DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora
EPET- ESCOLA PROFISSIONAL DE ESTUDOS TÉCNICOS

Morada e contactos da entidade formadora
Estrada de Benfica, nº 628- 1500-108- Lisboa
Telefone: 217 609 287
Telemóvel: 918 185 162
epet@epet.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora
Inês Pereira Rodrigues
Diretora Pedagógica da EPET
Ines.rodrigues@ensinus.pt
Telm: 914413947

(Inserir, a partir da página seguinte, o Documento Base para o alinhamento com o Quadro EQAVET, datado e assinado, considerando na sua elaboração as orientações presentes no *Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET, ANQEP, I.P., 2018*)

Índice

ENQUADRAMENTO 3

1. Caracterização da Instituição 6

1.1. Natureza de instituição e o seu contexto 6

1.2 Missão, Visão, Valores e objetivos estratégicos da EPET 13

MISSÃO 13

VISÃO 13

VALORES 14

1.2.2 Objetivos estratégicos da EPET 14

1.3- Estrutura orgânica da instituição e cargos associados: 19

1.4- Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria de oferta de EFP 22

1.5- Justificação e Identificação da Oferta Formativa de nível 4 no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores 23

1.5.2. Identificação da Formação de nível 4 28

1.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET 31

1.7- Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os Objetivos Estratégicos da EPET 38

2. Garantia da qualidade a criar ou adaptar em resultado do processo de alinhamento 40

2.1. Enquadramento 40

2.2 Explicitação das metodologias para a participação dos stakeholders da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP 42

2.3 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 44

2.4 Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP 47

2.5 Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP 48

2.6 A situação da escola face aos resultados dos indicadores de referência no ciclo 2015/2018 49

2.7 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 56

2.9 Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP 60

PARTE III - CONCLUSÃO 63

ENQUADRAMENTO

Este documento base, elaborado no âmbito da implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o modelo europeu, Quadro EQAVET, pretende ser, antes de mais, um documento interno que promova a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional ministrado na Escola Profissional de Estudos Técnicos, adiante designada, abreviadamente, por EPET, contém as orientações gerais das mudanças em curso neste estabelecimento de ensino e, ao mesmo tempo, firma o compromisso da escola com a qualidade da oferta do ensino profissional que oferece. Serve um duplo propósito de por um lado ser o documento estruturante para o processo de alinhamento da EPET, com o quadro EQAVET- o Documento Base, e por outro lado, consagra a orientação educativa da escola, sendo elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de três anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais a escola se propõe cumprir a sua função educativa, servindo a função de Projeto Educativo.

Assim, é um documento estruturante que define a identidade da própria escola, materializando e legitimando os princípios, os valores, as metas e a orientação estratégica da sua ação educativa. Revela-se, assim, um elemento fundamental da dinâmica e do desenvolvimento da vida organizativa da escola, incorporando uma dupla dimensão: a de projeto enquanto intenção ou ideia antecipadora da realidade; e a de projeto enquanto concretização ou ação transformadora da realidade.

A EPET inicia pela primeira vez o caminho dum modelo de gestão da qualidade certificado, no caso um modelo específico para o EFP (Ensino e Formação Profissional), denominado EQAVET, com vista à respetiva certificação através da ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional.

Este documento agora apresentado, visa um duplo propósito:

(i)afirmar o compromisso da instituição com o alinhamento do sistema de garantia da qualidade(a criar ou adaptar) com o Quadro EQAVET, e com a melhoria contínua da oferta de EFP, no contexto da sua missão, visão e intervenção;

(ii)estabelecer as mudanças a implementar nas práticas em uso na instituição, face aos princípios EQAVET e às práticas de gestão da EFP a observar, assim como aos indicadores a utilizar.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

No sentido de confirmar o compromisso que a EPET teve desde sempre em relação à qualidade do ensino que ministra, entendemos ser de grande importância que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Por isso pretendemos obter a certificação EQAVET, procurando dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, que estabelece que as escolas profissionais devem implementar sistemas de garantia de qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (artigo 60º). Nesse sentido, a atribuição de responsabilidades é clara e objetiva pois só assim, com a corresponsabilização de todos os intervenientes conseguiremos atingir os objetivos definidos.

A atividade educativa e formativa da EPET é desenvolvida nos termos do Decreto-Lei 92/2014 de 20 de junho e da Autorização de Funcionamento nº 156 emitida pelo Ministério da Educação e respetivos Aditamentos.

Tendo em conta a legislação apresentada relativa a este processo, a qual serviu de base à elaboração deste documento, nomeadamente o Decreto-Lei 26/89 que estabeleceu, pela primeira vez, o quadro de funcionamento das Escolas Profissionais à luz do qual foi criada a EPET, o Decreto-Lei 70/93, de 10 de março, que veio conferir personalidade jurídica às Escolas Profissionais e reforçar a sua autonomia. A publicação do Decreto-Lei 4/98, de 8 de janeiro, veio regular o funcionamento das Escolas Profissionais e introduziu algumas modificações no ordenamento jurídico anterior exigindo a constituição de entidades proprietárias das escolas. Por outro lado, o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço

europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

Já mais recentemente, os Decreto-lei nº 54/2018, que estabelece o regime jurídico da educação inclusiva e o decreto-Lei nº 55/2018; que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário, os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens, de modo a garantir que todos os alunos adquiram os conhecimentos e desenvolvam as capacidades e atitudes que contribuem para alcançar as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória

Os Estatutos da EPET, foram revistos em outubro de 2019, tendo sido aprovados em Assembleia Geral de 12 de dezembro de 2019.

Os objetivos da EPET, expressos nos Estatutos dão enfâse à atividade desenvolvida, em geral, pela Escola não contendendo com a legislação emanada do Ministério da Educação que tutela as Escolas Profissionais e que regula, especificamente, o funcionamento das mesmas.

Mais recentemente, o Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, veio enquadrar as escolas na esfera do serviço público de educação, criou as escolas profissionais empresariais e deu um enfoque especial aos requisitos de qualidade a que as mesmas devem obedecer.

Foi ainda tida em conta a informação constante no Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET elaborado pela ANQEP, I.P, o qual clarifica o contexto e as condições em que o processo de alinhamento se processa, o Guia pretende fornecer linhas de orientação para os operadores de EFP, clarificando as etapas, procedimentos e instrumentos essenciais ao processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, e definindo as condições necessárias para a obtenção do Selo EQAVET. Com a elaboração deste documento, pretende-se que a implementação de sistemas de garantia da qualidade alinhados com o Quadro EQAVET permita o enraizamento de uma cultura de melhoria contínua que é estratégica para o Sistema Nacional de Qualificações e que seja motor para o reforço da confiança nas modalidades de dupla certificação do Sistema, concorrendo para:

- a maior atratividade da EFP junto dos jovens e encarregados de educação;
- a credibilização do sistema de EFP;
- o envolvimento nos processos de garantia da qualidade da oferta de EFP por parte dos empregadores;

- a notoriedade da EFP junto da população em geral.

Estes pressupostos e competências refletem-se na gestão corrente da EPET que desenvolve a sua atividade nos termos dos Estatutos, dos Regulamentos e demais instrumentos aprovados, aplicáveis aos órgãos de gestão pedagógica, administrativa e financeira.

Pretendemos assim, com este documento, colocar à disposição de todos os intervenientes no processo de ensino e formação da EPET um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos.

1. Caracterização da Instituição

1.1. Natureza de instituição e o seu contexto

A *EPET – Escola Profissional de Estudos Técnicos* - foi criada em 1990, na sequência de um protocolo de cooperação entre os Ministérios da Educação português e holandês. Ao longo da sua história a EPET teve o privilégio de participar em programas e iniciativas diversas que se desenvolveram, tanto no contexto nacional, como internacional. A Escola esteve envolvida em vários programas de intercâmbio e cooperação com outras escolas e organismos de formação profissional de países como a Holanda, Eslováquia, França, Alemanha e Reino Unido.

No início teve o apoio técnico e pedagógico do "Fontys Pedagogische Technishe Hogesschool" de Eindhoven com o objetivo principal de fazer face à escassez então existente na formação de técnicos intermédios de Estudos Técnicos.

Foi durante largos anos uma escola pública, a funcionar em instalações próprias na zona de Telheiras e, no ano letivo de 2002/03, passou a ter como entidade tutelar o grupo ENSINUS. Entre 2008 e 2012 esteve inativa, tendo sido reaberta nas instalações da Estrada de Benfica desde então. Encetou nesta altura um processo de revitalização sustentado e faseado. É um estabelecimento de ensino de natureza privada que tem por finalidade a promoção e o desenvolvimento de atividades de educação e formação, para as quais está legalmente autorizada, centrando a sua atividade principal nas ofertas formativas de dupla certificação, do nível básico e secundário de educação e do nível 4 de qualificação profissional.

A *EPET* é uma instituição dinâmica, pensada, planeada e criada com o intuito de proporcionar reais alternativas de formação aos jovens que pretendem enveredar por uma via profissionalizante. A todos eles objetivamos fomentar e incentivar o desenvolvimento de capacidades e competências adequadas às necessidades do mundo atual.

Apostamos nos jovens como maior mais-valia da nossa sociedade, por isso, as nossas metas educacionais assentam em quatro pilares da educação: aprender o saber-conhecimento, o saber-fazer, o saber ser e o saber-vivendo e interagindo em sociedade.

Pretendemos proporcionar um ensino de qualidade e qualificante que vise o reconhecimento por parte do tecido empresarial local e regional. Neste âmbito, investimos numa sólida formação inicial que contemple a aquisição, o aprofundamento e o domínio de conhecimentos, competências, capacidades e atitudes, para que os jovens formandos venham a atingir no desempenho da sua atividade profissional, níveis de excelência, quer como cidadãos, quer como técnicos.

Recursos Humanos

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

Quadro nº1 – COMPOSIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS em 2019/2020

PESSOAL DOCENTE		NÃO DOCENTES	
Contrato	3	Psicóloga	1
Contrato de prestação de serviços	30	Assistentes Técnicos	3
Avença	1	Vigilante	1
		AA Educativa	2

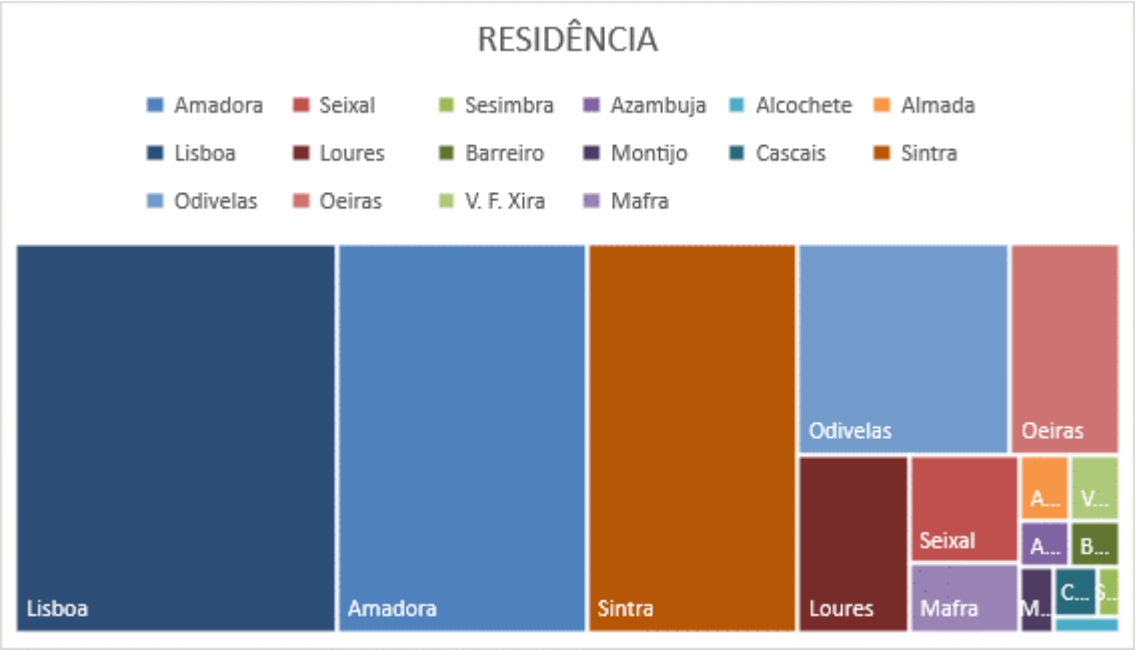
Localização

Relativamente ao local onde está implementada, a escola, enquanto unidade orgânica resulta das interações que se estabelecem entre os vários elementos internos e externos, só pode ser analisada à luz do contexto em que se insere. Assim, importa destacar que a EPET se situa no concelho de Lisboa, na freguesia de Benfica, na Estrada de Benfica, número 628, num edifício próprio, de quatro pisos. A nível populacional, esta freguesia, constituída por uma diversidade de grupos socioeconómicos, tem vindo a mudar gradualmente, caracterizando-se pela existência de uma população residente e

envelhecida e uma população não residente que aqui trabalha. Verifica-se, assim, uma percentagem significativa de alunos que não residem nem na freguesia nem em zonas próximas da escola e que são filhos dessa população não residente, que trabalha nesta zona da cidade de Lisboa.

Origem dos alunos

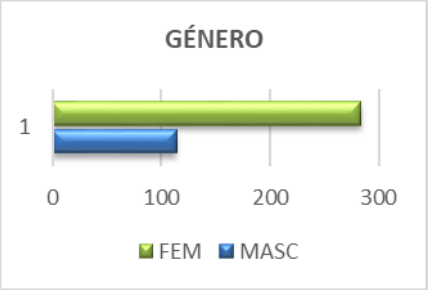
Quanto à origem dos alunos, e dadas as características do bairro onde estamos inseridos, os jovens são maioritariamente oriundos das zonas limítrofes da escola, nomeadamente- Lisboa, Sintra, Amadora e Odivelas



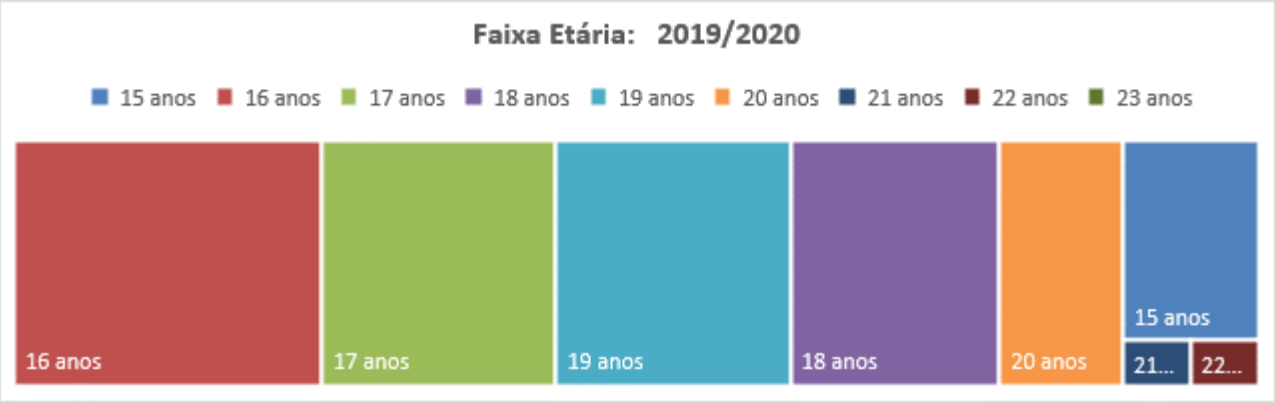
População Escolar

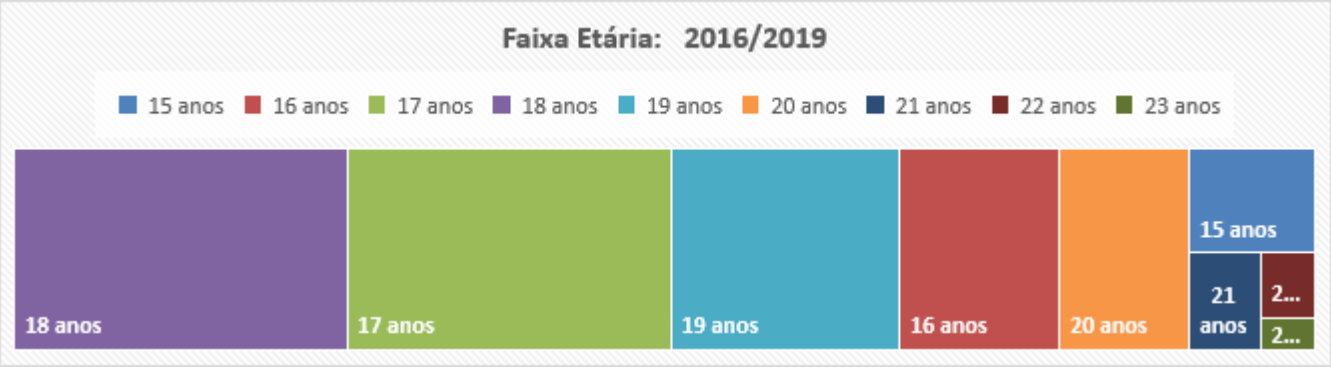
No que diz respeito à população escolar que constitui a nossa comunidade escolar, podemos fazer uma caracterização dos alunos que frequentaram os cursos profissionais na EPET nos últimos 3 anos e confirmamos que as ideias que tínhamos concebido de forma puramente empírica sustentada numa análise das vivências quotidianas da escola, às quais se juntam as perceções de alguns elementos da comunidade educativa, recolhidas de modo informal e, muitas vezes, oriundo de momentos de reflexão comum sobre as mais variadas situações da vida da escola.

Assim, a nossa população escolar tem sido sempre maioritariamente do género masculino, dada a especificidade dos cursos ministrados. Com o alargamento da oferta formativa para outras áreas têm-se vindo a verificar um aumento do número de alunas do género feminino nos últimos dois anos, ainda assim há uma clara predominância do género masculino.

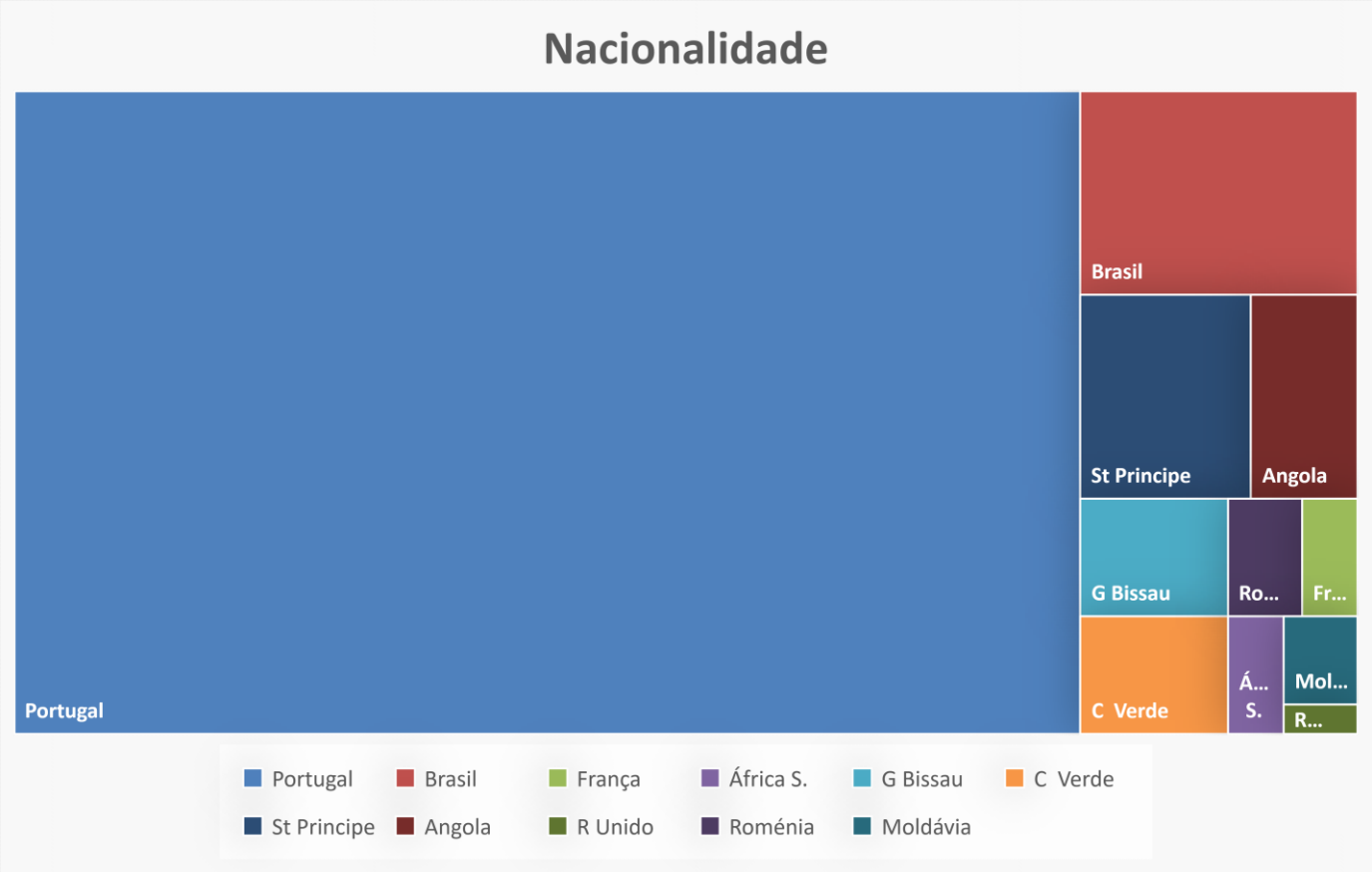


Também a faixa etária tem vindo a diminuir. Há três anos tínhamos alunos maioritariamente com idades iguais ou superiores a 18, no 1º ano da sua formação. Hoje a situação é um pouco diferente, temos alunos mais novos a ingressarem os cursos profissionais, com 16/ 17 anos. Os cursos profissionais já começam a ser a 1º opção de prosseguimento de estudos após a conclusão do Ensino Básico, dai esta alteração



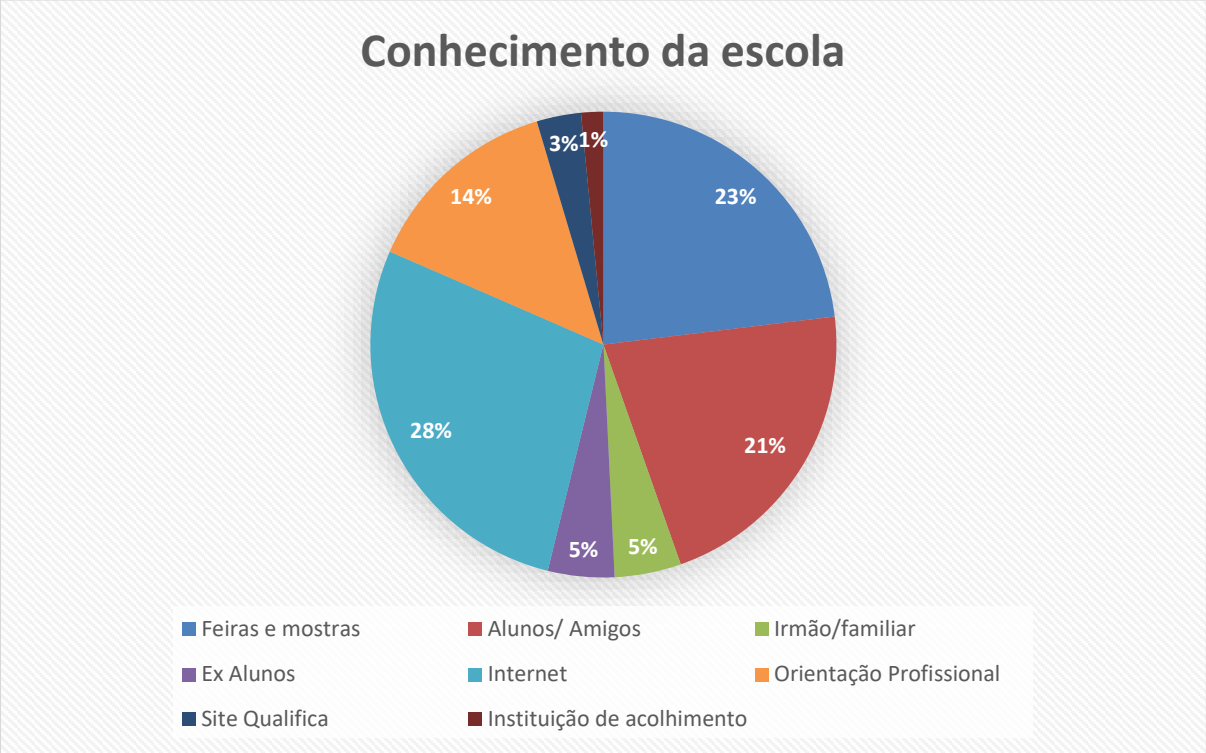


Quanto à nacionalidade, a nossa população escolar é, agora, constituída maioritariamente por alunos de origem portuguesa, havendo ainda alguns alunos de origem brasileira e africana, pontualmente chegam-nos alunos oriundos de países de leste.



Quanto ao motivo da opção pela nossa escola, as respostas indicam claramente que a EPET é recomendada por atuais alunos ou por diplomados, ou através de amigos que frequentam e indicam a nossa instituição.

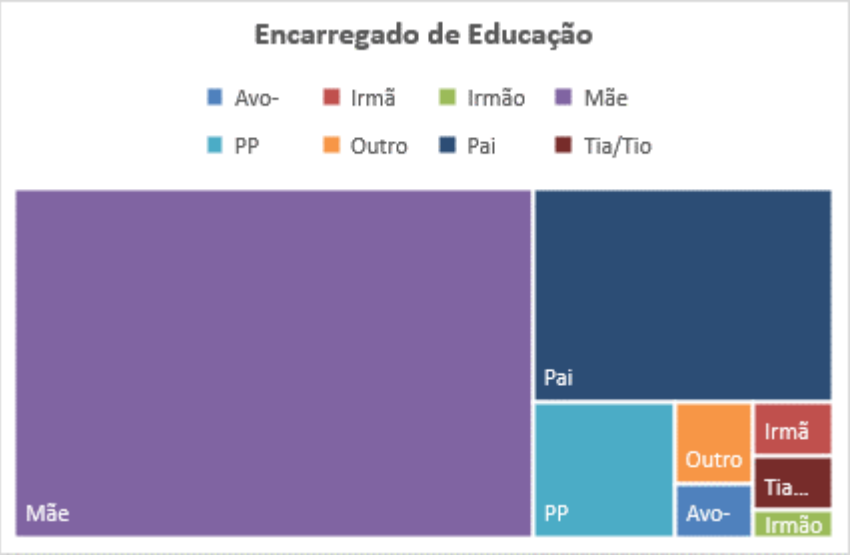
O conhecimento via internet ou através do site Qualifica e ainda através da presença da EPET em variadas feiras e Mostras Educativas da AML revela que cada vez mais a EPET é uma opção e uma marca já com referências no âmbito das Ofertas de EFP. Por outro lado, continuam a chegar-nos inúmeros alunos através do encaminhamento dos serviços de orientação escolar e profissional, indicia que temos já estabelecida uma sólida rede de contactos junto dos estabelecimentos de ensino, quer da rede privada, quer da rede pública.



No que diz respeito à escolaridade materna, diversos estudos mostram como uma escolaridade mais elevada por parte das mães tem um impacto positivo na vida dos seus filhos, influenciando em questões como a saúde e desenvolvimento físico e motor das crianças ou até o seu desenvolvimento intelectual e as suas capacidades cognitivas. A escolaridade elevada da mãe e do pai contribui mais para que os filhos não queiram ter uma escolaridade inferior à dos progenitores do que a probabilidade da escolaridade baixa dos pais tem para impulsionar uma escolaridade mais elevada dos filhos.

Verificamos que grande parte das mães dos nossos alunos têm a escolaridade de nível secundário, o que nos permite antecipar uma taxa de sucesso satisfatória.

Quanto ao Encarregado de Educação, vemos que na sua maioria esta função é desempenhada pela mãe, mais de 50% e pelo pai, em cerca de 40% dos restantes alunos. Outras situações são mais pontuais.



1.2 Missão, Visão, Valores e objetivos estratégicos da EPET

1.2.1. Missão, Visão, Valores

Missão, visão e valores são os princípios orientadores de qualquer instituição. Indicam a forma como nos queremos posicionar e como queremos ser reconhecidos pelos nossos alunos e Encarregados de Educação, pela comunidade envolvente, pelos colaboradores e parceiros.

Podemos definir a missão como o que a EPET é, a visão como, onde ela quer chegar e os valores como o código de conduta que seguiremos nesse caminho.

MISSÃO

FORMAR PARA UMA CIDADANIA RESPONSÁVEL E CONSCIENTE

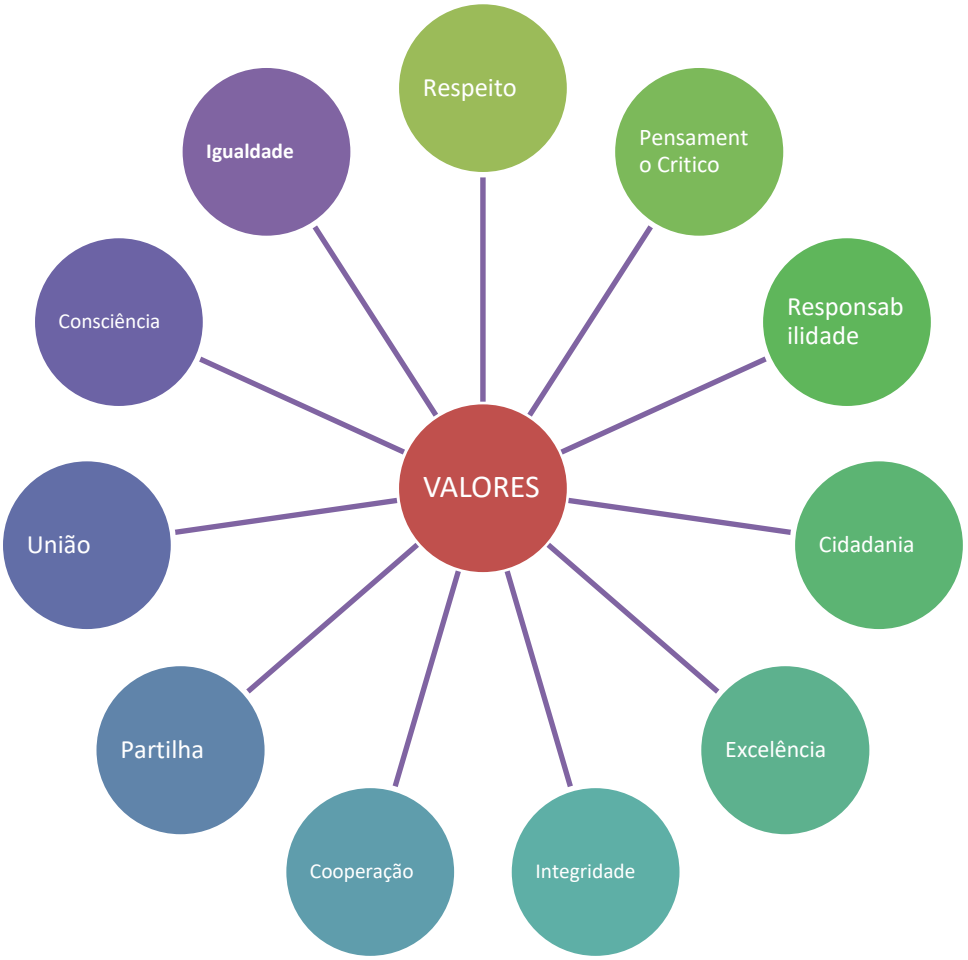
Dar formação de qualidade aos jovens interessados em desenvolver as suas capacidades técnicas e profissionais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas da região como técnicos intermédios. Para isso a EPET tem como missão preparar a formar jovens para a vida ativa e profissional através de um ensino personalizado e dinâmico que contribua para o desenvolvimento sustentado e alicerçado em competências profissionais e técnicas que potenciem as valências pessoais e de cidadania. É igualmente missão da EPET desenvolver atividades que fomentem a formação integral dos formandos, no sentido de promover a cidadania responsável, a solidariedade e a inclusão social. A EPET prima por uma filosofia que privilegia a relação de proximidade entre os elementos da comunidade escolar, facilitando o processo de aprendizagem, através da formação teórica em sala de aula, da prática simulada e da formação em contexto de trabalho.

VISÃO

A EPET pretende ser uma Escola Profissional de referência a nível regional e nacional, na área da formação de nível IV, um modelo de competência para outras escolas profissionais, através da implementação do seu Projeto Educativo e lembrada e reconhecida por todos os formandos, jovens e adultos, que aqui fizeram a sua formação. A EPET pretende formar jovens, proporcionando-lhes uma formação qualificante e "know-how" efetivo, que lhes permita integrar o mundo do trabalho com sucesso, capazes de contribuir para o desenvolvimento da sociedade em que vivemos.

VALORES

Os valores são crenças ou princípios que norteiam os comportamentos, atitudes e decisões da EPET e de todos os seus elementos. São valores transversais que estão relacionados com a formação da cidadania consciente e responsável. Estão subjacentes em todas as atividades pedagógicas desenvolvidas, de uma forma formal ou informal.



.

1.2.2 Objetivos estratégicos da EPET

A visão estratégica da EPET passa pela consolidação e diversificação da oferta dentro destas áreas em começa a ter alguma tradição, procurando manter e diversificar parcerias com o tecido empresarial para que proporcionemos aos nossos alunos uma formação mais próxima dos perfis de saída exigidos pelo mercado de trabalho. Pretendemos ainda continuar a tentar alargar a nossa oferta formativa,

diversificando-a e tornando-a mais próxima das reais necessidades dos mercados e da comunidade em que estamos inseridos, tendo sempre em conta as áreas necessárias ao mercado resultantes da análise de fontes sobre o mercado de emprego (regional, nacional e internacional), do envolvimento dos stakeholders, internos e externos. Assim, o processo de planeamento tem necessariamente de se iniciar por uma análise sistematizada do que caracteriza e singulariza a escola, sendo, neste âmbito, necessário realizar uma análise SWOT (Strenghts and Weaknesses, Opportunities and Threats) que permite identificar e analisar as oportunidades e ameaças do contexto e os pontos fortes e fracos da organização, de modo a fundamentar o Plano de Ação Estratégico. As oportunidades e ameaças são antecipações do futuro e estão relacionadas com fatores externos. As forças e fraquezas são determinadas pela posição atual da organização e relacionam-se com fatores internos. A análise SWOT, relativa à EPET, deverá ser entendida na seguinte ótica: de que forma os pontos fracos desperdiçam oportunidades ou potenciam ameaças e de que modo os pontos fortes nos defendem das ameaças ou potenciam oportunidades. Este diagnóstico estratégico, assente em dois vetores internos e dois vetores externos à escola, deverá ser concebido como ponto de partida, não se esgotando no registo a seguir apresentado:

S	W	O	T
1. Corpo Docente dinâmico e coeso - maior proximidade aos alunos e às suas fragilidades; 2. Parcerias c/ entidades de importância reconhecida; 3. Integração num grupo dinâmico e com diversas ofertas formativas (Ensinus) 4. Procura significativa da escola motivada por recomendações (passa palavra). 5. Iniciação aos processos de Qualidade	1. Escola com história de reabertura muito recente; 2. Fraca participação de EE no PE; 3. taxa de conclusão; taxa de abandono elevadas 4. Número significativo de prestadores de serviço pode comprometer a "continuidade pedagógica" e do desenvolvimento em projeto extra-curriculares. 5. Resistência a processos de mudança relacionados com práticas pedagógicas diferenciadoras.	1. Forte reconhecimento e implementação do Grupo ENSINUS no mercado nacional e internacional. 2. Formação Interna- Quantasia e RieduLab Education; 3. Reconhecimento externo (parcerias) 4. Maior procura de certificação de nível IV em resposta à crise económico-financeira nacional / internacional. 5. Obrigatoriedade do ensino ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou até aos 18 anos.	1. Quadro legal que limita a atuação das EP 2. Concorrência de outras escolas e de outros sistemas de ensino profissionalizante. 3. Decréscimo demográfico e envelhecimento da população no centro urbano de Lisboa. 4. Instabilidade política e legislativa na área da Educação. 5. Carga horária densa para alunos cada vez mais menos motivados para o ensino.

		6. Reconhecimento, por parte das associações locais, do potencial de colaboração com as escolas	

Com base na análise SWOT efetuada, a estratégia que a escola considera mais adequada para consolidar um ensino de qualidade assente na melhoria organizacional, é sustentada por cinco eixos prioritários de Intervenção Estratégica, para os quais estão definidos Objetivos Estratégicos.

Assim os cinco **Eixos de Intervenção Estratégica** são:

Cada um destes eixos foi pensado para abranger as diferentes áreas de intervenção da escola, nomeadamente:

EIXO ESTRATÉGICO 1. QUALIDADE DA AÇÃO EDUCATIVA

Neste eixo desenham-se as linhas para um maior envolvimento de toda a comunidade educativa da EPET, conducentes a uma melhoria da prestação do serviço, alicerçada numa cultura de rigor, exigência e autoavaliação. Fomentando um maior comprometimento com a missão e visão da EPET e uma maior participação na consecução do Projeto Educativo da escola.

OE1- GARANTIR UMA CULTURA DE RIGOR, EXIGÊNCIA E QUALIDADE

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

OP1-Promover formação profissional interna e incentivar a autoformação.

OP2- Promover espírito de equipa e de missão

OP3-Desenvolver um plano de comunicação eficaz

OP4- Criar canais de comunicação de fácil utilização que permitam uma resposta eficaz às necessidades identificadas

OP5- Promover a melhoria do processo pedagógico e a sua monitorização

EIXO ESTRATÉGICO 2. PROMOÇÃO DO SUCESSO EDUCATIVO

Este eixo dirige-se para uma ação concertada de toda a comunidade educativa que, privilegiando uma cultura de respeito, compromisso e responsabilidade, visa a melhoria dos resultados.

OE02 – INVESTIR NO SUCESSO EDUCATIVO

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

OP1-Promover a qualidade do sucesso escolar garantindo a melhoria dos resultados

OP2-Apostar na qualidade pedagógica

OP3-Monitorizar a taxa de colocação dos diplomados após conclusão dos cursos – Indicadores EQAVET 5 / 6A

OP 4-Monitorizar o grau de satisfação dos empregadores-Indicador EQAVET 6B

OP5- Auscultar as entidades que recebem os alunos em FCT

OP6-Promover a formação cívica e ética dos alunos;

EIXO ESTRATÉGICO 3. ENVOLVIMENTO NA COMUNIDADE

Este eixo define objetivos e estratégias de afirmação da identidade da EPET e da sua imagem, aproximando a perceção do valor acrescentado da escola por parte da sociedade educativa e da própria comunidade escolar, desenvolvendo uma cultura efetiva de articulação e trabalho em rede, conducentes ao reconhecimento da qualidade das práticas e da eficácia do serviço prestado.

OE3 – PROMOVER A IMAGEM EXTERNA DA ESCOLA

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

OP1- Afirmar a EPET como referência na educação e formação

OP2- Consolidar a identidade da escola

OP3-Aumentar o número de alunos candidatos

OP4- Consolidar e diversificar a oferta formativa

OP5-Aumentar e diversificar o nº de parceiros e protocolos.

OP6-Promover ações que possibilitem aos alunos um contacto mais próximo com o meio profissional

OP7-incentivar a aproximação entre escola -comunidade - empresas e famílias

OP8-Assegurar a participação e o reconhecimento da escola por parte da comunidade envolvente.

EIXO ESTRATÉGICO 4. INTERNACIONALIZAÇÃO

Este eixo define objetivos e estratégias do processo de internacionalização da escola, visando o desenvolvimento de ações que permitam a aquisição de competências centradas nos alunos e pessoal docente.

OE4- MELHORAR E DIVERSIFICAR A QUALIDADE E O VOLUME DE MOBILIDADE DE ALUNOS E DE PESSOAL DOCENTE

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

OP1- Participar em projetos internacionais

OP2-Criar / participar em projetos internacionais inovadores como forma de melhoria da qualidade da formação profissional.

OP3-Aumentar e diversificar as parcerias internacionais

EIXO ESTRATÉGICO 5- SISTEMA DE ALINHAMENTO DE GARANTIA COM O QUADRO EQAVET

Este eixo relaciona-se com a promoção uma cultura de melhoria contínua da qualidade baseada em práticas de monitorização, auto e hétero avaliação; na articulação da cultura de melhoria contínua da qualidade com os objetivos estratégicos da Escola; na promoção da adoção de procedimentos e práticas associadas às principais componentes do Quadro EQAVET - fases do ciclo de qualidade, critérios de qualidade, descritores indicativos e indicadores de referência, e na análise de forma sistemática e sistémica os resultados alcançados como pilar de persecução na melhoria contínua das

práticas de gestão.

OE 5- PROMOVER UMA CULTURA DE GARANTIA E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE

OP1- Calendarizar/implementar as atividades e atribuir responsáveis
OP 2-Garantir a monitorização dos indicadores EQAVET

OP3-Reforçar o envolvimento dos stakeholders internos e externos

OP4- Instruir o processo de Certificação EQAVET

OP5- Garantir a melhoria continua da atividade formativa;

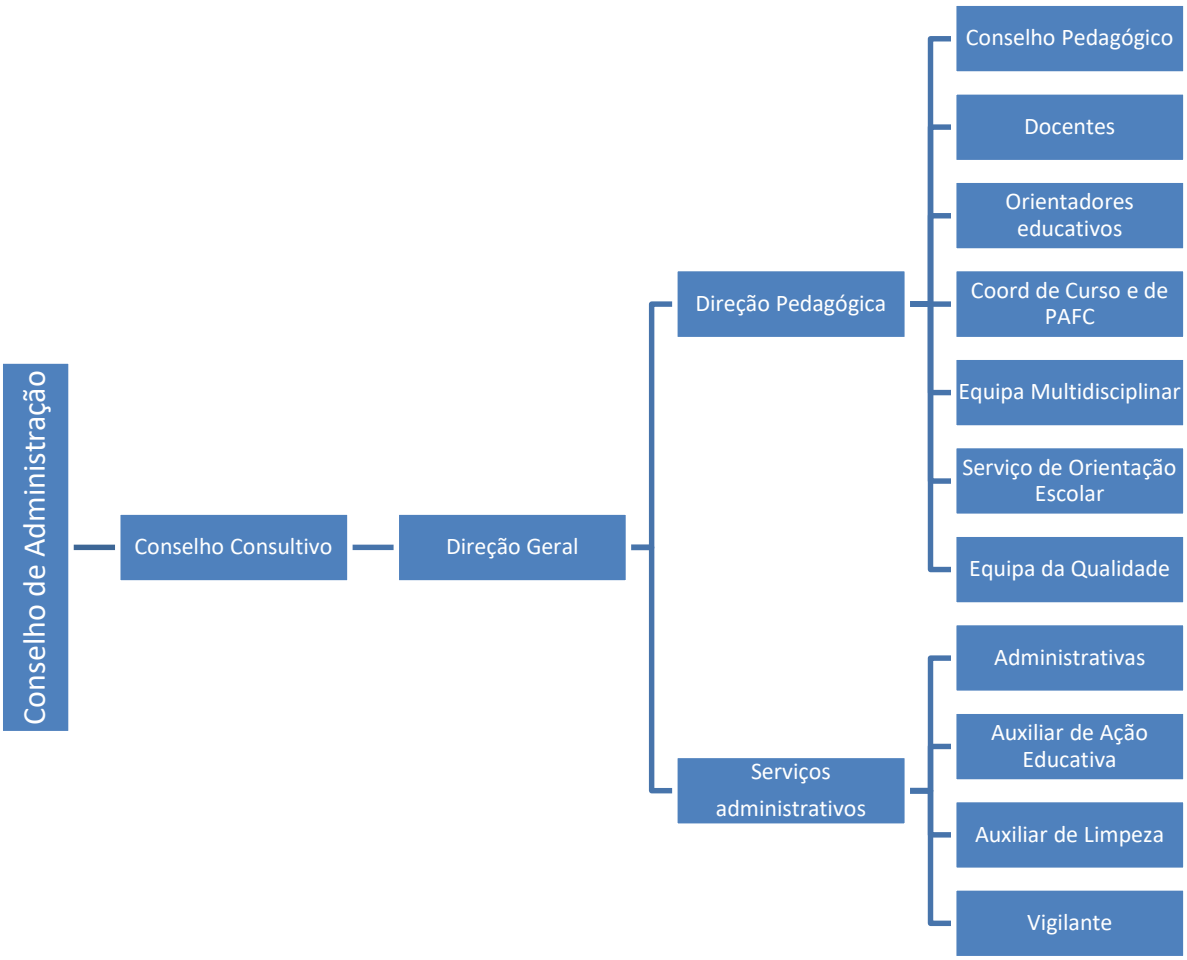
OP6- Promover a divulgação do SGQ

OP 7- Obtenção do selo EQAVET

Para cada um destes objetivos estratégicos foram definidos objetivos operacionais, metas e respetivos indicadores que se encontram elencados no ANEXOII Modelo.011.PE.0 .

3- Estrutura orgânica da instituição e cargos associados:

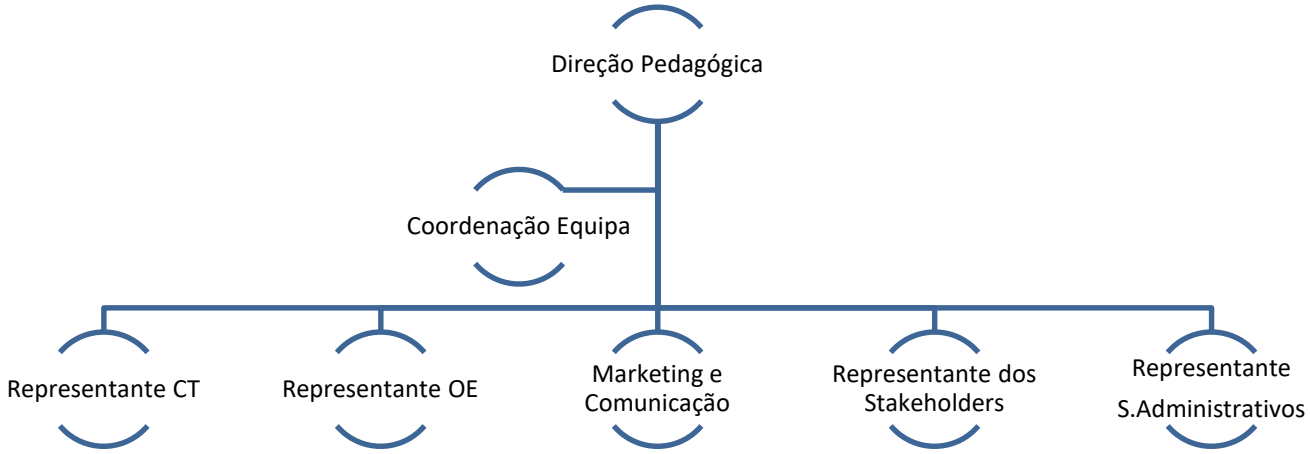
Para a prossecução dos seus objetivos a escola adota uma estrutura orgânica, de acordo com a legislação em vigor. Os demais órgãos estão definidos no Regulamento Interno da EPET, Modelo.001.EPET.1, encontrando- se a definição das funções a desempenhar descritas no Manual de Funções, Modelo.002.GC.1.


Conselho de Administração
Conselho Consultivo
Direção Geral
Direção Pedagógica
Serviços administrativos
Conselho Pedagógico
Docentes
Orientadores educativos
Coord de Curso e de PAFC
Equipa Multidisciplinar
Serviço de Orientação Escolar
Equipa da Qualidade
Administrativas
Auxiliar de Ação Educativa
Auxiliar de Limpeza
Vigilante

EQUIPA EQAVET

No que diz respeito à equipa EQAVET, o grupo de trabalho constituído pela Diretora, Pedagógica denominado Equipa EQAVET, terá como âmbito /função o processo de alinhamento da Educação e Formação Profissional(EFP) da EPET com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional - Quadro EQAVET (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training).

A Equipa da Qualidade é formada pelos seguintes elementos: Diretora Pedagógica, Coordenadora da Equipa, Coordenadora dos Orientadores educativos , Coordenadora de PAFC, Responsável pelo Marketing e Comunicação, representante dos stakeholders e Chefe dos Serviços Administrativos.



As responsabilidades de cada um destes elementos estão igualmente definidas no Manual de Qualidade, Modelo.013.PE.0. Quanto às suas competências, cabe à equipa EQAVET desenvolver o processo de alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET, da forma indicada no Manual da Qualidade e no plano de ação.

1.4- Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria de oferta de EFP

Por definição, um stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho. Podem ser de caráter interno ou externo relativamente à sua relação com a instituição. Visando a implementação do processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPET entende que o mesmo não se pode separar do envolvimento permanente dos seus stakeholders internos e externos em todo este desenvolvimento que visa o alcance dos objetivos da entidade.

Assim, para a EPET, foram identificados os seguintes stakeholders, elencados no ANEXO I, Modelo.010.PE.1 a este documento. Aqui estão definidas as t**ipologias dos stakeholders quanto ao seu grau de participação-, o grau de envolvimento, as responsabilidades na estrutura da escola; momento** em que estarão envolvidos nas diversas atividades / práticas e a **s evidências do envolvimento**

1.5- Justificação e Identificação da Oferta Formativa de nível 4 no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores

1.5.1. Justificação da oferta Formativa

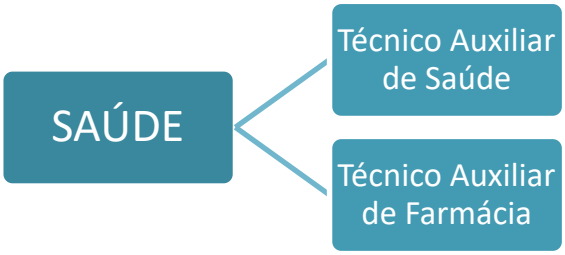
A Agenda 2030, aprovada na Cimeira da ONU em 25 de setembro de 2015, define a promoção de uma educação de qualidade, como um dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) a nível mundial. Esta posição é reforçada pelo relatório *Employment and Social Development in Europe*, na versão portuguesa – Crescimento Sustentável para todos: escolhas para o futuro da Europa Social , o qual salienta ainda o crescimento da taxa de emprego, que atingiu máximos históricos no segundo trimestre de 2019, resultante dos investimentos na formação e na qualificação, e da aposta em proporcionar uma educação acessível a todos, em particular às populações mais desfavorecidas ou vulneráveis.

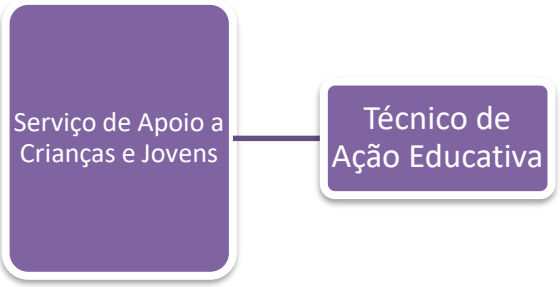
Esta aposta é ainda reforçada na recente Resolução do Conselho Europeu, de 18 de novembro de 2019, no contexto dos debates sobre o futuro da Europa, documento esse que destaca o papel basilar da educação e da formação em todos os seus níveis e formas, na implementação da agenda estratégica europeia, permitindo que os cidadãos tirem partido das oportunidades criadas pelas atuais transformações económicas e sociais. Atendendo a este contexto mundial e europeu, as escolhas em termos da oferta de EFP, não podem, pois, deixar de ter em conta as grandes tendências europeias, nacionais e também regionais e a sua importância no impacto da formação de qualidade.

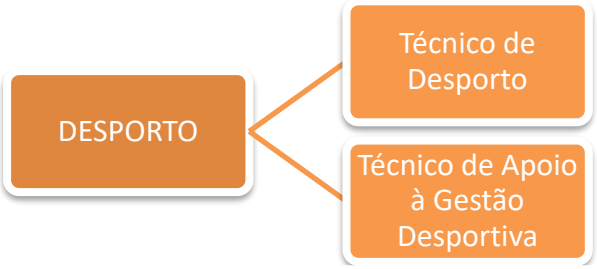
Tendo ainda em conta a visão estratégica e a missão adotada para a EPET, e face aos recursos físicos e humanos existentes, tem-se vindo a diversificar a oferta formativa em áreas que permitam seguir uma linha de especialização profissional, capaz de competir com as demais escolas da região e oferecer uma formação e qualificação de qualidade. A oferta formativa, resultado da auscultação dos agentes locais e regionais de desenvolvimento e dos pressupostos definidos por fontes europeias, nacionais e locais , bem como a Estratégia de Inovação Regional para a Especialização Inteligente (RIS3) que identifica os domínios prioritários de intervenção, centra-se em cursos profissionais de nível IV em duas áreas consideradas como cruciais para o desenvolvimento da região: Saúde e áreas afins, o Desporto e o Serviço de Apoio a Crianças e Jovens, que concorrem diretamente para uma promoção da Saúde e hábitos e estilos de vida saudáveis,

No que diz respeito à Oferta Formativa da EPET, o domínio da **Investigação, Tecnologias e Serviços Saúde** prevê uma clara especialização da região em termos produtivos seja do sistema científico regional**.** O potenciar dos centros de conhecimento de nível mundial existentes na região mas também da base produtiva na indústria farmacêutica, dos equipamentos e dispositivos médicos, por via da promoção uma maior integração entre o tecido produtivo e os centros de saber, permitirá o desenvolvimento de novos produtos e a melhoria dos cuidados de saúde, com um potencial de geração de valor muito significativo para além de contribuir ainda para a resposta ao desafio societal de promover uma vida e envelhecimento mais saudável. Paralelamente podemos encontrar as formações na área do Desporto que concorrem para a promoção de um envelhecimento ativo e de qualidade e para uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional.

Destaca-se uma forte concentração de equipamentos de saúde na Região de Lisboa, acompanhando a sua forte densidade populacional, apesar de se diagnosticarem insuficientes respostas nos cuidados paliativos e continuados, bem como de respostas sociais para pessoas portadoras de deficiências.







Como podemos verificar no diagrama acima, todos os cursos que compõem a atual oferta formativa da nossa instituição enquadram-se em um ou mais dos eixos prioritários para a Região de Lisboa.

As necessidades de procura do mercado, ditam a reformulação ou alteração da oferta formativa da EPET, dentro das temáticas que adota e que ora constituem a sua base de oferta, adaptando-a às conjunturas de procura dos Cursos e das solicitações de Técnicos que identifique no mercado de trabalho. A Escola, nesta dinâmica de ensino, tem de acompanhar as tendências e as necessidades do mercado, respondendo a sua "oferta" às solicitações e variações do mesmo. E assim fará, numa postura prática e ao mesmo tempo pragmática, olhando para a "formação profissional" como um instrumento de maximização de conhecimento, de inovação pela "prática" e de criação de potencialidades de emprego jovem e de apoio ao tecido socioeconómico da região em que se insere.

Os cursos constantes na Oferta formativa estão na mesma situação perante o Catálogo Nacional de Qualificações, pois todos têm a sua estrutura modular, na componente de formação tecnológica, adaptada às UFCDs deste referencial. De acordo com as fontes mencionadas todos estes cursos têm fortes potenciais de empregabilidade futura. Apresenta-se no quadro abaixo a listagem dos cursos para os quais a EPET tem Autorização de funcionamento bem como a relevância atribuída aos cursos profissionais (dados para o ano letivo 2019/2020):

Código AEF Designação	Curso Profissional	Relevância SANQ (escala crescente de 1 a 10)
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	**8**
813- Desporto	• Técnico de Desporto • Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	**7** **6**
729- Saúde- Programas Não Classificados noutra área de Formação	Técnico Auxiliar de Saúde	**9**
727- Ciências Farmacêuticas	Técnico Auxiliar de Farmácia	**7**
761- Serviço de Apoio a crianças e Jovens	Técnico de Ação Educativa	**8**

Código AEF Designação	Curso CEF	Relevância SANQ (escala crescente de 1 a 10)
761- Serviço de Apoio a crianças e Jovens	Cuidador de Crianças de e Jovens	**8**

Os níveis nacionais de absentismo e de abandono escolar são muito preocupantes, e a satisfação das expetativas dos jovens e das suas famílias, parecem-nos essenciais para que possamos atingir o objetivo de formar jovens para uma cidadania consciente e responsável. Nestes sentido, queremos tornar a escola um espaço mais interventivo, com o apoio de todos os Stakeholders, para que possamos atingir o equilíbrio entre a realização dos alunos e a satisfação das necessidades do mercado de trabalho.

Assim, a visão estratégica da EPET passa assim pela consolidação e diversificação da oferta dentro destas áreas, pretendendo ser uma Escola Profissional de referência a nível regional e nacional, na área da formação de nível IV, um modelo de competência para outras escolas profissionais, através da implementação do seu Projeto Educativo e lembrada e reconhecida por todos os formandos, jovens e adultos, que aqui fizeram a sua formação. A EPET pretende formar jovens, proporcionando-lhes uma formação qualificante e "know-how" efetivo, que lhes permita integrar o mundo do trabalho com sucesso, capazes de contribuir para o desenvolvimento da sociedade em que vivemos.

A Oferta Formativa em funcionamento em 2019/2020 da EPET é a seguinte:

CURSOS PROFISSIONAIS- Nível IV

Técnico Auxiliar de Saúde
Técnico de Apoio à Gestão Desportiva
Técnico de Desporto
Técnico de Eletrónica e Telecomunicações (em fim de oferta)

CURSOS CEF- TIPO 2:

Cuidador de Crianças e Jovens

Desenvolvimento da Formação

Os Cursos Profissionais têm a duração de 3 anos, num total de 3200 horas, distribuídas pela componente Sociocultural, componente Científica e componente Técnica, que integra a Formação em Contexto de Trabalho. Têm uma dupla certificação com equivalência ao 12º ano.

. Os Cursos CEF tipo 2 constituem uma modalidade orientada para a formação inicial dos jovens, que incentive os alunos à conclusão da escolaridade básica, à participação nas atividades escolares, à assimilação de regras e os sensibilize para diversas áreas profissionais

Parcerias

No âmbito do desenvolvimento da nossa Oferta Formativa, desenvolvemos uma rede estratégica de parcerias facilita e assegura relações institucionais que permitem um envolvimento ativo e permanente com entidades que possam aportar reconhecida valorização para a escola e contribuir para a disseminação de boas práticas. Assim, a EPET procura promover o desenvolvimento de parcerias e o estabelecimento dos respetivos protocolos com entidades que possam contribuir para o enriquecimento da formação dos alunos, oferecendo vantagens paralelas às atividades curriculares, nomeadamente formação complementar, certificação profissional ou técnica e desenvolvimento de aptidões pessoais ou comportamentais. A EPET procura, ainda, manter um conjunto alargado de protocolos de colaboração com empresas e instituições, no sentido de proporcionar aos seus alunos uma formação em contexto de trabalho adequada às áreas tecnológicas específicas da formação adquirida. Estas parcerias permitem uma constante aproximação ao mercado laboral e um consequente ajuste da oferta formativa às necessidades efetivas do mundo profissional em termos de tecnologias e perfil de competências, levando a que os alunos correspondam, cada vez mais, às necessidades de trabalho locais e regionais.

Em relação ao Curso CEF tipo 2, com uma duração de dois anos, e no mínimo 2109 horas de formação, e com esta tipologia de ensino, pretende-se facultar aos alunos uma oportunidade frequentarem e concluírem uma etapa da sua escolaridade e, simultaneamente, preparar a continuidade dos estudos e a entrada no mundo do trabalho, com qualificação escolar e profissional.

1.5.2. Identificação da Formação de nível IV

Relativamente aos últimos anos/ ciclos formativos, a EPET tem oferecido maioritariamente cursos Profissionais, ou equivalente de nível IV. Embora tenhamos também a Oferta Formativa de Cursos CEF.

AEF	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)					
			2017/2018		2018/2019		2019/2020	
			N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
523	Profissional	**Técnico de Eletrónica e Telecomunicações**	1.5	37	1.5	26	1	16
729	Profissional	**Técnico Auxiliar de Saúde**	1	22	2	40	1.5	26
813	Profissional	**Técnico de Apoio à Gestão Desportiva**	1	22	1.5	26	1.5	37
813	Profissional	**Técnico de Desporto**	-	-	-	-	1	22

A EPET manteve a sua Oferta Formativa constante nos últimos ciclos formativos, com o curso de Técnico Auxiliar de Saúde, e Técnico de Apoio à Gestão Desportiva, por responderem à necessidades do mercado de trabalho e ao interesse dos alunos e respetivas famílias. No entanto, optou-se, por ora, por deixar de oferecer o curso de Técnico de Eletrónica e Telecomunicações, por se ter verificado que não tem impacto junto dos interesses dos alunos, podendo, se o mercado de trabalho assim o determinar, e a procura por parte dos alunos assim o justifique, ser reaberto como Oferta Formativa.

Num futuro próximo, pretendemos continuar a diversificar a nossa oferta Formativa do mesmo modo, de forma sustentada, consciente e responsável, mantendo e solidificando a oferta já existente de Técnico Auxiliar de Saúde; Técnico de Apoio à Gestão Desportiva; Técnico de Desporto, por terem já comprovado serem áreas de intervenção de sucesso. Por outro lado, e tendo uma formação de nível 2 na área de Apoio a Crianças e Jovens, optou-se por dar continuidade a esta área de formação com o curso de Técnico de Ação Educativa que vem dar resposta social às necessidades manifestadas pelo setor da educação neste tema. Prosseguimos também com o inicio da Oferta do Curso de Técnico Auxiliar de Farmácia, que vem dar resposta à necessidade, efetivamente verificada, no setor, uma vez que não existem quadros técnicos de nível IV para

integrar as várias equipas.

Alunos

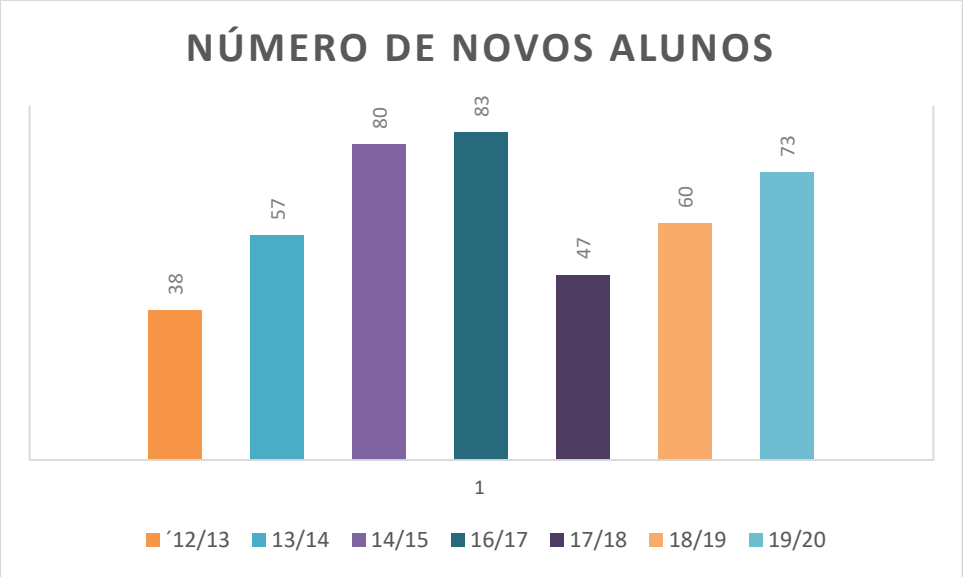
No que diz respeito ao número de alunos, este tem vindo a aumentar desde 2012, ano da reabertura da EPET, com apenas uma turma do curso de Eletrónica e Telecomunicações. Desde então temos vindo a alargar e a diversificar a nossa Oferta Formativa por forma a ir ao encontro dos interesses dos jovens e das necessidades do mercado de trabalho, sem nunca colidir com as ofertas formativas de outras escolas profissionais do Grupo Ensinus. Tendo-se verificado que a taxa de conclusão era muito baixa e que por outro lado a taxa de desistência, era muito elevada, decidimos, em 2015, após a iniciação de um Curso Vocacional de Nível Secundário, de Técnico Auxiliar de Saúde, alargar a nossa oferta formativa, começando pela alteração da designação da escola e o progressivo alargamento da Oferta Formativa. Esta opção teve por bases a análise dos resultados obtidos através da análise, informal, do ciclo de formação 12/15, que à data já deixava antever resultados pouco satisfatórios e por outro devido à constante procura dos cursos vocacionai se nível seucndário na área da Saúde e Gestão Desportiva.

Turmas Novas e respetivo número de alunos no início da formação

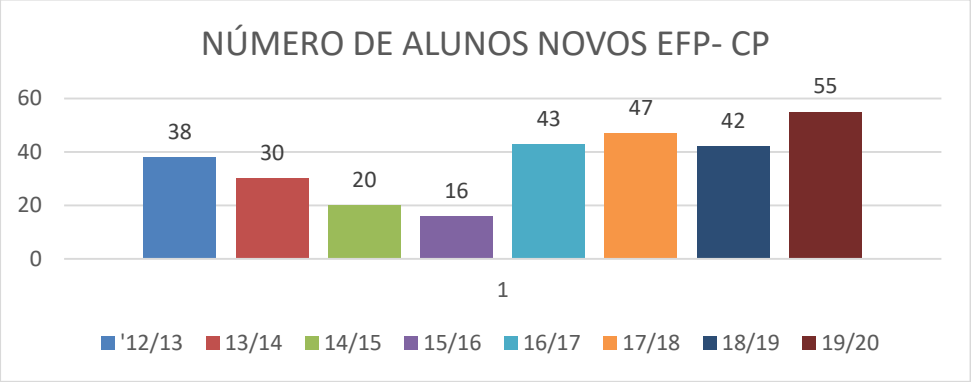
O número de alunos que procura a EPET tem variado e sofrido algumas oscilações, o que se deve em especial à recente reabertura da escola, o que ainda não permitiu uma afirmação efetiva enquanto escola de EFP. Após a alteração da denominação da Escola, em 2015, houve uma diversificação da Oferta Formativa, de acordo com essa nova designação. Desde então temos trabalhado no sentido de ir ao encontro das necessidades do mercado do trabalho e dos interesses que os futuros candidato

têm manifestado.

Quanto ao número total de alunos inscritos no ensino de nível IV, profissional e vocacional de secundário, desde a reabertura da escola em 2012, temos vindo a ter um acréscimo ao longo dos anos, em parte devido aos cursos Vocacionais, no que diz respeito aos anos letivos 14/15 e 15/16 e 16/17, período em que tivemos um acréscimo significativo na entrada de alunos novos na escola e consequentemente um aumento significativo das taxas de conclusão, que nesta tipologia de cursos rondou os 60 %. Esta linha de orientação direcionada para os cursos da área da saúde permitiu-nos alargar a Oferta Formativa para a via profissional de nível IV, na área, o que se traduz num aumento significativo do número de alunos e de melhorias nas taxas de conclusão, que se verificavam até então. Verifica-se que nos últimos dois anos letivos tem-se verificado este crescimento continuado que se está a aproximar dos números de 16/17. A diversificação da oferta formativa, a par da qualidade da formação, são as principais causas para este crescimento.



Já no que diz respeito aos alunos que ingressam pela primeira vez num curso profissional, verificamos também um crescimento sustentado e equilibrado. A descida de número de alunos novos nos anos letivos 14/ 15 e 15/ 16 prende-se com o desenvolvimento de Cursos Vocacionais de nível Secundário, que aumentou o número de alunos novos na oferta formativa atrás identificada, e confirmou a pouca atratividade da oferta do Curso de Eletrónica e Telecomunicações.



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

O processo de implementação de sistemas de garantia da qualidade alinhados com o Quadro EQAVET tem como ponto de partida a situação concreta da escola, sendo que a operacionalização do processo de alinhamento implica por parte da EPET a mobilização de dois referentes -o referencial para o alinhamento com o Quadro EQAVET (ANEXO 1) e o conjunto de indicadores EQAVET que integram o modelo nacional, e segue as etapas , a seguir descritas. Nomeadamente:

(i) as práticas de autoavaliação que permitam à escola refletir acerca dos seus contextos, recursos, desempenhos, formas de atuação e projetar-se no futuro;

(ii) práticas de heteroavaliação que permitam uma avaliação e reconhecimento externo do trabalho desenvolvido pela escola. Considera-se que neste, a autoavaliação assume duas principais funções:

- Fomentar a articulação entre os principais stakeholders e incentivar o diálogo acerca da qualidade da EFP, pondo em comum referenciais acordados entre as partes;
- Estimular o autoconhecimento necessário à implementação de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua.

Assim sendo, a autoavaliação é entendida como um processo contínuo uma vez que irão existir momentos de balanço, reflexão e monitorização da atividade desenvolvida, do percurso já percorrido e dos resultados atingidos, permitindo a identificação de áreas de intervenção prioritárias e a (re)definição de estratégias de atuação. Desta forma, o sistema de alinhamento delineado implica um processo cíclico de autoavaliação de processos e de resultados baseado no cumprimento do ciclo de qualidade. O ponto central desta ação estratégica é o alinhamento entre o que os formandos esperam, aquilo que o mercado de trabalho atual oferece e as perspetivas de futuro, no que concerne à nossa oferta formativa integrada num modelo de garantia da qualidade EQAVET.

Tendo por base estes pressupostos do Guia de Alinhamento com o Quadro EQAVET, podemos fazer uma análise do ponto de situação inicial da escola, tendo em conta **as quatro fases** do planeamento constituintes do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, nomeadamente:

- **PLANEAMENTO**
- **IMPLEMENTAÇÃO**
- **AVALIAÇÃO**
- **REVISÃO**.

Fase de Planeamento

A primeira fase, o planeamento, de um modo geral reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui as metas, os objetivos, as ações a desenvolver e quais os indicadores adequados. Desde que reiniciamos a nossa atividade em 2012, que temos tido alguma preocupação com a avaliação de processos, com os balanços trimestrais, sempre fizeram parte das nossas práticas, no entanto, faltava uma autoavaliação sistémica e articulada, em que todas as partes interessadas contribuíssem para o mesmo fim. Após a contratação de uma empresa de consultoria, a EPET deu os primeiros passos na implementação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET. Neste sentido, a EPET constituiu uma equipa de trabalho e definiu a suas responsabilidades, no **Manual da Qualidade, ANEXO III** a este Documento. A equipa EQAVET começou pela apresentação de propostas de alteração aos documentos estruturantes da Escola para a introdução de novos objetivos e dos princípios EQAVET, em especial relativamente ao Documento Base, tendo decidido que este Documento desempenhará uma dupla função: Projeto Educativo e Documento Base, uma vez que enunciam ambos como documentos estruturantes que definem a identidade da própria escola, materializando e legitimando os princípios, os valores, as metas e a orientação estratégica da sua ação educativa. Neste sentido, verificamos que a EPET, ao nível da visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da Escola, tem em conta as políticas nacionais, e regionais aquando da definição de metas/objetivos, estando as responsabilidades em matéria de garantia da qualidade claramente definidas e explicitas no Manual da Qualidade. A relação entre as metas /objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores está espelhada no quadro dos Objetivos Estratégicos, Anexo II- Modelo.011.PE.0. Metas estas definidas, de acordo com as recomendações da Estratégia Europa 2020 ou a Agenda 2030 para uma Educação de Qualidade, bem como das orientações da AML, nomeadamente o RIIS3 e todos os estudos relativos à Área Metropolitana de Lisboa.

Este primeiro passo foi de suma importância dado que são os documentos estruturantes que

apresentam o compromisso da escola. Através de instrumentos mais formais ou mais informais fizemos uma recolha de dados que nos permitisse uma avaliação contextualizada do nosso ponto de partida, enviámos IAS aos diferentes stakeholders, fizemos uma avaliação contextualizada dos indicadores escolares indexados ao sucesso escolar, nomeadamente: taxa de sucesso na realização de módulos, taxa de transição, assiduidade, taxas de abandono e desistência, taxas de conclusão, colocação do mercado de trabalho, entre outras, tendo igualmente como referência os indicadores EQAVET, linhas orientadoras essenciais neste processo.

A partir desta análise, a equipa EQAVET definiu objetivos/metas para três anos letivos, elaborando um Plano de Ação onde foram definidos objetivos específicos e atividades a realizar para os vários indicadores. De forma a garantir que as ações traçadas traduziam a visão estratégicas de todos os envolvidos, o plano foi apresentado aos Stakeholders internos e externos e iniciou-se o cumprimento de uma agenda para a realização das atividades definidas no Plano (Reuniões de trabalho com estruturas intermédias, Conselho Pedagógico, Conselho Consultivo, reuniões com Encarregados de Educação, tecido empresarial, administração local, entre outros). Este planeamento permite verificar que as parcerias e iniciativas, de cooperação com outros operadores são planeadas de forma clara e sistemática, havendo um trabalho prévio de seleção e de definição dos procedimentos da parceria, e que por outro lado, o sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos *stakeholders* internos e externos, contudo consideramos que deverá existir um reforço na sua divulgação.

Quanto às ações delineadas estas traduzem a visão estratégica que é partilhada pelos stakeholders, pois já existe uma auscultação dos stakeholders internos e externos, mas que consideramos que deverá ser alvo de melhoria. No que diz respeito ao envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, destacam-se os docentes e formadores externos, os quais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade, a qual está sempre sujeita ao definido pelo SANQ definido pelo MEC para a Rede Escolar definida para cada ano letivo. Os *stakeholders* 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 proposta de oferta formativa Este envolvimento deverá ainda ser consolidado

Quanto ao processo de autoavaliação, consensualizado com os *stakeholders* internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.

Fase de Implementação

Nesta fase, deu-se início à implementação das atividades que constam no Plano de Ação. Assim,

foram realizadas, entre outras atividades, visitas de estudo às entidades, atividades de voluntariado a nível Social e a nível do Desporto, foi discutida a oferta formativa e a definição de estratégias para o sucesso dos indicadores EQAVET com todos os Stakeholders Externos.

A EPET procurou realizar uma adequação dos recursos humanos ao Plano de Ação colocando em prática a distribuição do serviço letivo em função do corpo docente existente e/ou recurso à contratação de técnicos especializados.

Realizaram-se contactos para novas parcerias e protocolos para o desenvolvimento de projetos, FCT e PAP, nomeadamente a nível das Oferta Formativas iniciadas em 2019, de Técnico de Desporto. Outra das preocupações da EPET foi preparar a aquisição/afetação de instalações e equipamentos adequados à oferta formativa, nomeadamente de espaços par a prática das Modalidades Desportivas Coletivas incluídas no Plano de Estudos dos Cursos de Desporto.

Quanto às ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais, nomeadamente as competências transversais. Os docentes são na sua maioria prestadores de serviço, participando apenas nas formações dinamizadas internamente, *Riedulab Education e Quantasia* relacionadas com a mudança de paradigma da escola e do Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular.

Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os *stakeholders* externos para melhorar o seu desempenho a fim de desenvolverem parcerias que visem a melhoria contínua das práticas de gestão e da qualidade da Oferta Formativa da escola, que se baseia em parcerias estratégicas que fundamentem as ações futuras.

A recolha de dados tem vindo a tornar-se uma prática corrente na EPET. Só assim conseguiremos um conhecimento adequado da nossa prática e respetivos resultados, o que permitirá uma resposta realista, adequada e eficaz, por forma a corrigir desvios, resolver problemas e agir precocemente em determinadas situações. A aplicação de questionários de satisfação aos stakeholders internos e externos, a análise de indicadores de resultados e a avaliação da concretização do Plano de Atividades servem de suporte a autoavaliações regulares e, a partir daí, apresentam-se estratégias de melhoria à Comunidade Escolar. Nesta fase, pretende-se realizar a inquéritos de avaliação do grau de satisfação,(IAS), não só aos alunos, mas também aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos. Esta recolha e análise dos dados, baseada no grau de satisfação, nas sugestões e/ou opiniões identificadas, permitem enveredar para uma melhoria dos resultados, dos processos e práticas definidas. As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm sempre em conta a satisfação dos *stakeholders* internos e externos, que são o motor de todo este trabalho.

As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação, nomeadamente as que se referem à realização de FCT, aos intercâmbios Europeus no âmbito de projetos europeus e parecerias estabelecidas de forma independente.

No que concerne a melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados, as mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos de forma não formal sendo que os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, mais comumente aplicados são os inquéritos, IAS, que são aplicados no âmbito do processo de autoavaliação definido.

Fase de Avaliação

As avaliações de resultados e de processos que se realizam regularmente são de extrema importância na medida em que permitem analisar e identificar, se necessário, quais as melhorias necessárias. Assim, a EPET e os Stakeholders Internos e Externos, em função da informação produzida, analisaram resultados, anteciparam desvios, redefiniram práticas e identificaram as melhorias a introduzir a nível processual e de resultados.

A destacar ainda que no final de cada ano letivo, a equipa elabora um relatório relativo aos objetivos específicos/metas estabelecidas e a sua monitorização através de indicadores, o Relatório de Análise de Resultados (EFP). Queremos alargar esta tipologia de relatórios ao Ensino Básico, nomeadamente às turmas CEF com a periodicidade trimestral, pois a informação encontra-se dispersa nas atas de conselho de turma e nas atas de Conselho Pedagógico, tornando menos imediata a sua leitura, análise, definição de estratégias e respetiva monitorização. O relatório referente ao presente ano letivo, já está a ser elaborado tendo por base os resultados obtidos no 1º e 2º trimestre, bem como a monitorização do ciclo 2015-2018, cujos dados já foram recolhidos, irá posteriormente ser apresentado e aprovado em Conselho Pedagógico, procedendo-se posteriormente à sua divulgação de diversas formas. Será igualmente apresentado na reunião de Conselho Consultivo e Reunião Geral de Professores do início do próximo ano letivo.

Verificamos igualmente que existem mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados que estão instituídos de forma parcial, necessitando de uma revisão e reforço imediato, no sentido de permitir que a avaliação de resultados e processos seja regularmente efetuada permitindo identificar as melhorias necessárias. No entanto, estes mecanismos, apesar de já se encontrarem implementados necessitam de estar processualmente monitorizados pela EQUIPA.

Nesta âmbito, semanalmente, na hora de Orientação Educativa, os Orientadores Educativos de Turma monitorizam a assiduidade, o aproveitamento e o comportamento dos alunos, precavendo, sempre que possível, situações que possam comprometer o regular funcionamento das atividades

letivas. Esta monitorização regular da assiduidade e comportamento, permite de alguma forma acompanhar de forma mais próxima os alunos e agir de forma preventiva. Por outro lado, os Coordenadores de Curso monitorizam o cumprimento do plano curricular dos cursos, antecipando sempre que possível necessidades de ajustamento; os Coordenadores da FCT estabelecem visitas regulares às Entidades parceiras, mantendo um contacto próximo com os Orientadores responsáveis dessas entidades o que torna igualmente possível a antecipação de eventuais desvios; por outro lado a coordenadora do SPO, efetua um acompanhamento regular a alunos que manifestem, de sua livre vontade, essa necessidade, ou que sejam encaminhados pelos Orientadores Educativos. No âmbito da Coordenação da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI, a psicóloga assegura um apoio, particularmente aos alunos com medidas de apoio à aprendizagem e à inclusão (Universais e/ou Seletivas e/ou Adicionais) detetando, antecipadamente, possíveis comportamentos disfuncionais, atuando de forma preventiva, bem como definindo a adequação de estratégias nas diversas disciplinas do plano curricular.

Quanto aos resultados da avaliação são discutidos com os *stakeholders* internos e externos, nas práticas correntes da gestão escolar, nomeadamente nas reuniões de Conselhos de Turma, de FCT, de pedagógico, com representantes de alunos e Encarregados de Educação., sendo posteriormente partilhados com todos os docentes e disponibilizados no Moodle da Escola, disciplina EQAVET e na página oficial da escola.

Fase de Revisão

Por último e ao nível da **Revisão,** pretende-se, que a partir dos resultados apurados, que são dados a conhecer publicamente, na fase da avaliação, se elaborem planos de ação com procedimentos necessários à revisão das práticas existentes e adequados às falhas identificadas, resultando assim em ações de melhoria. Os stakeholders, nomeadamente alunos, professores/formadores, que terão um papel fundamental neste processo através da partilha de recolha de dados, sobre o modo como se operacionalizou o processo de ensino aprendizagem, as suas impressões formais e informais que conjuntamente com os resultados permitam a construção de melhorias futuras, conducentes a uma melhoria das práticas de gestão e pedagógicas da instituição visando a melhoria continua.

Estes resultados da avaliação e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes, são tornados públicos através do relatório de avaliação do plano anual de atividades (PAA) disponível para consulta na escola e/ou na página Web da EPET. Os resultados da avaliação da aprendizagem dos alunos é publicado através da afixação das pautas, respeitando as normas do RGPD, na escola, bem como através da entrega dos registos individuais, dos alunos, aos encarregados de educação,

presencialmente ou via email ou através do aluno. Nesta âmbito, estamos a parametrizar a plataforma de Gestão Escolar, E Community, que permite a comunicação e interação entre toda a comunidade escolar, com o intuito de estreitar relações e proporcionar um envolvimento mais profundo dos pais e encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos.

Quanto às reuniões dos órgãos pedagógicos, nomeadamente do Conselho Pedagógico, do Conselho de Turma, de Orientadores Educativos, de Coordenação/Orientação de FCT, de Encarregados de Educação, bem como dos contactos informais mantidos com os diversos agentes educativos são também elementos chave deste processo de autoavaliação, pois fornecem elementos relativos aos grau de satisfação dos diversos stakeholders no que diz respeito às práticas instituídas na escola, e promovem a revisão das práticas existentes.

Por outro lado, o Relatório Anual de Avaliação reflete uma análise do conjunto de atividades realizadas ao longo do ano letivo, e do seu resultado, tanto das inicialmente previstas, como dos novos desafios que surgiram da própria atividade dinâmica da escola, enquanto estrutura viva e ativa, sempre em linha com o Projeto Educativo da Escola / Documento Base, e os princípios nele definidos. Importa que este documento reflita a análise efetuada relativamente às atividades e identifique aspetos relevantes da consecução do PAA, visando a melhoria continua que permita uma melhor prática pedagógica conducente ao enriquecimento e alargamento de conhecimentos, ao estimulo e aquisição de competências como a curiosidade, espirito crítico, autonomia, entre outros.

As reuniões de Conselho Pedagógico, que reúne com uma periodicidade mensal e sempre que se verifique necessidade de caráter extraordinário. Estas reuniões ocorrem com esta regularidade por forma a serem delineadas estratégicas de coordenação, orientação e supervisão pedagógica e orientação educativa da escola, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos. Por outro lado, realizam-se também balanços das atividades previamente planeado/executado e corrigidas as ações que se desviam. O mesmo se aplica aos Conselhos de turma que reúnem de forma regular com uma periodicidade trimestral, para avaliação, balanço e definição de novas estratégias; reúne igualmente de forma intercalar, no inico do ano letivo, para preparação do ano letivo, e eventual conhecimento e definição de estratégias de atuação para situações que se possam vir a revelar desviantes; no meio do 1º e do 2º trimestre, para ajuste de estratégias e ou elaboração de novas.

Consideramos ainda importante utilizar outros indicadores de qualidade para além dos EQAVET, como

os que se apresentam de seguida:

– Taxa de transição- Esta taxa é calculada por ano e curso e de forma global.

– N.º de módulos em atraso por disciplina e módulo.

– Satisfação com FCT. Os Coordenadores de Curso promovem no final da FCT, aquando da avaliação final a aferição do Grau de satisfação quer pelos alunos, quer pelas entidades de acolhimento.

1.7- Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os Objetivos Estratégicos da EPET

A Avaliação Interna enquanto processo de auto-regulação de práticas e processos, orientada para a melhoria dos resultados dos alunos, tem sido uma prática constante ao longo dos últimos anos.

Tendo em conta os objetivos estratégicos definidos, e uma análise comparativa do Anexo 1 com os mesmos, é possível definirmos claramente o ponto de partida para o processo de alinhamento, bem como o ponto de chegada. Onde estamos e onde queremos chegar. Entendemos por isso que existem áreas de melhoria sobre as quais devemos atuar e propor estratégias de intervenção.

Assim, assumindo este compromisso de melhorar a qualidade da oferta de educação e formação profissional, que objetiva a implementação de um sistema de gestão da qualidade, tem reflexos diretos nas práticas diárias da escola. Por um lado, aumenta o grau de satisfação dos stakeholders mais diretamente relacionados com a prática pedagógica, alunos, professores e consequentemente e, entidades parceiras, pois assegura um grau de confiança renovado na qualidade dos serviços prestados, reforçando a imagem, eficácia e organização interna da escola.

De facto, com a implementação de um sistema de garantia da qualidade EQAVET, a EPET assegura a qualidade e a atratividade da sua EFP, através do desenvolvimento de uma prática organizacional de melhoria contínua da EFP, implementando práticas de autoavaliação permanente assente na metodologia do Ciclo de Qualidade e das suas fases, planeamento, implementação, avaliação e revisão do seu plano de ação. Assim, devem continuar a ser objeto de intervenção:

Na fase de planeamento:

1) As ações concretizas traduzem a visão estratégica.

2) A clarificação junto dos stakeholders internos e externos do sistema de garantia da qualidade EQAVET é realizado através de:

a. momentos formais de trabalho / divulgação internos sobre a pertinência e os princípios do sistema EQAVET junto dos stakeholders (apesar da possível entrada de novos membros os

membros mais regulares estão familiarizados com o sistema em sessões que decorrem anualmente).

Na fase da implementação:

1) As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte à implementação.

2). As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos

a. Existe uma coerência entre o Plano de Ação e de Melhoria com as mudanças já efetuadas, estando garantida a medição dos indicadores que são avaliados de forma contextualizada com a realidade da escola, e que conduzem a ações de melhoria continua.

Na fase da Avaliação:

1) A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida

a. Os processos de autoavaliação periódica implicam uma revisão dos referenciais para garantir a consensualização entre os stakeholders, garantindo o seu envolvimento e satisfação;

b. A informação produzida pelos processos de autoavaliação periódica é analisada o que permite identificar com clareza as melhorias a introduzir.

2) As melhorias introduzidas a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos.

a. Garantir que as melhorias introduzidas contribuem para a satisfação e bem-estar dos stakeholders internos e externos e que isso traduz na cultura de escola com que todos se identifiquem.

Do conjunto dos processos de autoavaliação periódica fazem parte: o processo de avaliação interna anual, a avaliação/revisão do PEE trianualmente, o relatório anual de atividades, o relatório intercalar do ciclo de formação, a avaliação trimestral do projeto de turma, a auto e heteroavaliação modular dos alunos, a avaliação de desempenho docente (anual).

Na fase da Revisão:

1) os resultados da avaliação são tornados públicos:

a. garantindo a análise contextualizada de todos os processos de autoavaliação;

b. garantindo que os resultados são devidamente publicitados em todos os meiso

definidos.

2) As Revisões dos processos de melhoria contínua são planeadas e informam a regular atualização das práticas:

a. Revendo o mecanismo de comunicação interna e externa existente, para que seja mais regular e eficaz e que permita manter a atualização das práticas sempre que estas ocorrem.

Existem áreas de intervenção prioritária, nomeadamente: **redução do abandono escolar**, e na consequente taxa de desistência, que afeta a taxa de conclusão, diretamente. Continuamos a verificar que um número significativo de alunos se inscreve em cursos profissionais e quando atingem os 18 anos desistem e acabam por ingressar no mercado de trabalho em postos precários, que satisfazem no imediato as suas necessidades de independência. Tendo já este histórico, há necessidade de intervir preventivamente, antecipando este problema e podendo, em alguns casos ultrapassá-lo. Embora já tenhamos em prática alguns mecanismos de alerta, é necessário que estes sejam mais incisivos e abrangentes. Também a **Reduzida taxa de empregabilidade** (na área da formação) e o reduzido número de alunos que prosseguem estudos para o ensino superior, bem como a taxa de satisfação dos empregadores são aspetos que têm de ser repensados e delineadas estratégias de atuação por forma a melhorá-los. Relativamente aos primeiros aspetos têm vindo a ser delineadas práticas resultantes desta evidência, práticas estas que se relacionam com a diversificação da oferta Formativa, pois verificamos que o curso de EFP ministrado, dominando a Oferta Formativa da EPET, Técnico de Eletrónica e Telecomunicações, se revelou pouco atrativo para os alunos, fazendo com que este não o procurem para contruírem a sua formação.

2. Garantia da qualidade a criar ou adaptar em resultado do processo de alinhamento

2.1. Enquadramento

O Quadro EQAVET integra quatro componentes fundamentais:

- **Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade**, constituído por quatro fases (planeamento, implementação, avaliação e revisão);

- **Quatro critérios de qualidade**, aplicados às fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade (um critério para cada fase do ciclo);
- **Descritores indicativos que especificam os critérios de qualidade**, permitindo a sua "operacionalização" e que estão definidos, quer ao nível do sistema de EFP no seu todo, quer ao nível do operador de EFP (cf. Anexo 1 da referida Recomendação);
- **Dez indicadores de referência** que suportam a monitorização, a avaliação e a introdução de melhorias face aos objetivos e metas traçados .

Assim, a promoção da melhoria contínua implícita a este quadro baseada em dados qualitativos e quantitativos, na estruturação em quatro critérios de qualidade associados a cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, que se materializam num conjunto de descritores indicativos e de indicadores que permitem avaliar de forma objetiva os resultados alcançados e, em consequência, introduzir melhorias na EFP, conduz à adoção de práticas de melhoria contínua, baseadas na aplicação repetida das quatro fases interdependentes do ciclo de garantia e melhoria da qualidade. Acresce que, de forma a consolidar a melhoria contínua, o Quadro EQAVET prevê que a monitorização e a avaliação se baseiem em processos, quer de autoavaliação, quer de heteroavaliação.

No âmbito deste alinhamento é dada uma grande centralidade à participação dos stakeholders nos processos de melhoria contínua da qualidade da oferta de EFP. Esta centralidade é visível na valorização que é dada, quer nos critérios de qualidade, quer nos descritores indicativos, ao envolvimento das "partes interessadas".

Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade - O Processo de Alinhamento com o quadro EQAVET tem por base o ciclo PDCA, um método que tem como objetivo o controle e melhoria contínua de processos e produtos/Resultados, que envolve quatro fases distintas, mas interligadas, que balizam as ações a serem realizadas:

1- Planear (definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis);

2- Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos);

3- Apreciar e avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados);

4- Ajustar (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias).

Esta estruturação em quatro critérios, cada um deles conectado a uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, cada um por sua vez com vários indicadores associados implica todo um repensar das praticas da Instituição e a sua melhoria de forma continuada.

Assumindo este processo a forma concetual de um círculo, em que cada fase dá origem a uma nova e em que cada conjunto de fases nos leva ao início de um novo processo, ao implementar o sistema, a Escola assume o compromisso de se monitorizar, de se avaliar, reinventar e melhorar de forma contínua. Numa primeira fase, estruturante de todo o restante ciclo, importa construir uma visão estratégica partilhada por toda a Comunidade Educativa, incluindo as metas, os objetivos e as ações a desenvolver para que os mesmos possam ser concretizados. Nesta fase, analisa- se o processo, identificam-se as causas fundamentais e elabora-se o plano de ação. A fase de implementação traduz-se na execução das atividades inscritas no Plano de Ação. A esta, segue-se a fase de avaliação, procedendo-se à monitorização e avaliação dos resultados, verificam-se os processos, confrontando-os com o planeado, através dos indicadores estabelecidos e metas desejadas. Após consolidação da informação, produzem-se os respetivos relatórios de avaliação da ação. Por fim, ocorre a fase de revisão que conduz a nova ação no sentido de melhorar a qualidade e aperfeiçoar a execução do primeiro plano de ação, corrigindo eventuais falhas.

2.2 Explicitação das metodologias para a participação dos stakeholders da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP

Tendo em vista a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPET entende que o mesmo não pode estar dissociado dos stakeholders e do seu envolvimento permanente, sejam eles internos e externos, pois são eles que permitem alcançar os objetivos da instituição.

Em relação aos **stakeholders internos**, que devem estar envolvidos no processo de forma contínua e continuada para que cada um possa alinhar a orientação das suas práticas no sentido do cumprimento

dos objetivos e metas institucionais. Neste sentido, entende-se ser importante, não só no que diz respeito a este processo especificamente, mas também, e de forma mais genérica e contínua, acerca de todas as áreas em que seja necessário implementar mudanças, conducentes às melhorias necessárias. Por outro lado, no que diz respeito aos alunos, o público-alvo da formação das escolas e a razão de ser da sua existência, devem ser informados sobre os objetivos e metas da Escola, para que assim possam agir de forma ativa e participar na melhoria contínua que se pretende alcançar.

destacamos:

Administração	•Validar ao longo do processo, o sistema de alinhamento com o quadro EQAVET
Direção Geral	•Dirigir, definir tarefas e monitorizar a execução ao longo do processo e na fase de imlementação
Direção Pedagógica	•Estabelecer metas e objetivos a atingir e avaliar os resultados
Coordenadores	•Participar da definição de metas e objetivos a atingir e na avaliação dos resultados.
Conselhos de Turma	•Avaliar os resultados e propor estratégias, objetivos e metas para cada turma.
Não Docentes	•Responder a inquéritos de satisfação e participar nos planos de melhoria.
Alunos	•Participar na avaliação de resultados das turmas, nas reuniões do Conselho Consultivo e responder a inquéritos de satisfação.

Sendo o objetivo da EPET formar profissionais para o mercado de trabalho, tendo sempre em vista sua consciencialização para uma cidadania consciente e responsável, é necessário envolver, neste processo de certificação, os stakeholders externos,

Empregadores	•Validar ao longo do processo, o sistema de alinhamento com o quadro EQAVET •Proporcionar a realização da FCT, Participar na avaliação da qualidade da formação, Avaliar a competência dos trabalhadores diplomados pela Escola e participar nas reuniões do Conselho Consultivo
Encarregados de Educação	•Participar nas Reuniões de Apresentação do Projeto Educativo, nas Reuniões de Avaliação e, através do seu Representante, nas Reuniões do Conselho Consultivo.
Autarquias Locais	•Pronunicar-se sobre as necessidades de formação atendendo às necessidades do Território e participar nas reuniões do Conselho Consultivo.

Os inputs destes intervenientes no processo formativo são sem dúvida muito importantes para o crescimento da nossa escola, uma vez que representam a visão de "fora para dentro", mais distanciada e, por isso, muitas vezes, mais clara e objetiva. Sem desvalorizar o papel dos outros intervenientes externos, realça-se a importância das opiniões dos empregadores acerca das competências pessoais e/ou profissionais dos alunos que necessitam de ser melhoradas e reajustadas à realidade do mercado de trabalho, em constante mutação. Estas opiniões/sugestões, que a EPET tem recolhido junto das empresas parceiras que se disponibilizam para receber os nossos formandos em Formação em Contexto de Trabalho (FCT) ou que com a EPET colaboram de alguma forma, têm sido guia de orientação para a continua e necessária adaptação às novas exigências no mercado de trabalho, e garante da qualidade da formação ministrada

No que diz respeito às metodologias para a participação dos stakeholders da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP, ao nível da sua intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional, estão devidamente identificadas no **ANEXO 1** Quadro de Stakeholders.

2.3 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

Após a análise efetuada foram definidos os Objetivos Estratégicos com um alcance a três anos, os quais se encontram no **ANEXO II,** mas que aqui são listados também**:**

OE1- GARANTIR UMA CULTURA DE RIGOR, EXIGÊNCIA E QUALIDADE

OE02 – INVESTIR NO SUCESSO EDUCATIVO

OE3 – PROMOVER A IMAGEM EXTERNA DA ESCOLA

OE4- MELHORAR E DIVERSIFICAR A QUALIDADE E O VOLUME DE MOBILIDADE DE ALUNOS E DE PESSOAL DOCENTE

OE 5- PROMOVER UMA CULTURA DE GARANTIA E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE

Importa ainda perceber que em alguns destes objetivos estratégicos, nomeadamente no OE 1 e no OE 2 serão claramente trabalhados os indicadores EQAVET e definidas as metas a atingir a um, dois e três anos, pela nossa Escola:

INDICADOR 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**METAS POR ANO**
Op 5 Monitorizar resultados escolares	38% |47% |75% de taxa de conclusão Monitorização da Taxa de Conclusão
OP1 Promover a qualidade do sucesso escolar garantindo a melhoria dos resultados	- Intensificar o relacionamento com so EE - Aumentar em 3% anual a média de classificações acima dos 13 valores - Aumentar em 5% a Taxa de transição - % de alunos com mérito académico e assiduidade- trimestralmente por turma -nº de módulos em atraso--Redução do nº de módulos em atraso em 5% relativamente ao ano letivo anterior
OP2 Apostar na qualidade pedagógica	- Número de ocorrências disciplinares graves e muito graves- reduzir 5% anualmente

	Redução em 3% anuais a taxa de abandono -Redução em 5% anuais o total de faltas
Op6 Promover a formação cívica e ética dos alunos;	Atividades de voluntariado à Comunidade 3-4-5 atividades

INDICADOR 5a – Taxa de Colocação após a Conclusão dos Cursos	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**META**
OP3- Monitorizar a taxa de colocação dos diplomados após conclusão dos cursos	85%|85%|85%|
OP6- Promover ações que possibilitem aos alunos um contacto mais próximo com o meio profissional	1-2-3-Visitas relacionadas com a área de formação
OP5-Aumentar e diversificar o nº de parceiros e protocolos.	3-5-7- Novos protocolos por ano
OP3 Reforçar o envolvimento dos stakeholders	Aumento em 50% das Reuniões de Conselho Consultivo

INDICADOR 6a – Taxa de Diplomados a exercer profissões relacionadas com o Curso	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**META**
OP3- Monitorizar a taxa de colocação dos diplomados após conclusão dos cursos na área de formação	50%-55%-60%
OP5-Auscultar as entidades que recebem os alunos em FCT	-Aumentar a média das avaliações de FCT em 2% por ano letivo
INDICADOR 6b – Grau de Satisfação dos Empregadores	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**META**
OP 4-Monitorizar o grau de satisfação dos empregadores	-Aumentar em 10 % a taxa de resposta -50% de respostas de Satisfeito / muito satisfeito

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 a usar são os que constam do anexo I da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de Junho de 2009, sobre a criação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais, nas quatro fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade:

Fases	Critérios de Qualidade	Descritores Indicativos
PLANEAMENTO	-reflete a visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* - inclui a definição de metas/objetivos, as ações a desenvolver - são selecionados indicadores fiáveis, adequados e mensuráveis	- Os objetivos refletem as metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais - A decisão sobre oferta Formativa da EPET baseia-se nas necessidades locais, regionais sendo consultados e emitidos pareceres. - São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos - As responsabilidades em matéria de gestão pedagógica e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas
IMPLEMENTAÇÃO	- Estabelecem-se procedimentos que asseguram o cumprimento das metas/ objetivos definidos; -Os planos de ação são concebidos em consulta com os stakeholders e são apoiados por parcerias diversas	- Os recursos são adequadamente atribuídos visando alcançar os objetivos traçados. - Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do PAA - São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas - Existe um Plano de Formação para o pessoal docente e não docente
AVALIAÇÃO	- Efetuada regularmente, com base na análise swot; - A avaliação abrange os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal por forma a identificar as melhorias necessárias.	- A auto avaliação Interna é efetuada, trimestralmente e anualmente; - São avaliados os domínios metas /indicadores de sucesso e outros de acordo com o PAA (Aplicação de IAS) - São realizados anualmente IAS dirigidos aos stakeholders. - Estão implementados sistemas de alerta rápido
REVISÃO	- Os resultados da avaliação, permitem a identificação de fragilidades; - São desenvolvidos procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados, e/ou estabelecer novos objetivos	- São recolhidas informações dos formandos e dos docentes que são utilizadas na redefinição de novas ações; - Os relatórios de avaliação são divulgados junto dos stakeholders.

2.5 Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade da oferta de EFP. Neste primeiro ciclo de implementação do Quadro EQAVET são analisados um conjunto de quatro indicadores, dos dez indicadores EQAVET, que vão permitir obter informação para a fase de revisão no processo cíclico de melhoria contínua da EFP. Esses indicadores são:

Indicador 4a Taxa de Conclusão	
	Indicador EPET
INDICADOR EQAVET TAXA DE CONCLUSÃO	- Monitorizar resultados escolares
	- Média de Classificações acima dos 13 valores
	- Taxa de transição (- Nª de transições do 1º para o 2º ano e do 2º para o 3ª)
	-nº de módulos em atraso- Taxa de Retenção
	-Taxa de abandono- Assiduidade
	- Taxas de satisfação

Indicador 5a Taxa de Colocação Após a Conclusão	
	Indicador EPET
INDICADOR EQAVET TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO	Nº de alunos empregados
	Nº de alunos em prosseguimento de estudos
	Nº de palestras técnicas realizadas
	Nº de novas parcerias e protocolos
	Taxa de satisfação dos Parceiros

	Sugestões de melhoria dos Stakeholders externos

Indicador 6a Taxa de Diplomados a exercer profissões relacionadas com o Curso

	Indicador EPET
INDICADOR EQAVET DIPLOMADOS A EXERCER NA ÁREA DO CURSO	Nº de diplomados a trabalhar na área de formação
	Resultados dos inquéritos realizados – Alunos
	Resultados dos inquéritos realizados - Entidades

Indicador 6b3 Grau de Satisfação dos Empregadores

	Indicador EPET
INDICADOR EQAVET GRAU DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES	Sugestões de melhoria dos Stakeholders externos
	Taxa de inquéritos respondidos pelas Entidades Empregadoras
	Grau de Satisfação dos empregadores

2.6 A situação da escola face aos resultados dos indicadores de referência no ciclo 2015/2018

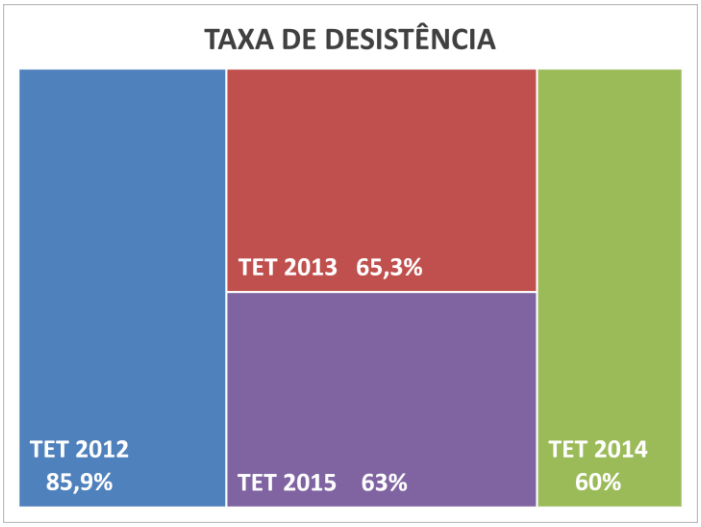
O sistema de qualidade deve basear-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização. Isso ajudá-la-á a definir como medir o seu desempenho e a fazer a auto-avaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua. A EPET sempre considerou a qualidade do serviço que presta como uma prioridade nas suas práticas de Gestão. Até final do ano letivo transato, este processo de garantia da qualidade alicerçava-se na definição de metas e de estratégias no Projeto Educativo, e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do triénio em que o mesmo vigorava.

No ano letivo de 2015/2016, correspondente ao 1º ano do ciclo de formação de 15/18, verificaram-se a entrada de 16 alunos no único Curso Profissional em funcionamento na altura, Técnico de Eletrónica e Telecomunicações.

Em relação aos indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, a EPET avaliava dos dados relativos aos indicadores EQAVET, de modo informal através de contactos informais feitos pelos orientadores de curso/ de turma com as empresas e com os Diplomados, o que ia permitindo um ponto de situação em relação ao indicador 5. O Indicador 4 era monitorizado internamente através do Conselho Pedagógico no sentido de programar a Oferta Formativa do próximo ano letivo. No que respeita ao indicador nº6 a): "Utilização das competências adquiridas no local de trabalho", era feita uma análise informal destes dados, sem que a mesma se alicerçasse na definição prévia de metas e/ ou estratégias. Quanto ao indicador nº 6 b) 3: "Percentagem de empregadores satisfeitos com os ex alunos que tem ao seu serviço", não se efetuava qualquer recolha sistematizada de dados que refletissem o grau de satisfação dos empregadores.

Neste sentido foi necessário que a EPET definisse diversos objetivos/metas e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo em vigor (2018-2021) e que estão alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET e que se tratam de seguida. É de referir que, em conformidade com a indicação constante na Orientação Metodológica nº 1 da ANQEP, sobre a implementação dos Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro EQAVET, quando se refere "mapeamento da situação atual", estamos a referir-nos aos dados recolhidos junto das quatro turmas dos triénios 12/15; 13/16; 14/17; 15/18 do curso de Técnico de Eletrónica e Telecomunicações .

Os indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET foram analisados após a aplicação de IAS, via Google forms. Após a aplicação dos questionários aos Diplomados inseridos neste ciclo de formação verificamos que relativamente a cada um dos indicadores em análise, e comparativamente aos resultados dos ciclos.



Antes de analisar os indicadores EQAVET, importa analisar a taxa de desistência nestes ciclos de formação, que é significativamente elevada e reveladora da pouca motivação para esta área de formação. Esta taxa verifica-se em particular na transição do 1º para o 2º ano. No 2º ano, verifica-se alguma desistência / abandono da frequência do curso que depois condiciona o número final de Diplomados.

Este primeiro indicador é revelador da situação relativa aos restantes, tendo, consequentemente, efeitos negativos em todos os indicadores EQAVET. A avaliação feita à altura, foi motor do processo de melhoria que se tem verificado desde então. O crescimento verificado no ciclo de formação 14/ e 15/18 prende-se com um menor número de ingressos no 1º ano do curso o que explica este aumento.

Há ainda a referir o indicador de **taxa de resposta aos IAS**, de cada um dos ciclos de formação:

12/15	13/16	14/17	15/18
6 Diplomados • 4 respostas •**66%**	11 Diplomados •8 respostas • **72%**	9 Diplomados •5 Respostas • **55%**	6 Diplomados •5 respostas • **83%**

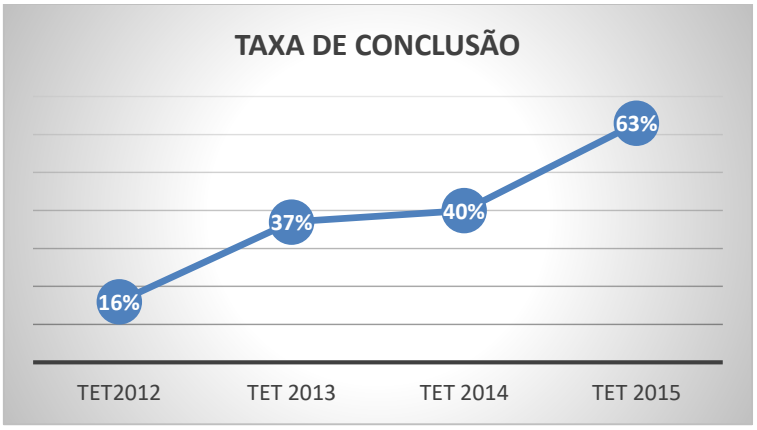
4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP

a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

Taxa de Conclusão em Modalidades de EFP

Ponto de situação
Ciclo de Formação: 12/15- **16%**
Ciclo de Formação: 13/16- **37%**
Ciclo de Formação 14/17- 40%
Ciclo de Formação- 15/18- **38%**

Assim, os dados apresentados refletem a situação relativa à taxa de conclusão desde 2012. Verifica-se que a taxa de conclusão tem vindo a aumentar, prendendo-se este crescimento com vários aspetos, nomeadamente devido às práticas de gestão e politicas de proximidade com os alunos



5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:

a) Proporção de alunos/formandos que completam o 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.

Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP

Ponto de situação
Ciclo de Formação: 12/15- **100%**
Ciclo de Formação: 13/16- 86%
Ciclo de Formação 14/17- 100 %
Ciclo de Formação- 15/18- 83%

-O **ciclo de Formação 2015/2018,** teve uma taxa de conclusão de 63%, num total de 10 diplomados. O IAS relativo ao seu percurso foi-lhes aplicado, tendo sido obtidos os seguintes resultados: responderam ao inquérito 6 diplomados, uma taxa de resposta de 60%. Destes temos 5 diplomados (83%), que se encontra a trabalhar e **1 (17%)** que está a preparar-se para retomar os estudos de nível V.

- Quanto ao **Ciclo de Formação anterior, 2014/2017** em que obtivemos uma taxa de conclusão de 40%, num total de 8 diplomados. Destes responderam ao IAS 5 diplomados, taxa de resposta de 62,5%.

Destes 4 encontram-se a trabalhar e 1 **prosseguiu estudos** para o Ensino Superior **(12.5%)**

- No Ciclo de formação 2013/2016, tivemos uma taxa de conclusão de 37%, num total de 11 diplomados, destes apenas 7 responderam ao IAS (63.6%). Destes 4 (57.1%) estão a trabalhar, 2 (18%) prosseguiram estudos para o Ensino Superior e 1 encontra-se desempregado (9%).

- No Ciclo de formação 2012/2015, tivemos uma taxa de conclusão de 16%, num total de 6 diplomados, destes apenas 4 responderam ao IAS (67%).

Destes 4, estão todos a trabalhar, no entanto apenas 1 dentro da área de formação do curso.

6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:

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.

Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	Ponto de situação
	Ciclo de Formação: 12/15- **0%** Ciclo de Formação: 13/16- 50**%** Ciclo de Formação 14/17- 11.6% Ciclo de Formação- 15/18- 16.7**%**

Relativamente a este indicador, a partir dos resultados obtidos, verificamos que:

No ciclo de formação 2015/2018- temos apenas 1 diplomado se encontra a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação.

No ciclo de formação 2014/2017 temos apenas 1 diplomado se encontra a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação.

No ciclo de formação 2013/2016- temos apenas 2 diplomados que se encontram a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação.

No ciclo de formação 2012/2015- apenas 1 dos diplomados que responderam encontram-se a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação. (esta situação alterou-se com a situação da pandemia causada pelo COVID 19)

b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	Ponto de situação
	Ciclo de Formação: 12/15- **N/A** Ciclo de Formação: 13/16- 50**%** Ciclo de Formação 14/17- 0% Ciclo de Formação- 15/18- 100**%**

Foi aplicado o IAS às entidades empregadoras dos diplomados em exercício de funções na sua área de formação e conclui-se que do total de empregados a trabalhar na área, em cada ciclo de formação, foram apurados os seguintes dados:

No ciclo de formação 2015/2018- temos apenas 1 diplomado se encontra a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação, estando a entidade empregadora satisfeita com o grau de desempenho do diplomado. (média de 4,6)

No ciclo de formação 2014/2017 temos apenas 1 diplomado se encontra a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação. **Sem resposta**

No ciclo de formação 2013/2016- temos apenas 2 diplomados que se encontram a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação. (média de 3.4)

No ciclo de formação 2012/2015- apenas 1 dos diplomados que responderam encontram-se a trabalhar em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação. (esta situação alterou-se com a situação da pandemia causada pelo COVID 19).

Fazendo uma análise comparativa entre o ciclo de formação 2015/2018 e 2014/2017, podemos concluir que há uma evolução em todos os indicadores. Sendo que a raxa de resposta aos IAS poderá não refletir a realidade de cada diplomada e consequentemente de cada ciclo de formação.

Indicador 4	14/17-45%	15/18- 38%
Indicador 5	14/17- 55.5%	15/18-83%
Indicador 6a)	14/17- 11.1%	15/18-16.7%
Indicador 6 b3)	14/17-Grau de satisfação de 3.4	15/18- Grau de satisfação de 4.6

Tendo ainda por base esta análise dos ciclos de formação 15/18, verifica-se que para colocarmos em prática os objetivos definidos nos Objetivos Estratégicos e no Plano de Ação da EPET, considera-se que:

(i) O maior **Envolvimento dos Pais e Encarregados de Educação** contribuiria de forma decisiva para melhorar a taxa de conclusão dos nossos alunos.

Como medidas de atuação iremos promover a presença dos EE nas sessões de abertura do ano letivo, bem como na entrega dos prémios de mérito, partilhando das conquistas dos seus Educandos. Antecipando uma participação mais continuada e regular nas atividades da escola e da vida escolar dos seus educandos, ao longo do ciclo de formação, compreende-se que a sua presença será ainda importante nas sessões anuais de apresentação do Plano de Atividades e na defesa da Prova de Aptidão Profissional dos alunos, que encerra o ciclo formativo e representa um marco na certificação dos jovens.

(ii) É necessário intervir ao nível da **Redução do Absentismo e do Abandono Escolar.** Para isso**,** e para além das estratégias já implementadas na escola**,** consideramos essencial um forte envolvimento com a família, como estratégia de suporte base à sua redução. Um acompanhamento e diálogos constantes com a escola permite, com certeza um sentimento de valorização e a consequente motivação para a frequência de forma assídua e regular.

Para além de reuniões gerais de EE relativamente ao funcionamento da escola e da turma, esclarecimento relativos aos documentos estruturantes da escola, nomeadamente o regulamento interno, e o PE, está previsto um reforço das reuniões de monitorização entre EE de alunos com registo de absentismo e os seus Orientadores Educativos, no sentido de despistar precocemente estes comportamentos e estabelecer estratégias conjuntas entre a Escola e a Família. Estas estratégias passarão por um plano de recuperação do aluno, que será monitorizado pelo Conselho de Turma. Embora já cumpramos estas práticas, verifica-se a necessidade de as reforçar e intensificar.

Todos os alunos com assiduidade irregular serão encaminhados para o Serviço de Psicologia e Orientação, por parte do Conselho de Turma, sob a Coordenação do Diretor de Turma.

O **indicador do Absentismo** será monitorizado mensalmente, havendo lugar para uma verificação intermédia nas horas de Orientação Educativa que o orientador da Turma tem com os alunos semanalmente.

(iii) Importa também atuar ao nível **da Redução da Indisciplina,** onde mais uma vez se verifica a necessidade de envolver os EE Nesta área irão ser tomadas as mesmas medidas de que relativamente ao absentismo pois são duas problemáticas que andam lado a lado.

(iv) Considerámos ainda importante que relativamente à melhoria da **Taxa de Conclusão** (indicador 4a) que é importante e motivador que os jovens tenham um contacto direto com **a** área profissional escolhida. Nesse sentido, iremos reforçar a visita a empresas /entidades, e organizar palestras com profissionais de referência na área de formação de cada curso. Tendo em vista também o estreitamento de laços com a comunidade envolvente, os jovens prestarão ainda serviços voluntários no âmbito da sua formação pessoal e social.

(v) No que diz respeito ao **indicador 5a) – Taxa de Colocação Após a Conclusão dos Cursos**, iremos aumentar e diversificar o número de Parceiros e de Protocolos, promovendo anualmente, um número crescente de reuniões com potenciais novos parceiros. Outro dos grandes desafios é o aumento da taxa de empregabilidade, reforçando a proximidade com as entidades recetoras de alunos em FCT, intensificando estes contactos a fim de podermos ser a sua primeira opção em recrutamento de profissionais. Promoveremos ainda neste âmbito, uma ligação ativa entre alunos e mercado de trabalho, adequando os alunos ao perfil das empresas parceiras, intensificando assim a ligação da escola aos Stakeholders, em particular aos Membros do Conselho Consultivo. Após a conclusão do curso, este será um dos indicadores a monitorizar.

2.7 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

Desde que iniciámos o processo de alinhamento com o quadro EQAVET, que temos vindo a formalizar as metodologias de recolha de dados por forma a podermos trabalhar os nossos indicadores de referência e a melhorar as nossas práticas. Essas metodologias, estão definidas no Quadro de Objetivos Estratégicos em anexo, e encontram-se organizadas por objetivo.

Os elementos essenciais para a determinação dos indicadores, são recolhidos pela Equipa de Qualidade, que compilará no seu relatório final, toda a informação necessária para avaliar anualmente os indicadores definidos. Esta informação resulta da análise dos relatórios anuais emitidos pelas estruturas e órgãos envolvidos no processo, da recolha e tratamento de IAS aplicados aos diferentes

stakeholders, do acompanhamento realizado aos Diplomados pelo gabinete de Psicologia e Orientação A avaliação dos resultados dos alunos ao nível da FCT integra a avaliação dos docentes orientadores e também a avaliação externa das entidades onde os alunos realizaram a formação, sendo esta de extrema importância, pois são os tutores das empresas quem diretamente observa e avaliza os desempenhos dos alunos em contexto real de trabalho. Quanto às PAPs, existe um júri composto por membros internos e membros externos o que permite a visão mais imparcial e exata das competências do aluno.

A EPET faz também uma avaliação sistemática dos resultados escolares. No balanço trimestral das avaliações modulares, os Conselhos de turma, sob coordenação da Direção Pedagógica/ Coordenadora dos OE, fazem a avaliação dos resultados, ao nível da Turma e do Curso, sendo discutidos no Conselho Pedagógico e apresentados ao Conselho Consultivo.

Ainda outro mecanismo de recolha de dados, é a aplicação de IAS a alunos, docentes, não docentes, Encarregados de Educação, Entidades parceiras, diplomados e entidades empregadoras, que fornecem dados essenciais a toda a monitorização dos indicadores EQAVET.

No decorrer do ano letivo, a recolha de dados processa-se da seguinte forma:

- No 1º ano do ciclo de formação, o 1º ano do curso, em setembro, será aplicado um questionário aos novos alunos com o objetivo de conhecer as suas expectativas relativas ao curso frequentado. Estes dados são tratados pela Equipa da Qualidade e os resultados servirão de base de trabalho para que os respetivos Conselhos de Turma possam definir as metas da turma.
- No final do 1º, 2º e 3º trimestre, através do programa de gestão pedagógica, eschooling, serão recolhidos dados sobre desistências, módulos em atraso e horas por compensar. Estes dados serão registados em ata de conselho de turma no respetivo trimestre e servirão de base de atuação para o conselho de turma;
- No final do 10º ano e 11º ano, através do programa de gestão pedagógica, eschooling, serão apuradas as taxas de transição e de desistência de cada turma;
- No final do ano letivo será aplicado o IAS aos EE a fim de aferir o seu grau de satisfação relativamente à escola, funcionamento dos serviços administrativos, e funcionamento das atividades pedagógicas, de forma genérica (aulas, direções de turma, direção pedagógica);
- No final do ano letivo será também aplicado o IAS ao pessoal Docente e não docente, por forma a poder a recolher dados relativos ao seu grau de satisfação. A fim de poderem ser implementadas melhorias no início do ano letivo seguinte.

- No 12º ano, no final do 2º período, antes da ida dos alunos para Formação em Contexto de Trabalho, será solicitado aos mesmos o preenchimento de um inquérito em que avaliarão diversos aspetos de vida escolar (aulas, relação com os professores e outros trabalhadores, com a direção pedagógica, opinião sobre equipamentos e instalações, etc.). Estes dados, depois de tratados, serão integrados na avaliação do ciclo de formação;
- No final da realização da FCT será aplicado um IAS às entidades acolhedoras dos períodos de FCT, no sentido de apurar o seu grau de satisfação relativo às competências demonstradas pelos alunos e a recolha de propostas de melhoria a serem incluídas no plano de ação seguinte;
- No final da FCT será também aplicado um IAS aos alunos que a realizaram no sentido de verificar a conformidade da consecução das FCT, no que diz respeito às condições em que decorreu a FCT no que diz respeito às entidades de acolhimento e ao acompanhamento do tutor de Estágio, designado pela escola;
- No final de dezembro será apurada a taxa de conclusão do ciclo de formação, através do programa de gestão pedagógica, e incluída no relatório referido no ponto anterior;
- Seis meses após a conclusão do Curso (até final de fevereiro), através de um questionário aplicado aos alunos, será apurada a taxa de colocação no mundo do trabalho, a taxa de prosseguimento de estudos e a colocação na área de formação, sendo o relatório elaborado até 31 de março;
- No mês de fevereiro, será feito um inquérito às empresas onde estão colocados os diplomados para apurar a utilização de competências adquiridas no local de trabalho, bem como o grau de satisfação dos empresários e/ou empregadores. O relatório será, também, elaborado até 31 de março do referido ano.

O grau de cumprimento das metas definidas, os possíveis desvios e a definição de estratégias para a sua concretização serão realizados de forma sistemática e periódica nos seguintes órgãos:

- No final de cada período, os Conselhos de Turma farão a avaliação dos indicadores relativos à assiduidade, aproveitamento escolar (módulos não realizados) e desistências e definirão as estratégias a adotar, que serão integradas no Projeto da turma. Estes resultados e medidas serão discutidos pelos alunos, para respetivo parecer, em Assembleias de Turma, a realizar no início do 2º e 3º período;
- No início do 2 º e 3º período e até 20 de julho, a Direção Pedagógica fará a avaliação destes resultados e tomará as medidas adequadas;

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

Aquando do início do processo do estabelecimento de um modelo de garantia de qualidade alinhado com o EQAVET, foi necessário que os intervenientes, determinantes para o processo, tomassem conhecimento das linhas orientadoras do mesmo, para que fossem envolvidos e mobilizados para prosseguir com a análise dos documentos de orientação, emitidos pela ANQEP, para a Educação e Formação Profissional (EFP) em geral, tanto das políticas europeias como das nacionais, e em particular, os que dizem respeito às questões da garantia e melhoria da qualidade da EFP e que se encontram no site da ANQEP, separador, Garantia de Qualidade.

O ciclo de qualidade é realizado anualmente, e inicia-se com a elaboração do Plano Anual de atividades (PAA) por ano letivo, ancorado no Projeto Educativo (PE) definido para o triénio. Este projeto educativo pretende, num horizonte de mais três anos, ser uma orientação estruturada para que na EPET se continuem a dar passos seguros em direção a esse novo paradigma de ensinar e aprender, que prepare, da forma mais completa possível, todos os nossos alunos para os desafios do Séc. XXI. O Projeto Educativo e o Plano Anual de Atividades são os documentos de referência para o planeamento e o desenvolvimento das diversas ações ao longo do processo de avaliação e as suas diversas tarefas, uma vez que o PE é o documento de autonomia, elaborado e aprovado pelos órgãos de administração e gestão da escola, para um horizonte de três anos, que configura a política educativa da escola, a sua orientação educativa, tendo em conta um conjunto de princípios e valores, a sua missão e visão estratégica, e que define as metas e as estratégias que a escola pretende cumprir, já o PAA é operacionalizado a partir do Projeto Educativo. Estes documentos de planeamento constituem os planos de ação estratégica da escola.

A fase de implementação tem como ponto de partida, a comunicação a todos os intervenientes dos objetivos e metas definidos no PAA, onde estão contemplados os objetivos, as metas, as estratégias, as atividades a desenvolver, a respetiva calendarização, de modo a assegurar a participação e o comprometimento de todos os intervenientes. Os resultados são analisados trimestralmente, facilitando assim a identificação de desvios e a introdução de estratégias de melhoria que seja necessário introduzir, e divulgados a toda a comunidade escolar. Assume grande importância nesta

fase, a formação regular dos professores e pessoal não docente, no sentido de melhor preparação para a melhoria. Simultaneamente, deve desenvolver-se uma cooperação permanente com os stakeholders externos assente em parcerias e protocolos que apoiem as ações planeadas.

Os órgãos de administração e gestão da escola monitorizam o desenvolvimento dos planos de atividades e vão acompanhando o seu desenvolvimento pelas estruturas intermédias, avaliando os resultados. A autoavaliação é sistemática, continua, realizada e partilhada por todas as estruturas e órgãos da escola, de forma critica e construtiva, com vista à melhoria dos resultados e da prestação do serviço educativo, elaborando-se relatórios de autoavaliação anuais onde se procede à identificação do grau de concretização dos objetivos fixados no projeto educativo, à avaliação das atividades realizadas no que respeita aos resultados escolares e à prestação do serviço educativo, identificação de pontos fortes e pontos fracos, recomendações para a melhoria, que serão o ponto de partida para a revisão e elaboração de novos planos de ação.

Os conselhos de turma enquanto estrutura de intervenção intermédia têm um papel fundamental na monitorização dos resultados obtidos em cada turma que depois são analisados em Conselho Pedagógico que delineará as estratégias de atuação para a escola, e para as turmas individualmente. É esta estrutura que agiliza os mecanismos de alerta precoce, no que diz respeito a desistências e módulos em atraso ou excesso de faltas fazendo as monitorizações intercalares, nos conselhos de turma trimestral.

Todas as conclusões da análise feita pelos conselhos de turma são depois analisadas pelo conselho pedagógico, que é responsável pela definição das estratégias de atuação para cada turma e para a escola.

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

Após o final de cada ano letivo, será elaborado um Relatório Anual, até final do mês de outubro , onde será efetuado um balanço que incidirá sobre os resultados dos principais indicadores EQAVET, tendo como objetivo auxiliar na definição / redefinição dos objetivos para o ano seguinte. Neste relatório serão igualmente incluídos, e analisados os resultados

dos IAS relativos à monotorização dos Indicadores, no que concerne ao ciclo de Formação 2016/2019, tratados nos meses de fevereiro a maio de 2020.

São elaborados relatórios trimestrais intercalares, nos Conselhos de Turma e nos Conselhos Pedagógicos que refletem a monitorização dos indicadores bem como a delineação de estratégias de atuação, dada a situação da turma, para ao trimestre seguinte.

Para cada um destes indicadores será definido um plano de ação que poderá conter mais do que um objetivo específico, e que, tendo em conta os principais resultados apurados no Relatório Anual, definirá metas para o ano letivo seguinte, os objetivos a melhorar, as estratégias e etapas para alcançar esses objetivos, identificará os responsáveis pela implementação dessas estratégias, o calendário para a sua implementação e será feita uma avaliação comparativa para medir o sucesso das ações e práticas.

As conclusões do acompanhamento do cumprimento das metas serão analisadas periodicamente:

I. trimestral, sempre que a natureza das metas o permitir,
II. no final do ano letivo
III. no final do triénio considerado (2019-2022 – período de vigência o Projeto Educativo atual).

Em relação à análise trimestral dos resultados:

(i) será feito um relatório de avaliação da execução das metas previstas no Projeto Educativo da Escola, que será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para validação;

(ii) em relação aos stakeholders internos serão convocados para reuniões de trabalho no sentido de se elaborarem planos de melhoria tendentes a corrigir a situação desviantes.

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

A disponibilização de informação relativa à melhoria contínua é disponibilizada por recurso a meios de comunicação internos e externos que garantam o acesso igualitário aos seus destinatários e que garanta a confidencialidade dos dados a que a EPET está obrigada por lei.

Assim a comunicação e divulgação dos resultados alcançados será realizada:

- no Conselho Consultivo, que deve ocorrer até final do mês de fevereiro de cada ano;

- nas Assembleias de Turma que decorrerão, anualmente, no início do mês de outubro; e trimestralmente nas Assembleias de Turma a realizar na primeira semana do 2º e 3º trimestre;
- na Reunião Geral de Escola que decorrerá na primeira quinzena de setembro, antes do inicio das aulas;
- na página institucional da EPET;
- afixada, em local visível, nas instalações da EPET, à comunidade escolar, até final de outubro. Deste modo será possível proceder à divulgação de resultados junto de alunos, professores, encarregados de educação, e restante comunidade educativa e qualquer elemento do público geral que possa ter interesse em conhecer estes dados.

Quanto à informação a disponibilizar nos meios acima identificados, serão divulgados todos os documentos que contenham balanços intercalares e finais sobre a aplicação das melhorias implementadas. Assim:

(i) O relatório final anual de avaliação da execução das metas previstas, para aquele ano letivo, no documento base e no plano de ação EQAVET, acrescentando ainda algumas metas previstas no Projeto Educativo que não constem dos documentos do processo de certificação da qualidade indicados, da responsabilidade da Direção Pedagógica, que será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para validação.

(ii) Os resultados constantes deste relatório serão ainda analisados em sede de Reunião Geral de Professores, de forma a melhor preparar o ano letivo seguinte, e no Conselho Consultivo, de forma a obter sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Deverá ainda o documento, após análise de todas as instâncias intervenientes, ser publicado no site da EPET.

(iii) No final do triénio em que vigora o Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global da implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, entre outros pontos, os objetivos/metas alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, devidamente fundamentados, os constrangimentos verificados e a análise acerca das melhorias concretas verificadas, assumidamente decorrentes da implementação deste processo de certificação da qualidade. A elaboração deste documento é da responsabilidade da Direção Pedagógica da Escola e é submetido ao Conselho Pedagógico para aprovação e é enviado à Direção Geral para análise.

PARTE III - CONCLUSÃO

Este documento base foi elaborado sustentado nos pressupostos relativos ao sistema de certificação da qualidade na educação e formação, alinhado com o Quadro EQAVET. Pretende ser um documento dinâmico, aberto e partilhado, cujas linhas orientadoras têm como objetivo principal permitir uma melhoria e reflexão constantes e participadas, partindo de um mapeamento da sua situação atual.

Pretende-se aqui definir as linhas orientadoras da Escola, no cumprimento do seu principal objetivo- o serviço educativo.

Reafirmamos o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional, mencionando o que pretendemos ser e os processos que pretendemos desenvolver para o conseguir, no âmbito da autonomia, funções e competências, afirmando a identidade da nossa organização através da elaboração de um plano estratégico. Este Plano tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalização será concretizada através dos documentos estruturantes da Escola, nomeadamente o Projeto Educativo, os Planos Anuais de Atividades e o Plano de Ação aqui definido.

Os Relatores

Inês Pereira Rodrigues

(Diretora Pedagógica da EPET)

Raquel Sofia Serra Barreiros

(Coordenadora da Equipa EQAVET da EPET)

Lisboa , 31 de março de 2020

ANEXO I- QUADRO STAKEHOLDERS

QUADRO STAKEHOLDERS

DESIGNAÇÃO	TIPOLOGIA	ENVOLVIMENTO	RESPONSABILIDADES	MOMENTO DE ENVOLVIMENTO	EVIDÊNCIAS DO ENVOLVIMENTO
Administração	Interno	Parcial	Validar o processo de alinhamento com o quadro EQAVET	Reuniões de CA	Atas do CA
Direção Geral	Interno	Total	• Dirigir o Sistema de Avaliação da Qualidade • Definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de • implementação do Sistema de Qualidade EQAVET	Na fase de implementação e ao longo do processo	Atas das reuniões
			Monitorizar a execução das diversas etapas	Ao longo do ano letivo e do ciclo de formação	Balanços trimestrais, relatórios de atividades e balanços dos ciclos de formação
Direção Pedagógica	Interno	Total	Estabelecer as metas e objetivos a atingir a nível geral	Até 31 julho	Atas das reuniões
			Avaliar os resultados obtidos a nível geral	Até 31 julho	Atas das reuniões Balanços trimestrais, relatórios de atividades e balanços dos ciclos de formação
Coordenador (Curso, FCT e PAFC)	Interno	Parcial	Propor objetivos e metas para o ano seguinte para maximizar o sucesso escolar	Final do ano letivo	Atas das reuniões
			Participar na definição da proposta de objetivos e metas a atingir		
			Avaliar os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir	Nas reuniões regulares ao longo do ano letivo e no final do ciclo de formação	

Conselhos de Turma	Interno	Parcial	Propor os objetivos e metas para a turma	Primeira quinzena de maio	Atas das reuniões
			Avaliar os resultados da turma Definir e implementar estratégias para diminuir o absentismo dos alunos e a recuperação de módulos	Reuniões de avaliação	
Alunos	Interno	Parcial	Responder aos diversos inquéritos aplicados	À entrada no curso A meio do percurso No último ano do curso 6 meses após a conclusão do curso	Respostas recebidas
			Participar na avaliação dos resultados da turma	Assembleia de turma	Atas da Assembleia/ Sumários eschooling
			Participar no Conselho Consultivo da delegação através dos seus representantes	Reuniões do Conselho Consultivo	Atas das reuniões
Não Docentes	Interno	Parcial	Responder a inquéritos	Resultados dos inquéritos	Dados dos inquéritos
Conselho Consultivo	Interno	Parcial	Representar a comunidade escolar e a comunidade sócio-económica	Reuniões do Conselho Consultivo	Atas das reuniões
Pais e Encarregados Educação	Externo	Parcial	Participar em reuniões onde são apresentados os objetivos do Projeto Educativo da Escola e o Regulamento Interno	Início do ano letivo	Atas das reuniões
			Participar nas reuniões de avaliação com o/a OET	No final de cada período letivo	Atas ou registos das reuniões

			Participar no Conselho Consultivo da delegação através dos seus representantes	Reuniões do Conselho Consultivo	Atas das reuniões
Empresas e/ou Instituições	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo da respetiva Delegação	Na definição da oferta formativa	Atas das reuniões
			Proporcionar a realização de estágios curriculares	Período de realização dos estágios	Celebração de protocolos
			Participar na avaliação da qualidade da formação	Final do estágio curricular	Resposta ao questionário
			Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pela EPET	Março do ano seguinte à conclusão do curso	
			Participar no júri de PAPS	Final do ano letivo	Atas de Júri de PAP
Autarquias Locais	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo da respetiva Delegação	Na definição da oferta formativa	Participação nas reuniões
			Pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e a rede escolar do respetivo território	Na fase de elaboração das candidaturas	Parecer sobre a oferta formativa da Escola

(Modelo.010.PE.1)

ANEXO II- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 19-22

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE1- GARANTIR UMA CULTURA DE RIGOR, EXIGÊNCIA E QUALIDADE	**OP1 Promover formação profissional interna e incentivar a autoformação.**	**- Realização de Formações internas ou externas que valorizem docentes e não docentes a nível profissional e pessoal.**	-Número de ações por colaborador.	-Participação de cada colaborador em pelo menos uma ação de formação	- Participação de cada colaborador em pelo menos 2 ações de formação	- Participação de cada colaborador em pelo menos três ações.	-Certificados de presenças ou registo de inscrição.	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Ações internas.
	OP2 Promover espírito de equipa e de missão	**- Dia de reflexão e trabalho conjunto com o objetivo de "Repensar a Escola"**	-Número de dias de reflexão realizados "Repensar a Escola".	-Realização do dia "Repensar a Escola" no 2º trimestre.	-Realização do dia "Repensar a Escola" no início do ano letivo e no final do ano letivo.	-Realização do dia "Repensar a Escola " no início do ano letivo, durante o mês de fevereiro e no final do ano letivo.	Programa(s) do dia "Repensar a escola" e divulgação da atividade.	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Ações internas.
		- Realizar encontros e convívios informais entre todos os colaboradores da escola – direção , docentes e não docentes	-Nº de encontros e convívios informais entre colaboradores da escola	-Realização do almoço partilhado de Natal	- Realização do almoço partilhado de Natal; no final do ano	- Realização do almoço partilhado de Natal; no dia da reflexão sobre a escola e no final do ano	- Divulgação da Atividades e folha de inscrições	**-Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Ações internas.
			Nº de atividades de inicio de ano letivo	Uma atividade	Uma atividade por ano	Uma atividade por ano	Fomentar a integração da escola e o espírito de equipa	
	OP3 Desenvolver um plano de comunicação eficaz	**-Clarificar procedimentos e canais de comunicação interna através da atualização e divulgação do manual de funções / ficha de colaborador em RG**	-Número de RG Reunião Geral	-Realizar uma RG	-Realizar uma RG	-Realizar uma RG	-Convocatória e Ordem de Trabalhos e registo de presenças.	**-Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Ações internas.
	OP4 Criar canais de comunicação de fácil utilização que permitam uma resposta eficaz às necessidades identificadas	-Atribuir email institucional a toda a população docente e não docente	- Número de e-mails atribuídos no universo de colaboradores, em diferentes espaços temporais.	-Atribuição de email no espaço de uma semana após a admissão a 100% dos colaboradores.	-Atribuição de email no espaço de 72h após a admissão a 100% dos colaboradores..	-Atribuição de email no espaço de 48h após a admissão a 100% dos colaboradores..	-Relatórios de criação de emails.	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador relatórios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE1- GARANTIR UMA CULTURA DE RIGOR, EXIGÊNCIA E QUALIDADE		- Dar voz ativa a todos os docentes e não docentes na resolução de problemas internos e na melhoria contínua da escola"	-N.º de reuniões com coordenadores de curso; delegados de turma / representantes formadores externos e não docentes para partilha de ideias e sugestões de melhoria	- Reunião semestral com coordenadores de curso; delegados de turma / representantes formadores externos e não docentes para partilha de ideias e sugestões de melhoria	-Reunião trimestral com coordenadores de curso; delegados de turma / representantes formadores externos e não docentes para partilha de ideias e sugestões de melhoria	- Reunião mensal com coordenadores de curso; delegados de turma / representantes formadores externos e não docentes para partilha de ideias e sugestões de melhoria	-Relatórios de atividade.	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Relatórios
	OP5 Promover a melhoria do processo pedagógico e a sua monitorização	- Garantir a correta organização de processos pedagógicos	-Número de auditorias pedagógicas realizadas.	- Auditoria no final do ano	- Auditoria semestral	- Auditoria trimestral	-Check list dos dossies pedagógicos- Relatório de Verificação	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Auditorias interna.
		- Monitorizar resultados escolares Indicador EQAVET 4	- Taxa de conclusão nos CP	- Alcançar uma taxa de conclusão nos CP igual ou superior a 60%,	-Alcançar uma taxa de conclusão nos CP igual ou superior a 63%,	-Alcançar uma taxa de conclusão nos CP igual ou superior a 68%,	-Taxas de Conclusão	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Resultados Escolares- Relatório Auto Avaliação
		Auscultar o grau de satisfação a docentes, colaboradores e alunos.	-Número de respostas aos questionários aplicados	-taxa de resposta aos questionários = ou sup a 65%	-taxa de resposta aos questionários = ou sup a 68%	-taxa de resposta aos questionários = ou sup a 70%	-IAS e gráficos de análise a respostas	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, snparador IAS
			Grau de satisfação de satisfeito (st)	- Grau de satisfação de st / muito satisfeito = ou sup a 65%	- Grau de satisfação de st / muito satisfeito = ou sup a 68%	- Grau de satisfação de st / muito satisfeito = ou sup a 70%		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE1- GARANTIR UMA CULTURA DE RIGOR, EXIGÊNCIA E QUALIDADE	**OP1** **Promover formação profissional interna e incentivar a autoformação.**	**- Realização de Formações internas ou externas que valorizem docentes e não docentes a nível profissional e pessoal.**	-Número de ações por colaborador.	-Participação de cada colaborador em pelo menos uma ação de formação	- Participação de cada colaborador em pelo menos 2 ações de formação	- Participação de cada colaborador em pelo menos três ações.	-Certificados de presenças ou registo de inscrição.	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Ações internas.
	OP3 **Desenvolver um plano de comunicação eficaz**	**-Clarificar procedimentos e canais de comunicação interna através da atualização e divulgação do manual de funções / ficha de colaborador em RG**	-Número de RG Reunião Geral	-Realizar uma RG	-Realizar uma RG	-Realizar uma RG	-Convocatória e Ordem de Trabalhos e registo de presenças.	**-Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador Ações internas.
	OP4 Criar canais de comunicação de fácil utilização que permitam uma resposta eficaz às necessidades identificadas	-Atribuir email institucional a toda a população docente e não docente	- Número de e-mails atribuídos no universo de colaboradores, em diferentes espaços temporais.	-Atribuição de email no espaço de uma semana após a admissão a 100% dos colaboradores.	-Atribuição de email no espaço de 72h após a admissão a 100% dos colaboradores..	-Atribuição de email no espaço de 48h após a admissão a 100% dos colaboradores..	-Relatórios de criação de emails.	**Dossier Qualidade da Ação Educativa**, separador relatórios.

SUCESSO EDUCATIVO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE02 – INVESTIR NO SUCESSO EDUCATIVO	**OP1** Promover a qualidade do sucesso escolar garantindo a melhoria dos resultados	- Garantir a melhoria dos resultados da escola – Indicador **EQAVET 4**	- Média de Classificações acima dos 13 valores	- Aumentar em 3% a média de classificações acima de 13 valores no ep, em relação ao ano letivo anterior	- Aumentar em 3% a média de classificações acima de 13 valores no ensino profissional, em relação ao ano letivo anterior	- Aumentar em 3% a média de classificações acima de 13 valores no ensino profissional, em relação ao ano letivo anterior	-Análise trimestral dos resultados	**Dossier Sucesso Educativo** separador Sucesso Escolar
			- Nª de transições do 1º para o 2º ano e do 2º para o 3ª	Aumentar em 5% o número de alunos que transita do 1º para o2º e do 2º para o 3ª ano do curso.	Aumentar em 5% o número de alunos que transita do 1º para o2º e do 2º para o 3ª ano do respetivo curso	Aumentar em 5% o número de alunos que transita do 1º para o2º e do 2º para o 3ª ano do respetivo curso	-Balanço Final Ano Letivo	**Dossier Sucesso Educativo** separador Sucesso Escolar
			Intensificar o relacionamento com os Encarregados de Educação	Aumentar em 10% o relacionamento / contacto com os EE	Aumentar em 10% o relacionamento / contacto com os EE	Aumentar em 10% o relacionamento / contacto com os EE	- Convocatórias e registo de presença em reunião.	**Dossie Direção de Turma**
	OP2 Apostar na qualidade pedagógica	-Adotar práticas de intervenção precoce	- % de alunos com mérito académico e assiduidade- por turma	-Situação prevista em 19/20 – 26 alunos- 26%	-Aumentar 5% alunos com mérito académico e assiduidade- trimestralmente	-Aumentar 5% alunos com mérito académico e assiduidade- trimestralmente	-Análise trimestral dos resultados	**Dossier Sucesso Educativo** separador Qualidade Pedagógica
			-nº de módulos em atraso	-Redução do nº de módulos em atraso em 5% relativamente ao ano letivo anterior	-Redução do nº de módulos em atraso em 10% relativamente ao ano letivo anterior	-Redução do nº de módulos em atraso em 13% relativamente ao ano letivo anterior	-Análise trimestral dos resultados	**Dossier Sucesso Educativo** separador Qualidade Pedagógica
			- Número de ocorrências disciplinares graves e muito graves	-Diminuir 3%, , o nº de ocorrências disciplinares graves e muito graves em relação ao ano anterior	Diminuir 5%, , o número de ocorrências disciplinares graves e muito graves	-Diminuir 5%, , o número de ocorrências disciplinares graves e mt graves	-Nº de ocorrências registadas no Eschooling/ em suporte de papel	**Dossier Sucesso Educativo** separador Intervenção Precoce

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE02 – INVESTIR NO SUCESSO EDUCATIVO		-Sinalizar através do OE casos de absentismo e abandono escolar para identificação e registo de todos os casos de alunos em risco	-taxa de abandono	Reduzir em 15%, , o número de alunos que abandonam o CP em relação ao ano anterior	Diminuir 5%, , o número de alunos que abandonam o CP em relação ao ano anterior	-Diminuir 5%, , o número de alunos que abandonam o CP em relação ao ano anterior	-Taxas de desistência (Eschooling)/ Relatórios gerados	**Dossier Sucesso Educativo** separador Intervenção Precoce
			-número total de faltas	-Reduzir 5% anuais o número de faltas em relação ao ano passado	-Reduzir 5% anuais o número de faltas em relação ao ano passado	-Reduzir 5% anuais o número de faltas em relação ao ano passado	-Relatórios de assiduidade (Eschooling)	
		- Organização de uma palestra anual com um representante de uma CPCJ	- nº de palestras com um representante de uma CPCJ	-1 palestra	-1 palestra	-1 palestra	-Relatório de atividade e apresentação publicações nas redes sociais da escola.	**Dossier Sucesso Educativo** separador Intervenção Precoce
	OP3 Monitorizar a taxa de colocação dos diplomados após conclusão dos cursos – Indicadores EQAVET 5 / 6A	- Aplicação de Questionários online	Taxa de diplomados a entrar no mercado de trabalho	Ciclo 2015/2018 83%	Ciclo 2016/2019: 85%	Ciclo 2017/2020: 85%	-Relatório de Análise de resultados dos Questionários online	**Dossier Sucesso Educativo** separador Indicador EQAVET 5 e 6a
			- Taxa de diplomados a trabalhar na área de formação	16 %	35%	45%		
			- Taxa de diplomados a prosseguir estudos Ensino Superior	10%	23%	25%		

SUCESSO EDUCATIVO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE02 – INVESTIR NO SUCESSO EDUCATIVO	OP 4 Monitorizar o grau de satisfação dos empregadores Indicador EQAVET 6B	-Aplicação de Questionários online	Número de respostas das entidades empregadores	Aumentar em 50 % a taxa de resposta	Aumentar em 10 % a taxa de resposta	Aumentar em 10 % a taxa de resposta	--Relatório de Análise de resultados dos Questionários online	**Dossier Sucesso Educativo** separador Indicador EQAVET 6B
		Taxa de Resposta pelas entidades	Grau de satisfação de satisfeito (st)	50% de respostas de Satisfeito / muito satisfeito	Aumentar em 5 % o grau de satisfação Satisfeito / muito satisfeito	Aumentar em 5 % o grau de satisfação Satisfeito / muito satisfeito		
	OP5 Auscultar as entidades que recebem os alunos em FCT	Análise das avaliações constantes do modelo de avaliação de estágio preenchido pela entidade de FCT;	Grau de satisfação de satisfeito (st) ou Mais	Aumentar a média das avaliações de FCT em 2% por ano letivo	Aumentar a média das avaliações de FCT em 2% por ano letivo	Aumentar a média das avaliações de FCT em 2% por ano letiv	Roteiros de Estágio	**Dossier Sucesso Educativo** separador FCT- Grau de satisfação
		Aumentar presenças em júri de PAP's	Nº de presenças em júri de PAps	2 por cada curso	3 por cada curso	3 por cada curso	Folhas de presença júri PAps e atas de PAps	
	Op6 Promover a formação cívica e ética dos alunos;	-Envolver alunos em atividades extracurriculares de voluntariado	n.º de atividades extracurriculares de voluntariado Dados 19_20- 4	-3 atividades extracurriculares de voluntariado	-4 atividades extracurriculares de voluntariado	-5 atividades extracurriculares de voluntariado	Registo da participação na atividade- Email/ reunião	**Dossier Sucesso Educativo** separador formação cívica e ética
		Participação dos alunos e alunas em concursos nacionais e internacionais, em representação da escola	-Nº de alunos participantes 19_20 (18 alunos, media de 6 por atividade)	-8 alunos/atividade	-10 alunos/atividade	-16 alunos/atividade	-Registo de presenças e relatório da atividade.	

ENVOLVIMENTO NA COMUNIDADE

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE3 – PROMOVER A IMAGEM EXTERNA DA ESCOLA	**OP1** Afirmar a EPET como referência na educação e formação	-Promover atividades de índole cultural abertas à comunidade, quer na escola, quer em espaços exteriores	-Nº de atividades realizadas	3 Atividades de índole cultural abertas à comunidade, quer na escola, quer em espaços exteriores	3 Atividades de índole cultural abertas à comunidade, quer na escola, quer em espaços exteriores	3 Atividades de índole cultural abertas à comunidade, quer na escola, quer em espaços exteriores	-Registo de presenças/ publicações nas redes sociais da escola.	Dossie Envolvimento na Comunidade- Separador **Atividades culturais com a comunidade**
		-Participar em feiras e mostras educativas levadas a cabo por entidades exteriores à escola	- Nº de participação em feiras e mostras externas	-Participação em quatro feiras externas	-Participação em seis feiras externas.	-Participação em oito feiras externas.	-Registos de participação	Dossie Envolvimento com a Comunidade, separador **Feiras e Mostras Educativas**.
	OP2 Consolidar a identidade da escola	-Promover uma mostra educativa interna – EPET OpenDay.	- Nº de eventos realizados.	Organização de um evento.	-Organização de um evento.	-Organização de um evento.	-Convite e programa do evento.	Dossier Envolvimento com a Comunidade, separador **Feiras e Mostras Educativas.**
		-Promover o encontro anual de SPO's – Serviços de Psicologia e Orientação Escola	- Nº de eventos realizados.	-Organização de um evento.	-Organização de um evento.	-Organização de um evento.	-Convite e programa do evento.	Dossier Envolvimento com a Comunidade, separador **Feiras e Mostras Educativas.**
	OP3 Aumentar o número de alunos candidatos	-Desenvolver uma estratégia conjunta junto das escolas com 3º ciclo, efetuando sessões de divulgação dos cursos existentes na EPET	- Nº de sessões realizadas.	Organização de uma sessão.	Organização de duas sessões.	-Organização de três sessões.	-Comprovativo de marcação das sessões. (emails)	Dossier Envolvimento com a Comunidade, separador **Reuniões Externas.**
	OP4 Consolidar e diversificar a oferta formativa	-Alargar a rede de oferta formativa da EPET tendo em conta as indicações da DGESte e o SANQ	-Nº turma atribuídas	-1 turma/ 2 áreas de formação nova	-Solidificação da Oferta anterior	. 1 turma/área de formação nova	-REDE ESCOLAR 20/21	Dossie Pedagógico- REDE ESCOLAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE3 – PROMOVER A IMAGEM EXTERNA DA ESCOLA	**OP5** Aumentar e diversificar o nº de parceiros e protocolos.	-Estabelecer novas parcerias	-N.º de Protocolos	-3novos protocolos	-5 novos protocolos	-7 novos protocolos	Protocolo de colaboração	Dossie Dossier Envolvimento na Comunidade, separador Reuniões Externas.
	OP6 Promover ações que possibilitem aos alunos um contacto mais próximo com o meio profissional	-Visitas de estudo relacionadas com a área de formação	-N.º de visitas de estudo	-1 visita por turma e área de formação	-2visita por turma e área de formação	-3 visita por turma e área de formação	-Marcação da Visita de Estudo e relatório da visita	Dossie Pedagógico da turma
	OP7 incentivar a aproximação entre escola - comunidade - empresas e famílias	-Fomentar a comunicação com a família e o seu envolvimento na vida escolar. OE-EE	-Contactos com os EE	-Contactar a totalidade dos EE	-Contactar a totalidade dos EE	-Contactar a totalidade dos EE	-Registos de contactos	Dossie Direção de Turma e relatório final dos OEs
	OP8 Assegurar a participação e o reconhecimento da escola por parte da comunidade envolvente.	-Realização de Conselho Consultivo anual	-Nº de participantes no Conselho Consultivo	-Reunião de Conselho Consultivo- 1 x por ano 10 participantes por CCons	-Reunião de Conselho Consultivo- 2x por ano	-Reunião de Conselho Consultivo- 2 x por ano	-Registo de presenças	Dossie Conselho Consultivo
		-Criar base de dados com os contactos dos diplomados e empresas à procura de diplomados nas áreas de intervenção da escola .	-% de ofertas de emprego direcionadas para diplomados	-Direcionar 100% das ofertas de emprego para os diplomados	-Direcionar 100% das ofertas de emprego para os diplomados	-Direcionar 100% das ofertas de emprego para os diplomados	-Registo de emails recebidos (entidades) e enviados(diplomados)	Dossie Envolvimento com a Comunidade, separador Base de dados diplomados

INTERNACIONALIZAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE4- MELHORAR E DIVERSIFICAR A QUALIDADE E O VOLUME DE MOBILIDADE DE ALUNOS E DE PESSOAL DOCENTE	OP1 Participar em projetos internacionais	Apresentação de candidatura ao programa Erasmus +	-Candidatura Erasmus	-1 candidatura anual	-1 candidatura anual	-1 candidatura anual	-Candidatura Erasmus	Dossie ERASMUS
			N.º de mobilidades KA1(Erasmus)	-25 mobilidades alunos - 10 mobilidades staff	-30 mobilidades e alunos - 12 mobilidades staff	-35 mobilidades e alunos - 14 mobilidades staff	-Relatório <final e Balanço PAA	
			-Número de participações na modalidade KA2	-1 participação	-2 participações	-3 participações	-Comprovativo de parcerias.	
	OP2 Criar / participar em projetos internacionais inovadores como forma de melhoria da qualidade da formação profissional	-Realização de projetos internacionais na plataforma e-Twinning	-N.º de projetos E-Twinning -Participação projeto Mooves	-2 projetos - 1 Mobilidade IN- Organização Board Meeting	-3 projetos 1 Mobilidade out- 6 alunos e 2 professores	-4 projetos 1 Mobilidade out- 6 alunos e 2 professores	-Produtos dos projetos e relatórios finais	
	OP3 Aumentar e diversificar as parcerias internacionais	Potenciais de mobilidades de docentes e de alunos na nossa escola	Nº mobilidades	-2 mobilidades IN	-3 mobilidades IN	-4 mobilidades IN	Registos de presença e Mobility Agreement	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE 5- PROMOVER UMA CULTURA DE GARANTIA E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE	**OP1 Calendarizar/implementar as atividades e atribuir responsáveis**	- Criar a equipa de Qualidade e atribuir funções e responsabilidades	-Elaboração do Regimento da equipa da qualidade	-Elaboração do Regimento	-Atualização do Manual da Qualidade	- Atualização do Manual da Qualidade	Manual da equipa da qualidade	Dossie Sistema de Alinhamento de Qualidade-EQAVET-Separador Calendarização e Responsabilidades
		- Elaboração de um cronograma das atividades a realizar	-n.º de atividades realizadas	-100% de concretização	-100% de concretização	-100% de concretização	Relatótio do Operador e Plano de Ação	
		- Elaboração de quadro com identificação e atribuição de responsabilidade	-Tipologia de participação e de envolvimento dos stakeholders nas várias etapas do sistema de qualidade	Estabelecimento dos stakeholders internos e externos	Aumentar em 5% o nº de stakeholders externos (empresas)	Aumentar em 5% o nº de stakeholders externos (empresas)	- Quadro Stakeholders-Modelo.010.PE.1	
	OP 2 Garantir a monitorização dos indicadores EQAVET	-Aplicar IAS de monitorização dos indicadores EQAVET	Número alunos que responde a IAS 23 diplomados (15/18) (69.7%)	Aumentar em 3% o número alunos que responde aos IAS	Aumentar em 6% o número alunos que responde aos IAS	Aumentar em 9% o número alunos que responde aos IAS	Relatório de Análise dos IAS	Dossie Sistema de Alinhamento de Qualidade-EQAVET-Separador Monitorização Indicadores EQAVET
			Número entidades que responde a IAS	Aumentar em 10% o número de Entidades que responde aos IAS	Aumentar em 50% o número de Entidades que responde aos IAS	Aumentar em 20% o número de Entidades que responde aos IAS		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE 5 - PROMOVER UMA CULTURA DE GARANTIA E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE	**OP3** **Reforçar o envolvimento dos stakeholders internos e externos** **Indicador** 5A	- Reunir regularmente com os diversos stakeholders	-Nº de conselhos pedagógicos	-10 Conselhos Pedagógicos	-10 Conselhos Pedagógicos	-10 Conselhos Pedagógicos	Atas dos Conselhos Pedagógicos	Dossie Sistema de Alinhamento de Qualidade-EQAVET-Separador Envolvimento Stakeholders
			- N.º de reuniões de escola	- 1 reunião de escola	- 1 reunião de escola -	- 1 reunião de escola	Powerpoint de apresentação	
			- N.º de reuniões do conselho consultivo	- 1 conselho consultivo	2 conselhos consultivo	- 2 conselhos consultivo	Atas dos Conselhos Consultivos	
			- N.º de reuniões c/ representantes de pais	- 3 reuniões EE	- 3 reuniões EE	- 3 reuniões EE	Powerpoint Informativo	
			- N.º de reuniões com representantes de alunos	- 1 reunião com representantes de pais	- 2 reuniões com representantes de pais	- 3 reuniões com representantes de pais	Powerpoint de divulgação nas turmas	
			N.º de encontros com diretores de turma	- 1 reunião com representantes de alunos	- 2 reuniões com representantes de alunos	- 2reuniões com representantes de alunos	Convocatória e Folha de Presenças Ata Resumo	
			Nº reuniões com a Junta de Freguesia	Uma reunião com a Junta de Freguesia	Uma reunião com a Junta de Freguesia	Uma reunião com a Junta de Freguesia	Marcação da Reunião; Ata resumo da sessão	
			Nº de reuniões com Empresas ou Instituições.	Três reuniões com Empresas ou Instituições.	Três reuniões com Empresas ou Instituições	- Três reuniões com Empresas ou Instituições.	Marcação da Reunião; Registo dos assuntos tratados	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERACIONAL	ATIVIDADE	INDICADOR	META 2019/2020	META 2020/2021	META 2021/2022	EVIDÊNCIAS	FONTE
OE 5 PROMOVER UMA CULTURA DE GARANTIA E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE	**OP 4 Instruir o processo de Certificação EQAVET**	Elaboração do Documento Base, Plano de ação, Relatório do Operador; Plano de Melhoria, Fontes de Evidências	Documentos realizados	Elaboração de todos os documentos	Elaboração e ou revisão de todos os documentos	Elaboração e ou revisão de todos os documentos	Documentos elaborados e revistos	Dossie EQAVET- Separador Documentos reguladores
	OP5 Garantir a melhoria continua da atividade formativa	Reuniões de monitorização.	Número de reuniões realizadas.	Uma reunião trimestral e uma final	Uma reunião trimestral e uma final	Uma reunião trimestral e uma final	Atas das reuniões.	Dossier Garantia da Qualidade, separador Monitorização EQAVET.
		Análise global da satisfação	De acordo com o estabelecido nos outros objetivos	De acordo com o estabelecido nos outros objetivos.	De acordo com o estabelecido nos outros objetivos.	De acordo com o estabelecido nos outros objetivos.	Relatórios globais de análise IAS e Tabela da recolha de dados Indicadores	
	OP6 Promover a divulgação do sistema de qualidade	Dinâmicas de divulgação do SGQ	Número de eventos de divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET	-Realizar no mínimo 2 eventos/ano para divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET	-Realizar no mínimo 2 eventos/ano para divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET	Realizar no mínimo 2 eventos/ano para divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET	Registos fotográficos; registos de presença e documentação de divulgação	Dossier Garantia da Qualidade, separador Divulgação EQAVET.
			Atualização do site da EPET com informação sobre SGQ	Número de publicações	1 publicação	3 publicações	Publicações efetuadas no Site	
	OP7- Obtenção do selo EQAVET	Solicitação de verificação de conformidade EQAVET	Submissão na plataforma de toda a documentação e solicitação da auditoria	Verificação Conformidade	Manutenção do SGQ	Manutenção do SGQ	Submissão na plataforma do Sistema de garantia de Qualidade e solicitação da auditoria	Dossier Garantia da Qualidade, separador Selo EQAVET.
		Auditoria de certificação EQAVET	Direção Pedagógica Stakeholders Peritos EQAVET	Auditoria	Manutenção do SGQ	Manutenção do SGQ	Auditoria e relatório	

		Certificação com o Selo de Garantia da Qualidade EQAVET	ANQEP	Atribuição do selo a 3 anos	Manutenção do SGQ	Manutenção do SGQ	Selo de garantia da Qualidade EQAVET a três anos	

ANEXO III- MANUAL DA QUALIDADE

Capítulo I

Estrutura e organização

Artigo 1.º
Âmbito

O grupo de trabalho denominado de Equipa EQAVET, terá como âmbito ou função o processo de alinhamento da Educação e Formação Profissional (EFP) da EPET- Escola Profissional de Estudos Técnicos com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional - Quadro EQAVET (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training).

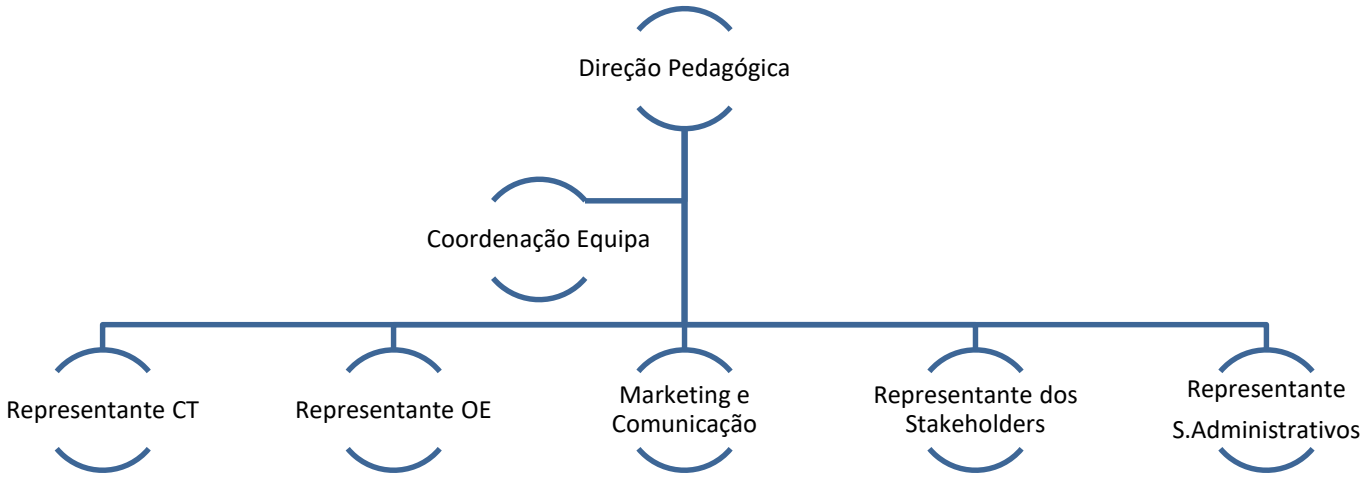
Artigo 2.º
Constituição da EQUIPA EQAVET

O quadro EQAVET é um instrumento que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de Ensino e Formação Profissional e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de Ensino e Formação Profissional.

A Equipa EQAVET é formada pelos seguintes elementos:

- Diretora Pedagógica,

- Coordenadora dos orientadores educativos;
- Representantes dos Coordenadores Técnicos;
- Coordenadora do Marketing e Comunicação;
- Representante dos Stakeholders (Formadores externos)
- Representante dos Serviços Administrativos.



Artigo 3.º
Responsabilidades EQUIPA EQAVET

São Responsabilidades da Equipa EQAVET:

a) Planear e implementar o sistema de garantia da qualidade e melhoria contínua, alinhando-o com o Quadro EQAVET e recorrendo à aplicação do ciclo de garantia da qualidade;

b) Elaborar instrumentos de recolha e observação de dados para análise, tratamento, avaliação e revisão dos indicadores EQAVET;

c) Alinhar a visão estratégica e os documentos estruturantes do agrupamento, contemplando os princípios e indicadores EQAVET;

d) Delinear estratégias para a promoção do diálogo e envolvimento dos *stakeholders* na decisão das práticas de gestão de Ensino e Formação Profissional, no que respeita à conceção da oferta educativa e na promoção do aumento da empregabilidade;

e) Definir o plano de ação para o alinhamento com o Quadro EQAVET;

f) Relatar o Processo de alinhamento com o Quadro EQAVET;

g) Conceber o(s) Plano(s) de Melhoria;

h) Divulgar publicamente os documentos-chave resultantes do processo de implementação do alinhamento com o Quadro EQAVET.

Nome	Responsabilidades
Inês Rodrigues (Diretora Pedagógica)	Diretora e Presidente do Conselho Pedagógico Coordenadora da equipa de Auto avaliação Coordenadora da equipa EQAVET
Raquel Barreiros	Representante dos Coordenadores Técnicos Coordenadora do PAFC **Indicador 6 a) e b3)**
Fátima Fraqueiro	Representante dos Orientadores Educativos **Indicador 4**
Graça Guerreiro	Psicólogo - Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação Comunicação e Marketing **Indicador 5**
A designar anualmente	Representante dos Stakeholders
Inês David	Representante Serviços Administrativos

Artigo 4.º
Organização

1. A equipa é coordenada pela Diretora Pedagógica;
2. O mandato da equipa cessa com o mandato da Diretora.
3. A equipa pode ser dissolvida ou qualquer dos seus elementos exonerado, a todo o tempo, por despacho da Diretora.
4. Compete à Diretora deferir, ponderando a justificação apresentada, o pedido de demissão dos membros da equipa.
5. Em caso de dissolução, exoneração ou demissão deferida dos membros da equipa, a Diretora procederá às designações necessárias à reposição da constituição estabelecida no artigo 2.º.

Manual EQAVET

Capítulo II
Competências
Artigo 5.º

Competências da equipa EQAVET

1. Cabe à equipa EQAVET desenvolver o processo de alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET, da forma indicada na síntese descritiva e no plano de ação da EPET.
2. Garantir uma estratégia de envolvimento, monitorização e implementação do processo de qualidade, assegurando o desenvolvimento de um ciclo de garantia e melhoria da qualidade:
    - 2.1. constituído por quatro fases (planeamento, implementação, avaliação e revisão);
    - 2.2. organizado e desenvolvido de acordo com quatro critérios de qualidade, aplicados às fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade (um critério para cada fase do ciclo);
    - 2.3. monitorizado:
        - 2.3.1. por descritores indicativos, que especificam os critérios de qualidade, permitindo a sua "operacionalização", conforme estão definidos, quer ao nível do sistema de EFP no seu todo, quer ao nível do operador de EFP;
        - 2.3.2. por indicadores de referência, que suportam a monitorização, a avaliação e a introdução de melhorias, face aos objetivos e metas traçados.
3. Para o efeito, compete-lhe colaborar no/a:
    - 3.1. Identificação dos stakeholders relevantes para a garantia da qualidade, assim como do seu nível de intervenção, sedes e momentos em que o diálogo institucional ocorrerá, nas várias etapas do projeto, garantindo uma corresponsabilização pelo processo de melhoria contínua da oferta de EFP;
    - 3.2. Efetuar o diagnóstico da situação da instituição, antecipando áreas de força e fraqueza, face às práticas de gestão e aos indicadores EQAVET selecionados;
    - 3.3. Definição do ponto de partida e do ponto de chegada do processo de alinhamento, com o necessário ajustamento de objetivos intermédios;
    - 3.4. Programação do processo de alinhamento, em função do exercício de diagnóstico e de antecipação realizado com a colaboração dos stakeholders;
    - 3.5. Elaboração do Documento-Base e dos Planos de Melhoria;
    - 3.6. Definição dos objetivos do processo de alinhamento e das metas a atingir;
    - 3.7. Monitorização do processo de desenvolvimento e certificação do sistema de qualidade do EFP alinhado com o Quadro EQAVET,
    - 3.8. Organização e dinamização da divulgação dos resultados.

Artigo 6.º
Competências do Coordenador

Ao Coordenador da Equipa EQAVET compete:
1. Promover a articulação entre a Escola e a equipa;
2. Convocar e presidir às suas reuniões ordinárias e extraordinárias;
3. Articular o trabalho desenvolvido pelos diferentes elementos da equipa;
4. Coordenar a elaboração do Documento-Base, a monitorização e a divulgação dos resultados à comunidade educativa, assim como os Planos de Melhoria;
5. Elaborar os relatórios do Operador.

Capítulo III

Funcionamento

Artigo 7.º
Convocatórias

1. A equipa EQAVET reunirá ordinariamente no início do ano letivo e no final de cada período letivo.
2. Extraordinariamente, poderão ser convocadas sessões de trabalho, por iniciativa do Coordenador ou por solicitação de cada um dos elementos.
3. Da convocatória, constará obrigatoriamente a ordem de trabalhos a cumprir na reunião.

Artigo 8.º
Sessões de trabalho

1. As sessões de trabalho terão a duração máxima de 2 horas, exceto quando a maioria dos presentes decida pelo seu prolongamento, de modo a concluir os trabalhos agendados.
2. Na impossibilidade de cumprimento integral da ordem de trabalhos no período determinado no ponto anterior, a sessão deve ser retomada no prazo de 2 dias úteis.
3. Em caso de falta de quórum, os membros presentes aguardarão 30 minutos para o início dos trabalhos, findos os quais o Coordenador convocará nova reunião no prazo de 2 dias úteis.
4. A reunião e tomada de decisões válidas por parte da equipa depende da presença da maioria dos seus membros.

Artigo 9.º
Secretariado

1. O secretário das reuniões será designado de entre os membros da equipa, em regime de rotatividade, que se prolonga para além de um ano letivo, segundo a ordem que aparece na lista de convocatória. O Coordenador nunca poderá secretariar reuniões às quais preside.
2. Seguindo o critério anterior, caso o elemento encontrado esteja ausente, será designado secretário da reunião o membro imediatamente seguinte na lista. Neste caso, o membro em falta assegurará a realização da ata na sessão subsequente.
3. Compete ao secretário da reunião lavrar a ata que, depois de lida e aprovada, será assinada e

rubricada nos termos da lei pelo secretário e pelo presidente da reunião, e ficará arquivada em dossiê à guarda do Coordenador.
4. Não é permitida escusa em secretariar as sessões, salvo situações muito excecionais devidamente justificadas.

Artigo 10.º
Faltas

1. As faltas às reuniões da equipa correspondem a 2 tempos letivos.
2. As faltas deverão ser registadas em ata e na folha de presenças.

Artigo 11.º
Decisões

1. As deliberações deverão ser tomadas por decisão maioritária dos membros da equipa.
2. O Coordenador tem voto de qualidade.
3. Não é permitida a abstenção.
4. Impõe-se guarda de sigilo sobre as decisões tomadas, antes de serem tornadas públicas.

Capítulo IV

Disposições finais

Artigo 12.º
Entrada em vigor

O regimento entrará em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho Pedagógico

Artigo 13.º
Revisão do Manual de Qualidade

1. O presente regimento poderá ser alterado pela equipa, por iniciativa de um dos seus membros, ou por necessidade de adaptação à legislação publicada posteriormente à sua aprovação.
2. As alterações do regimento da equipa devem ser aprovadas por maioria do número dos seus membros e ser submetidas a aprovação do Conselho Pedagógico.

Artigo 15.º
Casos omissos e lacunas

Em tudo o que não esteja previsto no presente regimento, e até à sua eventual alteração, aplicar-se-ão as normas legais em vigor.