. 1 – Ciclo da Qualidade EQAVET

O ciclo de Qualidade, PDCA, ciclo de *Deming* ou ciclo de *Shewhart*, é, por isso, um método iterativo de gestão, usado especialmente na gestão da qualidade, tendo como objetivo maior o controlo e melhoria contínua de processos e produtos/Resultados, no qual cada etapa envolve, resumidamente, os procedimentos seguintes:

- Planeamento (**Plan**): fase em que se identificam os problemas e se estabelecem as metas, considerando o problema como a causa que impede o alcance dos resultados esperados, ou seja, o alcance das metas; analisa-se o processo, identificando as causas fundamentais dos problemas e elabora-se um plano de ação.
- Implementação (**Do**): realizam-se, executam-se as atividades conforme o plano de ação.
- Avaliação (**Check**): monitorizam-se e avaliam-se periodicamente os resultados; avaliam-se processos e resultados confrontando-os com o planeado, através dos indicadores estabelecidos, objetivos, especificações e estado desejado. Verifica-se o cumprimento de metas e acompanham-se os indicadores de resultados, consolidando as informações, produzindo relatórios de avaliação da ação.
- Revisão/ação (**Act**): agir de acordo com o avaliado e de acordo com os relatórios, eventualmente determinar e elaborar novos planos de ação, de forma a melhorar a qualidade, eficiência e eficácia, aprimorando a execução e corrigindo eventuais falhas. Trata-se de uma ação corretiva do insucesso.

PARTE II – O sistema de garantia da qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento (esta segunda parte serve para explicar o plano de ação detalhadamente)

2.1 - Explicitação das metodologias para a participação dos *stakeholders* da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP (nível de intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional)

Os Diretores de Turma (DT) têm um papel determinante na vida escolar dos seus alunos, uma vez que são eles que mantêm uma relação de maior proximidade e de conhecimento sobre cada discente da sua turma em particular. Assim, conseguem assinalar/identificar, mais precocemente, qualquer situação de risco, e por isso agir de forma mais célere, atuando ou obtendo informações junto dos outros professores da turma, ou de outros intervenientes (colegas, psicóloga, pessoal não docente).

Os professores de cada uma das disciplinas planificam as aprendizagens tendo em conta o ritmo individual e modos de aprendizagem dos alunos sendo reforçado o trabalho colaborativo entre docentes, no que se refere a gestão do currículo e planeamento de atividades a desenvolver com os alunos. O trabalho dos professores na planificação modular e no desenvolvimento de atividades de diferenciação pedagógica é fundamental. São implementadas, pelos professores, práticas que permitem melhorar o clima de aprendizagem dos alunos em contexto de sala de aula, de modo a melhorar as taxas de sucesso em cada disciplina. No sentido de minimizar o número de alunos com módulos em atraso. Os professores de cada disciplina, em articulação com a equipa do Centro de Apoio à Aprendizagem, implementam planos de recuperação modular, diversificando diferentes estratégias de apoio que permitem assim aos alunos recuperá-los.

Os Diretores de Curso adequam os locais de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) de acordo com o perfil e as preferências dos alunos, de modo que se potencie o desenvolvimento das competências profissionais de cada um. Os professores orientadores das Provas de Aptidão Profissional (PAP), acompanham os seus alunos no desenvolvimento de projetos empreendedores e que podem ser futuramente desenvolvidos e implementados.

No sentido de aprofundar constantemente o relacionamento com as empresas das diversas áreas de formação são dinamizadas pelos professores das disciplinas técnicas diversas sessões com os empresários da região, as quais trazem contributos e conhecimentos relevantes para o percurso escolar dos alunos e para facilitar a sua inserção no mercado de trabalho. As visitas de estudo às empresas das diferentes áreas de formação são também de grande importância para promover a interligação entre a teoria e a prática, a escola e o mundo empresarial desenvolvendo e incentivando nos alunos o espírito empreendedor.

É da responsabilidade da Psicóloga a dinamização de ações de procura de trabalho e simulação de entrevistas de emprego com alunos finalistas. Estas atividades permitem a divulgação de técnicas e estratégias para estimular a autoconfiança e a motivação dos alunos nas entrevistas de emprego.

É também essencial que os alunos elaborem o seu *Curriculum Vitae* (CV), em português e em inglês, bem como cartas de apresentação para uma candidatura a um emprego, uma vez que estes

transmitem a imagem pessoal, qualidades, aptidões e competências que os candidatos possuem. O processo de elaboração dos CV pelos alunos finalistas é acompanhado pelos docentes das disciplinas de Português, Área de Integração e de Inglês/Francês.

Aquando da operacionalização do processo de escolha e colocação dos alunos nos locais de estágio / FCT, os Diretores de Curso e os professores acompanhantes têm sempre presente a adequação do perfil de competências do aluno às características dos locais de estágio. Adicionalmente, quando se trata do último momento de FCT procura-se a colocação em entidades de acolhimento que estejam à procura de novos colaboradores, por forma a potenciar a integração destes alunos no mercado de trabalho. É, também, da responsabilidade dos Diretores de Curso e professores acompanhantes das FCT, auscultar pessoalmente todos os empresários, onde os alunos realizaram a sua formação em contexto de trabalho, sendo feito posteriormente a análise e tratamento de toda a documentação recolhida, nomeadamente dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões realizadas pelos monitores nas empresas.

O estabelecimento de relações mais próximas entre a escola e os empresários, através de contactos e partilhas constantes de informação e recolha de sugestões, permite que sejam os próprios empresários a facultar à escola as competências mais adequadas que os alunos devem possuir de modo a suprir as suas necessidades em recursos humanos, permitindo à escola uma maior adequação dos alunos às empresas/entidades de acolhimento.

No que concerne às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas e outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o *feedback* recolhido junto das entidades parceiras, assim como o das entidades que acolhem os alunos em FCT. Como resultado desse *feedback*, a escola tem promovido, junto dos docentes, orientações referentes à necessidade de desenvolver nos alunos determinadas competências concretas. No sentido de monitorizar mais eficazmente a utilização das competências adquiridas pelos alunos na escola e nos locais de trabalho será aplicado anualmente um inquérito de satisfação aos empregadores. Este inquérito de satisfação, da responsabilidade da equipa EQAVET/Autoavaliação, será aplicado a todos os empregadores dos ex-alunos da Escola e será realizado anualmente, constituindo ele próprio um instrumento de aprofundamento das relações com as empresas.

Os Pais/Encarregados de Educação (EE) têm, também, um papel fundamental no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, contactando regularmente com os DT, no sentido de se manterem informados sobre a situação escolar, valorizando a importância da escola e da formação profissional no futuro dos seus educandos. É por isso, muito importante o trabalho dos DT na relação de aproximação dos pais/EE à escola e à sua participação na vida escolar e nas regras de conduta a estabelecer.

STAKEHOLDER	EXPETATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Conselho Geral	Análise e aprovação dos documentos estruturantes. Colaboração nas atividades desenvolvidas na escola.	Trabalho em parceria	Trabalho em parceria para que a escola seja uma referência na sua ação educativa.
Conselho Pedagógico	Estabelecimento de metas no que concerne ao sucesso educativo dos alunos.	Trabalho colaborativo	Trabalho conjunto para a definição de estratégias que visem a melhoria da ação educativa da escola.
Professores/ Formadores	Cumprimento dos deveres inerentes ao desempenho docente e aos cargos desempenhados.	Trabalho colaborativo	Trabalho colaborativo com vista à promoção do sucesso educativo. Formação contínua para melhoria do desempenho.
Pessoal não docente	Promover a implementação de valores, a formação do aluno como indivíduo responsável, autónomo e participativo.	Trabalho colaborativo	Trabalho em parceria. Formação contínua em prol de uma atualização de conhecimentos e da melhoria do desempenho.
Alunos	Cumprimento dos deveres constantes no Regulamento Interno e Estatuto do Aluno e Ética Escolar. Participação ativa no seu processo de formação.	Formação adequada de qualidade com vista à construção de um percurso de vida de sucesso.	Cumprimento dos seus deveres. Espírito crítico e envolvimento mais ativo dos elementos de representação nas diferentes estruturas educativas.
Pais / Encarregados de Educação	Empenho e participação no percurso escolar dos seus educandos. Cumprimento da Lei geral no que concerne aos seus deveres.	Informação sobre o processo educativo.	Trabalho em parceria. Atividades de promoção do seu envolvimento nas atividades da escola.
CPCJ CAJ UCC Alcobaça Nazaré	Apoio na área da saúde e prevenção. Participação no PESES Promoção da formação integral e cidadania.	Trabalho em parceria	Reforço da estratégia de promoção da escola inclusiva e de promoção do sucesso educativo
BVA PCA PSP	Colaboração e parcerias nas atividades no âmbito de ações de promoção da segurança, solidariedade...	Trabalho em parceria	Melhoria do Plano de Emergência. Formação em suporte básico de vida.
UC* IPL	Reforço da parceria, na participação no processo educativo.	Trabalho em parceria	Organização de atividades conjuntas.

STAKEHOLDER	EXPETATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
ESAS	Promoção do prosseguimento de estudo dos alunos.		Participação na formação de professores.
Centros de Formação Centro Qualifica	Formação de recursos humanos. Formação contínua adequada ao Plano de Formação da escola.	Trabalho em parceria na procura de formação adequada e necessária.	Trabalho em parceria. Ofertas de formação em áreas de especialização.
ANQEP	Adequação da oferta formativa. Adequação e melhoria das qualificações.	Cumprimento das orientações definidas	Revisão dos planos de estudo. Adequação dos perfis de saídas às necessidades de qualificação. Alargamento da oferta formativa.
INIAV CAA* AARA APFRA ACSIA*	Trabalho em parceria para a dinamização dos setores. Definição das necessidades de qualificação.	Formação de Técnicos	Reforço das parcerias. Participação ativa no percurso formativo dos futuros técnicos.
Empresas dos setores agrícola e restauração	Colaboração e acolhimento dos formandos das várias áreas de formação em FCT.	Oferta de profissionais qualificados.	Adequação da resposta ao mercado de trabalho. Aumento da taxa de empregabilidade.
IEFP OesteCIM	Orientação e indicação de ofertas de emprego; identificação das áreas de trabalho com maior necessidade/ procura.	Oferta de profissionais qualificados.	Promoção da Empregabilidade e Empreendedorismo.
DRAPLVT	Melhoria da qualificação e complementaridade da mesma através da sua certificação	Aposta na qualificação de técnicos agrícolas	Melhoria das qualificações e adequação das mesmas à necessidade do setor
Município de Alcobaça*	Colaboração no PAA. Atividades de promoção da escola. Valorização da ação da escola no concelho.	Trabalho em parceria.	Promover o trabalho em parceria em ações de divulgação da escola. Implementação do projeto de municipalização da educação em desenvolvimento.

*Membro do Conselho Geral

Quadro nº 4– Identificação dos Stakeholders, da expectativa e da oferta da escola em relação aos stakeholders e das ações a tomar

A Equipa EQAVET/Autoavaliação procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no Plano Anual de Atividades e nos Planos de Ação (de Melhorias) EQAVET, de modo a verificar se estas estão a ser cumpridas. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, serão acionados mecanismos para a procura de estratégias alternativas e implementação de ações corretivas, em colaboração com todos os *stakeholders* envolvidos.

2.2 - Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição

O sistema de garantia da qualidade EQAVET reveste-se de importância estratégica numa perspetiva de melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados dos cursos profissionais, tendo em conta a Missão e Visão da Escola no contexto regional, mas também no espaço europeu. Por outro lado, torna-se um instrumento fundamental para a definição das políticas educativas da escola configuradas no Projeto Educativo, através da definição dos objetivos estratégicos, que se traduzem na linha de orientação. Deste modo, é essencial a definição dos objetivos específicos e estabelecer metas para a sua concretização. As metas apoiam a tomada de decisão e a gestão do projeto e constituem um elemento central dos processos de mobilização de equipas, de comunicação, de negociação e de avaliação.

Face aos objetivos estratégicos definidos e à realidade vivenciada na EPADRC, foram definidos os objetivos/metasp a alcançar para os três ciclos seguintes ao do ciclo 2014-2017, ciclo considerado como histórico (ou seja, de referência):

① - Taxa de conclusão dos cursos	
CICLO	OBJETIVO/METAS A ATINGIR
2014-2017	52,4% (Histórico)
2015-2018	55,4%
2016-2019	60,4%
2017-2020	>=70%

② - Taxa de colocação após conclusão de cursos	
CICLO	OBJETIVO/METAS A ATINGIR
2014-2017	98,1% (Histórico)*
2015-2018	98,2%
2016-2019	98,3%
2017-2020	>=98,4%

③ – Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram	
CICLO	OBJETIVO/METAS A ATINGIR
2014-2017	64,9% (Histórico)*
2015-2018	65,0%
2016-2019	65,1%
2017-2020	>=65,2%

④ – Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP	
CICLO	OBJETIVO/METAS A ATINGIR
2014-2017	3,67 (Histórico)*
2015-2018	3,68
2016-2019	3,69
2017-2020	3,70

Para dar cumprimento ao definido anteriormente, foram delineados no plano de ação EQAVET os objetivos específicos e as metas a seguir apresentadas:

	OBJETIVO ESPECÍFICO	META
①	Reduzir o Abandono Escolar	Reduzir em 1%
	Reduzir o Absentismo	Reduzir em 1% (anual)
	Dinamizar Projetos na escola	Aumentar em 1 % a concretização de projetos
	Diminuir o número de módulos em atraso	Reduzir em 5%
	Melhorar o relacionamento com os Encarregados de Educação	Aumentar em 1% os contactos presenciais dos EE
②	Reforçar as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio	Aumentar em 0,5% os diplomados colocados no mercado de trabalho
	Aumentar o número de alunos em prosseguimento de estudos	Aumentar em 0,5% os diplomados que prosseguem estudos

③	Auscultar as entidades de acolhimento que recebem os alunos e avaliar a qualidade da formação ministrada pela escola	Aumentar em 1% o grau satisfação das Entidades de Acolhimento, por forma a aumentar a empregabilidade dos diplomados a trabalhar na área de formação nos locais onde realizaram as FCT
	Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos	Aumentar em 0,5% o número de entidades que dão o seu testemunho
④	Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais	Aumentar em 0,25% o grau de satisfação
	Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade	Aumentar em 0,25% o grau de satisfação

2.3 - Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP (Indicadores EQAVET, outros em uso, a criar e/ou ajustar)

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de quatro para as escolas iniciarem o seu processo de construção de sistemas de qualidade, e que foram também adotados na nossa escola.

- **Indicador nº 4 a): Taxa de conclusão em cursos de EFP**
Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP em relação ao total dos alunos/formandos que ingressaram nesses cursos.
- **Indicador nº 5 a): Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP**
Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.
- **Indicador nº 6 a): Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**
Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional.
- **Indicador nº 6 b3): Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP**

Estes elementos foram recolhidos pela Equipa EQAVET/Autoavaliação e encontram-se preenchidos, para o ciclo de formação 2014/2017, no anexo 2 da plataforma disponibilizada pela ANQEP, para esse efeito.

Para além dos indicadores definidos pelo EQAVET, a EPADRC também utiliza outros indicadores associados aos processos de autoavaliação interna da escola, tais como:

- Taxa de satisfação dos alunos
- Taxa de satisfação dos Pais/Encarregados de Educação
- Taxa de satisfação do pessoal docente
- Taxa de satisfação do pessoal não docente

2.4 - Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

Os descritores indicativos, sendo especificações dos quatro critérios de qualidade mencionados anteriormente, ou seja, meras linhas de orientação que são aplicados pelos utilizadores em função dos seus contextos e necessidades e têm, por isso, como principal objetivo a clarificação dos critérios de qualidade, de modo a serem claros para todos os *stakeholders*.

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

- **Fase 1 – Planeamento:**
 1. As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP;
 2. São fixadas e supervisionadas metas/objetivos explícitos;
 3. É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas;
 4. As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas;
 5. O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade;
 6. Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP;
 7. As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais;
 8. Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente.

Para dar cumprimento a este descritor e respetivas práticas de gestão da EFP foram definidas as tarefas/atividades que a EPADRC vai implementar:

PRÁTICAS DE GESTÃO DA EFP	TAREFAS/ATIVIDADES A IMPLEMENTAR
P1 - As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	Definição de objetivos/metapara três anos letivos Atualização dos documentos estruturantes (Projeto Educativo) Criação do Plano de Ação e Documento Base
P2 - As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>Stakeholders</i> internos e externos.	Reuniões com os <i>Stakeholders</i> internos e externos Reunião com as Componentes/Conselho pedagógico/ Conselho Geral e demais estruturas intermédias Reunião com os Encarregados de Educação Reunião com o tecido empresarial Reunião com Administração local Reunião com a comunidade intermunicipal (Oestecim)
P3 - A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	Relatório por período letivo relativo aos objetivos/metapara estabelecidas Reunião de avaliação das turmas
P4 - A atribuição das responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita	Definição de Equipa EQAVET/Autoavaliação Definição de documentos com as responsabilidades em matéria de garantia da qualidade da Equipa EQAVET/Autoavaliação Revisão de documentos estruturantes
P5 - Parceria e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas	Definição do Plano de Ação de implementação Revisão dos Protocolos Elaboração de novos Protocolos
P6 - O Sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>Stakeholders</i> internos e externos	Divulgação do sistema de garantia da qualidade de forma adequada para cada perfil de <i>Stakeholder</i> Reunião de esclarecimento
P7 - Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	Definição do Plano de Ação de melhoria Revisão Documento Base
P8 - Os <i>Stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	Reuniões: Oestecim / Autarquias / Comunidade empresarial / Associações / Encarregados de educação / Alunos Cruzamento com as necessidades detetadas e alinhamento com a oferta formativa
P9 - Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	Elaboração do Plano de Ação aplicando o PDCA

<p>P10 - O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>Stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.</p>	<p>Análise dos indicadores existentes na autoavaliação por forma a irem ao encontro das necessidades Informação recolhida pelos <i>Stakeholders</i> e serem entendidos e aceites pelos mesmos</p>
--	---

• **Fase 2 – Implementação:**

1. Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação;
2. São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas;
3. O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores;
4. O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho.

Para dar cumprimento a este descritor e respetivas práticas de gestão da EFP foram definidas as tarefas/atividades que a EPADRC vai implementar:

PRÁTICAS DE GESTÃO DA EFP	TAREFAS/ATIVIDADES A IMPLEMENTAR
<p>I1 - Os recursos humanos e materiais/ financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.</p>	<p>Adequação dos recursos humanos ao Plano de Ação, nomeadamente, distribuição do serviço letivo em função do corpo docente existente e/ou recurso à contratação de técnicos especializados Elaboração de candidaturas financeiras a fundos comunitários e estabelecimento de parcerias e Protocolos para o desenvolvimento de projetos, FCT, PAP Aquisição/afetação de instalações e equipamentos adequados à oferta formativa</p>
<p>I2 - Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.</p>	<p>Elaboração das necessidades de formação que vão ao encontro das necessidades exigidas no Plano de Ação.</p>
<p>I3 - Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>Stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.</p>	<p>Sensibilização dos profissionais a frequentar as ações disponibilizadas no Plano de formação</p>

<p>I4 - As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.</p>	<p>Revisão dos Protocolos estabelecidos de modo a evidenciar o suporte à implementação dos planos de ação, bem como participação de alunos em projetos favorecendo a aprendizagem e a autonomia Verificação (calendarização) do cumprimento dos Protocolos estabelecidos</p>
<p>I5 - As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.</p>	<p>Envolvimento dos alunos num maior nº de projetos em parceria Diversidade de ações de formação dos <i>Stakeholders</i> internos Levantamento das necessidades em termos de recursos</p>
<p>I6 - Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>Stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.</p>	<p>Revisão da autoavaliação com objetivo de identificar a melhoria contínua</p>

• **Fase 3 – Avaliação:**

1. A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP;
2. 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;
3. A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo;
4. São implementados sistemas de alerta rápido;
5. Para dar cumprimento a este descritor e respetivas práticas de gestão da EFP foram definidas as tarefas/atividades que a EPADRC vai implementar.

PRÁTICAS DE GESTÃO DA EFP	TAREFAS/ATIVIDADES A IMPLEMENTAR
<p>A1 - Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.</p>	<p>Monitorização dos indicadores na periodicidade definida no Plano de Ação</p>
<p>A2 - Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>Stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.</p>	<p>Reuniões (Docentes/Não Docentes/Alunos) Associação de estudantes Reuniões com os alunos (delegados de turma) Protocolos de FCT Reuniões com os encarregados de educação</p>

<p>A3 - Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>Stakeholders</i> internos e externos.</p>	<p>Reuniões (Docentes/Não Docentes/Alunos) Associação de estudantes Reuniões com os alunos (delegados de turma) Protocolos de FCT</p>
<p>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.</p>	<p>Introdução das melhorias referente às tarefas A2 e A3 com indicação dos intervenientes das mesmas</p>
<p>A5 - As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>Stakeholders</i> internos e externos.</p>	<p>Validação do relatório periódico de avaliação</p>

• **Fase 4 – Revisão:**

1. 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;
2. É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão;
3. Os procedimentos de recolha de *feedback* e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização;
4. Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.
5. Para dar cumprimento a este descritor e respetivas práticas de gestão da EFP foram definidas as tarefas/atividades que a EPADRC vai implementar.

PRÁTICAS DE GESTÃO DA EFP	TAREFAS/ATIVIDADES A IMPLEMENTAR
<p>R1 - Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>Stakeholders</i>, são tornados públicos.</p>	<p>Elaboração de documento síntese com sugestões e propostas de melhoria nas várias avaliações (ex. inquérito aos alunos, inquéritos aos empregadores)</p> <p>Publicação dos resultados bem como os critérios (procedimentos) para revisão</p>
<p>R2 - O <i>feedback</i> dos <i>Stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.</p>	
<p>R3 - Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.</p>	
<p>R4 - Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.</p>	

2.5 - Explicitação das metodologias de recolha de dados e de *feedback* (fontes, processos de recolha e de registo) relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP

Os elementos indispensáveis para a determinação dos indicadores são recolhidos pela Equipa EQAVET/Autoavaliação que compila, no seu relatório trimestral e final, toda a informação necessária para avaliar os indicadores definidos.

Esta informação resulta da análise dos documentos produzidos pelos responsáveis das diversas equipas da escola (Equipas Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, Equipa do Centro de Apoio à Aprendizagem, Gabinete de Empreendedorismo, Formação e Empregabilidade, Equipa de Divulgação, Atividades e Projetos, Psicóloga); pelos instrumentos de recolha de dados preenchidos pelos DT no final de cada período; pelos relatórios elaborados pelos Diretores de Curso; pela leitura, sempre que necessário, das atas de reuniões diversas, do Projeto educativo, do Regulamento Interno, do Plano Anual de Atividades (PAA), do Plano de Ação EQAVET, do plano de formação do pessoal docente e não docente, dos protocolos estabelecidos com as empresas de FCT; pelos relatórios elaborados a partir da recolha e tratamento dos questionários de satisfação aplicados aos diferentes *stakeholders*; da análise dos dados obtidos no seguimento dos alunos que concluem os cursos, entre outras informações.

A avaliação dos resultados dos alunos ao nível da FCT integra a avaliação dos professores acompanhantes e também a avaliação externa das entidades onde os alunos realizaram a formação, sendo esta de extrema importância, pois são os monitores das empresas quem diretamente aprecia os desempenhos dos alunos em contexto real de trabalho.

No que diz respeito à avaliação da PAP, esta é realizada a nível interno pelos professores orientadores, diretores de curso e direção da escola. A nível externo, também fazem parte do júri de avaliação *stakeholders* externos, como por exemplo membros de associações empresariais, representantes do tecido empresarial, representantes de instituições parceiras, empresários de reconhecido mérito na área da formação profissional ou dos setores de atividade afins ao curso.

2.6 - Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP (mecanismos de alerta precoce, monitorizações intercalares dos objetivos traçados)

No início do ano letivo, foi realizada uma sessão de divulgação do modelo de avaliação EQAVET, para os docentes e não docentes da Escola, com o objetivo de dar a conhecer: os objetivos do EQAVET; os Princípios do Quadro EQAVE; os Indicadores EQAVET selecionados; o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e os critérios de conformidade com o quadro EQAVET. Através desta sessão foi assim, possível dar a compreender a necessidade de estabelecer um modelo de garantia de qualidade alinhado com o modelo de avaliação utilizado na Escola. Foi também, indispensável que todos os intervenientes relevantes no processo conhecessem os princípios deste modelo de gestão de qualidade, para que se conseguisse a sua participação e mobilização empenhada.

No dia da receção aos Pais/Encarregados de Educação foi feita uma abordagem com o intuito de explicar os objetivos do modelo de avaliação EQAVET e a importância que este tinha para o desenvolvimento estratégico da escola.

Posteriormente, foi efetuado um folheto de divulgação deste modelo que foi entregue a todos os alunos e Pais/Encarregados de Educação no dia da entrega das avaliações, no final do 1º período e enviado por email a todos os restantes *stakeholders* externos (parceiros e empresas). Com este folheto pretendeu-se, mais uma vez, explicitar os objetivos, o ciclo de qualidade e as suas fases, e os indicadores utilizados e/ou a utilizar neste modelo de garantia de qualidade.

Com a elaboração do Plano de Ação EQAVET, foram traduzidas as opções que a escola tomou, através da definição de objetivos, ou seja, as mudanças a implementar para colmatar as lacunas existentes face aos parâmetros do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET. Relativamente a cada um dos objetivos definidos foram estabelecidas as metas a atingir, as atividades a desenvolver para os cumprir, os prazos a respeitar, assim como as formas de monitorização a adotar, em função da natureza e temporalidade dos objetivos traçados. Deste modo, o Plano de Ação assume-se como um plano de trabalho detalhado orientador do processo de alinhamento, cujo desenvolvimento integrou a base do processo cíclico de melhoria da qualidade favorecendo a aprendizagem conjunta dos processos de melhoria contínua das práticas de gestão da EFP.

Através da plataforma GIAE (programa informático utilizado na escola para a escrita dos sumários, marcação de faltas, registos de ocorrências, lançamento de avaliações modulares, pautas de avaliação, mapas de assiduidade) são dados alertas aos professores, e aos diretores de turma, quando os alunos ultrapassam os 10% do limite de faltas injustificadas, permitidas por lei, por módulo/disciplina. Deste modo, torna-se mais fácil o controlo da assiduidade dos alunos e das medidas a implementar, caso haja necessidade, como as medidas de recuperação e integração (MRI).

A equipa EQAVET/Autoavaliação é a responsável pela sua execução e deverá acompanhar o desenvolvimento das atividades face ao calendário definido para o alcance das metas, de forma a permitir a introdução atempada dos ajustamentos que se venham a revelar necessários. A análise dos resultados alcançados face ao previsto no Plano de Ação deve ser periodicamente realizada com base em monitorizações intercalares, por forma a garantir a introdução atempada dos ajustamentos considerados necessários.

Foram introduzidas as fichas de ação de melhoria, que têm como principal objetivo a identificação precoce de situações que posteriormente se podem vir a tornar problemáticas. Estas fichas foram divulgadas junto dos assistentes operacionais, uma vez que estes, passam durante os intervalos, algum tempo com os alunos apercebendo-se, por vezes, de situações mais delicadas e que carecem de uma atenção especial. Estas fichas, quando preenchidas são entregues à equipa EQAVET/Autoavaliação, que lhes dará o encaminhamento que considerar necessário.

No final de cada período, ou quando se torne necessário, a equipa EQAVET/Autoavaliação, faz a monitorização e revisão de todo o processo, com a finalidade de poder intervir atempadamente.

2.7 - Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP

Através da análise periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas (dados inscritos nos relatórios de autoavaliação produzidos, da avaliação e revisão do plano de ação, dos inquéritos realizados aos diversos stakeholders, das sugestões de melhoria dos stakeholders, das fichas de ações de melhoria e de todos os outros documentos relevantes para o processo), e da sua comparação com as metas estabelecidas, a Equipa EQAVET/Autoavaliação verifica se existem desvios a estes valores. Em caso afirmativo, são delineadas estratégias alternativas e serão implementados planos de melhoria, com a colaboração de todos os *stakeholders*.

De acordo com o relatório de avaliação e revisão do plano de ação referente ao 1º Período, foram avaliados os objetivos específicos cujas metas foram definidas com a periodicidade - por período letivo e definida uma ação de melhoria. A saber, indicador 4 - objetivo específico 1, 3, 4 e 5. Os restantes objetivos específicos/metasp por indicador encontram-se, ainda, em fase de monitorização.

Tendo em conta o referido anteriormente, relativamente ao objetivo específico 1, estabelecendo a comparação entre os valores obtidos para os dois períodos em análise (3ºP do ano 2018/2019 com o 1ºP do ano 2019/2020), constatou-se que o abandono escolar diminuiu em 0,74%. A meta previa a redução de 1%, o que significa que foi praticamente atingida.

Quanto ao objetivo específico 3, comparando o número de iniciativas para os dois períodos em análise (3ºP do ano 2018/2019 com o 1ºP do ano 2019/2020), concluiu-se que houve um aumento de 800%, sendo a meta estabelecida de 1%. Salienta-se o enorme aumento percentual na concretização deste objetivo.

No objetivo específico 4, confrontando os valores obtidos para os dois períodos em análise (3ºP do ano 2018/2019 com o 1ºP do ano 2019/2020), constatou-se que o número de módulos em atraso reduziu 23,33%. De salientar que a redução prevista na meta foi de 5%, o que significa, também, que esta foi largamente superada.

Por último, no objetivo específico 5, equiparando os valores obtidos para os dois períodos homólogos em análise (1ºP do ano 2018/2019 com o 1ºP do ano 2019/2020), verificou-se que o número de contactos presenciais dos Pais/EE diminuiu 15,13%. A meta prevista era aumentar 1% estes contactos, não tendo sido então alcançada.

Tendo em consideração a análise realizada no referido relatório, relativamente ao número de presenças de Pais/EE em cada tipo de reunião, depois de alguma ponderação, propõe-se como Ação de Melhoria a ser aplicada já no 2º Período, solicitar aos Diretores de Turma que retirem dos dados estatísticos das reuniões de entrega de avaliações ou qualquer outra que venha a ser realizada, os alunos que já são encarregados de educação deles próprios. Pretende-se, assim, com esta ação, que apenas sejam contabilizados o número de Pais ou Encarregados de Educação que não sejam os alunos.

2.8- Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação

Na análise trimestral dos resultados, será realizado e apresentado ao Conselho Pedagógico e Conselho Geral, um relatório de avaliação do grau de execução das metas previstas no Projeto Educativo/Plano de Ação. Se forem observados desvios nos valores das metas a alcançar, serão elaborados planos de ação de melhoria tendentes a corrigir a situação e/ou são introduzidas ações de melhoria.

No final de cada ano letivo, será realizado um relatório final anual de avaliação do grau de execução e consecução das metas previstas no Projeto Educativo, no documento base e no Plano de Ação EQAVET. Este relatório será apresentado ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral de forma a obterem-se sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos.

No final do triénio de vigência do Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global, devidamente fundamentado, sobre a implementação do processo de Certificação da Qualidade EQAVET, onde serão referidos, os objetivos/metras alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo de Certificação da Qualidade. Este documento será submetido ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral para aprovação.

Todos os documentos e relatórios produzidos serão arquivados nos dossiês próprios e divulgados na página web da Escola.

Relativamente às atividades constantes do Plano Anual de Atividades (PAA), estas serão divulgadas através das redes sociais, notícias no jornal da escola “O Quintas” e sempre que se justifique na Página web da Escola.

Alcoçaba, 23 de abril 2020

A coordenadora da equipa EQAVET/Autoavaliação,

Carla Monteiro

(Carla Rodrigues Monteiro)

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico a 29 de abril de 2020

A Presidente do Conselho Pedagógico,