

DOCUMENTO BASE/ Projeto Educativo

Nome da entidade formadora

Escola profissional, Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira

Morada e contactos da entidade formadora

Quinta do Ribeiro

Rua

3620-463, Moimenta da Beira

Email: geral@epmoimenta.pt

Telefone: 254580500

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

José António Almeida, Diretor Pedagógico

Email: josealmeida@epmoimenta.pt

Olga Anciães, Diretora Geral

Email: olgaanciaes@epmoimenta.pt

Telefone: 254580500

Índice

I- Apresentação da Escola profissional, Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira

1. Natureza da EPTAMB	4
2. Contexto	6
3. Caracterização da EPTAMB	8
4. Estrutura Orgânica	13
5. Identificação da oferta formativa	Erro! Marcador não definido. 6
6. Parcerias e protocolos.....	20
7. Identificação dos Stakeholders	21
8. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento.....	22

II- Sistema de garantia da qualidade a criar

1. Responsabilidades.....	23
2. Metodologia de participação dos stakeholders.....	24
3. Definição dos objetivos e metas	30
4. Definição dos indicadores	32
5. Identificação dos descritores	33
6. Estratégia de implementação e de monitorização.....	35
7. Metodologia de recolha de dados e de feedback.....	38
8. Estratégia de monitorização dos processos e divulgação de resultados	39

Introdução

Este documento tem como objetivo apresentar a visão estratégica da Escola Profissional Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira (EPTAMB) e evidenciar o compromisso no alinhamento do Sistema de Gestão da Qualidade com os descritores do quadro EQAVET em vigor.

A gestão da qualidade implica a aplicação à atividade formativa da escola do cumprimento dos requisitos legais e outros normativos aplicáveis nomeadamente, o disposto nos decretos-Lei 54 e 55/2018 e a portaria 235-A/ 2018.

O conteúdo deste documento está também vertido no Projeto Educativo da Escola.

O Projeto Educativo da Escola Profissional Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira (EPTAMB) é um documento orientador que pretende integrar o esforço individual numa dimensão coletiva destinada a proporcionar aos alunos as melhores oportunidades de aprendizagem. Nesta perspetiva, pretende-se desenvolver uma organização com objetivos claros, onde se promovam os currícula orientados por princípios, atitudes, valores, finalidades e estratégias, que confirmam à Escola um clima e uma cultura próprios e adequados ao processo educativo dos seus alunos. Em termos concretos, o Projeto Educativo não é mais do que um documento orientador da comunidade educativa, muito particularmente dos pais ou encarregados de educação, alunos e professores, agregador das políticas da escola relativamente aos grandes temas curriculares: socioculturais, científicos, tecnológicos, ambientais e de cidadania.

Trata-se de um instrumento flexível e dinâmico que deve dar resposta às necessidades, problemas e expectativas da comunidade educativa, e enriquecer-se com as sugestões que sejam propostas. Considerando a melhoria dos resultados do anterior PEE, optámos por continuar a centrar a nossa atenção em cinco grandes áreas específicas de intervenção, a saber: “As Aprendizagens”, “Atitudes e Valores”, “Trabalho Colaborativo dos Docentes”, “Parcerias Empresariais e Institucionais” e “Encarregados de Educação”.

Nota: O projeto educativo foi elaborado com base na legislação em vigor, sendo aprovado pelos órgãos competentes da Escola Profissional, tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira, acompanhado dos pareceres do Conselho Pedagógico e do Conselho Consultivo, para um horizonte temporal de 3 anos (2020 a 2023) e aberto à sua reformulação e revisão, sempre que necessário. Será divulgado por todos os agentes da comunidade escolar.

I- Apresentação da Escola Profissional, Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira, EPTAMB

1. Natureza da EPTAMB

A Escola Profissional Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira, homologada pelo Ministério de Educação, através da Autorização de Funcionamento n.º 42, de 31/08/1999, concedida pela Direção Regional de Educação do Norte, é titulada pela EFORE-BEIRAS – Empresa de Ensino e Formação das Beiras, Lda, sociedade por quotas, detida pela Fundação Rodrigues da Silveira e pela Câmara Municipal de Moimenta da Beira.

Com base no sustentado conhecimento da realidade do ensino profissional, decidiram as entidades anteriormente referidas criar uma sociedade, a EFORE-BEIRAS – Empresa de Ensino e Formação das Beiras, Lda, que pudesse contribuir, através da adoção de novos modelos de gestão, administrativa, financeira e pedagógica, para a construção de pequenas realidades/exemplos, diferenciados e de sucesso, potenciadores de influenciar e transformar a situação existente. Particularmente no que se refere ao relacionamento da escola com o tecido empresarial e na motivação dos alunos para o mundo do trabalho.

A EPTAMB constitui uma aposta renovada de formação profissional no concelho onde está inserida. Este espaço comunitário, define e contribui para o modelo de formação da escola – um subsistema modular alternativo ao sistema regular de ensino, que oferece uma multiplicidade de opções conducentes à fixação da população jovem.

Do ponto de vista legal a Escola Profissional Tecnológica e Agrária de Moimenta da Beira é uma instituição de ensino privado, regulada pela legislação aplicável.

A EPTAMB foi criada especificamente tendo em vista as ofertas formativas de acordo com as necessidades identificadas, mas que tem vindo a ajustar conforme as orientações traçadas no âmbito da rede escolar e nas solicitações do meio envolvente. Desta forma, a Escola procura responder às necessidades de formação do concelho e da sua área de influência, de modo a cativar os jovens a permanecerem na região.

É uma instituição dinâmica que surgiu com o intuito de responder às necessidades de formação dos jovens que pretendiam seguir uma via profissionalizante. A todos eles se procura fomentar e incentivar o desenvolvimento de capacidades e competências adequadas ao mundo atual.

Na sua génese está o entendimento de que para além de dotar os nossos alunos de meios para realizarem a sua vida profissional, a educação e a formação contribuem também para que tenham uma vida melhor e desempenhem uma cidadania ativa, através de uma formação sólida que contemple a aquisição e o domínio de conhecimentos, competências e atitudes para que venham a atingir o sucesso como técnicos e como cidadãos.

A EPTAMB tem ganho notoriedade através do dinamismo e proatividade que proporciona junto da comunidade. O reconhecimento, que ultrapassa largamente as fronteiras do concelho tem ajudado ao desenvolvimento da Escola e do próprio concelho com a entrada de jovens de localidades limítrofes a Moimenta da Beira

Está localizada na Quinta do Ribeiro, freguesia de Rua, a cerca de 7km da sede do concelho. Está inserida numa quinta com cerca de 50ha, com raízes históricas e que proporciona o ambiente calmo ideal para a formação com jardins, espaços desportivos e de lazer.

2. Contexto

O concelho de Moimenta da Beira, onde a EPTAMB se insere, apresenta 9 981 habitantes, que, de acordo com o quadro abaixo, se distribui 13,1% na faixa até aos 15 anos, 63,2% na faixa dos 15 – 64 anos e 23,7% nos mais de 64 anos.

A população alvo da EPTAMB, potencial no concelho de Moimenta da Beira, com intervalo de idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos, representa apenas cerca de 15% da população.

No entanto, a área de influência da EPTAMB, desde há muito que ultrapassa as fronteiras do concelho onde se localiza, estendendo-se, pelo menos, aos concelhos de Armamar, Tarouca, Lamego, Tabuaço, Sernancelhe, Penedono, São João da Pesqueira, Mêda, Aguiar da Beira, Sátão e Vila Nova Paiva, numa população próxima dos 100 000 habitantes.

Acrescem ainda alguns alunos oriundos dos PALOP, cuja percentagem tem vindo a decrescer significativamente.

	2001			2011			2014		
	Moimenta da Beira	Douro (NUT'S III)	Portugal	Moimenta da Beira	Douro (NUT'S III)	Portugal	Moimenta da Beira	Douro (NUT'S III)	Portugal
População residente	11 031	220 135	10 362 722	10 201	204 848	10 557 560	9 981	198 305	10 401 062
População < 15 anos (%)	17,4	15,8	16,2	14,4	13,3	15,0	13,1	12,4	14,5
População 15 - 64 anos (%)	62,4	64,1	67,3	62,6	64,0	66,1	63,2	64,4	65,5
População > 64 anos (%)	20,2	20,1	16,5	23,0	22,6	18,9	23,7	23,3	20,1
Nascimentos	109	2 076	112 774	76	1 442	96 856	52	1 110	82 367
Óbitos	148	2 765	105 092	107	2 415	102 848	115	2 395	104 843
Saldo natural	- 39	- 689	7 682	- 31	- 973	- 5 992	- 63	- 1 285	- 22 476
Índice de envelhecimento	116,2	127,6	101,6	159,2	169,7	125,8	181,9	188,3	138,6
População residente ≥ 15 anossem escolaridade (%)	29,5	26,3	18,0	16,1	15,6	10,4	-	-	-
População residente ≥ 15 anoscom ensino secundário (%)	7,8	8,8	13,3	12,4	12,8	15,7	-	-	-
População residente ≥ 15 anoscom ensino superior (%)	3,8	5,1	7,6	8,2	10,3	13,8	-	-	-

Quadro 1 – Evolução da população residente no concelho de Moimenta da Beira. Fonte: PORDATA.

Analisando a evolução do nº de nascimentos, 109 em 2001, 76 em 2011 e 52 em 2014, no concelho de Moimenta da Beira, verifica-se que ocorreu uma diminuição muito acentuada e preocupante da taxa de natalidade, nos anos de referência, em linha com o que ocorreu a nível da NUT III – Douro, mas muito abaixo do que ocorreu no país.

O concelho de Moimenta da Beira e os concelhos da sua área de influência apresentam um índice de envelhecimento muito elevado, mais de 180%, bem acima da média nacional, 138%.

Com a tendência de decréscimo da taxa de natalidade e com uma população cada vez mais envelhecida, será necessário que a EPTAMB continue a alargar o seu raio de intervenção e melhore a eficácia dos processos de captação de alunos nos concelhos limítrofes, competindo com outras Escolas e outras ofertas educativas.

Se analisarmos também os dados relativos aos alunos com idades inferiores a 15 anos, no concelho de Moimenta da Beira, verifica-se um decréscimo percentual significativo, passando de 17,4% em 2001, para 13,1% em 2014, verificando-se uma evolução semelhante no ensino secundário.

A taxa de abandono escolar no ano de 2011, no concelho de Moimenta da Beira, ainda é elevada, resultando que a população residente com 15 ou mais anos, sem nível de escolaridade, é de 16,1 %, um valor ligeiramente superior ao verificado a nível da NUT III - Douro (15,6 %), mas bastante acima da média nacional (10,4%).

Com a análise dos dados anteriores, constata-se que a população residente bem como a população escolar têm vindo a diminuir a um ritmo significativo em toda a região. Associando a estes fatores o valor do abandono escolar, a situação torna-se preocupante. Porém, poderá a Escola encontrar aqui uma oportunidade de se afirmar como um importante agente de combate a esse flagelo social.

3. Caracterização da EPTAMB

3.1. Missão

A EPTAMB tem como missão formar jovens qualificados preparados para integrar o mercado de trabalho de forma ativa e responsável, dando resposta às necessidades de formação dos jovens em atividades económicas em expansão na região de Moimenta da Beira e concelhos limítrofes.

3.2. Visão

A EPTAMB assume a visão de ser uma escola de referência nas suas áreas de formação, de qualidade reconhecida pelas famílias, empresas e instituições de ensino no domínio da formação inicial. Uma escola exigente, aberta, de cidadania esclarecida e que valorize o saber e o conhecimento, procurando sempre valores e princípios que tenham como objetivo principal a formação integral do jovem nos seus interesses e aspirações profissionais e como cidadão ativo, responsável, interveniente e solidário.

3.3. Princípios e valores

A EPTAMB considera como realidade subjacente à ação educativa, os valores no que eles têm de permanente e transitório, bem como, a inserção desses valores na comunidade de que fazem parte. A cidadania, o interculturalismo, a liberdade, a responsabilidade, o respeito, a igualdade e a solidariedade, assumem lugar de destaque no universo deste projeto.

Para unir toda a comunidade educativa nesta missão a escola estabelece um conjunto de princípios e valores que enquadram, a sua ação educativa:

- **Educação Funcional:** Perspetiva a ação educativa não em função de si mesma, mas sim em função da vida dos alunos, como forma de estimular e orientar o seu desenvolvimento pessoal, no sentido de adequar a sua capacidade de resposta às exigências da sociedade a que pertencem. Promove-se uma cultura de cooperação, participação e de responsabilização de todos, onde os esforços e contributos de todos são fundamentais para a construção de percursos individuais que conduzem à efetiva realização pessoal, social e profissional.
- **Educação para a Cidadania:** Proporciona-se o desenvolvimento da análise crítica e consciência cívica. Desenvolve-se um espírito participativo do aluno nas questões

coletivas, sensibilizando-o para a importância do seu papel enquanto cidadão numa sociedade democrática. Situa-se a ação educativa ao nível da experiência pessoal dos alunos valorizando as raízes culturais da comunidade. As atividades propostas pretendem ainda contribuir para a valorização do património natural e cultural, articulando conhecimentos históricos, culturais e científicos, cultivando o gosto pela recolha de tradições, gastronomia e manifestações socioculturais.

Neste campo valorizam-se não só os projetos decorrentes do plano anual de atividades interno mas também projetos internacionais enquadrados no programa ERASMUS +.

- Educação Digital: Pretende-se a utilização dos recursos existentes ao nível das novas tecnologias de informação em função de uma prática educativa mais atrativa e comunitária, baseada na investigação e na partilha de experiências. Deseja-se, ainda, inovar ao nível do processo de ensino-aprendizagem, utilizando plataformas educativas em contexto de aula e/ou e-learning, digitalizando e disponibilizando conteúdos em plataformas educativas, resultantes da mobilização dos docentes na criação de ambientes educativos inovadores e interativos. As atividades previstas passam pela atualização da página da escola, formação para o uso do software Office 365, de quadros interativos e outros. Acresce que a pertença ao universo das Escolas Microsoft constitui responsabilidade acrescida na assunção de uma atitude disruptiva face às práticas da escola. Valorizar e incluir no processo educativo o know-how tecnológico dos nossos alunos, será o mais importante dos desafios a assumir coletivamente.
- Educação para a Sexualidade, Saúde e Bem-estar: Tendo em conta que a ação educativa deve prever a formação integral dos alunos, é proposto às escolas o desenvolvimento de projetos de educação afetivo-sexual transversal a todos os ciclos de ensino. A Educação para a sexualidade e para os afetos é entendida como uma área essencial do processo educativo, não devendo, por isso, ser reduzida às componentes biológica e de prevenção de comportamentos de risco, mas antes promotora do desenvolvimento equilibrado da personalidade no que respeita às suas componentes psíquica, emocional e comportamental. Atendendo ao enquadramento estatístico dos dados relativos à violência, nomeadamente, a violência no namoro, urge enquadrar de forma continuada e sistemática nos PAA, realizações diversas, que promovam a reflexão e a aprendizagem do respeito pelo outro/outra.
- Educação ambiental / Desenvolvimento Sustentável: A Educação Ambiental é assumida numa perspetiva mais abrangente, não se restringindo à proteção e uso sustentável de

recursos naturais, mas incorporando fortemente a proposta de construção de sociedades sustentáveis. A automatização de pequenos/grandes comportamentos individuais como a separação de resíduos ou a eficiência energética, constituirão o ponto de partida para um debate mais global sobre alterações climáticas e defesa do planeta.

- Educação Profissional / Empreendedorismo: A educação profissional assenta na formação de competências, habilidades, conhecimento e atitudes necessárias para o ingresso no mercado de trabalho.
- Educação Inclusiva: A educação inclusiva demonstra uma evolução da cultura ocidental, defendendo que nenhum jovem deve ser separado dos outros por uma diferença ou necessidade especial. A inserção dos alunos com dificuldades profundas e persistentes, constitui um desafio de promoção de estratégias e recursos educativos especializados, no sentido de proporcionar a todos os jovens, independentemente das suas dificuldades, uma educação de qualidade, pautada pelos princípios da flexibilização e da diferenciação pedagógica. A valorização do direito à diferença, bem como o respeito pela multiculturalidade e diversidade de saberes, privilegiando o trabalho educativo assente na diferenciação pedagógica considerando as características individuais de cada aluno, culturas, projetos pessoais e ritmos de aprendizagem.

3.4. Política da Qualidade

A EPTAMB definiu a sua política da qualidade, de acordo com os seguintes princípios:

- Ser uma Escola de Excelência em Humanização, Ensino e Cultura que integre a comunidade global contribuindo na formação de lideranças capazes de cooperar na formação de uma sociedade futura;
- Proporcionar os mecanismos de aproximação entre a escola e o mundo do trabalho, nomeadamente a planificação, realização e avaliação de formação em Contexto de Trabalho;
- Proporcionar o desenvolvimento individual dos seus colaboradores criando condições para a dinâmica e enriquecimento da organização;
- Prestar serviços educativos à comunidade na base de uma troca e enriquecimento mútuos;

- Contribuir para a realização pessoal dos jovens e adultos, proporcionando a preparação para a vida ativa;
- Proporcionar a formação integral e integrada dos jovens e adultos, qualificando-os para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos;
- Analisar necessidades de formação locais e regionais e proporcionar as respostas formativas adequadas;
- Contribuir para o desenvolvimento social, económico, Ambiental e cultural da comunidade;
- Cumprir todos os requisitos legais aplicáveis;
- Assegurar o comprometimento das Partes Interessadas na implementação do quadro EQAVET;
- Proteger o meio ambiente dirigindo os seus esforços para a procura de uma maior Sustentabilidade ambiental.

3.5. Objetivos da EPTAMB

Os objetivos estão de acordo com as recomendações e orientações legalmente regulamentadas, nomeadamente:

- Proporcionar aos alunos uma formação geral, científica, tecnológica e prática, visando a sua inserção socioprofissional e permitindo o prosseguimento de estudos;
- Preparar os alunos para o exercício profissional qualificado, nas áreas de educação e formação que constituem a sua oferta formativa;
- Proporcionar aos alunos contactos com o mundo do trabalho e experiências profissionais de carácter sistemático;
- Promover o trabalho em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais, da respetiva região e ou setor de intervenção, tendo em vista a adequação da oferta formativa às suas necessidades específicas e a otimização dos recursos disponíveis;
- Contribuir para o desenvolvimento económico e social do país, em particular da região onde se localizam e dos setores de atividade, através de uma formação de qualidade dos recursos humanos
- Elevar as taxas de conclusão e de sucesso na avaliação modular;

- Baixar as taxas de abandono escolar;
- Elevar as taxas de empregabilidade;
- Promover a satisfação das partes interessadas.

4. Estrutura orgânica da instituição

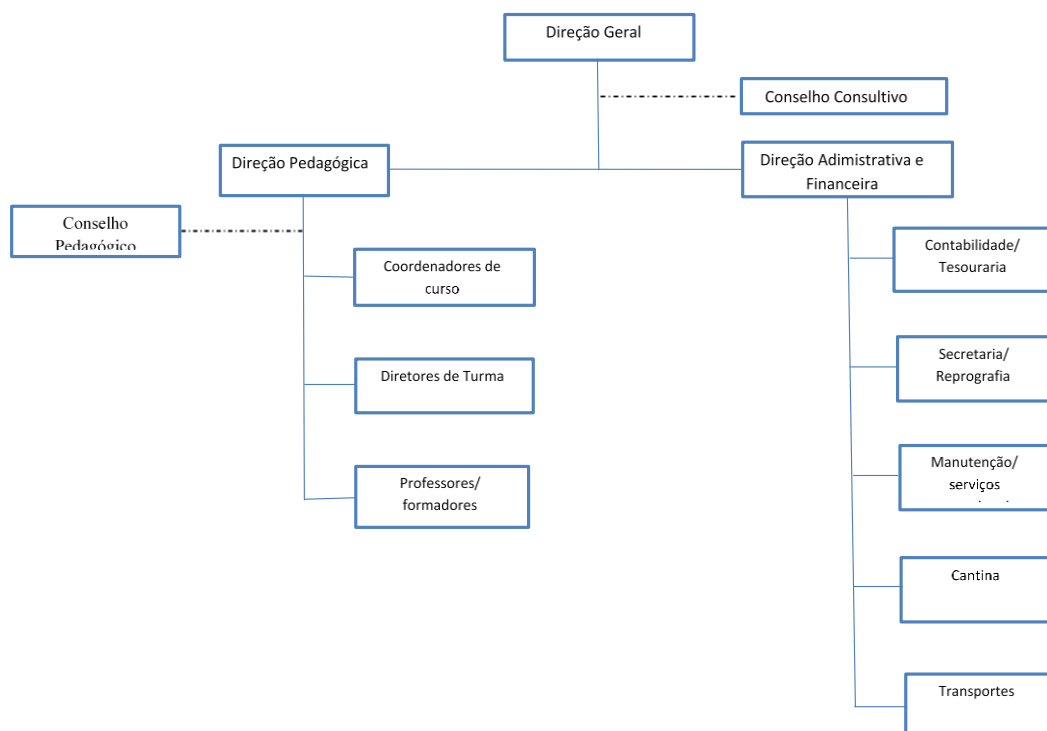
A EPTAMB é constituída por vários órgãos, cujas atribuições e competências são definidas pela legislação que regulamenta o ensino profissional, pelos estatutos e pelo Regulamento interno da Escola.

A estrutura assenta nos seguintes órgãos:

- Direção Geral;
- Direção Administrativa e Financeira;
- Direção Pedagógica;
- Conselho Consultivo;
- Conselho Pedagógico;

Além destes órgãos, asseguram o funcionamento da escola as estruturas de coordenação pedagógica, nomeadamente, os conselhos de curso e os conselhos de turma.

4.1. Organograma



4.2. Docentes

Os professores/ formadores são o eixo central da atividade da escola. Estão organizados em áreas disciplinares e manifestam competências diferenciadas. Todos os docentes cumprem a legislação em vigor no que respeita às habilitações literárias de que são detentores.

Assim, fazem parte do corpo docente da escola:

- 7 Professores do quadro
- 21 Professores/ formadores em prestação de serviços.

Os professores/ formadores externos lecionam, maioritariamente, áreas técnicas, com ligação ao mercado de trabalho.

A seleção dos professores/ formadores tem em conta os seguintes aspetos:

- Cumprimento dos Artº 30º e 31º do Decreto-Lei 92/2014
- Adequação dos perfis dos candidatos às exigências previamente definidas;
- Disponibilidade compatível com as necessidades do Projeto Educativo da Escola;
- Facilidade de adaptação à mudança e espírito inovador e empreendedor.

É preocupação da EPTAMB promover Ações de Formação de Professores/Formadores, reforçando a coesão do corpo docente e dotando-o, cada vez mais, das melhores práticas e conhecimentos pedagógicos.

A Avaliação da Equipa Formativa é feita de forma sistemática, ao longo do ano letivo. A avaliação do desempenho docente tem como base os seguintes elementos: a avaliação depreendida dos inquéritos aos alunos/as, a autoavaliação recolhida do Relatório Crítico de Desempenho Docente e a avaliação final dada pela Direção, de acordo com o modelo de avaliação de desempenho em vigor.

4.3. Corpo não docente

O corpo não docente, indispensável ao bom funcionamento da EPTAMB, encontra-se distribuído

por várias categorias e áreas de atividade: serviços administrativos, serviços de contabilidade, técnicos, assistentes operacionais, motoristas e cozinheiras, em quantidade e nível de desempenho adequados às necessidades da escola.

A EPTAMB promove Ações de Formação adequadas ao perfil e função de cada funcionário dotando-o, cada vez mais, das melhores práticas e competências.

5. Identificação da oferta formativa de nível

A EPTAMB tem como atividade principal o ensino e formação profissional. Os cursos ministrados nesta escola permitem obter um certificado de qualificação profissional de nível IV e um diploma de fim de estudos secundários (12º ano). Possibilitam igualmente a prossecução de estudos de nível superior.

Os cursos são organizados por módulos assegurando a cobertura de todas as áreas disciplinares, procurando ministrar uma formação global e não apenas técnica.

O plano curricular de cada curso é definido por portaria.

Os Cursos Profissionais constituem uma modalidade de educação inserida no ensino secundário que se caracteriza por uma forte ligação ao mundo profissional. Tendo em conta o perfil pessoal de cada aluno, a aprendizagem valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o sector empresarial local.

Os cursos estão organizados em três componentes: sociocultural, científica e técnica.

As disciplinas estão agrupadas nas três componentes e organizadas segundo uma estrutura modular e unidades de formação. A modularização determina métodos específicos de ensino-aprendizagem, assim como modalidades específicas de avaliação. A progressão ocorre, deste modo, de acordo com os ritmos diferenciados de aprendizagem dos alunos.

Os cursos profissionais ministrados nesta Escola valorizam o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão em articulação com o tecido empresarial local/regional.

A EPTAMB possui Autorização Prévia de Funcionamento para os seguintes cursos:

Técnico de Gestão;

Técnico de Design;

Técnico de Serviços Jurídicos;

Técnico de Cozinha/Pastelaria;

Técnico de Restaurante/Bar;

Técnico de Desenho Digital 3D;

Técnico de Informática de Gestão;

Técnico de Apoio à Infância;

Técnico de Apoio à Gestão Desportiva;

Técnico de Produção Agropecuária;

Técnico de Desporto

O quadro a seguir identifica a oferta formativa de nível 4 para jovens no ano letivo 2019/2020 e nos dois anos letivos anteriores, referindo o tipo de curso, designação do curso, ano do curso, número de turmas e número de alunos por turma.

	Tipologia	Designação	Ano	Nº de turmas	Nº de alunos
Ano letivo 2017/2018	Curso profissional	Técnico de Cozinha/ Pastelaria	1º	0.5	18
		Técnico de Restaurante/ Bar	1º	0.5	4
		Técnico de Desporto	1º	1	21
		Técnico de Cozinha/ Pastelaria	2º	0.5	7
		Técnico de Restaurante/ Bar	2º	0.5	11
		Técnico de Gestão	2º	0.5	8
		Técnico de Produção Agropecuária	2º	0.5	8
		Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	3º	1	14
		Técnico de Cozinha/ Pastelaria	3º	0.5	6
		Técnico de Restaurante/ Bar	3º	0.5	9

	Tipologia	Designação	Ano	Nº de turmas	Nº de alunos
Ano letivo 2018/2019	Curso Profissional	Técnico de Cozinha/ Pastelaria	1º	0.5	13
		Técnico de Restaurante/ Bar	1º	0.5	12
		Técnico de Desporto	1º	1	20
		Técnico de Cozinha/ Pastelaria	2º	0.5	17
		Técnico de Restaurante/ Bar	2º	0.5	2
		Técnico de Desporto	2º	1	11
		Técnico de Restaurante/ Bar	3º	0.5	9
		Técnico de Cozinha/ Pastelaria	3º	0.5	6
		Técnico de Gestão	3º	0.5	6
		Técnico de Produção Agropecuária	3º	0.5	3

	Tipologia	Designação	Ano	Nº de turmas	Nº de alunos
Ano letivo 2019/2020	Curso profissional	Técnico de Cozinha/ Pastelaria	1º	0.5	11
		Técnico de Restaurante/ Bar	1º	0.5	11
		Técnico de Gestão	1º	0.5	10
		Técnico de Produção Agropecuária	1º	0.5	11
		Técnico de Cozinha/ Pastelaria	2º	0.5	9
		Técnico de Restaurante/ Bar	2º	0.5	9
		Técnico de Desporto	2º	1	18
		Técnico de Cozinha/ Pastelaria	3º	0.5	17
		Técnico de Restaurante/ Bar	3º	0.5	2
		Técnico de Desporto	3º	1	9

A EPTAMB enquadra-se numa vasta região com vocação turística e agrária, pelo que revela claramente a sua especialização em áreas bem específicas: hotelaria e restauração, gestão, turismo, eventos, lazer e produção agropecuária.

Estas atividades passam inevitavelmente pela melhoria dos serviços prestados aos visitantes, seja na hotelaria, na restauração, na animação cultural, de lazer ou desportiva ou em projetos mais ambiciosos e estruturantes, capazes de diversificar a oferta atualmente disponível e alavancar outros investimentos a montante e jusante da atividade turística e de projetar/promover, interna e externamente a imagem do destino turístico – Norte de Portugal, mas também na melhoria das estruturas produtivas, de comercialização, transformação e investigação de produtos de excelência da região.

A preparação dos recursos humanos para estes desafios deve ser considerada como outra meta estratégica de largo espectro. Assim sendo, e uma vez que o concelho está a fazer uma aposta relevante nos domínios do turismo, da animação, dos eventos e lazer, da produção agrária, torna-se por demais necessário e evidente que Moimenta da Beira não pode ficar à margem deste processo e acompanhar a dinâmica numa oferta de recursos humanos qualificados e profissionais capazes de saber responder e corresponder às exigências do turista ou do visitante que procura a região, mas também dos empresários que aqui apostam em modernas e competitivas estruturas produtivas.

A importância da aposta na qualificação dos recursos humanos justifica-se, pois, pela necessidade de responder às transformações constantes e céleres no processo produtivo, onde a importância das novas tecnologias e do marketing são cada vez mais evidentes no processo de comercialização e internacionalização das atividades turística e agrária. Simultaneamente, a necessidade de qualificar a atividade turística e de atrair novos segmentos de mercado constituem razões acrescidas para a relevância deste domínio estratégico de intervenção que, de algum modo, apresenta um carácter transversal relativamente aos outros. A consubstanciação deste domínio de intervenção passa pela concretização de um conjunto de ações, donde se destacam as relacionadas com o reforço e consolidação do sistema de formação profissional.

6. Parcerias e protocolos

O projeto educativo da EPTAMB está articulado com a comunidade envolvente e com o desenvolvimento estratégico europeu, nacional e regional orientando-o para comunidades aprendentes e integrando-o na grande comunidade Europeia à qual pertencemos. Consideramos prioritário passar este testemunho aos mais jovens, consciencializando-os enquanto atores de um espaço constituído por países e culturas diferentes, com interesses comuns e com oportunidades para todos os cidadãos.

O estabelecimento de relações laborais e sociais é inerente à sua existência e ao seu funcionamento. Isto é verdadeiro para qualquer organização, seja qual for o ramo de atividade, e torna-se um lema e uma boa conduta para as organizações educativas, dada a sua vocação comunitária e a estreita relação que estabelecem com as comunidades que servem. A Escola, em si mesma, é geradora de conhecimento e intervém na comunidade, mas para cumprir a sua missão precisa de estabelecer laços e relações de colaboração / parceria com as instituições que a complementam.

A escola desenvolve o seu projeto de formação, em parceria com instituições locais, regionais, nacionais e internacionais com as seguintes finalidades:

- Servir de intercâmbio de experiências;
- Serem fontes de conhecimento / saber, bem como, de formação em contexto de trabalho onde os alunos desenvolvem os conhecimentos adquiridos na Escola;
- Alargar competências linguísticas e comunicacionais;
- Trocar saberes com jovens de outras nacionalidades;
- Contactar com realidades culturais, sociais e laborais distintas daquelas em que estão inseridos;
- Qualificar aprendizagens;
- Abrir a escola ao exterior;
- Educar para a cidadania;
- Desenvolver projetos conjuntos.

7. Identificação dos Stakeholders

O stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho.

Para a implementação do processo de alinhamento com o EQAVET, é fundamental identificar os stakeholders relevantes no quadro da missão e contexto de intervenção da escola.

A EPTAMB tem estratégias de envolvimento dos stakeholders internos e externos nas várias fases do processo mantendo um diálogo continuado que visa a melhoria contínua.

No quadro a seguir apresentam-se os stakeholders identificados e priorizados para o processo de alinhamento com o quadro EQAVET, em função do seu tipo e nível de intervenção no funcionamento.

Stakeholders	Tipo	Nível de intervenção
Direção	Interno	Alto
Corpo docente	Interno	Alto
Corpo não docente	Interno	Alto
Alunos	Interno	Alto
Pais/ Encarregados de educação	Externo	Médio
Empresas e organizações	Externo	Médio
Parceiros institucionais (locais, regionais, nacionais e e internacionais)	Externo	Alto

8. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET (análise dos resultados do ciclo formativo 2015/2018)

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

Na definição do presente plano estratégico de intervenção tivemos em atenção os principais constrangimentos sentidos nos anos letivos anteriores através da observação direta e confirmados pelas ferramentas de autoavaliação interna, rumo à certificação alinhado com o quadro EQAVET.

Contando com a participação dos stakeholders procedeu-se ao diagnóstico da situação da instituição face à garantia da qualidade, pelo confronto com os referentes do processo de alinhamento definidos e com os indicadores seleccionados. Este confronto permitiu-nos identificar carências e ajustar práticas, assim como identificar os indicadores a utilizar e as tarefas a implementar para melhorar os resultados.

A metodologia utilizada para realizar o diagnóstico assentou na análise do histórico dos alunos dos triénios 2014/2017; 2015/2018 e 2016/2019.

- Foram analisadas as listagens das turmas dos diversos cursos por ciclo formativo para analisar o percurso formativo de todos os alunos inscritos inicialmente ou que integraram as turmas após o início do ciclo (identificação dos alunos que concluíram, desistiram/ abandonaram e que não obtiveram aprovação);
- Contacto telefónico com os alunos diplomados para identificar a sua situação laboral, se estavam a trabalhar na sua área de formação ou não, ou se estavam a estudar em formação pós-secundário/ ensino superior;
- Contacto telefónico com as entidades empregadoras dos diplomados a trabalhar por conta de outrem com o objetivo de averiguar o seu grau de satisfação relativamente às competências dos diplomados.

II- Sistema de garantia da qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento

1. Responsabilidades no âmbito da garantia da qualidade

A equipa responsável pelo processo de alinhamento é constituída pelos seguintes elementos:

Olga Anciães - Diretora Geral

José António Almeida - Diretor Pedagógico

Teresa Alves - Representante do corpo docente

Sérgio Fernandes - Representante do corpo não docente

Henrique Lemos - Administrativo

Competências da Equipa EQAVET:

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

2. Metodologias de participação dos stakeholders na instituição

Para além da equipa responsável pelo processo, o envolvimento de todos os stakeholders e a sua corresponsabilização no processo de melhoria contínua do desempenho da escola é uma condição fundamental.

Neste processo, pretendemos um aumento da participação e uma melhoria qualitativa do envolvimento de todos para a consecução das metas estipuladas no Projeto Educativo e a melhoria da qualidade da formação.

Os stakeholders internos, desde a Direção Geral, Pedagógica e Administrativa e Financeira, aos coordenadores de curso, diretores de turma, professores / formadores, equipa técnica e serviços de apoio, assumem um papel de destaque. São os principais responsáveis pelos resultados obtidos, pelo que seu envolvimento nas decisões a tomar deve ser reforçado em todas as fases do processo. Desde o planeamento e a conceção de documentos estratégicos, à definição de metas e à análise e reflexão dos resultados alcançados todos serão envolvidos de maneira a que cada um possa alinhar as suas práticas aos objetivos da instituição.

Para alcançar este envolvimento será importante, além das estratégias de participação definidas, a formação dos intervenientes nas áreas em que seja necessário implementar mudanças no funcionamento.

Os alunos são a parte interessada de mais alta importância para a escola neste processo. Sem alunos não há escola, pelo que a auscultação do que querem e necessitam é o primeiro passo a ser realizado. Será desta forma que se poderá combater alguma apatia dos alunos acerca daquilo que lhes diz respeito e à vida da escola. O envolvimento dos alunos nas várias fases do processo deverá ser consistente nos documentos estruturantes e ser feito com regularidade.

A participação dos encarregados de educação na vida da escola é outra vertente que se quer destacar. O acompanhamento do percurso educativo pelos encarregados de educação será um dos melhores percursos do processo escolar dos alunos. No entanto, por norma os encarregados de educação são pouco participativos e pouco interessados. Assim, será um dos objetivos deste processo o aumento da participação dos encarregados de educação nas atividades da escola.

Como stakeholders externos estão ainda as organizações, empresas e outras instituições. Todos são partes interessadas externas no bom funcionamento da escola e do processo porque a consecução dos objetivos da escola terá reflexo nos objetivos destas instituições e a melhoria de qualidade de uns interfere no desempenho e qualidade dos outros.

Os stakeholders externos “Parceiros institucionais” são as entidades locais e nacionais que estipulam as normas de financiamento, acompanhamento e apoio, como o Ministério da Educação, A ANQEP, a rede local de educação, a CIM Douro, Câmara Municipal de Moimenta da Beira e a ANESPO.

Enquanto escola Profissional que forma profissional para o mercado de trabalho, temos que envolver também as empresas e os empregadores. A opinião destes é muito importante já que representa a visão da formação por quem dela vai usufruir em termos profissionais através das competências e conhecimentos que os diplomados levem consigo. São também quem pode ajudar a implementar melhorias no processo formativo recebendo e avaliando a Formação em contexto de trabalho. Será necessário implementar mecanismos que permitam a recolha contínua das opiniões e sugestões de melhoria destes stakeholders, para além das atividades de envolvimento e aproximação das empresas e organizações a escola, nomeadamente, participação em eventos, seminários, partilha de experiências no espaço sala e empresa, receção de FCT, entre outras.

No quadro a seguir apresentam-se os stakeholders identificados e priorizados para o processo de alinhamento com o quadro EQAVET, em função do seu tipo, responsabilidades, momento de envolvimento (PDCA) e evidências do envolvimento.

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Momento de envolvimento (PDCA)	Evidências do envolvimento
Direção	Interno	Planear e implementar as linhas estratégicas do funcionamento da EPTAMB	Planeamento	Atas de reuniões
		Colaborar na implementação do	Implementação	

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Momento de envolvimento (PDCA)	Evidências do envolvimento
		processo de garantia da qualidade EQAVET	Avaliação	
		Colaboração na definição do plano de ação para a melhoria contínua de resultados	Revisão	
Alunos	Interno	Adotar a filosofia do ensino/aprendizagem	Planeamento	Questionário de diagnóstico de necessidades de formação
		Obter sucesso escolar	Implementação	Classificações/registos de assiduidade/sumários/relatórios/planos de recuperação/projetos e atividades
		Contactar e inserir-se no mercado de trabalho	Avaliação	Autoavaliação, heteroavaliação
		Corresponsabilizar-se na definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas	Revisão	Questionários de avaliação
				Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante dos Alunos - Orgão Consultivo)
Corpo Docente	Interno	Implementar e desenvolver o ensino/aprendizagem de qualidade	Planeamento	Questionário de diagnóstico de necessidades de formação
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET	Implementação	Classificações/registos de assiduidade/sumários/relatórios/planos de recuperação/projetos e atividades
		Colaborar na definição de estratégias para ultrapassar possíveis	Avaliação	Questionários de avaliação

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Momento de envolvimento (PDCA)	Evidências do envolvimento
		<p>constrangimentos e colmatar lacunas</p> <p>Capacitar os alunos com ferramentas</p> <p>Promover nos alunos o desenvolvimento individual, social e profissional para que lhes permita a integração no mercado de trabalho</p>		<p>Divulgação dos resultados da avaliação</p>
			Revisão	<p>Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante Órgão Consultivo)</p>
Corpo não Docente	Interno	<p>Colaborar na implementação e desenvolvimento do ensino/aprendizagem de qualidade.</p> <p>Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET</p> <p>Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas</p>	Planeamento	<p>Registo de preferência da Oferta Formativa (interna)</p>
			Implementação	<p>Registos das diferentes atividades representativas das suas funções</p>
			Avaliação	<p>Questionários de avaliação</p>
				<p>Divulgação dos resultados da avaliação</p>
Pais / encarregados de educação	Externo	<p>Participar no desenvolvimento individual, social e profissional dos seus filhos/educandos</p> <p>Envolvimento em atividades e projetos dos filhos/educandos</p>	Implementação	<p>Reuniões com os encarregados de educação</p>
			Avaliação	<p>Questionários de avaliação</p>

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Momento de envolvimento (PDCA)	Evidências do envolvimento
		Participação na avaliação interna da escola	Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante Órgão Consultivo)
Parceiros institucionais: locais, nacionais e internacionais	Externo	Participar no desenvolvimento individual, escolar, social e profissional do aluno (nacionais) Participação na avaliação interna da escola (nacionais) Proporcionar intercâmbios de experiências (internacionais) Fomentar as competências linguísticas e comunicacionais dos alunos (internacionais) Incentivar a troca de saberes com jovens de outras nacionalidades (internacionais) Dar a conhecer realidades culturais, sociais e laborais distintas daquelas em que estão inseridos (internacionais) Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e	Planeamento	Plano Anual de Atividades
			Implementação	Protocolos
				Candidaturas
			Avaliação	Relatórios de estágio
				Certificados de Participação
Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias			

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Momento de envolvimento (PDCA)	Evidências do envolvimento
		colmatar lacunas (ambos)		
Entidades/ Empresas/ Parceiros (empregadores)	Externo	Proporcionar aos alunos a inserção no mercado de trabalho Divulgar oportunidades de emprego junto da comunidade educativa Avaliar o desempenho dos empregados Identificar áreas de formação prioritárias. Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas	Planeamento	Auscultação necessidades
			Implementação	Ofertas de emprego
			Avaliação	Taxas de empregabilidade
				Questionário de avaliação da satisfação dos empregadores
				Questionário de necessidades de formação
		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias	
		Receber, acompanhar e integrar os formandos	Planeamento	Protocolos Plano de Formação
			Implementação	FCT
			Avaliação	Caderneta de Estágio FCT
			Revisão	Questionário

3. Definição dos objetivos e metas a alcançar

De acordo com o plano estratégico e de forma a melhorar a prestação da escola, apontamos os seguintes objetivos prioritários:

- Implementação da certificação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET;
- Aquisição de uma nova cultura organizacional;
- Aumentar a qualidade da formação

O sistema de garantia da qualidade EQAVET reveste-se de importância estratégica numa perspetiva de melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados dos cursos profissionais, tendo em conta os objetivos estratégicos da escola. Torna-se também num instrumento fundamental para a definição da política educativa da escola configurada no Projeto Educativo. Assim, é essencial a definição de objetivos específicos e estabelecer metas para a sua concretização.

Para a definição das metas a atingir em cada indicador iremos tomar como referência os triénios 2015/2018 e 2016/2019:

Indicador EQAVET	2014/2017	2015/2018	2016/2019	Média dos ciclos
Taxa de conclusão dos cursos	58.3	50	50	52.8
Taxa de colocação após conclusão dos cursos	100	95.2	95.5	96.9
Taxa de utilização de competências adquiridas no local de trabalho	50	23.8	31.8	35.2
Taxa de satisfação dos empregadores	100	100	100	100

Para que os objetivos da melhoria contínua seja atingido, definimos os objetivos específicos e as respetivas metas para o triénio 2019/ 2022 em relação á média dos ciclos analisados, identificadas no seguinte quadro:

Indicador EQAVET	Objetivo específico	Meta
Taxa de conclusão dos cursos	Reduzir o abandono escolar	Reduzir 1%
	Reduzir o absentismo	Reduzir 1%
	Reduzir o nº de módulos em atraso	Reduzir em 1%
	Aumentar a taxa de conclusão	Aumentar 1%
Taxa de colocação após conclusão dos cursos	Reforçar parcerias com empresas da região, intensificando dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio	Aumentar o nº de ações a desenvolver em parceria com empresas em 1%
	Aumentar o nº de alunos em prosseguimento de estudos	Aumentar o nº de ações a desenvolver em parceria com instituições do ensino superior em 1%
	Aumentar a taxa de colocação	Aumentar 1%
Taxa de utilização de competências adquiridas no local de trabalho	Auscultar as empresas acolhedoras de FCT e avaliar a qualidade de formação ministrada pela escola	Manter o grau de satisfação das empresas
	Intensificar a relação da escola com empresas empregadoras dos ex-alunos	Aumentar o nº de empresas que dão o seu testemunho em 1%
	Aumentar a taxa de utilização de competências	Aumentar 1%
Taxa de satisfação dos empregadores	Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho	Manter o grau de satisfação das empresas
	Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho	
	Manter a taxa de satisfação dos empregadores	

4. Definição do conjunto de indicadores

Os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo da garantia da qualidade. Para o alinhamento com o EQAVET serão usados os seguintes:

- Indicador nº 4 - Taxa de conclusão dos cursos de EFP - percentagem dos alunos que completam cursos de EFP em relação ao total dos alunos que ingressaram nesses cursos;
- Indicador nº 5 - Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP - proporção de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação ou outros destinos, no período de 12-36 meses após conclusão do curso;
- Indicador nº 6 - a) percentagem de alunos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/ área de formação que concluíram;
- Indicador nº 6 - b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

São ainda utilizados Indicadores de monitorização/alerta:

- Taxa de procura em cursos EFP
- Taxa de absentismo em cursos EFP
- Taxa de desistência em cursos EFP
- Taxa de sucesso em cursos EFP
- Taxa de satisfação dos alunos
- Taxa de satisfação dos encarregados de educação
- Taxa de satisfação dos colaboradores
- Taxa de satisfação das entidades de acolhimento de FCT

5. Identificação dos descritores EQAVET

Critérios de qualidade	Descritores
<p><u>Fase Planeamento</u></p> <p>O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p>	<p>As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP.</p> <p>São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos.</p> <p>É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas.</p> <p>As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas.</p> <p>O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade.</p> <p>Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP.</p> <p>As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais.</p> <p>Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente.</p>
<p><u>Fase Implementação</u></p> <p>Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p>	<p>Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno, tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação.</p> <p>São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas.</p> <p>O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores.</p> <p>O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria.</p>
<p><u>Fase Avaliação</u></p> <p>As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p>	<p>A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais ou por iniciativa dos prestadores de EFP.</p> <p>A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal.</p> <p>A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo.</p>

Critérios de qualidade	Descritores
	São implementados sistemas de alerta rápido.
<u>Fase Revisão</u> Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.	São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações. É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão. Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização. Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados

6. Estratégia de implementação e de monitorização tendo em conta as fases do processo

O sistema de garantia da qualidade será orientado para se atingirem os objetivos identificados tendo em vista satisfazer as necessidades, expectativas e requisitos dos vários stakeholders.

A implementação deste sistema pretende aumentar a satisfação dos clientes e restantes stakeholders permitindo assegurar uma confiança acrescida na qualidade dos serviços prestados, ao mesmo tempo que contribui para reforçar a imagem, eficácia e organização interna da escola.

O processo de implementação do sistema de garantia da qualidade passa por quatro fases:

- Fase de planeamento: Reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders e inclui as metas / objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados. Nesta fase refletem-se as ações necessárias ao arranque do ano letivo.
 - Definição de metas e objetivos;
 - Identificação das ações a desenvolver e dos indicadores adequados;
 - Envolvimento dos stakeholders internos e externos;
- Fase de implementação: Corresponde à execução da atividade formativa. Os planos de ação, concebidos com os stakeholders, decorrem das metas/ objetivos a atingir e são apoiados por diversas parcerias. Aqui a importância do desempenho de cada um no processo é essencial.
 - Disponibilização de recursos em função das metas e dos objetivos a atingir;
 - Utilização das parcerias estabelecidas como suporte das ações a desenvolver;
 - Participação regular dos profissionais da entidade em ações de formação relevantes para melhorar o desempenho nas suas áreas de formação.
- Fase de monitorização/avaliação: a avaliação de resultados e processos regularmente efetuada permite identificar as melhorias necessárias. Nesta fase também são preenchidos inquéritos de satisfação de modo a recolher os níveis de satisfação dos interessados.
 - Avaliação de resultados e processos;
 - Avaliação da satisfação dos formandos;
 - Avaliação do desempenho dos profissionais da entidade;

- Fase de revisão / melhoria: Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes, com o objetivo da melhoria contínua.
 - Os objetivos, critérios, fases do ciclo e documentação associada são partilhados para que sejam um compromisso de todos;
 - Periodicamente procede-se à análise dos resultados dos indicadores e são comparados com as metas estabelecidas;
 - Aferição do grau de concretização das metas e dos desvios;
 - Em caso de desvios, reajustamento das estratégias e implementação de plano de melhoria;

Este processo trará, assim, um conjunto de melhorias à instituição:

- Ao nível da oferta formativa - Melhoria dos procedimentos de antecipação de necessidades formativas com base na auscultação dos diversos parceiros; maior diversidade ao nível das Áreas de Educação e Formação oferecidas e avaliação da qualidade da oferta desenvolvida.
- Ao nível da satisfação de todos os intervenientes do processo – Aplicação de inquéritos.
- Ao nível da elaboração e/ou reformulação de documentos e ferramentas de auditoria – Elaboração de documentos internos (p.e.: formulários de autoavaliação);
- Ao nível do acompanhamento aos alunos – introdução de mecanismos de recuperação periódicos e acompanhamento ao longo do desenvolvimento de projetos e atividades realizadas.
- Ao nível do serviço prestado - criação/reforço de parcerias e uniformização de processos/procedimentos e recursos técnico-pedagógicos.

As práticas de gestão para alcançar as metas definidas encontram-se definidas:

- Plano de ações – ações para atingir objetivos específicos com um cronograma temporal;
- Plano de atividades para melhoria – atividades contínuas utilizadas pela escola para atingir objetivo

Os dados recolhidos, de acordo com a sua natureza, são avaliados trimestralmente, anualmente ou após um ciclo de formação (3 anos). Esta avaliação decorre na reunião de arranque do ano letivo, reuniões com os DT's, reuniões com Encarregados de Educação, reunião de Direção, e reuniões de FCT.

Da avaliação referida resulta um plano de ações de melhoria.

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

As conclusões da avaliação de indicadores, serão divulgadas trimestralmente, sempre que aplicável, no final do ano letivo e no final do ciclo, na Página da Escola.

7. Metodologias de recolha de dados e de feedback

Os elementos indispensáveis para a determinação dos indicadores são recolhidos pela Equipa EQAVET que compila um relatório trimestral e de final de ano letivo.

A informação resulta da análise dos documentos associados ao funcionamento dos processos, dos instrumentos de recolha de dados e relatórios preenchidos pelos diretores de turma, relatórios de análise e tratamento de questionários de satisfação, de relatórios de execução plano de formação interna, dos protocolos e relatórios das entidades recetoras de FCT, entre outras informações.

A análise da FCT é feita pela avaliação dos professores acompanhantes, coordenadores de curso e avaliação da entidade recetora pelos monitores das empresas que acompanham os alunos.

A avaliação de PAP é realizada a nível interno pelo Coordenador de curso, professor orientador, diretor de turma e Diretor Pedagógico. Participam também stakeholders externos, nomeadamente, representantes de associações empresariais ou empresas do setor afim ao curso, representantes de associações sindicais do setor de atividade afim ao curso ou personalidade de reconhecido mérito na área de formação ou setor de atividade afim ao curso.

8. Estratégia de monitorização dos processos e resultados

Através da utilização da Plataforma LPON, são registados os sumários, marcadas faltas, partilhados documentos, lançadas avaliações e planos de compensação de aulas.

Esta plataforma permite sinalizar quando há excesso de faltas, incumprimento de prazos e de documentos, bem como alerta para a falta de aprovação aos módulos. Permite ainda a execução de Planos de Recuperação de aulas e submissão de trabalhos.

Com o auxílio desta plataforma, os diretores de turma e os coordenadores de curso têm acesso aos mapas de acompanhamento e fiscalização dos processos definidos de maneira a poderem controlar os indicadores de alerta:

- Taxa de procura em cursos EFP
- Taxa de absentismo em cursos EFP
- Taxa de desistência em cursos EFP
- Taxa de sucesso em cursos EFP
- Taxa de satisfação dos alunos
- Taxa de satisfação dos encarregados de educação
- Taxa de satisfação dos colaboradores
- Taxa de satisfação das entidades de acolhimento de FCT

A Equipa EQAVET é responsável por fazer ainda a avaliação dos processos e acompanhar as atividades face ao calendário estipulado para alcançar as metas, de forma a introduzir de forma atempada, de ajustamentos que se venham a revelar necessários. A análise dos resultados face ao previsto deve ser periodicamente realizada com base em monitorizações intercalares.

No final de cada ano letivo são analisados os resultados dos indicadores e compilados num relatório de autoavaliação que serve para auxiliar a definição de objetivos para o ano seguinte.

Caso sejam verificados desvios, é criado, com a participação de todos os stakeholders, um plano de ações de melhoria, baseado nos resultados dos indicadores. As conclusões decorrentes desse relatório de autoavaliação serão divulgadas no final de cada período letivo e no final do ano escolar, nomeadamente, no conselho pedagógico, de modo a poder recolher sugestões que permitam a melhoria dos resultados obtidos.

O respetivo relatório estará disponível para consulta das restantes partes interessadas.

No final do triénio de vigência do Projeto Educativo da escola, será feito um relatório final global sobre a implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET, onde serão referidos os objetivos alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo.

Este documento será submetido a conselho pedagógico e à Direção para aprovação.

Todos os documentos e relatórios serão arquivados em dossiê próprio e divulgados aos stakeholders.