

ESCOLA PROFISSIONAL DE CORTEGAÇA

PROJETO EDUCATIVO 2019 -2022

E

DOCUMENTO BASE

junho de 2019

DG003.01

Nome da entidade formadora

Escola Profissional de Cortegaça

Morada e contactos da entidade formadora

Rua da Escola- Apartado 73- 3886-908 Cortegaça

Telef. 256750930

geral@eprofcor.com

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

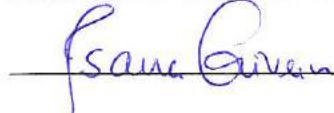
Joaquim Valdemar Martins

Diretor

Telef. 256750930

Aprovado em Conselho Pedagógico

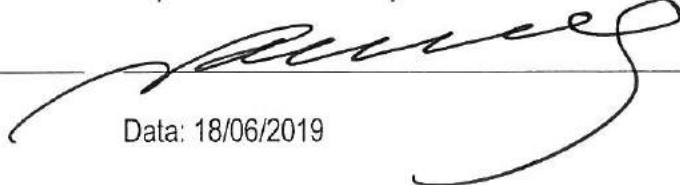
Presidente do Conselho Pedagógico



Data: 18/06/2019

Aprovado por:

Representante da Direção



Data: 18/06/2019

Índice

CAPÍTULO 1 – A Instituição.....	6
1.1. Natureza, contexto, identidade e cultura.....	6
1.2. Missão, visão, valores e objetivos estratégicos	7
1.3. Política da Qualidade	9
1.4. Estrutura Orgânica.....	10
1.4.1. Organograma da Instituição	10
1.4 Recursos Humanos	11
1.5. Organização Escolar: funcionamento global da Escola	13
1.5.1 Orientação vocacional de alunos e alunas.....	13
1.5.2 Áreas e modalidades de qualificação	13
1.5.3 Enquadramento da oferta de educação e formação profissional	16
1.5.4 Redes, parcerias e protocolos.....	17
CAPÍTULO 2 – Diagnóstico Estratégico – Análise Externa.....	18
2.1. Análise SWOT.....	18
CAPÍTULO 3 – O Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET	19
3.1. Diagnóstico da Instituição face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	19
3.2. Estratégia a adotar no processo de alinhamento.....	22
3.3. Stakeholders	27
3.3.1. Internos e Externos	27
3.3.2. Participação na melhoria contínua da oferta de EFP	28
3.4. Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade	34
3.5. Mapeamento da situação da Escola face aos indicadores EQAVET	35
3.6. Objetivos, metas, indicadores e descritores da gestão da oferta de EFP	36
3.6.1. Estratégias de operacionalização dos objetivos e metas.....	44
3.7. Recolha de dados: metodologia, instrumentos e fontes de informação	45
3.8. Estratégia de monitorização de processos e resultados.....	47
3.9. Estratégia de monitorização e avaliação do Projeto Educativo/DB	50
3.10. Metodologia de análise de resultados e definição de melhorias a introduzir na gestão da EFP	51
3.12. Mecanismos de divulgação de informação relativa à melhoria contínua da oferta de EFP	53
Conclusão.....	55

Revisões do Documento

Documento	Versão	Tipo de Revisão	Data da Revisão
Projeto Educativo e Documento Base	01	Elaboração inicial	junho de 2019

Introdução

O despacho nº 113/ME/93, de 23 de junho refere o Projeto Educativo da escola como sendo *“um instrumento aglutinador e orientador da ação educativa que esclarece as finalidades e funções da escola, inventaria os problemas e os modos possíveis da sua resolução, pensa os recursos disponíveis e aqueles que podem ser mobilizados. Resultante de uma dinâmica participativa e integrativa, o projeto educativo permeia a educação enquanto processo racional e local e procura mobilizar todos os elementos da comunidade educativa, assumindo-se como o rosto visível da especificidade e autonomia da organização escolar”*.

Mais recentemente, quer o decreto-lei nº 75/2008, de 22 de abril, quer o decreto-lei n.º 137/2012, de 2 de julho, referem que este é um documento que *“consagra a orientação educativa (...), 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,”*

O presente documento tem como referência a avaliação do Projeto Educativo anterior e o processo de implementação do Sistema de Garantia de Qualidade alinhado com o EQAVET, o qual tem como objetivo melhorar a Educação e Formação Profissional no espaço europeu, numa tentativa de tornar mais transparente o reconhecimento das qualificações e competências adquiridas pelos alunos e alunas durante a formação profissional. Partindo deste pressuposto, optou-se por incluir no projeto educativo os fundamentos do Documento-Base do Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET, o qual se centra na documentação, desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria da eficiência da oferta de Educação e Formação Profissional e da qualidade das práticas de gestão. Esta opção justifica-se pelo facto de não se poder dissociar a qualidade de todas as ações e práticas de gestão da escola, pelo que se aglutinam as ações pedagógicas, de gestão e da qualidade num documento único (Projeto Educativo/DB).

Por fim, sublinhe-se que as rápidas transformações sociais e a crescente competitividade constituem desafios que carecem de respostas eficazes. Assim, mais importante que interpretar o presente, torna-se indispensável antever o futuro, procurando ir de encontro às novas exigências profissionais, apostando na qualidade da formação de jovens e adultos, ajustada à evolução e especificidade dos novos contextos socioeconómicos.

CAPÍTULO 1 – A Instituição

1.1. Natureza, contexto, identidade e cultura

A EPROFcor, sita no coração da freguesia que lhe dá o nome, concelho de Ovar, foi criada para responder às necessidades do tecido empresarial da região. O desenvolvimento socioeconómico de Ovar esteve durante séculos associado à proximidade do mar e da Ria, consequentemente da pesca, e à fertilidade do solo. No entanto, a partir de meados do século passado tornou-se gradualmente num concelho industrializado, passando o sector secundário da economia a ocupar uma parte significativa da população ativa, num leque muito variado de atividades industriais, destacando-se a indústria têxtil e vestuário, a metalurgia e produtos metálicos, a produção de material elétrico e ainda a montagem de automóveis e fabrico de componentes.

Apesar do desenvolvimento industrial e da consequente urbanização, Ovar apresenta, ainda, vastas áreas propícias ao mais diversificado tipo de atividades turísticas: 17.000 metros de costa, enquadrada por pinhal e a beleza ímpar da Ria de Aveiro. Além disso, tem-se verificado um desenvolvimento extraordinário dos estabelecimentos comerciais, com a implantação sucessiva de médias e grandes superfícies. O setor primário é hoje residual.

A EPROFcor é um estabelecimento de ensino profissional privado, criado pela Portaria 189/92 de 18 de março, ao abrigo do Decreto-Lei 26/89 de 21 de janeiro. É propriedade da Ovar Forma – Ensino e Formação, Lda., a qual teve a sensibilidade necessária para escutar os empresários locais e perceber que a formação de técnicos especializados representaria uma mais-valia para o futuro.

Como Escola Profissional, a EPROFcor tem responsabilidades acrescidas, pois tem de estar em constante mutação, para acompanhar as mais recentes tendências dos mercados. Consequentemente, a seleção dos cursos a ministrar passa pela consciência real das possibilidades de empregabilidade atuais, a qual decorre da articulação entre a formação e as expectativas dos empregadores, os quais contribuem para a organização da Formação em Contexto de Trabalho, o que em última análise poderá representar um foco potenciador da empregabilidade.

A oferta formativa da Escola é transversal a várias faixas etárias dirigindo-se a jovens e adultos. No eixo de formação dos jovens, o núcleo principal é composto pelos Cursos Profissionais, logo seguido dos Cursos de Educação e Formação. No eixo dos adultos, a formação abrange a atividade do Centro Qualifica da Ovar Forma e incide no processo RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e Formação Modular Certificada através disponibilização de Unidades de Formação de Curta Duração.

A Escola Profissional de Cortegaça aposta num ensino de proximidade e individualizado, atendendo às especificidades de cada curso e às necessidades formativas dos alunos e alunas e do tecido socioeconómico local e regional.

A sua longa experiência permite afirmar que se trata de uma escola credibilizada e profundamente enraizada no tecido social e empresarial local e regional, com o qual vem desenvolvendo um trabalho sistemático de cooperação e parceria.

Assumindo uma política de melhoria contínua, é objetivo da Escola Profissional de Cortegaça continuar a prestar um serviço de qualidade a todos quantos desejarem abraçar o seu projeto.

1.2. Missão, visão, valores e objetivos estratégicos

A EPROFcor tem como **missão**:

- Ministrar formação de qualidade a jovens interessados em desenvolver capacidades técnicas e profissionais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas e instituições da região como técnicos intermédios;
- Melhorar o nível de formação da população adulta, em especial dos ativos, e potenciar a sua empregabilidade.
- Desenvolver atividades que fomentem a formação integral de alunos e alunas, promovendo a cidadania responsável, a solidariedade e a inclusão social.

A EPROFcor tem como **visão** ser:

- Uma Escola de referência a nível regional e nacional, nas áreas de formação ministradas;
- Um modelo de competência para outras escolas profissionais, através da implementação do seu Projeto Educativo;
- Um projeto integrado no espaço transnacional;
- Lembrada e reconhecida por todos os que através dela fizeram a sua formação.

São **valores** e princípios orientadores da EPROFcor:

- O respeito pelas diferenças, promovendo o pluralismo, a liberdade de expressão, orientação e opinião;
- A sensibilização e promoção dos valores da justiça social, nomeadamente aos níveis cultural, étnico, político, entre outros;
- A promoção da participação democrática de todos os intervenientes do processo educativo;
- A promoção do respeito mútuo por todos os elementos da comunidade educativa, salvaguardando os seus direitos e deveres



- A promoção da inclusão escolar, facilitando o acompanhamento através das diversas estruturas de apoio existentes na escola.

Objetivos Estratégicos

A definição dos objetivos estratégicos da Escola tem como principal finalidade promover o desenvolvimento integral e harmonioso de cidadãos, autônomos, solidários, responsáveis, abertos ao diálogo e capazes de contribuir para a transformação da sociedade.

Assim, foram definidos objetivos tendo por base seis dimensões chave: resultados, comunidade escolar, processo de ensino e aprendizagem, meio envolvente, infraestruturas e equipamentos e qualidade que abaixo se apresentam:

Dimensões	Objetivos Estratégicos
1. Resultados	Elevar o sucesso escolar; Reduzir as taxas de desistência/ abandono escolar global; Promover a empregabilidade dos/as alunos/as dos cursos profissionais; Aumentar o número de alunos/as a trabalhar em profissões diretamente relacionadas com a área de formação; Aumentar o grau de satisfação de empregadores/as.
2. Comunidade Escolar	Dar visibilidade às boas práticas pedagógicas/formativas e atividades promovidas pela instituição; Elevar a participação e a responsabilização dos pais, mães e encarregados de educação na vida escolar; Promover a formação e atualização de docentes, formadores/as e não docentes.
3. Processo ensino/aprendizagem	Fomentar nas estruturas organizacionais uma cultura de avaliação contínua e sistemática; Promover o trabalho em equipa e interdisciplinar e intensificar a aplicação de mecanismos de diferenciação pedagógica; Reforçar os mecanismos de prevenção da indisciplina.
4. Meio envolvente	Adequar a oferta formativa às necessidades do meio; Intensificar ligações e articulações com outras instituições públicas e privadas regionais e nacionais, através da constituição de parcerias; Aumentar a notoriedade da escola no meio envolvente.
5. Infraestruturas e equipamentos	Prosseguir o investimento na modernização dos equipamentos pedagógico-didáticos.
6. Qualidade	Implementar um Sistema de Garantia da Qualidade alinhado com o EQAVET

Tabela 1- Objetivos estratégicos da instituição

1.3. Política da Qualidade

A Escola Profissional de Cortegaça define a Política de Qualidade da Escola tendo em conta o quadro EQAVET e o que se encontra estabelecido na legislação que regula o funcionamento das escolas profissionais.

Os princípios orientadores são incorporados na visão, missão, objetivos estratégicos e valores da escola e traduzem-se na procura constante da satisfação das partes interessadas numa lógica de ponderação das ameaças e oportunidades e na melhoria contínua nas ações e atividades da escola.

Assim, a Política da Qualidade da Escola Profissional Cortegaça traduz-se nos seguintes fundamentos e compromissos:

Melhoria da qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional

A Direção da EPROFcor compromete-se a criar condições para implementar e manter um sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET e demais requisitos legais e normativos, apoiado numa cultura de planeamento, monitorização e avaliação da qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional, de modo a preparar os/as jovens para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos.

Melhoria da eficácia dos processos e práticas de gestão

A Direção da EPROFcor compromete-se a aplicar o ciclo da qualidade em todos os processos da organização, promovendo a otimização dos recursos e a auscultação das partes interessadas com o objetivo de introduzir melhorias nos processos e práticas de gestão.

Melhoria do grau de satisfação e envolvimento de todas as partes interessadas

A Direção da EPROFcor compromete-se a reforçar o envolvimento das partes interessadas internas e externas à organização, fomentando a sua participação ativa nas dinâmicas da entidade, aferindo o seu grau de satisfação, melhorando as qualificações dos recursos humanos através do Plano de Formação e traçando ações de melhoria para as áreas de melhoria identificadas.



1.4. Estrutura Orgânica

1.4.1. Organograma da Instituição

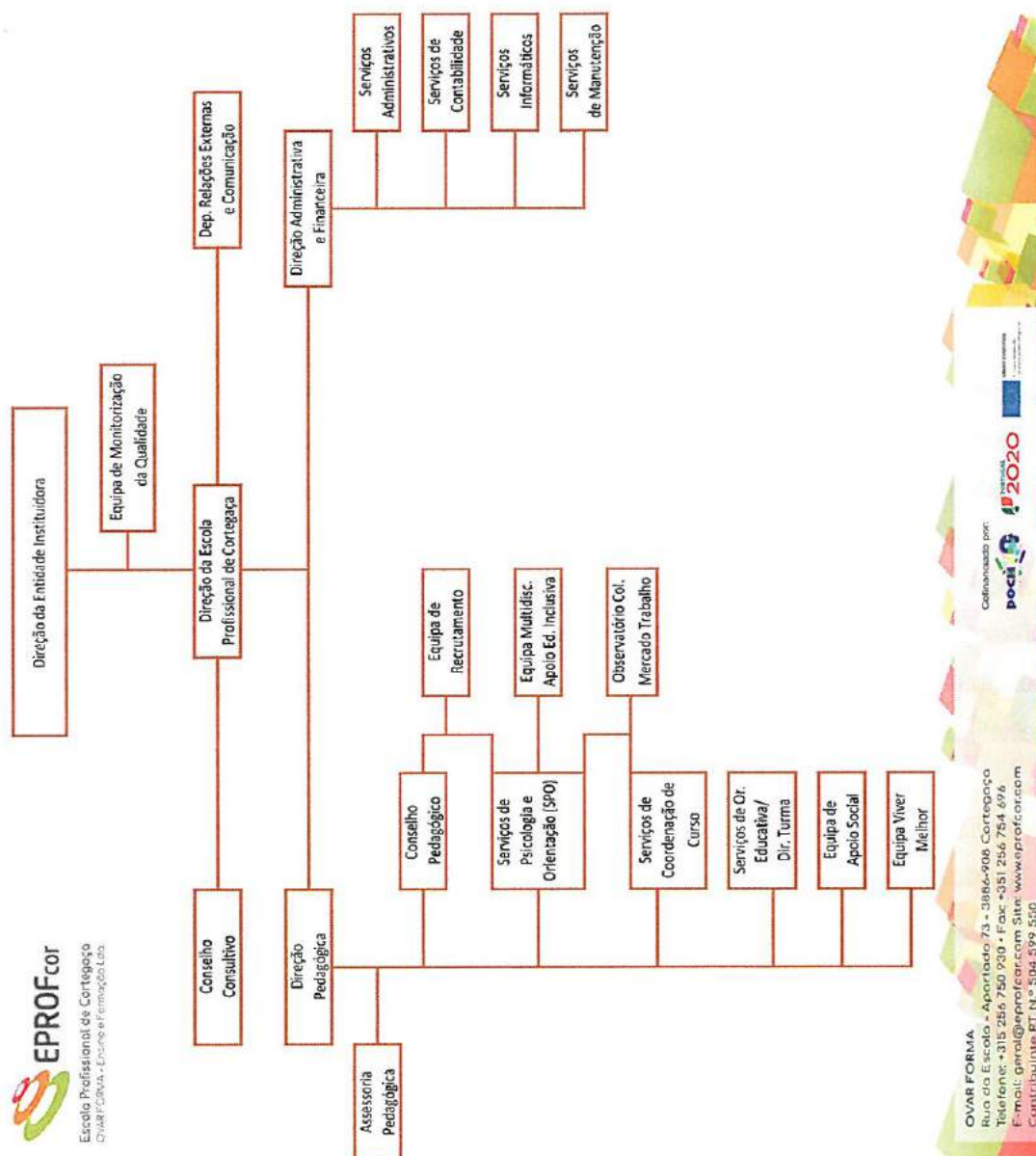


Figura 1- Organograma da instituição

1.4 Recursos Humanos

O pessoal docente que integra o grupo de trabalho da Escola Profissional de Cortegaça é qualificado, experiente e tem mantido laços sólidos com a instituição. Não só a Escola proporciona formação contínua aos seus recursos humanos, a qual tem por base a auscultação das necessidades de formação, assim como os encoraja a manterem-se permanentemente atualizados, sobretudo no que respeita a técnicas pedagógicas. Tal é possível pela flexibilização de horários e pela valorização desses docentes por parte da Escola.

Os/As novos/as docentes têm um acompanhamento pedagógico especial, numa lógica de mentoria de professores/as, por parte da Equipa de Integração, a qual é composta por professores e professoras mais experientes da Escola.

São, ainda, promovidos encontros para reflexão que partem da análise de casos-problema para debater estratégias a aplicar em contexto de aula, numa lógica de melhoria contínua das práticas pedagógicas e da atuação perante situações de indisciplina.

Os professores e professoras das disciplinas socioculturais e científicas têm habilitação académica e profissional para a leção das disciplinas atribuídas e os formadores e formadoras das disciplinas tecnológicas estão profissionalmente habilitados com licenciatura e curso de formação de formadores. Os/As docentes das áreas socioculturais e científicas são detentores de vasta experiência pedagógica, fruto de vários anos no ensino e especificamente no ensino profissional. Para as áreas técnicas, a Escola procura constituir um grupo de professores e professoras com estreita ligação ao mercado de trabalho da sua área de especialização. É esta ligação ao mercado de trabalho e às empresas que contribui não só para a qualidade da formação técnica ministrada, mas também para uma maior consciencialização das necessidades dos/as empregadores/as e que é transmitida aos futuros diplomados e diplomadas.

O pessoal não docente é qualificado para o desempenho das funções a que está afeto. A diversidade de graus académicos deste grupo confere-lhe competências muito específicas e técnicas para lidarem com os desafios do desempenho profissional.

Corpo docente /Equipas formativas – áreas de formação

300 - Português
320 - Francês
330 - Inglês
400 - História
410 - Filosofia
430 - Economia
500 - Matemática
510 - Físico-Química
550 - Informática
600 - Artes Visuais
620 - Educação Física

Arquitetura
Design
Educação Social
Eletrónica / Telecomunicações
Higiene e Segurança no Trabalho
Multimédia
Proteção de pessoas e bens

Corpo não docente – áreas de atividade

Direção
Relações Externas
Comunicação
Serviços de Psicologia e Orientação
Serviços Administrativos e Financeiros
Pessoal Auxiliar



1.5. Organização Escolar: funcionamento global da Escola

1.5.1 Orientação vocacional de alunos e alunas

A orientação vocacional de alunos e alunas compreende a realização de testes vocacionais. Os Serviços de Psicologia e Orientação [SPO] elaboram uma entrevista que segue um guião que pontua fatores como: situação familiar do/a aluno/a, condição socioeconómica do agregado familiar, igualdade de género no curso, minorias sociais, entre outros. A escola dispõe, ainda, de uma equipa de Apoio Social que auxilia discretamente os alunos e alunas com maiores necessidades económicas. A Escola também garante apoio de proximidade através da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, a qual é composta por elementos especialmente vocacionados para este domínio.

1.5.2 Áreas e modalidades de qualificação

A oferta de educação e formação profissional disponível na Escola Profissional de Cortegaça decorre dos estudos elaborados e disponibilizados pelo Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações, uma ferramenta nacional, que tem como missão a identificação de necessidades de qualificações e a indicação de áreas e saídas profissionais prioritárias para a rede de educação e formação. Este sistema é apoiado pela ação das Comunidades Intermunicipais, as quais têm competências no planeamento da oferta educativa de nível supramunicipal.

Assim, anualmente são disponibilizadas as áreas prioritárias por região / NUT. Segue-se o cruzamento destas necessidades com as necessidades de âmbito regional e local e só então são apresentadas as propostas para validação ao Ministério da Educação, o qual tem competência nesta matéria.

A oferta educativa da Escola compreende as seguintes tipologias:

Cursos Profissionais de nível 4

Cursos de Educação e Formação de nível 2

Formação Modular Certificada para adultos

As principais áreas de qualificação estratégicas identificadas pelo Conselho Consultivo são: Audiovisuais e Produção dos Media; Cuidados de Beleza, Saúde, Eletrónica e Automação, Trabalho Social e Orientação, Comércio e Gestão.

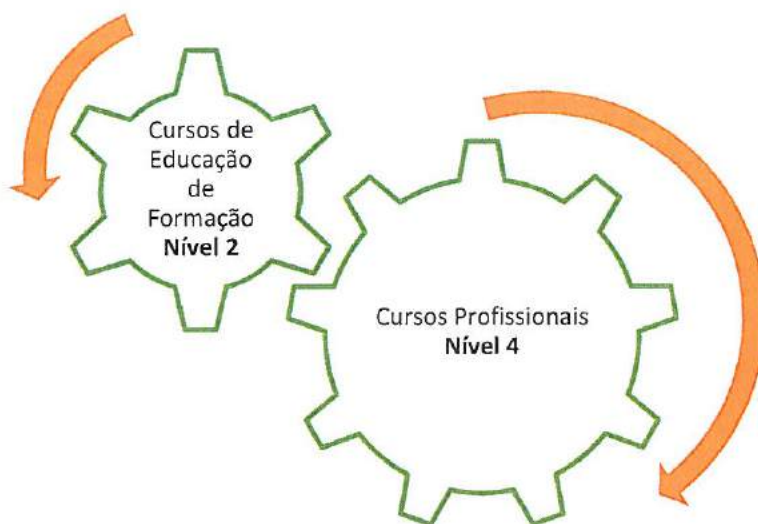


Figura 2- Ilustração da oferta de EFP de nível 2 e de nível 4

No âmbito do primeiro processo de alinhamento com o Quadro EQAVET foi estabelecido o ciclo formativo de 2014-2017 como objeto de recolha de dados e o ano letivo de 2016-2017 como o ano de conclusão do ciclo formativo a analisar, razões que fundamentam a apresentação, neste Projeto Educativo/DB da oferta de educação e formação profissional de nível 4 a partir do ano em foco.

No ano letivo de **2016-2017**, ano de referência para a recolha de dados para reflexão e conceção do sistema de qualidade alinhado com o EQAVET, a oferta formativa da Escola Profissional de Cortegaça de nível 4 incidu sobre Cursos Vocacionais e Cursos Profissionais.

Nos anos letivos de **2017-2018** e **2018-2019** a oferta formativa de nível 4 incidu apenas em Cursos Profissionais, tal como ilustra o quadro seguinte.

	Tipologia	Designação do Curso	Ano	Número de turmas	Total de alunos/as por curso
Ano letivo 2016-2017	1.6-C. Profissionais	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	2.º	0.5	20
			3.º	0.5	
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Multimédia	1.º	0.5	46
			2.º	1	
			3.º	1	
	1.6-C. Profissionais	Técnico de H.S.T.A.	3.º	0.5	6
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Comércio	2.º	0.5	9
	1.6-C. Profissionais	Técnico/a Comercial	1.º	0.5	15
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Gestão	1.º	1	28
	1.1- C. Vocacionais	Técnico Auxiliar de Saúde	2.º	0.5	9
Ano letivo 2017-2018	1.1-C. Vocacionais	Técnico de Ação Educativa	2.º	0.5	10
	1.1- C. Vocacionais	Esteticista-Cosmetologista	2.º	1	20
	Totais por ano letivo			8	163
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	3.º	0.5	11
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Multimédia	1.º	1	50
			2.º	0.5	
			3.º	1	
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Comércio	3.º	0.5	7
	1.6-C. Profissionais	Técnico/a Comercial	2.º	0.5	10
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Gestão	2.º	1	18
Ano letivo 2018-2019	1.6-C. Profissionais	Técnico de Apoio Psicossocial	1.º	1	20
	Totais por ano letivo			6	116
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Multimédia	1.º	1	49
			2.º	1	
			3.º	0.5	
	1.6-C. Profissionais	Técnico/a Comercial	3.º	0.5	9
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Gestão	3.º	1	15
	1.6-C. Profissionais	Técnico de Apoio Psicossocial	1.º	1	36
			2.º	1	
	Total por ano letivo				109

Tabela 2- Oferta formativa 2016-2019

1.5.3 Enquadramento da oferta de educação e formação profissional

A oferta de educação e formação profissional disponível na Escola Profissional de Cortegaça compreende cursos profissionais de nível 4 e cursos de educação e formação de nível 2. Os primeiros destinam-se a alunos e alunas que tenham concluído o 9º ano de escolaridade e preparam-nos preferencialmente para a inserção no mercado de trabalho e têm uma duração de três anos letivos. Os últimos destinam-se a alunos e alunas com idade igual ou superior a 15 anos e com habilitações escolares inferiores ao 3º ciclo.

Ambas as tipologias têm em comum o facto de oferecerem aos jovens um percurso educativo profissionalizante, dando relevo à componente de formação técnica/ tecnológica, a qual é complementada pela Formação em Contexto de Trabalho.

Compete aos serviços do Ministério da Educação, através das suas delegações regionais, em articulação com a ANQEP, a organização da rede de oferta de cursos, pelo que o processo de candidatura aos mesmos decorre dos estudos elaborados e disponibilizados pelo Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações, uma ferramenta nacional, que tem como missão a identificação de necessidades de qualificações e a indicação de áreas e saídas profissionais prioritárias para a rede de educação e formação. Este sistema é apoiado pela ação das Comunidades Intermunicipais, as quais têm competências no planeamento da oferta educativa de nível supramunicipal.

Anualmente são disponibilizadas as áreas prioritárias por região / NUT, as quais são analisadas pelas partes interessadas. Segue-se o cruzamento destas áreas com as necessidades de âmbito regional e local procurando-se o equilíbrio entre as prioridades definidas para a região centro e as necessidades identificadas na esfera de ação geográfica onde a Escola está inserida, as quais são complementadas com as tendências de procura por parte dos seus beneficiários finais. Segue-se a apresentação das propostas para validação pelos órgãos competentes do Ministério da Educação.

1.5.4 Redes, parcerias e protocolos

Prosseguindo a sua política de melhoria contínua, a Escola foi desenvolvendo, ao longo do tempo, parcerias com diversas instituições e empresas que a apoiam nos seguintes âmbitos:

- organização e desenvolvimento dos cursos;
- criação de sistemas e práticas de formação ajustadas;
- criação de oportunidades de aprendizagem em contexto real;
- enriquecimento da preparação e desenvolvimento da FCT;
- apoio no desenvolvimento de métodos de aprendizagem novos e inovadores.

NÍVEL LOCAL/REGIONAL

As parcerias são variadas e de setores diversos, nomeadamente: autarquias, IPSS, associações e empresas, o que tem sido determinante para oferecer aos jovens uma formação técnica e ajustada à realidade.

NÍVEL NACIONAL

A nível nacional, a Escola é parceira da Associação Portuguesa de Startups que tem como principal foco fomentar o empreendedorismo e contribuir para uma economia sustentável e inovadora.

NÍVEL INTERNACIONAL

A este nível destaca-se a estratégia de internacionalização da Escola que passa pela participação no desenvolvimento de Projetos Europeus, os quais dão aos alunos e alunas e aos professores e professoras participantes uma dimensão europeia e não apenas local e regional.

Ainda a nível internacional, refiram-se os protocolos celebrados entre a Escola e os Municípios de Porto Novo e São Miguel em Cabo-Verde e ainda o mais recente protocolo celebrado em 2018 com São Tomé e Príncipe.



CAPÍTULO 2 – Diagnóstico Estratégico – Análise Externa

2.1. Análise SWOT

Através do diagnóstico é possível identificar pontos fortes e principais debilidades, que carecem de intervenção prioritária.

Pontos fortes	Áreas de melhoria
Elevados níveis de competência, motivação e empenho dos profissionais; Modelo de acompanhamento de proximidade; Equipa de Apoio Social, Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva e Equipa de Monitorização da Qualidade, SPO; Software de gestão administrativa e pedagógica; Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho; Reconhecimento externo; Redes e parcerias; Conselho Consultivo; Inserção no tecido empresarial local e regional; Melhoria da rede de transportes.	Captação de públicos-alvo; Atratividade dos cursos; Taxas de assiduidade e abandono escolar; Taxas de conclusão dos cursos; Taxas de empregabilidade; Dificuldades de aprendizagem; Apoio a alunos/as de famílias carenciadas; Acompanhamento pedagógico a docentes; Notoriedade da instituição no meio envolvente.
Oportunidades	Ameaças
Valorização social do ensino profissional; Capacidade de ajustamento da instituição à evolução do mercado de trabalho, designadamente no domínio das (novas) qualificações; Disponibilidade de condições materiais e recursos humanos suscetíveis de assegurar um ensino de melhor qualidade; Estratégia de internacionalização; Cultura da qualidade (eficiência, eficácia e inovação) implementada na instituição.	Redução da natalidade; Insuficiente transparência no processo de homologação dos cursos e na definição da rede escolar; Ensino Profissional como modalidade considerada de "segunda oportunidade"; Escassa articulação entre escolas e centros de formação na negociação da rede escolar pública e privada, local e regional e correlativa sobreposição de ofertas formativas; Desvalorização do papel da escola; Conhecimentos básicos em queda permanente; Demissão dos encarregados de educação das suas funções e dificuldade em envolvê-los na vida escolar.

Tabela 3- Análise SWOT



CAPÍTULO 3 – O Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET

3.1. Diagnóstico da Instituição face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

O processo de alinhamento com o Quadro EQAVET baseia-se, por um lado, na aplicação do referencial para o alinhamento com o Quadro EQAVET, e, por outro, na monitorização do conjunto de indicadores EQAVET selecionados. Consequentemente, realizou-se o diagnóstico da instituição face ao primeiro referente, tomando como ponto de partida para a reflexão o anexo 1, fase de planeamento.

Relativamente à **visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP** concluiu-se que os objetivos estabelecidos estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais. As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada principalmente pelos stakeholders internos, o que implica a introdução de mecanismos de reforço da participação dos stakeholders externos. Embora as metas e objetivos sejam delineados, a sua monitorização através dos indicadores tem de ser mais explícita. Não existia formalmente constituída uma equipa de monitorização da qualidade, pelo que a atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade não era explícita. Porém, a sua criação no âmbito do processo de alinhamento veio colmatar esta lacuna.

A Escola integra redes de parceria diversificadas, pelo que a cooperação com outras instituições é uma prática corrente. A Escola ausculta as necessidades de formação dos seus recursos humanos e proporciona ações de formação contínua com base na identificação das necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais, bem como para dar resposta aos objetivos estratégicos definidos no Projeto Educativo/DB. Estão implementados mecanismos de alerta precoce que, avaliados regularmente, antecipam desvios aos objetivos traçados, nomeadamente através de informação disponibilizada pelo Portal Escolar, da monitorização dos indicadores dos processos e dos relatórios mensais.

Relativamente ao **envolvimento dos stakeholders internos e externos** concluiu-se que, de um modo geral, os profissionais participam no planeamento de diferentes aspetos da oferta formativa. Os internos mais na vertente do desenvolvimento dos cursos em contexto de Escola e os externos em contexto de trabalho. Os primeiros implementam procedimentos de garantia da qualidade já em uso na instituição e que adiante se descrevem.



Os stakeholders internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa, muito embora a definição da rede de oferta formativa seja determinada pelos órgãos competentes do Ministério da Educação.

Existem mecanismos (inquéritos, reunião do Conselho Consultivo, reuniões formais e informais) que garantem o envolvimento dos stakeholders internos e externos na avaliação de aspetos diferenciados consoante as áreas de atuação e especialização das partes interessadas, sendo que o feedback destes é tido em consideração na revisão das práticas existentes. Pela relação de contexto de proximidade e disponibilidade, potencia que os resultados da avaliação sejam discutidos principalmente com os stakeholders internos com grande regularidade, e com os stakeholders externos quando possível conjugar disponibilidade por parte destes e sempre na reunião de conselho consultivo. Estamos por isso convictos em promover ações que motivem maior aproximação aos stakeholders externos que permitam partilha, discussão dos resultados e maior envolvimento na definição de melhorias.

Relativamente à **melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados** conclui-se que a Escola procurou sempre ao longo do tempo melhorar procedimentos com o objetivo de prestar à sociedade em geral e à comunidade educativa em particular, um serviço de qualidade assente numa política de melhoria contínua.

A título de exemplo, destacam-se o Portal Escolar e o Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho. A Escola tem um Portal Escolar feito à sua medida e que é atualizado em permanência com o objetivo de integrar funcionalidades que permitam a recolha e tratamento de dados de forma rápida, eficaz e com rentabilização de recursos. Os alunos e alunas e Encarregados/as de Educação beneficiam desta ferramenta que lhes dá informações sobre assiduidade e aproveitamento diariamente.

A Escola criou o Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho com o objetivo de monitorizar o percurso dos alunos e alunas após o triénio de formação. Este mecanismo recolhe informação sobre os diplomados e diplomadas, mas também sobre todos aqueles que não se tendo diplomado, ou ingressaram no mercado de trabalho, ou ainda carecem de apoio e incentivo para concluírem os cursos.

Trata-se de uma ferramenta útil, mas que fruto da não comunicação da atualização de contactos, por parte dos alunos e alunas, muitas vezes dificulta que os dados sejam recolhidos. A Escola tem de recorrer então a outras estratégias para entrar em contacto com este público-alvo, tarefa árdua e muitas vezes aquém dos resultados esperados. Porém, a recolha destes dados é uma prática que a Escola tem vindo a realizar e que vai ao encontro dos indicadores do EQAVET.

A avaliação de docentes e não docentes, assim como a avaliação da formação são práticas que a Escola implementou há já alguns anos e que têm servido de reflexão sobre aspetos a promover, replicar e melhorar. Tal prática vai ao encontro do processo de revisão que o Quadro EQAVET preconiza. Trata-se, por isso, de uma prática que se constitui já como garante da qualidade da formação e dos seus recursos humanos.

Para além dos procedimentos referidos acima, estão instituídos outros mecanismos de controlo que contribuem para garantir melhoria contínua da EFP, nomeadamente:

- Controlo de dossiês pedagógicos;
- Controlo de comportamento e atitudes;
- Questionários de auto e heteroavaliação de docentes, coordenação de curso, direção de turma e direção pedagógica;
- Questionários para aferir as necessidades de formação do corpo docente e não docente;
- Avaliação de desempenho docente e não docente;
- Questionários para aferir o grau de satisfação de todos os/as colaboradores/as;
- Questionários para aferir a qualidade da formação.

Prosseguindo a cultura de melhoria da qualidade contínua foram criadas duas equipas de desempenham um papel importante na dinâmica da melhoria do serviço prestado em matéria de Educação e Formação Profissional: a equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva e a equipa de monitorização da qualidade.

A primeira constitui um recurso que tem como finalidade contribuir para a criação de uma cultura onde todos tenham oportunidades para aprender, atendendo às necessidades de cada aluno ou aluna, promovendo-se a equidade e a não discriminação. O trabalho desenvolvido por esta equipa contribui para o aumento da qualidade da Educação e Formação Profissional.

A segunda foi criada no âmbito da implementação do sistema de garantia de qualidade alinhado com o EQAVET, e tem como finalidade acompanhar este processo, ao mesmo tempo que dota a Escola de mecanismos, práticas e procedimentos que lhe permitam uma gestão eficiente e cíclica dos processos.

No que respeita ao segundo referente do processo de alinhamento, a monitorização do conjunto de indicadores EQAVET selecionados, concluiu-se que a Escola já dispõe de mecanismos implementados para a recolha e tratamento dos dados, segundo um cronograma previamente estabelecido.



3.2. Estratégia a adotar no processo de alinhamento

A estratégia a adotar no processo de alinhamento tem como ponto de partida a seguinte afirmação: “O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET), instituído pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009, foi concebido para melhorar a Educação e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores de EFP ferramentas comuns para a gestão da qualidade assentes numa forte articulação entre os diferentes stakeholders (decisores políticos, organismos reguladores, operadores de EFP, alunos/formandos, profissionais de EFP e de orientação, encarregados de educação, empresários e outros parceiros sociais) e no desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria contínua da eficiência da oferta.” (Gaspar & Aires, 2019). Os pressupostos elencados na citação combinam-se com o Decreto-Lei nº 92/2014, de 20 de junho, o qual estabelece que as escolas profissionais por ele reguladas devem implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos alunos e alunas, sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (Artigo 60º). Ora, atendendo às diretivas emanadas por aquele decreto, a Escola Profissional de Cortegaça fez uma análise das suas práticas e verificou que parte das mesmas já ia ao encontro da garantia da qualidade do Quadro EQAVET. Todavia, o alinhamento com o EQAVET exigiu uma estruturação das práticas que se descrevem de seguida.

Assim, e atendendo aos três indicadores fundamentais, tecem-se as seguintes considerações:

- **Indicador nº 4a) – incide sobre a conclusão dos cursos de EFP**- a Escola já tem mecanismos implementados para a recolha destes dados, visto que são dados cujo preenchimento é solicitado para fins estatísticos no Recenseamento Anual – fim do ano e nas candidaturas a cursos na plataforma SIGO. Estas informações são, igualmente, requeridas pela entidade que financia a formação – POCH. Assim, consideraram-se os procedimentos de recolha adequados e suficientes, pelo que a opção é pela manutenção dos mesmos.
- **Indicador nº 5a) – incide sobre os diplomados de EFP no mercado de trabalho** – a Escola já implementou mecanismos de recolha destes dados, visto que são solicitados pela entidade que financia a formação. Para dar cumprimento a este indicador é fundamental a colaboração do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho, o qual é responsável pelo contacto com todos os alunos e alunas após o término de cada ciclo de formação. É, igualmente, importante que a Escola tenha esta informação, na medida em que medeia as ofertas de emprego e os perfis solicitados pelos empregadores. É, por isso, fundamental que a Escola conheça a condição perante o trabalho de todos os alunos e alunas

finalistas. Saliente-se, porém, que a recolha de dados não era tão exaustiva quanto a que é proposta no anexo 2, indicador 5a) produzido pela ANQEP.

- **Indicador nº 6a) –incide sobre a colocação dos diplomados de EFP** – relativamente a este indicador, a Escola já implementava mecanismos de recolha de dados para aferir a condição perante o trabalho e se os alunos e alunas estavam empregados/as na área de formação ou não.
- **Indicador nº 6b)3 - incide sobre a satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP que empregam-** a satisfação dos empregadores era aferida pelos coordenadores e coordenadoras dos vários cursos em reuniões presenciais nas empresas e depois transmitida em meio escolar também por via de reuniões. Decorrente deste processo a opção foi a recolha passar a ser formalmente realizada via questionário com tratamento de dados, análise e conclusões.

Decorrente das reflexões efetuadas internamente acerca do processo da qualidade foram definidas algumas ações ao nível da implementação de rotinas e ao nível da organização da própria Escola em processos de operacionalização.

Relativamente às **rotinas** destaque-se a regularidade na recolha de dados; o acompanhamento mais prolongado no tempo do percurso dos diplomados e diplomadas; o registo formal e mais estruturado de informações recolhidas e a organização em ciclo que permite que os vários agentes adquiram uma rotina de práticas na área da qualidade, conducente a uma política de melhoria contínua dos processos e que trará consequências diretas para a formação e a qualidade de todos os serviços prestados em meio escolar.

Relativamente aos **processos de operacionalização** a Escola definiu oito processos que permitirão uma gestão mais eficaz da sua ação. Segue-se uma breve descrição dos mesmos.



Figura 3 - Ilustração dos Processos de Operacionalização



Processo 1- Planeamento da Formação – tem como objetivo a definição da estratégia e planeamento do novo ano letivo assente em oito ações de planeamento: a definição da oferta, a validação da candidatura à oferta formativa, a atualização de planos curriculares, a definição/ atualização do Projeto Educativo e Regulamento Interno, a elaboração do calendário escolar e a calendarização da FCT, a distribuição de horários e tarefas, a conceção do Plano Anual de Atividades e a revisão do sistema de autoavaliação. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 2- Seleção de alunos e alunas- tem como objetivos a divulgação da oferta formativa para captação de alunos e alunas e o diagnóstico do perfil de alunos e alunas matriculados/as. Este processo assenta em cinco ações de planeamento: plano de divulgação, captação de alunos/as, admissão de alunos/as, matrícula e perfil do/a aluno/a e da turma. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 3- Desenvolvimento do Plano de Formação- tem como objetivo a execução do plano de formação do ano letivo assente em cinco ações de planeamento: atividades curriculares e de enriquecimento curricular, Formação em Contexto de Trabalho, Prova de Aptidão Profissional, Prova de Avaliação Final, Orientação Educativa / Direção de Turma. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 4- FCT e empregabilidade- tem como objetivos a identificação de parceiros para a FCT e monitorização da empregabilidade dos/as diplomados/as e a articulação entre as necessidades do mercado de trabalho e a formação em contexto escolar. Este processo assenta em duas ações de planeamento: estabelecimento de parcerias e protocolos e acompanhamento da empregabilidade e prosseguimento de estudos. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 5- Gestão Administrativa e Financeira- tem como objetivo a gestão administrativa e financeira da Escola assente em duas ações de planeamento ao nível da gestão administrativa e ao nível da gestão financeira. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 6- Marketing e Comunicação- tem como objetivo a definição do plano estratégico para o ano letivo assente em seis ações de planeamento: definição das atividades de marketing, comunicação interna e externa de atividades, participação em eventos, definição da estratégia de publicidade, marketing direto e avaliação da



satisfação de stakeholders. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 7- Gestão de Recursos- tem como objetivo a gestão dos recursos humanos e materiais tendo em conta as necessidades dos/as alunos/as da Escola assente em três ações de planeamento: recursos humanos, recursos materiais e infraestruturas. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Processo 8- Gestão do Sistema de Garantia da Qualidade e Melhoria Contínua- tem como objetivo Garantir a Gestão do Sistema de Garantia da Qualidade e Melhoria Contínua de todo o sistema, adequado à legislação aplicável e orientações estratégicas e pedagógicas. Este processo assenta em cinco ações de planeamento: estratégias e orientações pedagógicas, estrutura documental de apoio ao Sistema de Garantia da Qualidade, melhoria do Sistema de Garantia da Qualidade, auditorias internas e selo de qualidade. Para estas ações são traçadas atividades de implementação, definidos instrumentos de avaliação, indicadores de avaliação e metas a atingir.

Os processos definidos integram não só os indicadores decorrentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, mas também outros indicadores de qualidade que foram definidos a fim de serem monitorizados e contribuir para a implementação de um sistema de qualidade mais completo e com alcance mais abrangente. Abaixo apresentam-se os indicadores selecionados para cada processo:

Processo	Indicador
1- Planeamento da Formação	Número de turmas aprovadas Grau de cumprimento do Plano Anual de Atividades Grau de cumprimento do Projeto Educativo/DB
2- Seleção de alunos e alunas	Procura interna pelos cursos Número de alunos/as matriculados/as por turma
3- Desenvolvimento do Plano de Formação	Taxa de abandono escolar Taxa de conclusão dos cursos Taxa de conclusão da PAP
4- FCT e empregabilidade	Taxa de conclusão da FCT Taxa de empregabilidade Taxa de empregabilidade de área de formação Taxa de prosseguimento de estudos Satisfação dos empregadores
5- Gestão Administrativa e Financeira	Grau de satisfação com os serviços administrativos Qualidade do atendimento Taxa de execução orçamental do ciclo de formação
6- Marketing e Comunicação	Participação em eventos Reporte estatístico das redes sociais Dados estatísticos de acesso ao site
7- Gestão de Recursos	Resultado da avaliação de desempenho Grau de satisfação dos colaboradores e colaboradoras Taxa de cumprimento do plano de formação
8- Gestão do Sistema de Garantia da Qualidade e Melhoria Contínua	Taxa média no cumprimento da meta dos indicadores

Tabela 4- Indicadores dos Processos



3.3. Stakeholders

3.3.1. Internos e Externos

Maria Emília Galvão no documento **Garantia da Qualidade nas Modalidades de Dupla Certificação - Um Guião para Operadores de Educação e Formação Profissional** (Galvão, 2015) utiliza *Stakeholders* como sinónimo de partes interessadas na oferta de Educação e Formação Profissional, como por exemplo: alunos/as, professores/as, pais/mães e encarregados/as de educação, parceiros/as sociais, autoridades nacionais/regionais/locais, meios de comunicação social, público em geral (p.13). Tomando como ponto de partida o mesmo entendimento do conceito, definiram-se os *Stakeholders* relevantes para a Instituição, organizados em duas tipologias: os internos e os externos.

Os **stakeholders internos** foram designados atendendo ao seu grau de envolvimento na entidade, no que respeita à consecução dos objetivos do projeto educativo-formativo.

Os **stakeholders externos** foram selecionados atendendo ao contributo que podem dar ao nível da visão sobre as expectativas das famílias e das necessidades do mercado de trabalho.

O quadro abaixo apresenta os stakeholders que foram definidos no âmbito do processo de adoção e implementação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET. Estes elementos podem ser alterados sempre que tal se justifique durante a implementação deste sistema.

Tipo	Função	Nome
Internos	Diretora	Sofia Martins
	Diretora Pedagógica	Isaura Oliveira
	Representante da Coordenação de Curso	Teresa Rosado
		Sandra Barbosa
	Representante da Direção de Turma /Orientação Educativa	Sónia Almeida
	Representante dos professores e das professoras	Célia Henriques
	Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação	Vera Leite
	Representante dos/as não docentes	Fernando Silva
	Representante dos alunos e das alunas	Diogo Oliveira



Externos	Representante das instituições locais	Óscar Silva
	Representante dos parceiros sociais	Álvaro Gomes
	Representante dos/as empregadores/as	Francisco Pinto
		Pedro Gomes
	Representante dos/as Encarregados/as de Educação	Ana Sofia Fernandes

Tabela 5- Stakeholders Internos e Externos

3.3.2. Participação na melhoria contínua da oferta de EFP

A definição de *stakeholders* assume-se como importante para que o processo de implementação de um sistema de garantia de qualidade possa constituir-se como a reunião de sinergias capazes de gerar boas-práticas e elevar a qualidade dos serviços prestados. Quando as pessoas se sentem parte de um projeto, quando as suas opiniões e visões são tidas em conta, é mais fácil atingir o sucesso.

Na definição dos stakeholders foram tidos em conta os seguintes aspetos: os seus interesses, a sua influência, a sua importância; as suas responsabilidades em matéria da qualidade; os momentos de participação dos mesmos nos processos e o grau de envolvimento destes.

Inequivocamente, os stakeholders internos assumiram um grau de relevância superior, pois são eles que estão na Instituição todos os dias e que melhor conhecem a realidade educativa no domínio da gestão e dinâmica escolar. As suas opiniões e visão são fundamentais para este processo, pelo que o perfil dos mesmos também foi tido em conta.

As metodologias traçadas para assegurar a participação dos stakeholders na fase de planeamento passam por:

- preparar materiais informativos sobre o EQAVET;
- distribuir os materiais informativos aos stakeholders;
- dinamizar uma reunião introdutória de partilha e discussão do processo;
- explorar as ferramentas do Quadro EQAVET, produzindo um entendimento partilhado com os stakeholders internos e externos, que permita mapear a situação existente face ao referido quadro;
- aprovar um cronograma com o agendamento de reuniões com os stakeholders;
- utilizar a caixa de correio eletrónico, geral@eprofcor.com, para facilitar a comunicação entre a Escola e os stakeholders;
- criar uma aba no site da Escola dedicado ao processo de garantia da qualidade;
- afixar cartazes e infográficos informativos referentes ao processo EQAVET;
- participar em ações sobre a qualidade.

O envolvimento efetivo de todos os stakeholders na melhoria contínua da oferta de Educação e Formação Profissional será concretizado através das seguintes ações:

- participação em reuniões de análise e debate dos documentos produzidos no âmbito do processo EQAVET;
- apresentação de sugestões para a melhoria da qualidade;
- participação em ações de capacitação;
- colaboração na elaboração do diagnóstico da situação da escola face à garantia da qualidade;
- colaboração no estabelecimento da visão estratégica comum;
- colaboração na explicitação das metas e dos objetivos do processo de alinhamento;
- participação em eventos relacionados com o processo de garantia da qualidade;
- preenchimento de inquéritos, ou outros instrumentos no âmbito do processo;
- participação em sessões de auditoria/auscultação para os quais forem convocados;
- colaboração na elaboração do documento base e no plano de ação;
- colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa.

Stakeholders Internos

Os/As representantes da Direção e da Direção Pedagógica são stakeholders internos/as e têm responsabilidades que passam por:

- colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum, definindo estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP;
- constituir a equipa responsável pelo processo de alinhamento;
- participar em reuniões sobre o processo de certificação da qualidade,
- estabelecer metas e objetivos a atingir;
- monitorizar e avaliar resultados obtidos;
- propor ações de melhoria;
- controlar a execução das diversas etapas e ciclos de qualidade, e
- zelar pela implementação das mudanças na EFP.

Stakeholder	Tipologia	Nível de intervenção	Sede	Momentos de envolvimento	Evidências do envolvimento
Diretor/a da Escola	Interno	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões; Validação de documentos do processo.
Diretor/a Pedagógico/a	Interno	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões; Validação de documentos do processo.

Tabela 6- Stakeholders Internos: Direção e Direção Pedagógica

Os/As representantes da **coordenação de curso**, **direção de turma /orientação educativa** e dos **professores** e das **professoras** são stakeholders internos/as e têm responsabilidades que passam por:

- participar em reuniões sobre o processo de certificação da Qualidade;
- participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP;
- colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento;
- analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade;
- propor ações de melhoria;
- promover o acesso ao mercado de trabalho indicando às empresas recursos humanos de acordo com os perfis delineados pelas mesmas;
- colaborar na implementação das mudanças na EFP.



Stakeholder	Tipologia	Nível de intervenção	Sede	Momentos de envolvimento	Evidências de envolvimento
Representantes de Coordenação de curso, Direção de Turma /Orientação Educativa e de professores/as	Interno	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 7- Stakeholders Internos: Direção de Turma, Orientação Educativa e Professores/as

O/A representante dos **Serviços de Psicologia e Orientação** é stakeholder interno/a e tem responsabilidades que passam por:

- participar em reuniões sobre o processo de certificação da Qualidade;
- participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP;
- facilitar o acesso à informação sobre EFP;
- colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento;
- coordenar o Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho, fornecendo dados críticos sobre os indicadores de referência;
- coordenar a Equipa de Apoio à Educação Inclusiva fomentando práticas que conduzam à construção de uma Escola progressivamente mais inclusiva;
- analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade;
- propor ações de melhoria;
- promover o acesso ao mercado de trabalho indicando às empresas recursos humanos de acordo com os perfis delineados pelas mesmas;
- colaborar na implementação das mudanças na EFP.

Stakeholder	Tipologia	Nível de intervenção	Sede	Momentos de envolvimento	Evidências de envolvimento
Representante do Serviço de Psicologia e Orientação	Interno	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões; Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho; Atas EMAEI

Tabela 8- Stakeholders Internos: SPO

O/A representante dos/as **não docentes** é stakeholder interno/a e tem responsabilidades que passam por:

- participar em reuniões sobre o processo de certificação da qualidade;
- participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP;
- colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento;
- facilitar o acesso à informação sobre EFP;
- analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade;
- propor ações de melhoria;
- colaborar na implementação das mudanças na EFP.

Stakeholder	Tipologia	Nível de intervenção	Sede	Momentos de envolvimento	Evidências de envolvimento
Representante de não docentes	Interno	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 9- Stakeholders Internos: Não Docentes

O/A representante dos/as **alunos/as** é stakeholder interno/a e tem responsabilidades que passam por:

- participar em reuniões sobre o processo de certificação da qualidade;
- participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP;
- colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento;
- participar na avaliação da qualidade da formação;
- analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade;
- propor ações de melhoria;
- colaborar na implementação das mudanças na EFP.



Stakeholder	Tipologia	Nível de intervenção	Sede	Momentos de envolvimento	Evidências de envolvimento
Representante de alunos/as	Interno	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 10- Stakeholders Internos: Alunos/as

Os stakeholders externos representam instituições locais, parceiros sociais, empregadores/as e encarregados/as de educação e têm responsabilidades que passam por:

- participar em reuniões sobre o processo de certificação da Qualidade;
- participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP;
- colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento;
- analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade;
- propor ações de melhoria;
- contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às necessidades do mercado de trabalho;
- contribuir com informações relativas às competências que os/as empregadores/as procuram nos recursos humanos;
- contribuir para a melhoria dos procedimentos relativos à aprendizagem em contexto de trabalho;
- facilitar a comunicação entre a escola e outros stakeholders externos;
- pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e à rede escolar do respetivo território;
- promover o acesso ao mercado de trabalho;
- apoiar a identificação das necessidades de formação do mercado de trabalho.

Stakeholder	Tipologia	Nível de intervenção	Sede	Momentos de envolvimento	Evidências de envolvimento
Representante das instituições locais	Externo	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.	Escola Profissional de Cortegaça	Ao longo de todo o ciclo da qualidade.	Folhas de presença e atas das reuniões.
Representante dos parceiros sociais					
Representante de empregadores/as					
Representante de Encarregados/as de Educação					

Tabela 11- Stakeholders Externos



3.4. Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade

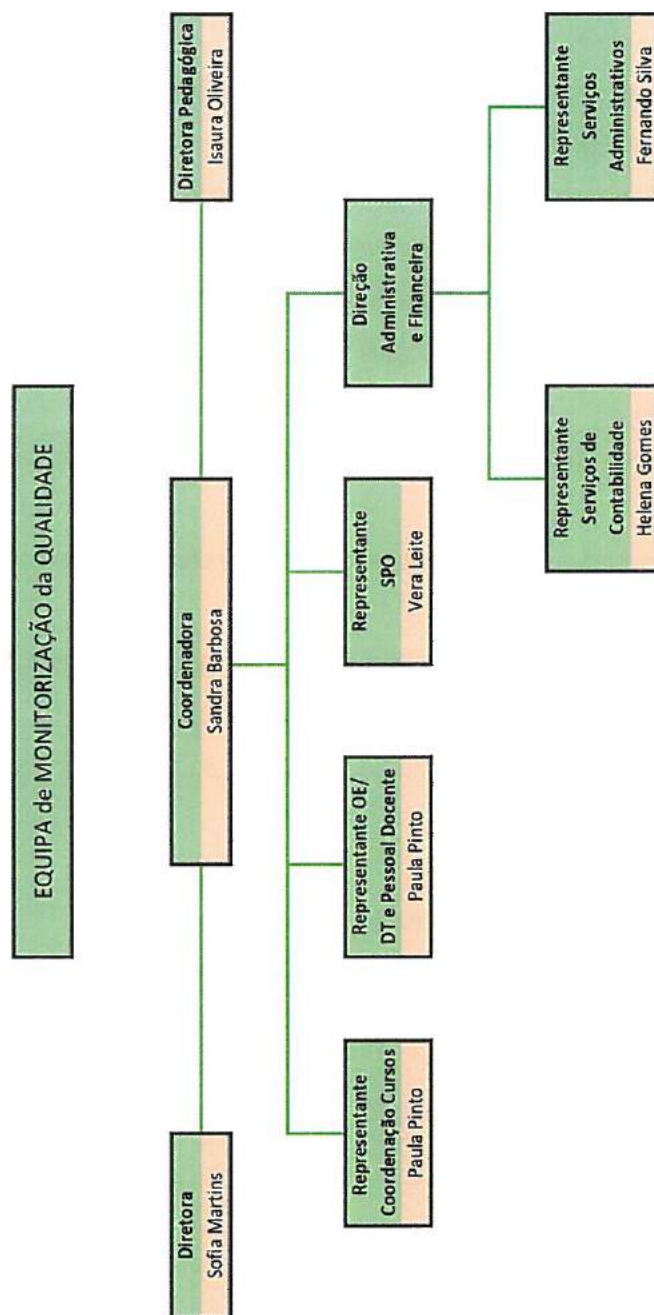


Figura 4- Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade



3.5. Mapeamento da situação da Escola face aos indicadores EQAVET

O mapeamento da situação da escola atendeu aos indicadores definidos para a estratégia de alinhamento focando-se, por isso, em três grandes pilares: a elevação do sucesso escolar e consequente redução do abandono escolar, a promoção da empregabilidade e a proximidade com o mundo empresarial. Deste estudo decorreram as conclusões que se apresentam de seguida.

O mapeamento da situação no ano letivo de 2016-2017 revelou uma **taxa de conclusão global** de 70%, enquanto no ano letivo de 2017-2018 a mesma taxa se situou nos 41%. Esta discrepância explica-se pelo facto de no ano letivo de referência a Escola ter três ofertas educativas de cursos vocacionais de nível secundário que se revelaram muito motivadoras para o público-alvo, pelo que a sua taxa de sucesso foi bastante superior em comparação com a taxa dos cursos profissionais.

Do mesmo modo, a **taxa de não aprovação** em 2016-2017 situou-se nos 3% e a de desistência nos 26%. Porém, os dados de 2017-2018 apontam taxas bastante diversas pelos motivos já expostos. Assim, a taxa de não aprovação situou-se nos 13% e a de desistência nos 46%.

Assinale-se, todavia, que a **taxa de desistência global da Escola**, em 2017-2018 se situou nos 18,87%. A análise dos dados acima justifica a opção de se traçarem as metas tendo como principal referência o ano letivo de 2017-2018, pois é aquele que mais se aproxima da situação atual na Escola.

O mapeamento da situação no ano letivo de 2016-2017 revelou que a **taxa de colocação após a conclusão dos cursos** se situou nos 66% considerando o total de empregados e nos 89% considerando o total de diplomados no mercado de trabalho. No ano letivo de 2017-2018 a taxa de colocação após a conclusão dos cursos se situou nos 74% considerando o total de empregados e nos 87% considerando o total de diplomados no mercado de trabalho. Mais uma vez a opção recai sobre o ano letivo de 2017-2018, na medida em que a oferta formativa de cursos profissionais é a que se mantém, pelo que os indicadores de colocação são mais estáveis.

Relativamente aos dados recolhidos junto das **empresas**, o mapeamento da situação nos anos letivos de 2016-2017 e 2017-2018 revelou que as empresas se recusam a avaliar a prestação dos diplomados empregados, na medida em que estes passaram a ser colaboradores das mesmas. O entendimento geral é que estariam a fornecer dados dos seus colaboradores a terceiros. Sendo os dados disponíveis muito escassos, a estratégia encontrada para colmatar esta situação e servir de base a este estudo consistiu em solicitar a colaboração das empresas onde os alunos fizeram a sua última formação em contexto de trabalho, visto que já estão numa condição muito próxima de empregados, mas ainda sob a responsabilidade da Escola. Deste modo foi possível obter feedback por parte das empresas e concluir que em termos médios os empregadores se encontram satisfeitos com o desempenho dos jovens ao nível das competências técnicas inerentes ao posto de trabalho; com a capacidade de planeamento e organização; com as competências de comunicação e de estabelecimento de relações interpessoais e também

ao nível do trabalho em equipa. Salienta-se, porém, menor satisfação ao nível da responsabilidade e da autonomia. Os dados recolhidos permitiram compreender a necessidade de intensificar as iniciativas que promovam junto dos alunos um maior grau de autonomia, de modo a que esta competência possa ser transferida para o local de trabalho e aumentar o grau de satisfação dos empregadores.

3.6. Objetivos, metas, indicadores e descritores da gestão da oferta de EFP

A política de melhoria contínua implica a definição de objetivos realistas e de metas a atingir. Ambos tendo como missão nortear a ação dos intervenientes, possibilitando a análise de resultados, a (re)formulação de estratégias e o desenho de planos de ação ajustados às necessidades.

Os objetivos e as metas traçados partem não só do Projeto Educativo, o qual se centra nas tipologias de nível 2 e de nível 4, mas também do mapeamento da situação da Escola, tendo como ano de referência o ano letivo de 2016-2017, de acordo com o *Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET* (Gaspar & Aires, 2019) e os dados disponíveis do ano letivo de 2017-2018, visto que se aproximam mais da realidade atual da Escola.

OBJETIVO GERAL

O presente Projeto Educativo/DB prosseguirá, de forma consistente, na consecução dos seus objetivos, promovendo o desenvolvimento integral e harmonioso de cidadãos autónomos, solidários, responsáveis, abertos ao diálogo e capazes de contribuir para a transformação da sociedade.

O grande desafio passará por alicerçar o presente para construir o futuro.

Abaixo apresenta-se quadro-síntese dos objetivos estratégicos, taxas de referência, metas, indicadores de avaliação, instrumentos de avaliação, indicadores de qualidade e descritores associados.

Dimensão	Objetivos estratégicos	Taxas de referência	Meta	Indicador de avaliação	Instrumentos de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Resultados	Elevar o sucesso escolar- Cursos Profissionais	2017-2018 Taxa de conclusão dos cursos considerando o nº de alunos inscritos no 1º ano - 41%	2019-2020 aumentar a taxa de conclusão dos cursos para 50% 2020-2021 aumentar a taxa de conclusão dos cursos para 55% 2021-2022 aumentar a taxa de conclusão dos cursos para 60%	Nº de alunos que iniciou e concluiu os Cursos Profissionais.	Pautas Portal escolar Livro de termos	Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador n.º 4 do EQAVET) a) Percentagem de alunos/as que completam cursos de EFP inicial em relação ao total de alunos/as que ingressam nesses cursos.	As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais refletem-se nos objetivos locais do prestador de EFP; São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; O pessoal frequenta regularmente formação com vista a desenvolver capacidades e melhorar a qualidade do desempenho; A autoavaliação é efetuada periodicamente por iniciativa do prestador de EFP A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a satisfação de formandos/as e pessoal; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes; interessadas a nível interno e externo; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.
	Elevar o sucesso escolar- Cursos de Educação e Formação	2017-2018 Taxa de conclusão dos cursos considerando o nº de alunos inscritos no 1º ano - 42%	2019-2020 aumentar a taxa de conclusão dos cursos para 50% 2020-2021 aumentar a taxa de conclusão dos cursos para 52% 2021-2022 aumentar a taxa de conclusão dos cursos para 55%	Nº de alunos que iniciou e concluiu os Cursos de Educação e Formação .	Pautas Portal escolar Livro de termos		

Tabela 12- Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores- Dimensão Resultados



Dimensão	Objetivos estratégicos	Taxas de referência	Meta	Indicador de avaliação	Instrumentos de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Resultados	Reduzir a taxa de desistência/abandono escolar global.	2017-2018 Taxa de desistência global [fonte DGEEC]- 18,7%	2019-2020 reduzir a taxa de desistência global para 17%	Nº de alunos que desistiu da formação.	Pautas Portal escolar	Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador n.º 4 do EQAVET) a) Percentagem de alunos/as que completam cursos de EFP inicial em relação ao total de alunos/as que ingressam nesses cursos.	As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais refletem-se nos objetivos locais do prestador de EFP; São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; O pessoal frequenta regularmente formação com vista a desenvolver capacidades e melhorar a qualidade do desempenho; A autoavaliação é efetuada periodicamente por iniciativa do prestador de EFP A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a satisfação de formandos/as e pessoal; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes; interessadas a nível interno e externo; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.
	Promover a empregabilidade dos/as alunos/as dos cursos profissionais	2017-2018 Taxa de empregabilidade - 74%	2019-2020 manter a taxa de colocação após conclusão dos cursos em 74%	Nº de alunos/as colocados/as 4 meses após a conclusão dos cursos.	Mapa do Observatório de Colocação de Mercado Trabalho.	Taxa de empregabilidade dos/as alunos/as dos cursos profissionais	
			2020-2021 aumentar a taxa de colocação após conclusão dos cursos para 75%	Nº de alunos/as colocados/as 12 meses após a conclusão dos cursos.			
			2021-2022 aumentar a taxa de colocação após conclusão dos cursos para 76%				

Tabela 13- Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores- Dimensão Resultados

08

Dimensão	Objetivos estratégicos	Taxas de referência	Meta	Indicador de avaliação	Instrumentos de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Resultados	Aumentar o número de alunos/as a trabalhar em profissões diretamente relacionadas com a área de formação	2017-2018 Taxa de empregabilidade na área de formação 11%	2019-2020 aumentar para 12% a taxa de alunos/as a trabalhar em áreas relacionadas com o curso; 2020-2021 aumentar para 13% a taxa de alunos/as a trabalhar em áreas relacionadas com o curso; 2021-2022 aumentar para 14% a taxa de alunos/as a trabalhar em áreas relacionadas com o curso;	Nº de alunos que concluiu os Cursos Profissionais a trabalhar em áreas relacionadas com os cursos	Mapa de recolha da empregabilidade	Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador n.º 6 do EQAVET) a) Percentagem de alunos/as que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes; interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados
	Aumentar o grau de satisfação de empregadores/as	Taxa não disponível	2019-2020 aumentar em 1% o número de empregadores satisfeitos com o grau de responsabilidade e autonomia dos ex-alunos. 2020-2021 aumentar em 2% o número de empregadores satisfeitos com o grau de responsabilidade e autonomia dos ex-alunos. 2021-2022 aumentar em 3% o número de empregadores satisfeitos com o grau de responsabilidade e autonomia dos ex-alunos.	Taxa de satisfação de empregadores/as	Mapa de recolha da empregabilidade	Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador n.º 6 do EQAVET) b) Percentagem de empregadores/as que estão satisfeitos/as com os/as formandos/as que completaram um curso de EFP.	

Tabela 14 - Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores - Dimensão Resultados

Dimensão	Objetivos estratégicos	Meta	Indicador de avaliação	Meio de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Comunidade Escolar	Dar visibilidade às boas práticas pedagógicas/formativas e atividades promovidas pela instituição.	Pelo menos 1 publicação semanal nos canais institucionais e/ou redes sociais.	Nº de publicações em conformidade com as atividades aprovadas no Plano Anual de Atividades.	Facebook Website Google analytics	Indicador Interno- Número de publicações nos canais institucionais tendo como ponto de partida 35 semanas de aulas.	É efetuada uma monitorização mensal das publicações; os resultados são discutidos trimestralmente com as partes interessadas, sendo propostas medidas corretivas se necessário.
	Elevar a participação e a responsabilização dos pais e encarregados de educação na vida escolar.	Pelo menos 55% dos pais e encarregados de educação participam em reuniões presenciais na Escola.	Nº de pais e encarregados de educação que comparecem nas reuniões de entrega de notas.	Registos de presença.	Indicador Interno- taxa de participação de pais, mães e encarregados de educação nas reuniões de entrega de notas e outras atividades para as quais sejam convocados.	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, sendo propostas ações de melhoria se necessário.
	Promover a formação e atualização de docentes, formadores e não docentes.	Pelo menos 50% dos docentes e não docentes participam em ações de formação anualmente.	Nº de docentes e não docentes que participam anualmente em ações de formação.	Registos de presença. Certificados.	Taxa de participação de docentes e não docentes em ações de valorização profissional.	São fixadas e supervisionadas metas semestralmente; são apoiadas parcerias no âmbito da formação de recursos humanos, a fim de levar a cabo as ações previstas; os resultados são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.

Tabela 15- Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores- Dimensão Comunidade Escolar

Dimensão	Objetivos estratégicos	Meta	Indicador de avaliação	Meio de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Processo de ensino/aprendizagem	Fomentar nas estruturas organizacionais uma cultura de avaliação contínua e sistemática.	100% dos recursos humanos participam em momentos de auto e heteroavaliação.	Nº de questionários preenchidos.	Resultados dos questionários de avaliação	Indicador Interno- Taxa de recursos humanos que participam em momentos de avaliação.	São fixadas e supervisionadas metas; é organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades específicas.
	Promover o trabalho em equipa e interdisciplinar e intensificar a aplicação de mecanismos de diferenciação pedagógica.	100% dos docentes participam em pelo menos um Domínio de Articulação Curricular [DAC].	Nº de DAC implementados e disciplinas envolvidas.	Atas das reuniões e Planificações dos DAC	Indicador Interno- Taxa de docentes que participam em pelo menos 1 DAC.	São fixadas e supervisionadas metas; são monitorizados os resultados por turma em cada trimestre; os resultados são discutidos com as partes interessadas e são implementadas medidas corretivas no último período, caso se justifiquem.
	Reforçar os mecanismos de prevenção da indisciplina.	100% dos alunos dos cursos de educação e formação são acompanhados pelos SPO pelo menos uma vez por período.	Nº de alunos acompanhados pelos SPO.	Registos do SPO Participações disciplinares e registos de ocorrência.	Indicador Interno- Taxa de alunos/as dos cursos de educação e formação acompanhados pelos SPO.	São fixadas e supervisionadas metas; são recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre o atendimento dos SPO s fim de inspirar ações de melhoria contínua.

Tabela 16- Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores- Dimensão Processo de Ensino/Aprendizagem

Dimensão	Objetivos estratégicos	Meta	Indicador de avaliação	Meio de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Meio envolvente	Adequar a oferta formativa às necessidades do meio;	Apresentar uma oferta de cursos de prioridade 6 ou superior.	Nº de cursos classificados como prioridade 6 ou superior.	Cursos aprovados: informação DGEstE	Indicador Interno- % de cursos classificados no mínimo como integrando a prioridade 6.	São apoiadas parcerias para levar a cabo a implementação dos cursos a nível local/regional.
	Intensificar ligações e articulações com outras instituições públicas e privadas regionais e nacionais, através da constituição de parcerias.	Estabelecer pelo menos 5 novas parcerias por ano letivo.	Nº de parcerias estabelecidas.	Protocolos celebrados	Indicador Interno- nº de parcerias estabelecidas por ano letivo.	São fixadas e supervisionadas metas; são apoiadas parcerias a fim de aumentar a rede de parcerias estabelecidas.
	Aumentar a notoriedade da Escola no meio envolvente.	Publicação de um artigo no jornal regional pelo menos uma vez de dois em dois meses. Constituição de uma lista de pelo menos 50 entidades do meio envolvente para envio de publicação trimestral acerca das atividades escolares (boletim digital).	Nº de artigos publicados. Lista de contactos para envio do boletim.	Recortes do jornal Registo do envio do boletim	Indicador Interno- nº de artigos publicados no jornal regional/local por ano letivo; Nº de stakeholders a quem é endereçada a publicação trimestral.	São fixadas e supervisionadas metas; é monitorizado o potencial feedback que possa advir dos recipientes da publicação trimestral.

Tabela 17- Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores- Dimensão Meio Envolvente

Dimensão	Objetivo estratégico	Meta	Indicador de avaliação	Meio de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Infraestruturas e equipamentos	Prosseguir o investimento na modernização dos equipamentos pedagógico-didáticos.	Manter atualizados equipamentos pedagógico-didáticos.	Hardware e software disponível	Lista de equipamentos e software	Indicador Interno- % de equipamentos pedagógico-didáticos abrangidos pelo plano de manutenção programada.	São monitorizados e interencionados periodicamente os equipamentos pedagógico-didáticos.

Tabela 18- Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores- Dimensão Infraestruturas e equipamentos

Dimensão	Objetivo estratégico	Meta	Indicador de avaliação	Meio de avaliação	Indicadores de qualidade	Descritores
Qualidade	Implementar um Sistema de Garantia da Qualidade alinhado com o EQAVET	Obtenção do Selo EQAVET.	Selo EQAVET	Atribuição do selo	Indicador Interno- obtenção de selo de qualidade a 1 ou a 3 anos.	É obtido o selo de qualidade renovável por igual período.

Tabela 19 – Objetivos, Metas, Indicadores e Descritores – Dimensão Qualidade





3.6.1. Estratégias de operacionalização dos objetivos e metas

- Apresentam-se de seguida as **estratégias de operacionalização dos objetivos e metas** elencados:
- responsabilização dos pais e encarregados de educação no desenvolvimento do percurso escolar dos seus filhos e educandos, através, designadamente, de reuniões / encontros na instituição e apoio na gestão do tempo e atividades dos seus educandos;
- definição e aplicação criteriosa de normas de conduta em contexto de formação;
- valorização da capacidade de iniciativa, autonomia e sentido de responsabilidade de alunos e alunas;
- valorização do trabalho nos diferentes contextos de formação;
- responsabilização dos Conselhos de Turma/ equipas formativas pela análise e interpretação dos resultados da avaliação de alunos e alunas;
- implementação estruturada dos Planos de Recuperação;
- intensificação do trabalho multidisciplinar entre as equipas formativas;
- monitorização regular do desenvolvimento da formação;
- reforço da implementação de metodologias de trabalho ativas e de práticas de diferenciação pedagógica, designadamente a adoção de medidas ou planos de melhoria individualizados;
- sensibilização sistemática de discentes e pessoal docente e não docente para o cumprimento do dever da assiduidade;
- reforço dos contactos entre Direção de Turma/ Orientação Educativa e encarregados/as de educação;
- comunicação diária das faltas através do sistema de SMS associado ao portal escolar;
- responsabilização de encarregados/as de educação pelo absentismo através de contactos regulares;
- informação regular a encarregados/as de educação sobre comportamento, em especial comportamentos de risco;
- adoção de critérios comportamentais exigentes e uniformes nos conselhos de turma;
- consciencialização do pessoal docente e não docente para a necessidade de intervenções sistemáticas junto de alunos e alunas em todo o espaço da formação;
- promoção de iniciativas que visem o reforço da interiorização dos valores da cidadania.
- atividades de recuperação modular;
- elaboração de dossiês teórico-práticos específicos;
- atividades de apoio suplementar para alunos e alunas com dificuldades;



- estratégias de ensino-aprendizagem diferenciadas e individualizadas;
- definição de novos processos e momentos para avaliação de módulos em atraso;
- elaboração de planos de recuperação e de acompanhamento dos alunos e alunas;
- promoção de sessões de motivação, métodos e organização do estudo e de acompanhamento a alunos e alunas sinalizados/as pelos Conselhos de Turma.

3.7. Recolha de dados: metodologia, instrumentos e fontes de informação

Recolher dados é essencial para o sucesso do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, na medida em que é a partir da sua análise que se vão traçar estratégias conducentes à melhoria da Educação e Formação Profissional. Assim, durante o processo serão recolhidos dados quantitativos e qualitativos segundo as seguintes **técnicas**: inquéritos por questionário, inquéritos por entrevista, observação e análise documental.

Os **instrumentos** usados para a recolha dos dados serão:

- os questionários;
- o guião de entrevista;
- os mapas do observatório de colocação no mercado do trabalho;
- os mapas produzidos pelo portal escolar;
- a análise de conteúdo (atas e relatórios).

As **fontes** de informação relativas aos dados necessários para cada indicador são as seguintes:

- portal escolar;
- contactos telefónicos;
- Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho;
- reuniões de Conselho de Turma
- reuniões de Conselho Pedagógico;
- relatórios e reuniões com as entidades acolhedoras da Formação em Contexto de Trabalho;
- reuniões com *stakeholders* internos;
- anexos do processo de alinhamento.

A recolha da informação pressupõe o seu registo nos seguintes documentos e formatos:

- atas de reuniões;
- pautas;
- mapas do portal escolar;

- mapas de assiduidade;
- listas de presenças;
- dossiês de orientação educativa, direção de turma e coordenação de cursos;
- relatórios;
- plataformas das entidades da tutela.

A recolha de dados obedecerá à seguinte periodicidade:

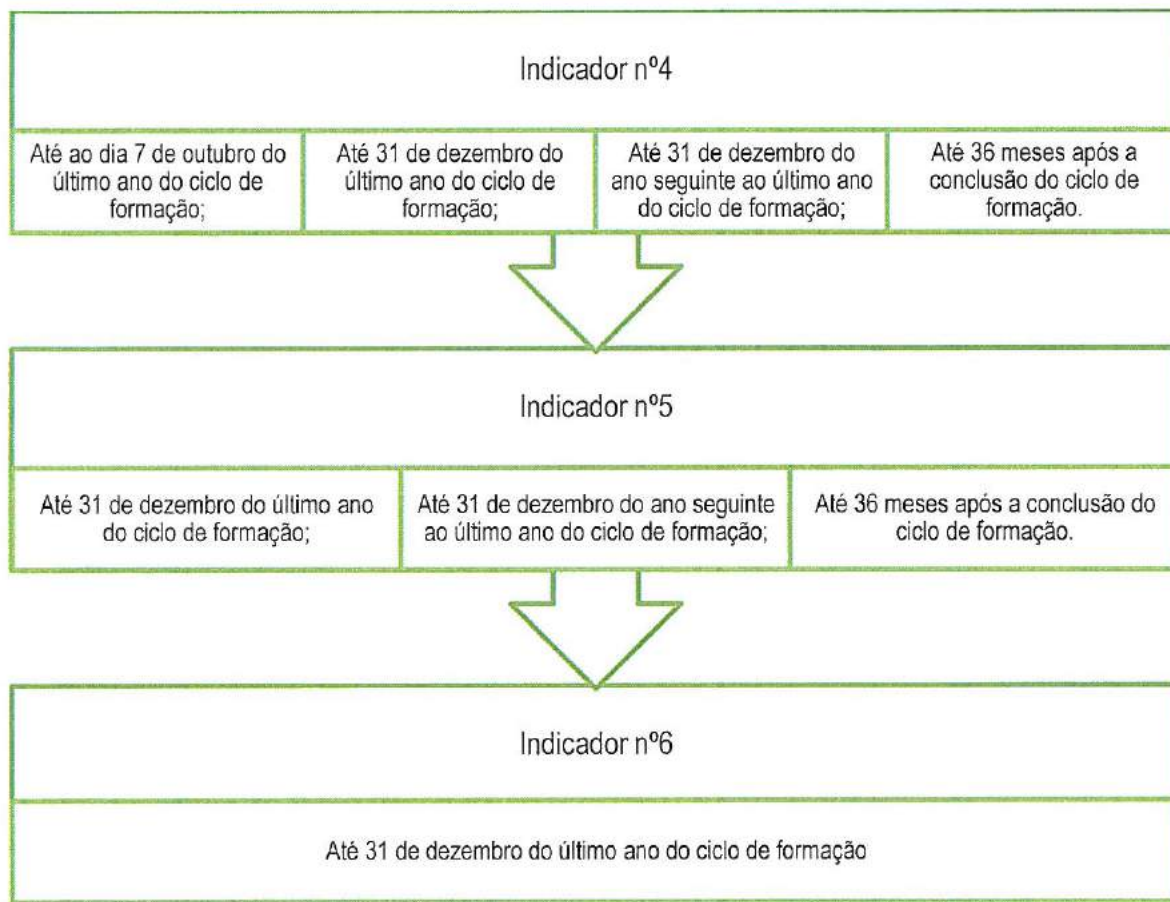


Figura 5- Periodicidade da recolha de dados



A recolha de dados estará a cargo dos seguintes responsáveis:

Indicador nº4	• Serviços de Coordenação de Curso; • Serviços de Psicologia e Orientação; • Serviços Administrativos.
Indicador nº5	• Serviços de Coordenação de Curso; • Serviços de Psicologia e Orientação; • Serviços Administrativos.
Indicador nº6	• Serviços de Coordenação de Curso.

Figura 6- Responsáveis pela recolha de dados

3.8. Estratégia de monitorização de processos e resultados

A melhoria da Educação e Formação Profissional tem de assentar numa estratégia de monitorização de processos e de resultados, a qual possibilitará instituir procedimentos de alerta precoce que permitirão a implementação de medidas preventivas, de modo a que não se registem desvios significativos em relação aos objetivos e metas traçados.

Foi concebido um instrumento de monitorização dos processos, seus indicadores e resultados, uma ferramenta muito útil à gestão e monitorização (Modelo242DQ), o qual é analisado periodicamente nas reuniões de Direção Pedagógica. A monitorização dos indicadores dos processos e do Projeto Educativo/Documento Base é feita de acordo com a seguinte periodicidade:

Indicador	Origem	Periodicidade da Monitorização
Número de turmas aprovadas	P1	Anual - setembro
Grau de cumprimento do Plano Anual de Atividades	P1	No final de cada período
Grau de cumprimento do Projeto Educativo/DB	P1	janeiro e julho de cada ano
Taxa de cursos classificados com prioridade seis ou mais	PE/DB	Anual - setembro
Procura interna pelos cursos	P2	Anual - setembro
Número de alunos/as matriculados/as por turma	P2	Anual - setembro
Taxa de abandono escolar	P3	No final de cada período
Taxa de conclusão dos cursos	P3	Anual- julho
Taxa de conclusão da PAP	P3	fevereiro e julho de cada ano
Taxa de docentes que participam em pelo menos uma DAC	PE/DB	dezembro e julho de cada ano
Taxa de alunos/as dos CEF acompanhados pelo SPO	PE/DB	No final de cada período
Taxa de participação nas reuniões de avaliação pelos E.E.	PE/DB	No final de cada período
Taxa de conclusão da FCT	P4	Anual- julho
Taxa de empregabilidade	P4	outubro e dezembro de cada ano
Taxa de empregabilidade de área de formação	P4	outubro e dezembro de cada ano
Taxa de prosseguimento de estudos	P4	outubro e dezembro de cada ano
Satisfação dos empregadores	P4	outubro e julho de cada ano
Nº de parcerias estabelecidas por ano letivo	PE/DB	Anual- julho
Grau de satisfação com os serviços administrativos	P5	janeiro e julho de cada ano
Qualidade do atendimento	P5	janeiro e julho de cada ano
Taxa de execução orçamental do ciclo de formação	P5	Anual - outubro
Participação em eventos	P6	Anual- julho
Reporte estatístico das redes sociais	P6	Mensal
Dados estatísticos de acesso ao site	P6	Mensal
Nº de publicações nos canais institucionais	PE/DB	Mensal
Nº de artigos publicados na imprensa regional local por ano letivo	PE/DB	Mensal
Nº de stakeholders a quem endereçada a publicação trimestral	PE/DB	No final de cada período
Resultado da avaliação de desempenho	P7	Anual- julho
Grau de satisfação dos colaboradores e colaboradoras	P7	janeiro e julho de cada ano
Taxa de cumprimento do plano de formação	P7	No final de cada período
Taxa de Recursos Humanos que preenchem inquéritos de satisfação	PE/DB	janeiro e julho de cada ano
Taxa de participação de docentes e não docentes em ações de valorização profissional	PE/DB	setembro e maio de cada ano
Taxa de participação de não docentes em ações de valorização profissional	PE/DB	setembro e maio de cada ano
Taxa média no cumprimento da meta dos indicadores	P8	Anual - julho

Tabela 26- Periodicidade da monitorização dos indicadores dos Processos e do Projeto Educativo Documento Base

Legenda: P- Processo; PE/DB – Projeto Educativo/Documento Base

A estratégia de monitorização de processos e resultados no âmbito deste processo apoiou-se na criação de um **sistema de alerta precoce** para os indicadores 4, 5 e 6, tal como evidenciam os quadros abaixo:

Níveis de alerta para o indicador 4			
Nível de alerta	Descrição da situação	Mecanismos de alerta	Monitorizações
Nível 1	Não apresenta nenhum módulo em atraso	Mapas de assiduidade; Relatórios mensais de assiduidade; Atas; Reuniões intercalares; Reuniões de avaliação; Relatório de evolução mensal das Provas de Aptidão Profissional; Fichas de sinalização para a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens.	Aquando da realização das reuniões intercalares e de avaliação
Nível 2	Apresenta menos de três módulos em atraso		
Nível 3	Apresenta entre 3 e 10 módulos em atraso		
Nível 4	Tem mais de 10 módulos em atraso		

Tabela 21- Níveis de alerta precoce para o indicador 4

Níveis de alerta para os indicadores 5 e 6			
Nível de alerta	Descrição da situação	Mecanismos de alerta	Monitorizações
Nível 1	Taxa de satisfação dos empregadores por competência é superior ou igual a 70%	Questionário de satisfação dos empregadores e/ou Entidades acolhedoras da Formação em contexto de trabalho; Acompanhamento e visitas in loco da formação em contexto de trabalho.	Anual
Nível 2	Taxa de satisfação dos empregadores por competência é superior ou igual a 50% e inferior a 70%		
Nível 3	Taxa de satisfação dos empregadores por competência é inferior a 50%		

Tabela 22- Níveis de alerta precoce para os indicadores 5 e 6

3.9. Estratégia de monitorização e avaliação do Projeto Educativo/DB

A monitorização e avaliação do Projeto Educativo/DB far-se-á em dois momentos distintos: durante e após a implementação.

No primeiro caso, a avaliação será formativa com vista a possibilitar a introdução de medidas corretivas caso se verifique essa necessidade. Terá um caráter descritivo, qualitativo, sistemático e contínuo ao longo de todo o período de vigência do projeto.

Após a implementação do projeto a avaliação será sumativa, tendo como principal objetivo avaliar os resultados alcançados, as lições aprendidas e as recomendações para o ciclo seguinte.

Os critérios de avaliação a utilizar são os seguintes:

Relevância	avaliar em que medida os objetivos estabelecidos contribuem para resolver o problema ou aproveitar uma oportunidade identificada.
Coerência	avaliar em que medida os objetivos se articulam numa lógica meio/fim; verificar se os recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis são suficientes para fazer face aos objetivos; e aferir se o calendário proposto é suficiente para a consecução dos objetivos estabelecidos.
Eficácia	avaliar em que medida os resultados previstos no Projeto Educativo/DB foram atingidos, quais os desvios verificados e sua justificação.
Impacto	avaliar em que medida os objetivos do Projeto Educativo/DB foram alcançados.
Eficiência	avaliar a relação entre custos e resultados obtidos.

Tabela 23- Critérios de avaliação do PE

Compete à Direção da escola constituir um grupo de trabalho para levar a cabo a avaliação do Projeto Educativo/DB.

É designando um/a coordenador/a que, em colaboração com os demais elementos da equipa, definirá:

- o objeto da avaliação;
- as fases do processo;
- a calendarização do processo;
- os critérios, instrumentos e métodos de recolha de informação [questionários, análise documental, análise estatística, entrevista e focus-group].



O processo de avaliação do Projeto Educativo/DB obedecerá as seguintes fases:



Figura 7- Processo de avaliação do PE

3.10. Metodologia de análise de resultados e definição de melhorias a introduzir na gestão da EFP

A análise dos resultados será feita através da produção de relatórios, os quais servirão de base para a produção de planos de melhoria a implementar no ciclo seguinte.

Os inquéritos realizados pelos alunos e alunas e recursos humanos serão, igualmente, essenciais para a definição de estratégias conducentes à melhoria contínua de procedimentos.

A recolha dos dados é feita através de contactos telefónicos e via correio eletrónico pelo Observatório de Colocação no Mercado de trabalho, o qual contacta periodicamente com os antigos alunos e alunas.

Os dados são registados em documento próprio e é feito o tratamento estatístico.

A informação é disponibilizada à Direção da Escola Profissional de Cortegaça, à Direção Pedagógica e à Direção Administrativa e Financeira.

No âmbito das suas competências, as estruturas referidas analisam e avaliam a informação tendo por finalidade a formulação de propostas conducentes à melhoria dos resultados.

Na fase de Planeamento é feita uma análise comparativa de diferentes anos letivos e definidas as metas a atingir.



Na fase de avaliação é feita uma análise dos resultados do ano letivo corrente / cessante a fim de os correlacionar com as metas e os objetivos traçados.

Na fase de revisão são propostas estratégias para colmatar os desvios detetados.

O quadro abaixo ilustra que resultados são recolhidos e analisados em cada uma das fases do ciclo de qualidade.

Resultados	Planeamento	Implementação	Avaliação	Revisão
Taxa de conclusão em cursos de EFP	X	X	X	X
Taxa de colocação após conclusão de cursos EFP	X	X	X	X
Utilização das competências adquiridas no local de trabalho			X	X

Tabela 24- Resultados recolhidos em cada fase do ciclo EQAVET

3.11. Estratégias de comunicação e divulgação do Projeto Educativo/DB

O Projeto Educativo/DB será permanentemente acompanhado pelo Conselho Consultivo e pelo Conselho Pedagógico. Será divulgado na Escola através de reuniões com os professores e depois divulgado aos Encarregados de Educação por meio de reuniões com os mesmos. A comunicação aos alunos ocorrerá depois, através de reuniões turma-a-turma.

A publicitação interna é realizada através das seguintes vias, de acordo com o tipo de dados recolhidos e destinatários:

- Reuniões de Conselho Pedagógico;
- Reuniões de Conselho de Turma;
- Reuniões com Professores;
- Reuniões com colaboradores;
- Reuniões com alunos;
- Reuniões com Stakeholders Internos.

A publicitação externa é realizada através das seguintes vias, de acordo com o tipo de dados recolhidos e destinatários:

- Reuniões com Stakeholders externos;
- Reuniões com Encarregados de Educação;
- Via correio postal e/ou eletrónico;
- Website institucional.

3.12. Mecanismos de divulgação de informação relativa à melhoria contínua da oferta de EFP

No âmbito do processo de alinhamento são definidas as informações a divulgar junto das partes interessadas, a sua periodicidade e os meios.

Numa fase inicial é divulgado o processo de alinhamento para permitir um entendimento partilhado sobre o processo e o mapeamento da situação atual para possibilitar que as partes tracem objetivos e metas a atingir.

Recebidos os contributos para o Documento Base e Plano de Ação, divulgam-se estes dois documentos que funcionarão como documentos norteadores do processo de implementação conducente à obtenção do selo de qualidade.

Durante o ciclo divulgam-se os dados recolhidos em função dos indicadores selecionados e o Plano de Melhoria traçado com os contributos das partes interessadas.

Sempre que se implementem medidas de melhoria da Educação e Formação Profissional e seja feita a avaliação do seu impacto, estes resultados serão divulgados e objeto de reflexão conjunta.

Os resultados obtidos ao longo do ciclo da qualidade são publicitados de acordo com o quadro abaixo:

Tipo de Publicitação	Periodicidade			
	Planeamento	Implementação	Avaliação	Revisão
Interna	X	X	X	X
Externa	X	X	X	X

Tabela 25- Periodicidade de divulgação de resultados

A publicitação interna é realizada através das seguintes vias, de acordo com o tipo de dados recolhidos e destinatários:

- reuniões de Conselho Pedagógico;
- reuniões de Conselho de Turma;
- reuniões com docentes;



- reuniões com não docentes;
- reuniões com alunos e alunas;
- reuniões com Stakeholders Internos;
- afixação de resultados nos placares da escola.

A publicitação externa é realizada através das seguintes vias, de acordo com o tipo de dados recolhidos e destinatários:

- reuniões com Stakeholders externos;
- reuniões com Encarregados de Educação;
- preenchimento de inquéritos da DGEEC;
- atualização de dados em plataformas das entidades da tutela;
- via correio postal e/ou eletrónico;
- site institucional e redes sociais.

Conclusão

O presente documento resulta não só da análise do Projeto Educativo anterior, mas também das reflexões e análise de dados decorrente do alinhamento de um sistema de garantia de qualidade que tem por base o EQAVET. Apresentaram-se algumas das práticas instituídas na Escola ao serviço da promoção da qualidade e enquadraram-se outras que têm como objetivo imprimir um caráter contínuo e cíclico das atividades relativas à garantia da qualidade no contexto da Educação e Formação Profissional.

Este documento é um ponto de referência para o trabalho a desenvolver ao longo dos três anos da sua vigência, sendo que se constitui como uma base de trabalho que possibilita o posicionamento da entidade em relação ao presente e ao futuro. Será, por isso, objeto de atualizações e reformulações sempre que se justifique.

O Plano de Atividades que o acompanha será revisto sempre que se verifiquem desvios significativos às metas e objetivos traçados.

Este documento tem como finalidade última a melhoria contínua quer dos resultados, quer dos procedimentos e serviços prestados, numa lógica de implementação de uma cultura da qualidade.

