

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

Escola Profissional Agrícola Conde de S. Bento

Morada e contactos da entidade formadora

Largo Abade Pedrosa, nº 1

Telefone: 252808690

E-mail: geral@epacsb.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Carlos Alberto da Silva Frutuosa, diretor, telemóvel 938222952

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS	3
I. A ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA CONDE DE S. BENTO	5
1.1. Natureza da Instituição e seu Contexto	5
1.2. Missão.....	5
1.3. Visão	5
1.4. Objetivos Estratégicos	5
1.5. Estrutura Orgânica da Instituição e Cargos Associados.....	6
1.6. Stakeholders Relevantes para a Gestão e Melhoria da Oferta de EFP.....	7
1.7. Oferta formativa de nível 4, Profissional, para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores	7
1.8. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	8
1.8.1. Análise Swot da EPACSB	8
1.8.2. O Histórico - Análise do Registo dos Indicadores EQAVET do ciclo de formação 2014-2017.....	9
1.9. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da EPACSB.....	17
II. O SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A CRIAR EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO.....	18
2.1. O Sistema de Qualidade EQAVET	18
2.1.1. Ciclo de Qualidade.....	18
2.1.2. Princípios EQAVET	18
2.1.3. Indicadores EQAVET priorizados pela ANQEP, I.P.	18
2.1.4. Critérios de Qualidade e Conformidade EQAVET	19
2.1.5. O Processo de verificação e certificação	19
2.2. Criação da Equipa EQAVET	19
2.3. Alteração dos documentos estruturantes.....	20
2.4. Metodologias para a participação dos stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP (nível de intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional).....	21
2.5. Objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição	33
2.6. Indicadores selecionados, ajustados e criados pela EPACSB	36
2.7. Descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP	38

2.8. 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	42
2.9. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP (mecanismos de alerta precoce, monitorizações intercalares dos objetivos traçados)..	42
2.10. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP	42
2.11. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação.	43

ABREVIATURAS E SIGLAS

AE – Associação de Estudantes

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional

CD – Coordenador de departamento

CDT – Coordenador de diretores de turma

CFAESG – Centro de Formação de Escolas de Santo Tirso e Valongo

CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

CSST – Centro de Saúde de Santo Tirso

CTesP - Curso Técnico Superior Profissional

DAC – Domínios de autonomia curricular

DC – Diretor de curso

DT – Diretor de turma

EE – Encarregado de Educação

EFP – Ensino e Formação Profissional

EQAVET – European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais)

EPACSB – Escola Profissional Agrícola Conde São Bento

EGQ – Equipa de Gestão da Qualidade

FCT – Formação em Contexto de Trabalho

Cofinanciado por:

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

ME – Ministério da Educação

PAA – Plano Anual de Atividades

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

PE – Projeto Educativo

PESES – Projeto Educação para a Saúde e Educação Sexual

POCH – Programa Operacional Capital Humano

PRESSE – Programa Regional de Educação Sexual em Saúde Escolar

RI – Regulamento Interno

SPO – Serviços de Psicologia e Orientação

SWOT – Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats)

TAR – Turismo Ambiental e Rural

UFCD's – Unidades de formação de curta duração

I. A ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA CONDE DE S. BENTO

1.1. Natureza da Instituição e seu Contexto

Em junho de 1913 por decreto assinado por Manuel de Arriaga é criada a Escola Profissional de Agricultura Conde de S. Bento, Diário do Governo Nº 146/1913, de 25 de Junho, mantendo desde então a tradição do Ensino Agrícola.

Ao longo dos anos o enquadramento legal da Escola foi-se alterando, sendo o atual regido pela Portaria nº 311/95, de 13 de abril que converteu a Escola Secundária em Escola Profissional Agrícola Conde de S. Bento, com a missão de lecionar cursos profissionais na área agrícola e agroalimentar bem como promover formações que contribuam para o desenvolvimento rural.

Do ponto de vista geográfico, a Escola Profissional Agrícola Conde de S. Bento (EPACSB) situa-se na zona Norte de Portugal, na região natural do vale do Ave. No entanto, a sua abrangência não se confina vai muito além do Concelho de Santo Tirso, dado que a maioria dos alunos são provenientes de diferentes concelhos da região norte do país, salienta-se ainda a frequência de alunos oriundos dos países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP).

1.2. Missão

Cumprir o legado do Conde de S. Bento: formar cidadãos responsáveis e possibilitar a aprendizagem de uma profissão, aos jovens de qualquer estrato social.

Proporcionar uma sólida formação geral, científica e técnica com as competências necessárias ao sucesso profissional garantindo a qualidade e melhoria contínua do ensino e formação profissional.

Promover uma cultura de inclusão e formar jovens autónomos, conscientes dos seus deveres de cidadania (na sua dimensão pessoal, social e ambiental) e capazes de lidar com a mudança e a incerteza e de resolver problemas.

1.3. Visão

Manter a escola como uma referência do ensino agrícola e de desenvolvimento rural em Portugal, aliada a novos projetos na área da hotelaria / restauração e turismo / lazer. Produzir, transformar, confeccionar (da terra à mesa).

A referência conquista-se pela qualidade do serviço educativo prestado, pelo sucesso escolar e profissional dos seus alunos, pela diversidade dos seus projetos, pela mobilização e envolvimento da comunidade educativa, pelo grau de satisfação das famílias e, sobretudo, pela garantia da qualidade e da melhoria contínua do ensino e formação profissional.

1.4. Objetivos Estratégicos

I – Melhorar o sucesso escolar e educativo

II – Promover uma educação inclusiva

III- Promover a integração no mundo do trabalho / prosseguimento de estudos

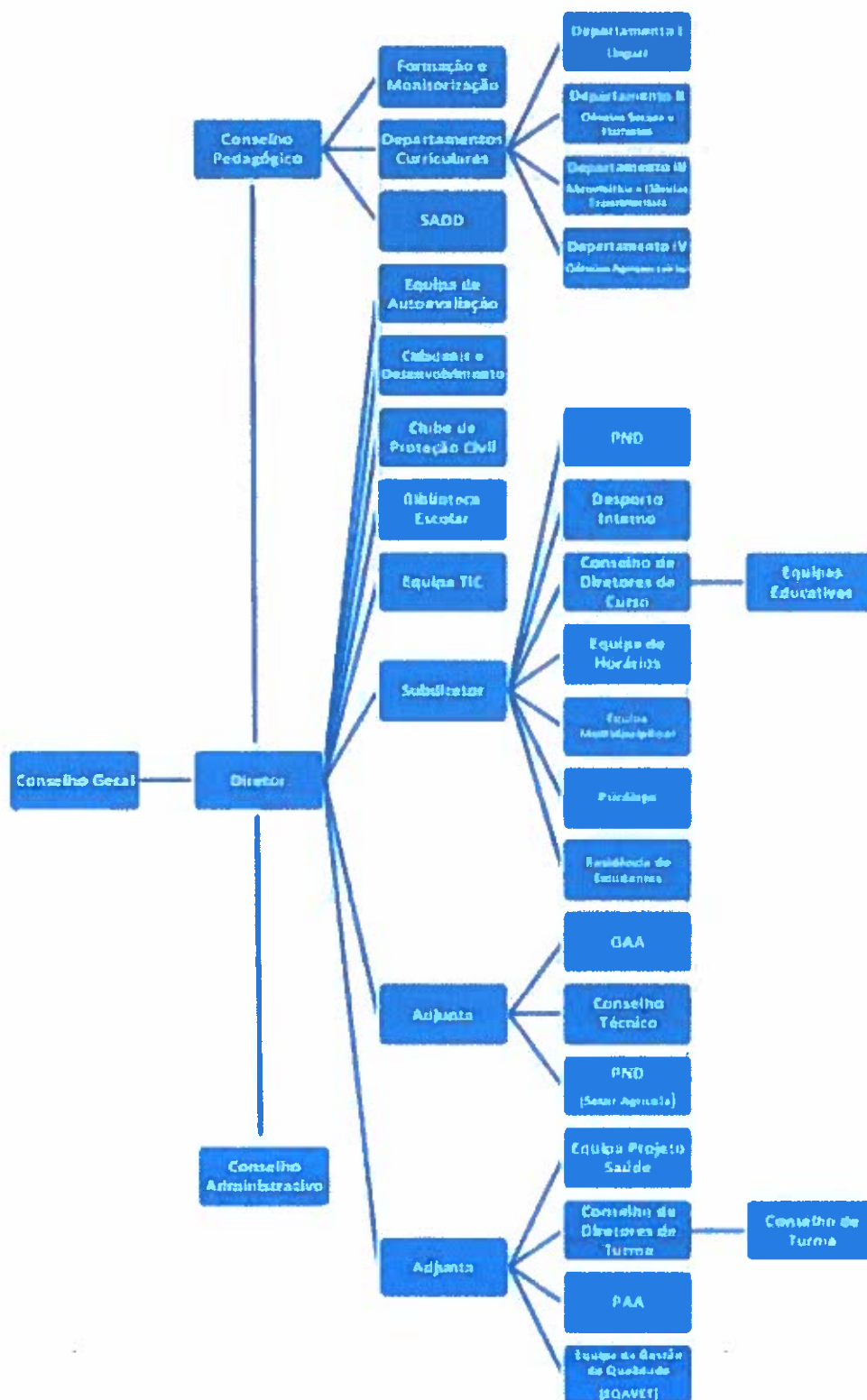
Cofinanciado por:

IV – Educar para a cidadania

V – Promover a formação dos recursos humanos

VI – Desenvolver práticas de gestão e liderança democrática

1.5. Estrutura Orgânica da Instituição e Cargos Associados



1.6. Stakeholders Relevantes para a Gestão e Melhoria da Oferta de EFP

A EPACSB é uma escola viva com diferentes intervenientes.

Os grupos de interesse que atuam dentro da instituição são os stakeholders internos cuja atuação é decisiva para a escola. Incluem-se nos stakeholders internos o Conselho Geral, O Diretor/Direção, o Conselho Pedagógico, o Conselho Administrativo, o Conselho de Diretores de Curso/Coordenadores de Curso/Mediadores/Conselhos de Curso, os Departamentos Curriculares e Coordenadores de Departamento Curricular, o Responsável do Plano de Formação, o Conselho Técnico, o Conselho de Diretores de Turma/Diretores de Turma, o Conselho de Turma/Docentes, a Equipa PESES, o Gabinete de Apoio ao Aluno, a Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva e Centro de Apoio à Aprendizagem, a Equipa da (In)disciplina, o Clube de Proteção Civil, o Pessoal não Docente, os Alunos, a Associação de Estudantes e a Equipa de Avaliação Interna.

Os grupos que atuam fora do ambiente da escola, os stakeholders externos, mantêm com a ela relações de natureza diversa e influenciam igualmente de forma, por vezes determinante, a sua atuação. São eles Pais e Encarregados de Educação, o Ministério da Educação, a ANQEP, o POCH, o IEFP, os Municípios Locais e os Municípios PALOPS, as Universidades e Politécnicos, as Empresas e Associações, as Parcerias c/ escolas internacionais, o Centro de Formação de Escolas de Santo Tirso e Valongo (CFAESG) e o Centro Saúde local (CSST).

1.7. Oferta formativa de nível 4, Profissional, para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		17 / 18		18 / 19		19 / 20	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária	6	131	6	120	6	106
Profissional	Curso Profissional Técnico Vitivinícola	1	9	1	5	2	16
Profissional	Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria	3	66	3	59	3	54
Profissional	Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar	3	54	3	48	3	46
Profissional	Curso Profissional Técnico de Turismo Ambiental e Rural	3	41	2	20	1	13

1.8. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

1.8.1. Análise Swot da EPACSB

Pontos fortes	Pontos fracos
- Sentimento de integração por parte dos elementos da comunidade escolar - Mais de 2/3 dos alunos satisfeitos ou muito satisfeitos com a escola (o módulo ou o curso) - Preocupação com a integração dos alunos no mundo do trabalho - Elevado número de protocolos para a Formação em Contexto de Trabalho/Estágio em Contexto de Trabalho e Prova de Aptidão Profissional/Prova de Aptidão Final - Parcerias com escolas estrangeiras para a realização de intercâmbios e FCT - Protocolo com o Município de Inhambane/Moçambique - Protocolo com a Câmara Municipal de Santo Tirso/S Tomé e Príncipe, província de Catangalo/Santa Casa da Misericórdia de Santo Tirso - Escola aberta ao meio envolvente - Atividades de solidariedade interna e externa - A exploração agrícola é utilizada como recurso didático - Bom apetrechamento dos laboratórios e oficinas técnicas - Projeto Educativo estabelece objetivos para a cidadania e para a educação inclusiva	- Baixo nível de participação dos alunos na elaboração/revisão dos documentos estruturantes da escola - Instalações da escola não são mais adequadas - O processo de comunicação nem sempre é formalizado, havendo falhas - Baixo número de evidências de trabalho colaborativo entre os docentes - Alunos demonstram falhas na responsabilidade e autonomia - Elevado número de alunos com necessidades educativas especiais que frequentam a escola - Reduzido número de funcionários - Horários do pessoal docente instáveis
Oportunidades	Ameaças
Área de influência da escola inclui não só o concelho em que se insere, mas também vários concelhos da região norte	Celebração do acordo entre o Governo da República e a Santa Casa da Misericórdia de Santo Tirso que decreta o

Cofinanciado por:

• Necessidades crescentes de mão de obra nas áreas de formação da escola • Envolvimento da Câmara Municipal no âmbito do projeto da “Quinta de Fora” • Interesse de entidades externas em estabelecer parcerias com a escola • Aproveitamento do espaço “Quinta de Fora”, hotel e restaurante • Financiamento do POCH para apoio à implementação do sistema de qualidade EQAVET • Revisão das práticas de atuação no sentido da melhoria contínua dos processos e dos resultados	encerramento da Escola Agrícola e a devolução dos seus imóveis à Misericórdia em 2025 • O contexto socioeconómico dos alunos • Os Pais e Encarregados de Educação têm um baixo nível de participação na vida da escola • Concorrência de outras escolas da região: as escolas secundárias, por falta de alunos, retêm-nos na passagem do 3º ciclo para o ensino secundário • Duplicação de ofertas formativas em escolas do concelho • O ensino profissional ainda é menos valorizado e por esse motivo os alunos com mais dificuldades e com NEE são encaminhados por SPO das escolas
---	---

1.8.2. O Histórico - Análise do Registo dos Indicadores EQAVET do ciclo de formação 2014-2017

1.8.2.1. Indicador 4a) Taxa de Conclusão dos cursos

Análise Global do indicador 4a Taxa de Conclusão dos Cursos

Em termos globais verifica-se que dos 144 ingressos, dos quais 99 masculinos e 45 femininos, 81 (56,25%) concluíram o curso no tempo previsto e 4 (2,78%) após o tempo previsto. A taxa de conclusão global foi de 59,03% (85 pessoas). A taxa de conclusão feminina é superior à masculina, quer no tempo previsto quer globalmente.

As desistências atingiram 38 formandos, correspondendo a 26,39% dos ingressos, mais significativa no género masculino, 29,29% contra 20% no género feminino. Neste caso as desistências incluem 9,72% de formandos que solicitaram transferência para outras escolas que, à exceção de um caso, não têm oferta formativa idêntica. Dos formandos que solicitaram transferência, 8 fizeram-no no 10º ano e 6 no 11º ano.

Em situação de não aprovação ficaram 21 formandos, 14,58% dos ingressos. O insucesso masculino foi superior ao feminino, 17,17% contra 8,89%.

ANÁLISE DO INDICADOR 4a TAXA DE CONCLUSÃO POR CURSO (Ciclo de Formação 2014-17)	
<u>Curso Técnico de Produção Agrária</u>	Dos 77 ingressos, 63 masculinos e 14 femininos, 61,04% concluíram a formação, 58,44% no tempo previsto e 2,6% após o tempo previsto. As desistências atingiram 20 formandos, 25,97% dos ingressos, sendo que a taxa de desistências masculina é aproximadamente o dobro da taxa feminina. Nesta situação incluem-se 8 formandos que pediram transferência para escolas que têm uma oferta formativa diferente. A não aprovação atingiu 12,99% dos ingressos e foi totalmente masculina.
<u>Curso de TAR</u>	Ingressaram a formação 20 formandos, 11 masculinos e 9 femininos. A taxa de conclusão global é de 65%, coincidindo com a conclusão no tempo previsto. A taxa de conclusão feminina é superior à masculina, 77,78% contra 54,55%. As desistências correspondem a 20% dos ingressos, bastante superiores nos masculinos, 27,27%, contra 11,11% nos femininos. Metade das desistências correspondem a formandos que solicitaram transferência para escolas que não lecionam o mesmo curso de formação. Ficaram não aprovados 15% dos formandos, sendo 18,18% dos masculinos e 11,11% dos femininos.
<u>Curso de Restauração Variante Restaurante-Bar</u>	Ingressaram a formação 22 formandos, 12 masculinos e 10 femininos. A taxa de conclusão global é de 54,55% dos ingressos, tendo sido de 45,45% no tempo previsto e 9,09% após o tempo previsto. A taxa de desistências foi de 31,82% dos ingressos, correspondendo a 3 masculinos e 4 femininos. Nos formandos que desistiram inclui-se um que pediu transferência. A não aprovação foi de 13,64%, totalmente masculina.
<u>Curso de Restauração Variante Cozinha-Pastelaria</u>	Em 25 ingressos, 13 masculinos e 12 femininos, a taxa de conclusão global é de 52%, não havendo qualquer conclusão após o tempo previsto. A taxa de conclusão feminina é superior à masculina, 58,33% e 46,15%, respetivamente. O nível de desistências atingiu 28% dos ingressos, 38,46% masculinas e 16,67% femininas. Nesta situação incluem-se 3 formandos que solicitaram transferência para escolas quem têm uma oferta formativa diferente. Não foram aprovados 20% dos formandos que iniciaram o curso.

Objetivos da EPACSB para melhorar este indicador:

- Melhorar a taxa de conclusão;

Cofinanciado por



- Reduzir as desistências;
- Diminuir o nº de formandos em situação de não aprovação.

1.8.2.2. Indicador 5a) Taxa de Colocação dos Diplomados após a conclusão dos cursos

Análise Global do indicador 5a Taxa de Colocação dos Diplomados após a conclusão dos cursos

Considerando os dados globais da escola verifica-se que dos 85 diplomados, 53 do género masculino e 32 do género feminino, 77 (90,59%) estão no mercado de trabalho ou a prosseguir estudos. Esta taxa é ligeiramente superior nos diplomados femininos, 93,75% contra 88,68% do género masculino.

Verifica-se ainda que os diplomados optaram maioritariamente pelo trabalho por conta de outrem (49,41%), em segundo lugar pelo prosseguimento de estudos de nível pós-secundário (21,18%), seguindo-se o ensino superior (7,06%) e por último o trabalho por conta própria opção escolhida apenas por 2,35% dos diplomados, neste caso apenas masculinos.

A taxa de diplomados à procura de emprego é de 10,59% (diplomados), esta situação atinge mais fortemente os diplomados do género feminino, em que a taxa de diplomadas à procura de emprego (15,63%) corresponde a cerca do dobro dos diplomados masculinos (7,55%).

ANÁLISE DO INDICADOR 5a TAXA DE COLOCAÇÃO DOS DIPLOMADOS APÓS A CONCLUSÃO DOS CURSOS POR CURSO (Ciclo de Formação 2014-17)	
<u>Curso Técnico de Produção Agrária</u>	Dos 47 diplomados do curso, 35 masculinos e 12 femininos, 19 (40,43%) estão empregados a tempo completo e 1 em tempo parcial, o número de diplomados com contrato sem termo é igual ao dos que têm contrato a termo, 10 em cada caso. Encontram-se 2 diplomados à procura de emprego. 1 diplomado é trabalhador por conta própria. 17 diplomados, ou seja 36,17%, estão a frequentar formação de nível pós-secundário. Os jovens que frequentam formação pós-secundária repartem-se pelas seguintes escolas: 13 no Instituto Politécnico de Viana do Castelo (6 no curso de Gestão de Empresas Agrícolas, 4 em Cuidados Veterinários e 3 no curso de Fruticultura, Viticultura e Enologia), 4 frequentam o Instituto Politécnico de Bragança, 3 no curso de Cuidados Veterinários e 1 no curso de Produção Agrícola. Refira-se ainda que 1 diplomado está a frequentar o ensino superior, licenciatura em Biologia na Faculdade de Ciências da Universidade do Porto. Globalmente verifica-se que 41 indivíduos, ou seja 87,23% dos diplomados encontram-se no mercado de trabalho ou em prosseguimento de estudos. Nesta situação encontram-se 30 diplomados masculinos, ou seja 85,71% do universo e 11 diplomadas, ou seja 91,67% do respetivo universo.

	3 diplomados regressaram ao seu país de origem, uma vez que ingressaram o curso por acordo com os PALOP e 1 diplomado foi considerado aluno com necessidades educativas especiais, pelo que não obteve certificação no final do curso. 2 formandos estão em situação desconhecida.
<u>Curso de TAR</u>	Dos 13 diplomados do curso, 6 masculinos e 7 femininos, 8 estão empregados, 7 a tempo completo e 1 a tempo parcial. O número de empregados com contrato sem termo, 4, é igual ao dos que têm um contrato a termo. 3 diplomados o que equivale a 23,08% estão à procura de emprego. A taxa de diplomados a frequentar o ensino superior é de 7,69% correspondendo a 1 diplomado. Globalmente verifica-se que a totalidade dos diplomados se encontra no mercado de trabalho ou a prosseguir estudos.
<u>Curso de Restauração Variante Restaurante-Bar</u>	Ficaram diplomados 12 formandos (6 masculinos e 6 femininos) dos quais 5 estão empregados a tempo completo, não há qualquer contrato a tempo parcial. Dos empregados 3 têm contrato sem termo e 2 um contrato a termo. 3 diplomadas, ou seja, metade das formandas que concluíram a formação estão à procura de emprego. 1 diplomado está a frequentar formação de nível pós-secundário, no curso de Restauração da Escola Superior de Hotelaria e Turismo, 1 frequenta formação de nível superior privado, licenciatura em Direito, o que perfaz 16,67% dos diplomados em prosseguimento de estudos. Globalmente verifica-se que 10 indivíduos, ou seja 83,33% dos diplomados encontram-se no mercado de trabalho ou em prosseguimento de estudos. Nesta situação encontram-se 5 diplomados masculinos e 5 femininos, correspondendo a uma taxa de colocação idêntica. 1 diplomado está a trabalhar no estrangeiro. 1 diplomado está em situação desconhecida.
<u>Curso de Restauração Variante Cozinha-Pastelaria</u>	Dos 13 formandos que concluíram o curso (6 masculinos e 7 femininos) 9 estão empregados a tempo completo. Verifica-se que 4 diplomados têm contrato sem termo e 5 têm contrato a termo. 1 diplomada está à procura de emprego.

Carilho
21/10
2017

	3 diplomados frequentam o ensino superior, ou seja 23,08% dos diplomados. Globalmente verifica-se que a totalidade dos diplomados se encontra no mercado de trabalho ou a prosseguir estudos.
--	---

Objetivos da EPACSB para melhorar este indicador:

- Manter ou aumentar a taxa de diplomados no mercado de trabalho ou em prosseguimento de estudos.

1.8.2.3. Indicador 6a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso

Análise Global do indicador 6a Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso

Dos 42 diplomados empregados por conta de outrem, 25 masculinos e 17 femininos, verifica-se que 28 (66,67%) exercem profissões não relacionadas com o curso e que apenas 14 (33,33%) desempenham uma profissão relacionada com o curso.

Os 2 diplomados por conta própria exercem profissões relacionadas com o curso.

A taxa de diplomados a exercer profissão relacionada com o curso é de 36,36%, correspondendo a 37,04% nos diplomados do género masculino e 35,29% no género feminino.

ANÁLISE DO INDICADOR 6a TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO POR CURSO (Ciclo de Formação 2014-17)	
<u>Curso Técnico de Produção Agrária</u>	Dos 20 diplomados empregados por conta de outrem (14 masculinos e 6 femininos), 6 exercem profissões relacionadas com o curso, dos quais 5 são masculinos. 14 diplomados empregados por conta de outrem exercem profissões não relacionadas com o curso, dos quais 9 são masculinos. O emprego por conta de outrem acontece maioritariamente em profissões não relacionadas com o curso, sendo mais notória esta situação no caso feminino. O único diplomado empregado por conta própria, exerce profissão relacionada com o curso. Neste curso, 33,33% dos diplomados exercem uma profissão relacionada com o curso.
<u>Curso de TAR</u>	Dos 8 diplomados empregados por conta de outrem (2 masculinos e 6 femininos), 3 exercem profissões relacionadas com o curso, sendo um deles masculino. 5 diplomados empregados por conta de outrem exercem profissão não relacionada com o curso, 4 dos quais femininos.

	O único diplomado empregado por conta própria, exerce profissão relacionada com o curso. A taxa de diplomados a exercer uma profissão relacionada com o curso é de 44,44%.
<u>Curso de Restauração Variante Restaurante-Bar</u>	Para um universo de 5 diplomados a trabalhar por conta de outrem, o único elemento feminino, exerce uma profissão relacionada com o curso, os 4 diplomados masculinos estão a exercer profissões não relacionadas com o curso. Não há qualquer diplomado a exercer atividade por conta própria. A taxa de diplomados a exercer uma profissão relacionada com o curso é de 20%, unicamente feminina.
<u>Curso de Restauração Variante Cozinha-Pastelaria</u>	Dos 9 diplomados do curso a trabalhar por conta e outrem (5 masculinos e 4 femininos), 4 (2 masculinos e 2 femininos) encontram-se a exercer profissões relacionadas com o curso. 5 diplomados exercem profissão não relacionada com o curso. Ninguém se encontra empregado por conta própria. A taxa de diplomados a exercer uma profissão relacionada com o curso é de 44,44%.

Objetivos da EPACSB para melhorar este indicador:

- Aumentar a taxa de diplomados empregados a exercer profissões relacionadas com o curso.

1.8.2.4. Indicador 6b3) – Grau/Taxa de satisfação dos empregadores

Análise Global do indicador 6b3 Grau/Taxa de satisfação dos empregadores

Para recolha dos dados deste indicador foram inquiridas as entidades empregadoras dos diplomados efetivamente empregados, solicitando-lhes que avaliassem os diplomados que empregam numa escala de 1. Insatisfeito, 2. Pouco Satisfeito 3. Satisfeito e 4. Muito Satisfeito, acerca das seguintes competências: Competências técnicas inerentes aos posto de trabalho, Planeamento e organização, Responsabilidade e autonomia, Comunicação e Relações Interpessoais, Trabalho em equipa.

Estão empregados por conta de outrem, 42 diplomados e responderam aos questionários de satisfação 36 empregadores, a taxa de resposta situou-se nos 85,71%.

Responderam ao inquérito de satisfação 13 empregadores de diplomados que exercem profissões relacionadas com os cursos. O nível médio de satisfação foi de 3,46. As competências avaliadas acima da média foram Comunicação e relações interpessoais e Trabalho em equipa, abaixo da média ficaram as restantes competências. A taxa de satisfação média ficou em 90,77%.

Cofinanciado por

23 empregadores de diplomados que exercem profissões não relacionadas com os cursos responderam ao inquérito de satisfação. O nível médio de satisfação foi de 3,43, sendo que também neste caso ficaram acima da média a Comunicação e relações interpessoais e o Trabalho em equipa. Abaixo da média ficaram as Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho e Planeamento e organização. A taxa de satisfação média ficou em 92,17%.

Quando se considera a totalidade dos diplomados empregados verifica-se que a taxa de satisfação é positiva em 91,67% das respostas, com um nível médio de satisfação de 3,44.

Analisando em detalhe o índice de satisfação das competências da totalidade dos empregados verifica-se que acima da média e com um índice de satisfação mais elevado é em Trabalho em Equipa, com 3,58, seguindo-se Comunicação e relações interpessoais com 3,5. Por outro lado e abaixo da média, ficaram as competências Responsabilidade e autonomia (3,42), Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho (3,39) e em Planeamento e organização (3,31).

ANÁLISE DO INDICADOR 6b3 GRAU/TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES POR CURSO (Ciclo de Formação 2014-17)	
<u>Curso Técnico de Produção Agrária</u>	Nas profissões relacionadas com o curso, 6 empregadores responderam ao inquérito de satisfação, sendo que a taxa de satisfação média de todas as competências foi de 80%. A avaliação máxima foi atribuída à Comunicação e relações interpessoais com o nível 4, por seu lado em trabalho em equipa foi atribuído o nível médio de 3,75, já nas Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho foi obtido o nível de 3,17 que, apesar de positivo é o índice mais baixo. Nas profissões não relacionadas com o curso, responderam ao inquérito de satisfação 14 empregadores. A taxa média de satisfação foi de 90,00%. Os empregadores atribuíram o nível 3,69 a Comunicação e relações interpessoais. O nível mais baixo de satisfação, 3,46 foi atribuído às Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho. Globalmente quando consideradas as duas situações, a taxa de satisfação média dos empregadores foi de 87% nas competências avaliadas. O nível médio de satisfação foi de 3,59. Acima da média as competências Comunicação e relações interpessoais, Trabalho em equipa e Responsabilidade e autonomia. Abaixo da média Planeamento e organização e Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho.
<u>Curso de TAR</u>	Nas profissões relacionadas com o curso, 2 empregadores responderam ao inquérito de satisfação, tendo avaliado com nível 4 (Muito satisfeito) todas as competências avaliadas, originando uma taxa de satisfação foi de 100%. Nas profissões não relacionadas com o curso, responderam ao inquérito de satisfação 4 empregadores, em três parâmetros a avaliação foi de nível 4, no parâmetro Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho a avaliação média foi de 3,75 e no parâmetro Comunicação e Relações Interpessoais 3,5. Também nesta situação a taxa de satisfação dos empregadores foi de 100%.

	Globalmente a taxa de satisfação média dos empregadores foi de 100%. O nível médio de satisfação foi de 3,9. Acima da média as competências Planeamento e organização, Responsabilidade e autonomia e Trabalho em equipa. Abaixo da média as Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho e Comunicação e relações interpessoais.
<u>Curso de Restauração Variante Restaurante-Bar</u>	Nas profissões relacionadas com o curso, 1 empregador respondeu ao inquérito de satisfação, tendo avaliado com nível 3 (Satisfeito) todas as competências avaliadas. A taxa de satisfação média foi de 100%. Nas profissões não relacionadas com o curso, 3 empregadores responderam ao inquérito e avaliaram com nível 3, três parâmetros de avaliação e com uma avaliação média de 3,33 o parâmetro de Comunicação e Relações Interpessoais e com a média de 3,67 o parâmetro de Trabalho em equipa. Taxa de satisfação média de 100%. Globalmente a taxa de satisfação média foi de 100%. O nível médio de satisfação foi de 3,15. Acima da média as competências Trabalho em equipa e Comunicação e relações interpessoais. Abaixo da média as restantes competências todas avaliadas com o nível 3.
<u>Curso de Restauração Variante Cozinha-Pastelaria</u>	Nas profissões relacionadas com o curso, 4 empregadores responderam ao inquérito de satisfação, tendo avaliado com nível 4, os indicadores Comunicação e relações interpessoais e Trabalho em equipa, com uma avaliação média entre 3 e 4 os restantes parâmetros. Nesta situação a taxa de satisfação média foi de 100%. Nas profissões não relacionadas com o curso, 2 empregadores responderam ao inquérito e avaliaram com nível 3,5 a competência Trabalho em equipa, as restantes competências foram avaliadas com o nível médio de 3 A taxa de satisfação média foi de 80%. Globalmente a taxa de satisfação média foi de 93,33%. O nível médio de satisfação foi de 3,54. Acima da média as competências Trabalho em equipa e Comunicação e relações interpessoais. Abaixo da média Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, Responsabilidade e autonomia e Planeamento e organização.

Objetivos da EPACSB para melhorar este indicador:

- Aumentar a taxa de resposta dos empregadores
- Manter/Aumentar a taxa de satisfação global dos empregadores por competência acima dos 90%
- Melhorar o grau de satisfação na competência Planeamento e Organização e nas Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho.

1.9. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da EPACSB

Na sequência do Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho que dita a obrigatoriedade das escolas profissionais e dos cursos profissionais estarem certificados pela ANQEP com o selo de garantia da qualidade EQAVET e perante o apoio financeiro do Programa Operacional Capital Humano, a decisão da implementação do sistema de qualidade EQAVET partiu da Direção da EPACSB, por considerar de extrema importância a adoção de um sistema de certificação da qualidade que permite promover a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino e formação profissional proporcionado pela escola. O passo seguinte consistiu na contratação de empresa de consultoria com experiência na área da gestão da qualidade e da melhoria na educação, para auxiliar na planificação, implementação, monitorização, avaliação, revisão e divulgação.

O Diretor definiu a constituição da equipa de trabalho responsável pela implementação do EQAVET, a qual designou de “Equipa da Gestão da Qualidade” (EGQ). São elementos desta equipa os professores: Paula Areal (Coordenadora da equipa de Autoavaliação); Lígia Magalhães (Adjunta do Diretor); Orlando Rodrigues (Diretor de Turma e elemento da equipa de Autoavaliação); Lurdes Gomes (Diretora de Turma e elemento da equipa de Autoavaliação). Foi nomeada coordenadora da EGQ a professora Paula Areal.

A EPACSB compromete-se através deste documento à aplicação de procedimentos e práticas associados às quatro fases do ciclo de qualidade, aos critérios e conformidade EQAVET e respetivos descritores indicativos e garante a sua articulação com os mecanismos de gestão estratégica, numa lógica de melhoria contínua. A par disto, procederá à recolha e análise sistemática e sistémica de resultados sobre a sua atividade e à reflexão desse exercício na melhoria contínua das práticas de gestão.

Para afirmação deste compromisso, o Projeto Educativo 2019-2022 foi concebido de raiz tendo em conta os princípios e o Plano de Ação EQAVET, motivo pelo qual a numeração dos objetivos específicos do Plano de Ação EQAVET não é sequencial uma vez que estes foram incorporados nos do Projeto Educativo. As opções tomadas pela EPACSB em matéria do Sistema de Gestão de Qualidade e Melhoria Contínua consonante com o modelo EQAVET espelham objetivos, metas e atitudes, a tomar, a partir do envolvimento crescente dos stakeholders internos e externos, para dar resposta ao identificado na análise SWOT e no histórico do ciclo de formação 2014-2017.

II. O SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A CRIAR EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO

2.1. O Sistema de Qualidade EQAVET

2.1.1. Ciclo de Qualidade

O ciclo de qualidade é a metodologia que irá ser utilizada pela EPACSB para implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET.

A gestão do ciclo de qualidade contém quatro fases, o planeamento, a implementação, a avaliação e a revisão, tal como preconizado no processo de alinhamento EQAVET. No planeamento determina-se antecipadamente os processos a desenvolver e os objetivos a serem atingidos. Na implementação são colocados em funcionamento os processos necessários à consecução dos objetivos. Na avaliação é feita a monitorização e medição dos processos e dos resultados e a comparação dos dados obtidos com os objetivos definidos previamente. Na fase da revisão são empreendidas ações para a melhoria contínua do desempenho da entidade formadora. De facto, são estas as fases do processo de alinhamento EQAVET e que a EPACSB tem implementadas para organizar o processo da melhoria da qualidade.

2.1.2. Princípios EQAVET

Os princípios EQAVET fundamentais a observar no processo de alinhamento e que deverão estar visíveis em todo o processo são:

- I. visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP;
- II. envolvimento dos stakeholders internos e externos;
- III. melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados;
- IV. utilização das quatro fases do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão).

2.1.3. Indicadores EQAVET priorizados pela ANQEP, I.P.

O Quadro EQAVET inclui um conjunto vasto e complexo de indicadores, entendeu-se por questões de ordem prática que, num primeiro ciclo de implementação, os operadores de Ensino e Formação Profissional apenas iriam trabalhar um conjunto reduzido de indicadores. Assim, os indicadores EQAVET priorizados pela ANQEP, I.P. para integrar o modelo nacional foram os seguintes:

- Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador n.º 4 do EQAVET)

a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

- Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador n.º 5 do EQAVET)

a) 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.

- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador n.º 6 do EQAVET)

- a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.
- b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Como se pode constatar, estes indicadores medem resultados associados a cursos já concluídos em anos letivos anteriores àquele em que é feita a monitorização. Face ao hiato temporal entre a data de funcionamento/conclusão de cada curso e a data de monitorização dos indicadores EQAVET que lhes estão associados, os operadores de Ensino e Formação Profissional não poderão ser penalizados pelos resultados associados a cursos já concluídos e, como tal, sobre os quais não há, no momento de monitorização desse resultados, qualquer capacidade de intervenção. No entanto, decorrente deste processo de implementação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET privilegiar-se-á, neste momento, a reflexão e a melhoria das práticas de gestão.

2.1.4. Critérios de Qualidade e Conformidade EQAVET

Critério 1 - Planeamento

Critério 2 - Implementação

Critério 3 - Avaliação

Critério 4 - Revisão

Critério 5 - Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

Critério 6 - Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP

2.1.5. O Processo de verificação e certificação

Para um primeiro processo de verificação a EPACSB terá de submeter na plataforma ANQEP em <http://www.qualidade.anqep.gov.pt/> o Documento Base, o Plano de Ação, o Registo dos Indicadores EQAVET do ciclo de formação em avaliação e o Relatório do Operador.

Desta feita, todos estes documentos, após submissão, serão alvo de um processo de verificação e a par disto serão convocados os stakeholders internos e externos para uma visita *in loco* dos peritos externos da ANQEP. Após estes procedimentos espera-se a obtenção da certificação com o selo de qualidade EQAVET, podendo o mesmo ser, condicionado a um ano, ou atribuído a três anos conforme avaliação dos peritos.

2.2. Criação da Equipa EQAVET

Por despacho de nomeação do diretor foi definida a equipa EQAVET com as competências:

1. Planear e implementar o sistema de garantia da qualidade e melhoria contínua alinhando-o com o Quadro EQAVET aplicando o ciclo de garantia da qualidade;

2. Elaborar instrumentos de recolha e observação de dados para análise, tratamento, avaliação e revisão dos indicadores EQAVET;
3. Identificar as partes interessadas, os serviços chave, os documentos principais da escola;
4. Delinear estratégias para promover o diálogo e envolver os stakeholders na decisão das práticas de gestão de Ensino e Formação Profissional, nomeadamente na conceção da oferta educativa e na promoção do aumento da empregabilidade;
5. Definir o plano de ação para o alinhamento com o Quadro EQAVET;
6. Elaborar o Relatório do Processo de alinhamento com o Quadro EQAVET;
7. Elaborar o(s) Plano(s) de Melhoria;
8. Divulgar o trabalho desenvolvido.

2.3. Alteração dos documentos estruturantes

A Implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET implicou a alteração dos documentos estruturantes da escola, nomeadamente o Projeto Educativo (PE), o Regulamento Interno (RI), o Plano Anual de Atividades (PAA) e o Plano de Formação.

O PE, aprovado para o período 2019-2022, foi ajustado em conformidade com os princípios EQAVET no que concerne à missão, visão, objetivos estratégicos.

Assim na sua missão e visão está patente o propósito da garantia da qualidade e melhoria contínua do ensino e formação profissional. Os objetivos estratégicos da EPACSB foram definidos de forma a potenciar os pontos fortes e as oportunidades e a minimizar os efeitos dos pontos fracos e das ameaças. Na definição da estratégia de atuação está patente a intenção de promover a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, o envolvimento das famílias e dos Encarregados de Educação na vida da escola, a promoção de um maior intercâmbio Escola/Meio e a implementação de uma cultura de monitorização e avaliação sistémica das práticas educativas, capaz de promover a reflexão entre os vários atores educativos e a (re)orientação do trabalho pedagógico para a consecução das metas que nos propomos atingir.

Durante o 3º período do ano letivo 2018/2019 foram feitos ajustamento no Regulamento Interno, na Secção III – Outras Estruturas Educativas, foi incluído o artigo 31 – Sistema de Garantia da Qualidade – EQAVET, onde constam a definição, composição e competências da EGQ.

No Plano Anual de Atividades foram introduzidas atividades fundamentais para o sucesso do EQAVET.

O Plano de Formação da EPACSB, parte integrante do Plano de Formação do Centro de Formação Sebastião da Gama, contém necessidades de formação identificadas nos departamentos curriculares e com parecer do Conselho Pedagógico. A este nível foi solicitada ao CFAE a promoção de formação no âmbito da gestão da qualidade, no entanto a formação não foi promovida por entendimento de que as escolas já estavam a ser apoiadas por empresas com esse objetivo.

2.4. Metodologias para a participação dos stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP (nível de intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional)

Para melhor entendimento do ponto de situação, a EPACSB procurou identificar e analisar grau de impacto, de envolvimento e participação dos seus stakeholders identificando ações a tomar e oportunidades de melhoria a ter em conta no decorrer deste processo de qualidade, que de seguida se apresenta:

TIPO DE STAKEHOLD ER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCI AL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Internos	Conselho Geral	Direção estratégica da escola, define as linhas orientadoras da sua atividade, assegurando a participação e representação da comunidade educativa.	Alto	Liderança eficaz na tomada de decisão.	Mobilização dos intervenientes e dar consecução às suas decisões.	Reforçar ações na melhoria do processo comunicativo.
	Diretor/Direção	É o órgão de administração e gestão da Escola nas áreas pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial.	Alto	Eficácia na implementação dos instrumentos de gestão.	Contributos e disponibilidade dos vários stakeholders internos do quadro da escola.	Melhorar a participação e produtividade das equipas. Definir de forma explícita os meios de comunicação aquando da delegação de tarefas.
	Conselho Pedagógico	Coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa da escola, nomeadamente nos domínios pedagógico e	Alto	Monitorização em tempo útil.	Apresentação de projetos e relatórios parcelares e finais.	Divulgação, em tempo útil, da sua atividade. Estabelecimento de critérios para reconhecimento de boas práticas

TIPO DE STAKEHOLD ER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCI AL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
		didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente.				(autonomia, iniciativa, participação ativa, empenho...)
	Conselho Administrativo	Órgão deliberativo em matéria administrativo-financeira da Escola.	Alto	Gestão do orçamento.	Meios técnicos e logísticos.	Manter a gestão orçamental de acordo com a Lei.
	Conselho de Diretores de Curso/Coordenadores de Curso/Mediadores/Conselhos de Curso	Gestão e articulação do desenvolvimento curricular dos planos de estudo dos cursos em funcionamento, numa perspetiva da promoção da qualidade educativa.	Alto	Promoção da melhoria da qualidade educativa e da escola.	Colaboração da direção, dos docentes e dos quadros intermédios.	Promover o trabalho colaborativo entre os docentes. Criar condições e promover a articulação do currículo entre as diversas componentes/disciplinas/módulos/UF CD's, tornando mais eficientes e eficazes os projetos interdisciplinares desenvolvidos. Definir critérios para otimizar a gestão dos horários. Promover a vinda à escola de empresas da área de cada curso. Orientar e acompanhar os alunos diplomados. Divulgação da sua atividade.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Departamentos Curriculares e Coordenadores de Departamento Curricular	Reforço da articulação curricular na aplicação dos planos de estudo de cada Curso, de acordo com as orientações de cada Diretor/Coordenador/Media dor de Curso.	Alto	Promoção da melhoria da qualidade educativa.	Colaboração da direção, dos docentes e dos quadros intermédios.	Verificação do cumprimento das suas competências. Criar condições/aumentar o trabalho colaborativo/iniciativas com impacto nas aprendizagens/resultados. Contribuir para a atualização dos conhecimentos e das práticas dos docentes. Divulgação da sua atividade.
	Responsável do Plano de Formação	Responsável pelo Plano de Formação da Escola.	Médio	Satisfação das necessidades de formação.	Assegurar meios necessários à ação.	Organizar o Plano de Formação a partir das necessidades da Escola e dos seus profissionais.
	Conselho Técnico	Promover a articulação entre o plano de produção da exploração agropecuária e as necessidades técnicas de formação dos alunos.	Alto	Assegurar uma boa integração dos alunos nos trabalhos agrícolas e dar cumprimento ao plano da exploração de acordo com as necessidades	Organização de recursos humanos e materiais.	Maximizar o nº de aulas práticas nas UFCD's do curso de Agropecuária. Melhorar a coordenação e a comunicação entre o Conselho e os docentes da área técnica. Melhorar as competências dos assistentes operacionais no acompanhamento dos alunos.

Autonomia
2008
23

TIPO DE STAKEHOLD ER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCI AL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
				(formação e consumo).		
	Conselho de Diretores de Turma/Diretores de Turma	Promover a articulação pedagógica. Promover a interação entre a Escola e a Comunidade. Propor e planificar formas de atuação junto dos pais e encarregados de educação.	Alto	Contacto com os EE de cada turma.	Organização de meios materiais e humanos que assegurem o seu funcionamento	Otimizar o trabalho colaborativo entre docentes. Sensibilizar e mobilizar os Pais e EE para uma participação ativa na vida da escola.
	Conselho de Turma/Docentes	Planear, desenvolver, avaliar e ajustar o processo de ensino-aprendizagem numa perspetiva de articulação interdisciplinar e multidisciplinar.	Alto	Promover a aquisição de competências por parte dos alunos.	Organização de meios que assegurem a sua ação.	Promover a diversificação de estratégias educativas. Envolver mais o aluno no processo de ensino-aprendizagem. Aumentar o nº de disciplinas/módulos/UFCD's que participam em projetos multidisciplinares.
	Equipa PESES	Prestar informação e apoio no âmbito da educação para a saúde e educação sexual.	Médio	Promover a educação para a saúde e educação sexual.	Organização de meios materiais e humanos que assegurem o	Fomentar maior partilha de ideias/recursos. Inclusão da educação sexual e educação para a saúde nos projetos de educação para a cidadania.

TIPO DE STAKEHOLD ER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCI AL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
					seu funcionamento	
	Gabinete de Apoio ao Aluno	Promover a orientação, informação e apoio sobre oportunidades de emprego, estágio e formação profissional.	Alto	Fazer a ligação entre a escola e o mundo empresarial.	Disponibilizaçã o de espaço para o funcionamento	Dotar o gabinete de recursos humanos, por exemplo com ligação às coordenações de curso. Acolher visitas à escola.
	Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva e Centro de Apoio à Aprendizagem	Promover o apoio à aprendizagem, tendo em vista uma leitura alargada, integrada e participada de todos os intervenientes no processo educativo.	Alto	Garantir o apoio à aprendizagem a todos os alunos.	Disponibilizaçã o de meios materiais e humanos.	Sensibilização do pessoal docente para a importância da educação inclusiva por uma entidade externa.
	Equipa da (in)disciplina	Promover o cumprimento do regulamento interno no que respeita aos direitos e deveres do aluno.	Médio	Redução dos casos de indisciplina.	Organização de meios que assegurem a sua ação.	Incluir o stakeholder no RI. Implementar as 4 fases do ciclo de qualidade na sua atuação.
	Clube de Proteção Civil	Corresponsabilizar toda a população escolar na prevenção e no cumprimento de normas de segurança.	Baixo	Participação no dia da proteção civil. Dinamização de atividades no âmbito do tema.	Organização de meios que assegurem a sua ação	Concluir o Plano de Segurança Interno. Organizar uma ação de sensibilização/informação. Organizar com as diversas entidades um simulacro.

TIPO DE STAKEHOLD ER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCI AL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Pessoal não docente	Assegurar o bom funcionamento dos serviços, setores e atividades que lhe foram entregues.	Médio	Assegurar o bem-estar da comunidade escolar.	Organização das suas atividades e oportunidades de formação no âmbito do CFAE.	Informar sobre as atribuições inerentes a cada serviço, setor e atividade e promover o seu cumprimento.
	Alunos	Necessidade de aprendizagem e formação.	Alto	Sucesso escolar.	Desenvolvimen to de competências profissionais e sociais.	Auscultar a sua opinião sobre o serviço prestado pela escola. Aumentar a empregabilidade
	Associação de Estudantes	Promover a integração e participação ativa dos alunos. Colaborar com as diversas estruturas.	Baixo	Promoção do associativismo estudantil.	Apoio na organização.	Promover uma participação ativa da AE. Transmitir e incentivar a cultura da escola aos novos elementos.
	Equipa de Avaliação Interna	Monitorização de todo o processo de avaliação interna. Propor sugestões de melhoria.	Alto	Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições no processo de monitorização e avaliação.	Disponibilizaçã o de meios e recursos para a execução da avaliação interna.	Melhoria contínua do processo de avaliação.

TIPO DE STAKEHOLD ER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCI AL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Externos	Pais e Encarregados de Educação	Participar na orientação profissional do seu educando. Acompanhar o seu processo de aprendizagem.	Médio	Acompanhar os seus educandos e contribuir para a melhoria do serviço prestado pela escola.	Prestação de informação sobre o aproveitament o e o comportament o dos seus educandos.	Auscultar a opinião sobre o serviço prestado pela escola.
	Ministério da Educação	Assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação.	Alto	Dotar a escola de meios humanos, materiais e físicos	Cumprir com a legislação em vigor	Colaborar com o M.E. alertando para as suas necessidades tendo em vista a melhoria contínua.
	Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP, I.P.)	Divulgação de projetos de âmbito nacional e internacional, apoio logístico e enquadramento legislativo. Coordena a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegura o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e	Alto	Atualização das políticas de educação e formação profissional em função das exigências atuais do mercado de trabalho	Garantia do cumprimento das orientações transmitidas no âmbito das políticas de educação e formação profissional.	Maior flexibilidade nas políticas de educação e formação profissional para o sucesso dos alunos e diplomados do ensino profissional

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
		certificação de competências.				
	Programa Operacional Capital Humano (POCH)	Apoio financeiro dos cursos profissionais e para a implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET	Alto	Manutenção dos apoios financeiros.	Cumprimento das obrigações constantes nos Termos de Aceitação.	Efetuar candidaturas financeiras de apoio para a prossecução deste processo de qualidade e de outros projetos que contribuam para o sucesso dos objetivos do EPACSB.
	Área Metropolitana do Porto	Negociação da oferta formativa. Permite acesso à participação em projetos/concursos.	Alto	Apoio técnico. Acesso a estudos de impacto de empregabilidade.	Trabalho em rede. Participação nos projetos dinamizados.	Maior flexibilidade e abertura na definição da oferta educativa e atenção à duplicação da oferta formativa na mesma região.
	IEFP	Oportunidades de emprego.	Baixo	Possibilidade de candidaturas a projetos. Intermediação na colocação dos diplomados da escola.	Cedência de instalações para desenvolvimento de aulas práticas. Troca de experiências ao nível da formação.	Reuniões de partilha de informação.

Assinatura

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Municípios Locais	Organização de atividades/formação/protocolos.	Médio	Acolhimento de alunos em FCT. Desenvolvimento de parcerias em projetos de aprendizagem, sociais e culturais.	Cedência de instalações, prestação de serviços, organização de eventos e protocolos locais e internacionais.	Manter as parcerias e se possível aumentá-las.
	Municípios PALOPS	Reconhecimento do prestígio da escola, valorização da responsabilidade social.	Baixo	Prestígio internacional.	Apoio e formação dos alunos PALOP.	Dar resposta aos pedidos desde que reunidas as condições legais.
	Universidades e Politécnicos	Parcerias para desenvolvimento profissional docente Curso CTesP	Baixo	Melhoria do desenvolvimento profissional docente. Proseguimento de estudos para os nossos alunos.	Cedência de instalações para curso CTesP. Apoio na preparação das atividades.	Troca de experiências entre docentes.

Cofinanciado por:



TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Empresas	Acolhimento dos alunos em FCT Ensaios agrícolas Aulas práticas Desenvolvimento de projetos Oferta de emprego aos diplomados.	Alto	Acolhimento dos alunos em FCT, mercado de trabalho e desenvolvimento de parcerias em projetos de aprendizagem.	Alunos com competências para o desempenho de determinadas profissões.	Fazer ranking das melhores empresas. Promover iniciativa de dia aberto com a participação de empresas que vêm à escola. Aferir o seu grau de satisfação. Promover a participação e o diálogo com as empresas para a conceção da oferta formativa, perfis profissionais e aumento da empregabilidade.
	Associações	Formação de recursos humanos. Organização de palestras/eventos. Cedência de instalações/colaboradores. Atribuição de prémios de reconhecimento/mérito.	Médio	Contributo para a melhoria dos resultados.	Atribuição de donativos, cedência de instalações, colaboração em atividades.	Dar continuidade às parcerias.

Assinatura
2023
py

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP (ALTA, MÉDIA, BAIXA)	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Parcerias c/ escolas internacionais	Formação de alunos em FCT Formação de docentes e não docentes Erasmus+	Médio	Realização de parcerias para concretização de projetos. Melhoria dos resultados académicos e sociais.	Formação de alunos em FCT. Colaboração na organização de projetos.	Dar continuidade às parcerias existentes. Fazer candidaturas a novos projetos.
	CFAE	Organização de formação para pessoal docente e não docente.	Médio	Assegurar as necessidades de formação da Escola.	Participação nas reuniões da Comissão Pedagógica.	Desenvolver formação para a melhoria da qualidade.
	CSST	Parceiro no âmbito da Educação para a Saúde e Educação Sexual ao abrigo do programa PRESSE.	Médio	Cumprimento das suas competências.	Organização de meios materiais e humanos.	Dar continuidade à parceria existente.

O envolvimento dos stakeholders no processo de melhoria da qualidade foi desde o início considerado uma prioridade, a escola é composta por todos os que nela participam e a ação de cada um tem especificidades próprias que a todos beneficiam. Este envolvimento iniciou-se com a divulgação do processo em reunião, para divulgar o sistema EQAVET e o papel de cada um.

A mobilização dos alunos irá fazer-se pelo preenchimento de questionários de satisfação a preencher no final de cada módulo, após a FCT e no final de cada período. Todos os pais/EE serão interpelados duas vezes por ano através do preenchimento de questionários de satisfação. Os representantes dos pais/EE serão ouvidos em reunião bianual com a EGQ. O pessoal docente, os diretores de turma, os diretores de curso, os coordenadores de departamento são interpelados pela EGQ trimestralmente para a partilha de informações sobre a implementação do plano de ação. O pessoal docente e o pessoal não docente será ouvido em questionário de satisfação a elaborar uma vez por ano. As empresas parceiras da escola na realização de FCT terão a oportunidade de responder a um questionário de satisfação aquando da receção de um formando, podendo no mesmo questionário manifestar a sua opinião relativamente à oferta formativa da escola. As restantes entidades externas serão ouvidas em questionários pelo menos uma vez por ano.

As respostas aos questionários de satisfação serão tratadas de acordo com as metas definidas no plano de ação e as sugestões recolhidas serão alvo de tratamento pelos órgãos de gestão da escola.

Os documentos para efeitos de EQAVET serão colocados na página da escola no separador criado para o efeito, estes ficarão disponíveis para consulta e apresentação de sugestões pelos stakeholders internos e externos. As propostas de melhoria poderão ser apresentadas presencialmente aquando a apresentação dos documentos ou on-line através do Formulário de Sugestões de Melhoria presente na página da escola.

Os documentos serão divulgados e disponibilizados para discussão ao pessoal docente e não docente por email, em reuniões do conselho pedagógico, em reuniões de departamento, de conselhos de turma e em reuniões gerais de pessoal não docente apresentação e discussão e recolha de sugestões.

O envolvimento dos alunos será feito em assembleia de delegados de turma para divulgação e discussão dos resultados.

A divulgação dos resultados aos pais/EE será feita em reunião com os diretores de turma no final de cada período e nas reuniões com os representantes, sendo colocadas à discussão as conclusões obtidas.

A divulgação e discussão dos resultados aos stakeholders externos ocorrerá em reunião anual ou pelo contacto direto entre o diretor de curso/EGQ com as entidades parceiras para auscultação por inquérito por questionário.

2.5. Objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição

Indicador EQAVET 4a Taxa de Conclusão dos Cursos	
HISTÓRICO 2014-2017: 59,03% (Ciclo 2013/16: 58,74%)	
Ciclos de Formação	Meta
2015-2018	59,9%
2016-2019	60,8%
2017-2020	>=70%

Objetivo específico	Meta a atingir	Histórico	Monitorização
1.1. Melhorar os resultados académicos	Reduzir a taxa de não aprovação em 1%	Ciclo 2014/2017: 14,58% taxa de não aprovação	Por período de avaliação
1.2. Promover nos alunos a consciência do seu papel ativo no processo de aprendizagem	Pelo menos 1 projeto interdisciplinar por turma, envolvendo pelo menos uma disciplina de cada componente.	meta não atingida no anterior Projeto Educativo e, portanto, recuperada	Por Período de avaliação
1.3. Valorizar a dimensão formativa da avaliação	Utilizar pelo menos 3 metodologias de avaliação em cada módulo/UFCD	2 instrumentos diversificados de avaliação	Por período de avaliação
1.4. Promover e valorizar a interdisciplinaridade e o trabalho colaborativo	Atribuir 1 hora para trabalho colaborativo.	Intermitência na atribuição da hora de trabalho colaborativo no anterior projeto educativo.	Por Período de avaliação
1.5. Prevenir a desistência e o abandono escolar	Diminuir 0,5 pontos percentuais a taxa de abandono e desistência em cada ciclo.	Ciclo 2014/2017: 26,39%	Por período de avaliação
1.6. Envolver as Famílias e Encarregados de Educação	Contacto de 77% dos EE por período; Presença de 54% dos EE nas reuniões de entrega de avaliações.	Ano Letivo 2017/2018: contacto de 72% dos EE e presença de	Por período de avaliação

Cofinanciado por:

		49% nas reuniões de entrega de avaliações	
5.1. Incentivar a formação como meio para a valorização profissional	Promover uma ação de formação por Ano letivo na escola.	Não se realizou no ano anterior.	Por Ano letivo
6.1. Promover o papel das lideranças intermédias na gestão pedagógica	1 reunião por período, 1 Relatório anual das lideranças intermédias para verificar o cumprimento das competências previstas no RI.	Sem histórico	Sem histórico
6.2. Melhorar a participação da comunidade Educativa na tomada de decisão	Meta a atingir 1: Participação da comunidade Educativa na tomada de decisão. Meta a atingir 2: 65% dos alunos satisfeitos ou muito satisfeitos Meta a atingir 3: 65% dos Encarregados de Educação satisfeitos ou muito satisfeitos Meta a atingir 4: 65% das Entidades Parceiras satisfeitas ou muito satisfeitas Meta a atingir 5: 65% do Pessoal Docente e Não Docente satisfeito ou muito satisfeito	sem histórico (primeiro ano de aplicação).	: Final do 1º período letivo/Início do 2º período letivo e Final do Ano letivo (consoante o Stakeholder)

A numeração dos objetivos específicos coincide com a numeração dos objetivos do projeto educativo. Com este indicador pretende-se ir ao encontro dos objetivos gerais/estratégicos: I - Promover o Sucesso Escolar e Educativo, V - Valorização dos Recursos Humanos e VI - Desenvolver Práticas de Gestão e Liderança Democráticas.

Indicador EQAVET 5a Taxa de Colocação após Conclusão dos Cursos de EFP	
HISTÓRICO 2014-2017: 80% (49,41% Total de empregados + 2,35% Conta Própria + 28,24% Prosseguimento de estudos)	
Ciclo de Formação	Meta
2015-2018	81%
2016-2019	82%

2017-2020	83%
-----------	-----

Objetivo específico	Meta a atingir	Histórico	Monitorização
3.2. Envolver as empresas/instituições parceiras na construção/divulgação da oferta formativa	Aumentar 0,5% a taxa de colocação após conclusão dos cursos de EFP	Ciclo 2014/2017: 90,59%	Por Ano letivo
3.3. Acompanhar os alunos após a conclusão do curso	Acompanhar 100% dos alunos que concluíram o curso	No ciclo 2014/2017 foram contactados 96,47% dos alunos diplomados	Por Ano letivo
4.1. Promover a participação ativa dos jovens	Aumentar o nº de alunos que participam em projetos a funcionar na escola.	No ano letivo 2017/2018, participação em 6 concursos	Por Ano letivo

A numeração dos objetivos específicos coincide com a numeração dos objetivos do projeto educativo. Com este indicador pretende-se ir ao encontro dos objetivos gerais/estratégicos: III - Promover a Integração no Mundo do Trabalho / Prosseguimento de Estudos e IV - Educar para a Cidadania.

Indicador EQAVET 6a Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	
HISTÓRICO 2014-2017: 36,36%	
Ciclo de Formação	Meta
2015-2018	36,5%
2016-2019	37%
2017-2020	37,5%

Objetivo específico	Meta a atingir	Histórico	Monitorização
3.1. Estabelecer parcerias estratégicas	Aumentar em 0,5% as parcerias estratégicas	205 protocolos em 2017/18	Anual
3.2. Envolver as empresas/Instituições parceiras na	Aumentar em 1,4% a taxa de alunos diplomados a exercer	Ciclo 2014/2017: 36,36% dos diplomados a trabalhar em profissões	Por Ano letivo

Cofinanciado por:

construção/divulgação da oferta formativa	profissões relacionadas com o curso.	relacionadas com o curso.	
---	--------------------------------------	---------------------------	--

A numeração dos objetivos específicos coincide com a numeração dos objetivos do projeto educativo. Com este indicador pretende-se ir ao encontro do objetivo geral/estratégico III - Promover a Integração no Mundo do Trabalho / Prosseguimento de Estudos.

Indicador EQAVET 6b3 Grau de satisfação dos empregadores	
HISTÓRICO 2014-2017: MÉDIA 3,55 em 4	
Ciclo de Formação	Meta
2015-2018	3,56
2016-2019	3,57
2017-2020	3,58

Objetivo específico	Meta a atingir	Histórico	Monitorização
3.2. Aumentar a percentagem de inquéritos rececionados	86,5% dos inquéritos de satisfação respondidos pelas entidades empregadoras.	Ciclo 2014/2017: 85,71% de respostas	Anual
3.2. Aumentar a satisfação das entidades empregadoras	92% de taxa de satisfação das entidades empregadoras face aos diplomados empregados	Ciclo 2014/2017: 91,7% de entidades satisfeitas ou muito satisfeitas	Anual

Este indicador vai ao encontro dos objetivos específicos do Projeto Educativo 3.2. Estabelecer parcerias estratégicas e 3.2. Envolver as empresas parceiras na construção/divulgação da oferta formativa e pretende concretizar o objetivo geral/estratégico III - Promover a Integração no Mundo do Trabalho / Prosseguimento de Estudos.

2.6. Indicadores selecionados, ajustados e criados pela EPACSB

Indicador EQAVET selecionado e ajustado	Indicadores criados pela EPACSB
Indicador 4a Taxa de Conclusão dos Cursos	Taxas de conclusão e de não aprovação, módulos em atraso e desistências; número de aulas coadjuvadas; Nº de ocorrências disciplinares; nº de medidas corretivas e / ou sancionatórias por aluno; nº de reincidências após a aplicação de uma medida corretiva e /ou sancionatória; Nº de alunos

	candidatos aos prémios de mérito; nº de projetos interdisciplinares desenvolvidos por curso/turma; nº de artigos publicados em jornais e revistas onde se divulguem as atividades desenvolvidas na escola; nº de atividades do curso sugeridas pelos alunos; nº de instrumentos de avaliação utilizados; horas atribuídas para trabalho colaborativo; nº de projetos desenvolvidos nos DAC; nº de alunos motivados para a frequência do curso; taxa de abandono e desistência; assiduidade; Percentagem de alunos em situação de risco familiar/social de abandono encaminhados para as autoridades competentes; percentagem de alunos intervencionados no âmbito da equipa multidisciplinar; tutorias implementadas; taxa de contactos com os EE e taxa de presenças dos EE nas reuniões com os DT; taxa de participação dos EE nas atividades promovidas; presença dos EE nas reuniões da Equipa Multidisciplinar; nº de ações de formação com base nas necessidades reais da escola; nº de ações de sensibilização para a educação inclusiva; nº de reuniões periódicas entre DC/CD; DC/DT; Direção/DC; Direção/CD; Direção/CDT; nº de memorandos das reuniões de conselho pedagógico enviados pelos líderes intermédios; nº de relatórios dos líderes intermédios; nº de elementos da comunidade educativa que participam nos questionários de satisfação; nº de sugestões de melhoria apresentadas; grau de satisfação dos alunos; grau de satisfação dos pais/EE; grau de satisfação do pessoal docente e não docente; grau de satisfação das entidades parceiras.
Indicador 5a Taxa de Colocação dos Diplomados Após Conclusão dos Cursos (Diplomados empregados + Prosseguimento de Estudos)	Nº de iniciativas de divulgação de ofertas do ensino superior de cursos de carácter profissionalizante e/ou relacionados com os cursos da escola; Nº de iniciativas de participação em feiras/mostras de divulgação da oferta formativa; bolsa de competências; Nº de ofertas de emprego divulgadas na página da escola; nº de iniciativas para auscultação dos stakeholders na construção da oferta formativa ajustada às necessidades do mercado de trabalho; nº de encontros/seminários entre empresas e alunos; registo de contactos com os diplomados; empregados (a tempo completo, a tempo parcial, contrato sem termo, contrato a

	termo); diplomados à procura de emprego; diplomados trabalhadores por conta própria, a frequentar estágios profissionais; diplomados a frequentar formação profissional de nível pós secundário e o ensino superior; diplomados em outras situações e em situação desconhecida; nº de alunos que elaboram projetos; nº de projetos em que os alunos participam; grau de intervenção dos estudantes na vida da escola; nº de ações de solidariedade em que os alunos participam; nº de reuniões de delegados de turma; nº de portefólios do aluno criados.
Indicador 6a Taxa de Diplomados a exercer profissões relacionadas com o Curso/AEF	Diplomados empregados por conta de outrem; diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso e diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso, por conta própria e por conta de outrem; protocolos com empresas para a realização de FCT; nº de parcerias com empresas para o desenvolvimento técnico e científico; nº de atividades em parceria com entidades externas; Bolsa de competências; Nº de ofertas de emprego divulgadas na página da escola; nº de iniciativas para auscultação dos stakeholders na construção da oferta formativa ajustada às necessidades do mercado de trabalho; nº de seminários/encontros entre empresas e alunos
Indicador 6b3 Grau de Satisfação dos Empregadores	Nº de instituições empregadoras contactadas pela escola; grau de satisfação dos empregadores com as competências/qualificações adquiridas pelos diplomados da escola; nº de aulas no exterior; nº de atividades da responsabilidade dos alunos; nº de certificações em competências específicas.

2.7. Descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

Os descritores EQAVET e práticas de gestão a utilizar definidos pela ANQEP poderão ser consultados página da ANQEP, no anexo 1. Assim, tendo por base o Referencial para o Alinhamento foram definidas as seguintes atividades/práticas de gestão:

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação - Indicador 4a Taxa de conclusão dos cursos	
Objetivo específico 1.1. Melhorar os resultados académicos	Identificar e sinalizar precocemente alunos com dificuldades e encaminhar para a equipa multidisciplinar
	Planear e implementar práticas pedagógicas a partir dos interesses dos alunos, com o uso dos recursos e das tecnologias disponíveis na escola e na comunidade
	Reforçar as coadjuvações nas disciplinas de Português, Inglês e Matemática
	Divulgar/Implementar estratégias de atuação direcionadas para a melhoria dos comportamentos dos alunos
	Criar momentos de recuperação de módulos nas pausas letivas
	Atribuir anualmente prémios de mérito escolar
Objetivo Específico 1.2. Promover nos alunos a consciência do seu papel ativo no processo de aprendizagem	Promover projetos interdisciplinares
	Concretizar e divulgar os resultados de projetos pedagógicos de âmbito local e outros de âmbito nacional e internacional
	Envolver os alunos na definição/discussão das atividades a ser integradas no PAA
Objetivo Específico 1.3. Valorizar a dimensão formativa da avaliação	Diversificação das metodologias, privilegiando a experimentação de técnicas, instrumentos e formas de trabalho diversificadas, com vista à autonomia do aluno (ex. projeto/oficina, debates, dramatizações, trabalho em equipa, entre outros)
Objetivo Específico 1.4. Promover e valorizar a interdisciplinaridade e o trabalho colaborativo	Fomentar a cultura de troca de experiências entre professores.
	Facilitar dinâmicas de trabalho pedagógico que envolvam trabalho de natureza interdisciplinar e de articulação disciplinar por parte das equipas educativas
	Criar domínios de autonomia curricular (DAC), com base na metodologia de trabalho de projeto, recorrendo a uma organização do horário das turmas que permita o trabalho de projeto interdisciplinar
	Reforçar a articulação entre a Biblioteca Escolar e os departamentos/cursos no desenvolvimento de uma estratégia de flexibilização curricular
Objetivo Específico 1.5. Prevenir a desistência e o abandono escolar	Conhecer as motivações/opções dos alunos no início de cada ciclo.
	Identificar atempadamente os alunos que se encontram em situação de risco.
	Encaminhar e acompanhar os alunos, em situação de risco de abandono, por equipa multidisciplinar
	Implementar tutorias.
	Prestar apoio social aos alunos em risco de desistência por falta de condições económicas.
	Sinalizar situações de risco de abandono e negligência por parte dos Pais/EE e comunicação às entidades competentes

Objetivo Específico 1.6. Envolver as Famílias e Encarregados de Educação	Corresponsabilizar os Pais/EE pela assiduidade dos filhos/educandos.
	Apelar à participação dos pais/EE nas iniciativas promovidas
	Incluir os Pais/EE, sempre que se justifique, na equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva
Objetivo Específico 5.1. Incentivar a formação como meio para a valorização profissional	Propor ações de formação (para pessoal docente e não docente) com base nas necessidades reais da Escola
	Promover formação para os recursos humanos sobre a educação inclusiva
Objetivo Específico 6.1. Promover o papel das lideranças intermédias na gestão pedagógica	Partilha de responsabilidades pelos líderes intermédios (Reuniões periódicas entre DC/CD; DC/DT; Direção/DC; Direção/CD; Direção/CDT)
	Divulgação (relatórios de atividade desenvolvida e memorandos/síntese das reuniões)
	Promover o compromisso das lideranças intermédias Pessoal Docente e Pessoal não Docente com o Projeto Educativo
Objetivo Específico 6.2. Melhorar a participação da comunidade Educativa na tomada de decisão	Promover práticas de gestão participada, ouvindo alunos, Pessoal Docente e não Pessoal Docente
	Promover encontros regulares com representantes de pais/EE
	Elaborar e aplicar inquéritos de satisfação aos alunos
	Elaborar e aplicar inquéritos de satisfação aos Encarregados de Educação
	Elaborar e aplicar inquéritos de satisfação às entidades parceiras
	Elaborar e aplicar inquéritos de satisfação ao Pessoal Docente e Não Docente
	Análise e tratamento dos resultados dos inquéritos sob a forma de relatório com apresentação de propostas de melhoria

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação - Indicador 5a Taxa de colocação após conclusão dos cursos de EFP	
Objetivo Específico 3.2. Envolver as empresas/instituições parceiras na construção/divulgação da oferta formativa	Divulgar a oferta do ensino superior relativa aos cursos de carácter profissionalizante e/ou relacionados com os cursos da escola.
	Participar em feiras/Mostras de divulgação da oferta formativa
	Divulgar a bolsa de competências dos alunos finalistas no website da escola
	Divulgar as ofertas de emprego no website da escola
	Auscular as empresas/instituições parceiras na construção da oferta formativa ajustada às necessidades do mercado de trabalho

*Características
PSE
03/10/20
27*

	Promover a realização de seminários/encontros entre empresas e alunos
Objetivo Específico 3.3. Acompanhar os alunos após a conclusão do curso	Promover práticas de acompanhamento dos alunos após a conclusão do Curso, com vista a conhecer o impacto da Escola no seu percurso de vida
Objetivo Específico 4.1. Promover a participação ativa dos jovens	Incentivar a elaboração/participação de/em projetos intra e extraescolares
	Reforçar o papel da Associação de Estudantes (AE) para que os Alunos se possam agregar e desenvolver atividades da sua iniciativa
	Promover a participação dos alunos em ações de solidariedade
	Promover a realização de assembleias de delegados de turma
	Criar o portefólio individual do aluno

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação - Indicador 6a Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	
Objetivo Específico 3.1. Estabelecer parcerias estratégicas	Promover parcerias com empresas para o desenvolvimento técnico e científico
	Envolver as empresas/entidades parceiras nas atividades da escola
Objetivo Específico 3.2. Envolver as empresas/Instituições parceiras na construção/divulgação da oferta formativa	Divulgar a bolsa de competências dos alunos finalistas no website da escola.
	Divulgar as ofertas de emprego no website da escola.
	Auscultar as empresas/instituições parceiras na construção da oferta formativa ajustada às necessidades do mercado de trabalho
	Promover a realização de seminários/encontros entre empresas e alunos.

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação - Indicador 6b3 Grau de satisfação dos empregadores.	
Objetivo Específico 3.2. Aumentar a percentagem de inquéritos rececionados	Contactar as instituições
	Divulgar e reajustar os planos/objetivos em função das respostas das empresas
Objetivo Específico 3.2. Aumentar a satisfação das entidades empregadoras	Promover aulas no exterior
	Fomentar o planeamento e organização de atividades da responsabilidade dos alunos
	Certificar os alunos em competências específicas

2.8. 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

A recolha de dados será feita através das seguintes metodologias:

- Inquéritos a aplicar aos alunos, aos pais/EE, às entidades de FCT, às entidades parceiras, ao pessoal docente e ao pessoal não docente;
- Recolha de informações junto da direção, da biblioteca escolar, da equipa multidisciplinar, dos coordenadores de departamento, dos diretores de curso, da equipa da (in)disciplina, dos diretores de turma, e pessoal docente através do preenchimento de grelhas de registo das atividades realizadas e da indicação das respetivas evidências;
- Recolha de informações junto do pessoal não docente relativamente às atividades do GAA e inscrição de novos alunos ao longo do ano e abandono;
- Verificação dos registos de contactos com pais/EE nos dossiês de direção de turma e nos sumários da direção de turma;
- Verificação da informação constante na plataforma de sumários: assiduidade, ocorrências, avaliação por módulo, abandono,
- Verificação das informações constantes nas atas, nos placards, na página da escola;
- Verificação dos registos em plataforma própria dos resultados dos questionários aos diplomados e aos respetivos empregadores.
- Todas as informações recolhidas serão tratadas à luz dos documentos orientadores para definição de melhorias a introduzir, estas farão parte dos documentos de monitorização dos processos e resultados da escola.

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

A monitorização dos processos e resultados será feita de forma:

Intercalar - O Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação contém uma descrição pormenorizada das atividades previstas, da respetiva implementação, avaliação e proposta de revisão/sugestão de melhoria. Em cada atividade prevista no Plano de Ação é feita a análise dos indicadores apurados até ao momento, os quais também constam do referido relatório. O documento contém ainda a identificação dos pontos fortes e pontos fracos/ameaças constatados face às metas previstas no Plano de Ação e no Projeto Educativo. Com a sua elaboração pretende-se detetar precocemente o cumprimento dos objetivos previstos e os desvios de forma a propor correções em tempo útil.

Anualmente – O relatório de Progresso do qual fará parte o Plano de Melhoria.

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

Os resultados alcançados pela atividade da escola serão analisados tendo em conta os documentos estruturantes. Será à luz das metas previstas no Projeto Educativo, das

competências previstas no Regulamento Interno e das responsabilidades, objetivos e metas previstos no Plano de Ação que serão analisados os resultados alcançados pela escola.

Com a colaboração dos responsáveis pelas diferentes atividades serão definidas as oportunidades de melhoria a introduzir na gestão da EPACSB.

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

Os documentos produzidos pela EGQ serão divulgados trimestralmente ou trimestralmente, de acordo com a natureza do documento. A informação será divulgada na página eletrónica da escola, na rede interna, em sessões de divulgação conforme previsto no PAA e no Plano de Ação.

Serão disponibilizados os seguintes documentos:

- Relatório de Expectativas dos Alunos
- Documento Base
- Plano de Ação
- Relatório do Operador
- Relatórios de Avaliação e Revisão do Plano de Ação
- Outros documentos síntese de divulgação dos resultados obtidos

Convidamos todos os nossos *stakeholders* a analisar os documentos a apresentar dúvidas, propostas de melhoria, propostas de atividades através do e-mail eqavet@epacsb.pt, ou através do formulário existente na página da escola para o sucesso dos indicadores.

Elaborado pela Equipa EQAVET a 17/02/2020

A Equipa EQAVET,

Paula Raiz de Costa Almeida
Ária Ramalho Duarte Rebelo
Orlando Manuel Fruto Rodrigues
Maria de Lurdes Carvalho Gomes

Apreciado em Conselho Pedagógico a 11 / 03 / 2020

O Presidente do Conselho Pedagógico,

Alberto da Silva
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA
CONDE DE S. BENTO
SANTO TIRESO

