

Nome da entidade formadora

Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Ponte de Lima

Morada e contactos da entidade formadora

Morada:

Quinta do Cruzeiro

Rua de S. Mamede de Arca, n.º 768 – Ap. 51

4990-202 Arca e Ponte de Lima

Contactos telefónicos: 258741404 / 961448917

Endereço de correio eletrónico: epapl@mail.telepac.pt

Página eletrónica: www.eppl.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Joaquim Amâncio Vieira Cerqueira

Diretor

961448919

Cofinanciado por:



ÍNDICE

SIGLAS E ABREVIATURAS	3
INTRODUÇÃO	4
1. Natureza da EPADRPL e seu contexto	4
1.1. Natureza da EPADRPL	4
1.2. Contexto social, cultural e económico da EPADRPL	6
2. Missão, visão e objetivos estratégicos da EPADRPL.....	8
2.1. Missão	9
2.2. Visão e valores	9
2.3. Domínios e objetivos estratégicos.....	10
3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados	11
4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de educação e formação profissional	14
5. Oferta formativa de nível 4 para jovens	15
6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.....	16
6.1.Diagnóstico estratégico da EPADRPL	16
6.1.1. Histórico de desempenhos e oportunidades de melhoria	16
6.1.1.1. Resultados.....	16
a) Resultados académicos	16
b) Desistência e abandono escolar	19
c) Resultados sociais	19
d) Interação escola/família	21
e) Reconhecimento do papel da escola na comunidade	22
6.1.1.2. Organização E Gestão Da Escola	23
a) Articulação do serviço educativo.....	23
b) Autoavaliação/Sistema de gestão da qualidade (EQAVET)	24
6.2.Análise dos indicadores EQAVET em uso - ciclo de formação 2014/2017	25
6.2.1. Apresentação dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados e da aplicação do ciclo de qualidade.....	26
6.2.2. Conclusão	40
7. Processo de alinhamento: opções a tomar	45
II. O SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A CRIAR EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO	45
1. Stakeholders EPADRPL - Oportunidades de melhoria e o Diálogo Institucional na melhoria contínua da oferta de EFP.....	47

Cofinanciado por:



2. Objetivos definidos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição	57
3. Os indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP .	64
4. Os descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP	65
5. As metodologias de recolha de dados e de feedback relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP	79
6. As estratégias de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP (mecanismos de alerta precoce, monitorizações intercalares dos objetivos traçados)	82
7. As metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP.	84
8. A informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação.	85

SIGLAS E ABREVIATURAS

AEF – Área de Ensino e Formação

AIGQ – Avaliação Interna e Gestão da Qualidade

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

DC – Diretor de Curso

DT – Diretor de Turma

EE – Encarregado de Educação

EFP – Ensino e Formação Profissional

EPADRPL – Escola Profissional Agrícola de Desenvolvimento Rural de Ponte de Lima

FCT – Formação em Contexto de Trabalho

PAA – Plano Anual de Atividades

PAP – Prova de Aptidão Profissional

PE – Projeto Educativo

POCH – Programa Operacional Capital Humano

RI – Regulamento Interno

SPO – Serviços de Psicologia e Orientação

Cofinanciado por:



INTRODUÇÃO

O EQAVET (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional / European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training - EQAVET) foi desenvolvido pelos Estados-Membros em colaboração com a Comissão Europeia, tendo sido concebido para, entre outros objetivos estratégicos, melhorar a qualidade e a eficácia da Educação e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, centrando-se na melhoria e avaliação de resultados da EFP em termos de empregabilidade e de adequação da oferta à procura de EFP, pelo que equaciona o desfasamento entre necessidades do mercado de trabalho e qualificações da população ativa e facilita a cooperação entre os operadores de EFP e o mercado de trabalho.

Por a Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Ponte de Lima (EPADRPL) considerar que este projeto de implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET é importante, o compromisso da EPADRPL na assunção deste projeto é manifestado desde logo na sua missão, designadamente na aposta feita na garantia de qualidade e melhoria contínua do seu Ensino e Formação Profissional.

1. Natureza da EPADRPL e seu contexto

1.1. Natureza da EPADRPL

A EPADRPL, inserida numa vasta propriedade agrícola, é uma escola profissional pública vocacionada para o desenvolvimento rural do concelho de Ponte de Lima.

Foi criada em 1991, por vontade de algumas entidades locais e do então Gabinete de Educação Tecnológica Artística e Profissional, tendo por génese a área agrícola da Escola Secundária de Ponte de Lima. Fizeram parte da sua criação a Escola Secundária, a Câmara Municipal, a Cooperativa de Agricultores do Vale do Lima e a Adega Cooperativa de Ponte de Lima. Tratava-se de uma escola de natureza pública, prossequindo fins de interesse público e usufruindo de autonomia pedagógica, administrativa e financeira.

Em 2000, tornou-se uma escola pública, onde um número significativo de jovens prepara o seu futuro nas áreas de maior importância a nível de desenvolvimento local e regional.

No ano letivo de 2019/2020, a EPADRPL leciona cursos profissionais de nível IV, nas áreas da produção agropecuária, da gestão equina e da hotelaria e restauração. Estes cursos constituem-se como um dos percursos do nível secundário de educação, caracterizado por uma forte ligação ao mundo profissional. A aprendizagem neles realizada valoriza o desenvolvimento de competências

Cofinanciado por:



para o exercício de uma profissão, em articulação com o setor empresarial local e regional, relevante para a oferta formativa da escola.

Desde 2007, leciona, ainda, cursos de educação e formação na área de jardinagem de tipologia 2. Tratam-se de cursos que se afiguram uma oportunidade para a conclusão da escolaridade obrigatória, através de um percurso flexível e ajustado, ou para prosseguimento de estudos/formação.

A EPADRPL tem vindo a aprofundar e a afirmar a sua identidade, ao nível do desenvolvimento rural, no respeito pela preservação das características do meio circundante, com o alargamento da sua dimensão profissionalizante à gestão equina e à hotelaria e restauração.

A escola evidencia-se, assim, por corporizar um modelo singular de formação e qualificação de recursos humanos, com base no desenvolvimento socioeconómico e cultural sustentável da região onde se encontra inserida.

Todos os cursos têm uma forte componente teórico-prática, assegurando, desse modo, uma boa preparação para o ingresso no mundo do trabalho.

As melhorias graduais nas condições logísticas têm permitido, também, maior adequação às necessidades do mercado de trabalho.

Partindo do lema do seu Projeto Educativo Sei estar, sou profissional, a EPADRPL encontra-se organizada de forma a proporcionar aos alunos um conjunto de experiências diversas, que permitem uma apropriação efetiva de conhecimentos e capacidades, potenciando o desenvolvimento de competências profissionais, associadas, de forma rigorosa, a atitudes e valores.

A EPADRPL procura preparar os alunos para serem cidadãos democráticos, participativos e humanistas, promovendo o respeito pelos direitos humanos, tanto a nível individual como social e garantido a promoção da educação ambiental e do desenvolvimento sustentável.

Neste sentido, os alunos são corresponsáveis pelas áreas, onde possam demonstrar envolvimento e sentido de responsabilidade.

A par da atividade quotidiana escolar, os alunos participam num elevado número de projetos, visitas de estudo, iniciativas externas, feiras, concursos e outros eventos, que assumem um papel determinante na sua formação e na projeção da escola a nível local, regional, nacional e internacional.

No decorrer da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), os alunos complementam o desenvolvimento das suas competências.

Cofinanciado por:



1.2. Contexto social, cultural e económico da EPADRPL

Continuando a ser uma das principais atividades económicas do concelho de Ponte de Lima, a agropecuária tem-se afirmado como um meio de desenvolvimento sustentável que, contribuindo para a preservação do valioso património ambiental da região, incentiva e dinamiza a economia local. Apresenta-se com dimensões e realidades diversas, como seja a agricultura de subsistência, a agricultura de lazer, a agricultura complementar e a agricultura profissional e empresarial. Sendo essencialmente rural, e realizada pela maioria das pessoas que residem em Ponte de Lima, trata-se de uma área que tem vindo a catalisar diversos investidores nacionais e, sobretudo, estrangeiros, que pretendem instalar-se no concelho.

A par da relevância da atividade agropecuária que se regista no concelho, Ponte de Lima cultiva, desde há séculos, uma relação estreita com o cavalo lusitano, o qual, dada a sua versatilidade e aptidão natural, ficou para a história como cavalo de agricultura, de caça e de batalha. A região tem, assim, apostado na preservação ativa da tradição deste versátil e marcante recurso endógeno, pelo que, atualmente, se releva como destino equestre de referência nacional e internacional. O papel das atividades equestres da região é manifesto, enquanto impulsionador de diversas dinâmicas a nível social, cultural, económico, imprimindo forte impacto no setor do turismo, do alojamento à hotelaria e restauração.

A experiência turística tem vindo a ser alvo de uma crescente atenção, entre outros motivos, pela elevada influência que exerce, direta ou indiretamente, na satisfação e fidelização dos turistas. A experiência oferecida ao turista depende, portanto, da aposta que os agentes hoteleiros fazem na qualidade e na quantidade de serviços. Rico em saberes e sabores, Ponte de Lima é, também, sobejamente conhecido como um dos maiores polos gastronómicos de Portugal, pelas suas iguarias confeccionadas à base de produtos típicos da terra. Existe no concelho um grande número de estabelecimentos onde se confeccionam as grandes especialidades locais, como o emblemático arroz de sarrabulho.

Neste sentido, Ponte de Lima tem vindo a evidenciar-se num setor estratégico - o turismo, resultando num vigor crescente e com visibilidade a nível dos resultados obtidos. Considerando a localização estratégica de Ponte de Lima no epicentro da euro-região norte de Portugal - Galiza, a gastronomia, o enoturismo, as atividades equestres, o património histórico e paisagístico, os desportos de natureza e o alojamento de qualidade complementam uma oferta notoriamente atrativa, com identidade e qualidade. Ponte de Lima constitui-se como um dos destinos turísticos mais procurados da região norte de Portugal impulsionado, em grande parte, pelo facto de se destacar a nível do setor agropecuário, de se constituir como um destino equestre nacional e internacional e de se ter afirmado como um dos maiores polos gastronómicos de Portugal.

Cofinanciado por:



Acompanhando o desenvolvimento do tecido socioeconómico e cultural da região, a EPADRPL tem vindo a adequar a sua oferta de formação às necessidades evidenciadas pelo meio empresarial envolvente e pelas instituições locais.

Num concelho eminentemente rural, mas simultaneamente empenhado no turismo, a EPADRPL tem-se afigurado como uma alavanca que proporciona, com reconhecida qualidade, soluções e ofertas de especialização na área da agropecuária, de gestão equina e no setor da hotelaria e restauração.

Cofinanciado por:



2. Missão, visão e objetivos estratégicos da EPADRPL

O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado pelo Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho, constitui-se como matriz para a escola, designadamente a nível curricular, no planeamento, na realização e na avaliação interna e externa do ensino e da aprendizagem.

O Perfil dos Alunos aponta para uma educação escolar em que os alunos da presente geração global constroem e solidificam uma cultura científica e artística de base humanista. Para o efeito, mobilizam valores e competências que lhes permitem intervir na vida e na história dos indivíduos e das sociedades, tomar decisões livres e fundamentadas sobre questões naturais, sociais e éticas, e dispor de uma capacidade de participação cívica, ativa, consciente e responsável.

Nesta conformidade, o Perfil dos Alunos configura o que se pretende que os jovens alcancem no final da escolaridade obrigatória, sendo que, para tal, é determinante o compromisso da escola, a ação dos professores e o empenho das famílias e encarregados de educação.

O Perfil dos Alunos apresenta-se estruturado em princípios, visão, valores, pelos quais se pauta a ação educativa/formativa, assim como em áreas de competências a desenvolver, a saber:

- **Princípios:** base humanista; saber; aprendizagem; inclusão; coerência e flexibilidade; adaptabilidade e ousadia; sustentabilidade; e estabilidade.
- **Visão:** integra desígnios que se complementam, se interpenetram e se reforçam num modelo de escolaridade que visa a qualificação individual e a cidadania democrática.
- **Valores:** responsabilidade e integridade; excelência e exigência; curiosidade, reflexão e inovação; cidadania e participação; e liberdade.
- **Áreas de competências:** desenvolvimento de literacias múltiplas, como a leitura e a escrita, a numeracia e a utilização das tecnologias de informação e comunicação; o saber científico, técnico e tecnológico; o desenvolvimento do pensamento crítico e do pensamento criativo; o relacionamento interpessoal; o desenvolvimento pessoal e autonomia; a saúde, bem-estar e ambiente; a sensibilidade estética e artística; e a consciência e domínio do corpo.

A escola tem assim de privilegiar experiências de aprendizagem que promovam a formação de cidadãos críticos e cooperantes, capazes de escolhas responsáveis e solidárias, empenhados na criação de sociedades mais justas e inclusivas. Convergindo para este desígnio, e conforme dispõe o Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, a Estratégia de Educação para a Cidadania da EPADRPL constitui-se como um instrumento fundamental para orientar o trabalho a desenvolver na escola, no sentido de concretizar os desafios da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, através dos seguintes temas: direitos humanos; igualdade de género; interculturalidade; desenvolvimento sustentável; educação ambiental; saúde; empreendedorismo; segurança, defesa e paz e voluntariado.

Cofinanciado por:



Em face do exposto, de entre outros normativos legais, a Educação Inclusiva, a Estratégia de Educação para a Cidadania, e, em particular, o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, bem como o sistema de gestão da qualidade alinhado com o Quadro de Referência EQAVET, assumem-se como referenciais para as decisões a adotar pelos órgãos de gestão e pelos atores educativos da EPADRPL, nomeadamente no que concerne à Missão, à Visão, aos Valores, aos Objetivos, Metas e Estratégias.

2.1. Missão

A EPADRPL tem como missão o desenvolvimento holístico de todos e de cada aluno, visando uma sólida formação pessoal, social, científica e técnica, garantindo o acesso ao currículo e o sucesso educativo, pessoal e profissional, e apostando na garantia de qualidade e melhoria contínua do Ensino e Formação Profissional da escola.

2.2. Visão e valores

A EPADRPL será reconhecida e certificada como referência de excelência educativa, quer pela qualidade da formação profissional ministrada, quer pelo desenvolvimento da comunidade local e regional onde se insere, orientada pelos valores da responsabilidade e integridade, da excelência e exigência, da cidadania e participação, da liberdade, da curiosidade, reflexão e inovação, bem como pelos valores do respeito, da equidade, da solidariedade e da sustentabilidade.

Cofinanciado por:



2.3. Domínios e objetivos estratégicos

<u>DOMÍNIOS</u>	<u>SUBDOMÍNIO</u>	<u>OBJETIVOS</u>
Prestação do serviço educativo	Perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória	<ul style="list-style-type: none"> Promover a formação integral dos alunos.
	Educação inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar as condições que favoreçam a inclusão, o sucesso educativo e humano de todos e de cada aluno.
	Flexibilidade curricular / Articulação do serviço educativo	<ul style="list-style-type: none"> Articular, vertical, horizontal e transversalmente conteúdos, atividades/projetos e metodologias.
Resultados	Resultados académicos	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar o desempenho escolar dos alunos.
	Absentismo e desistência	<ul style="list-style-type: none"> Reduzir o absentismo e a desistência.
	Colocação após conclusão	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar a empregabilidade para o mercado de trabalho. Aumentar o número de alunos que ingressam no ensino superior.
	Resultados sociais	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar as atitudes dos alunos.
Organização e gestão da escola	Interação escola/família	<ul style="list-style-type: none"> Intensificar o nível de envolvimento e participação dos pais e encarregados de educação.
	Reconhecimento do papel da Escola da comunidade	<ul style="list-style-type: none"> Promover a visibilidade da identidade e da ação da Escola.
	Autoavaliação / Sistema de gestão da qualidade alinhado com o quadro de referência EQAVET	<ul style="list-style-type: none"> Promover a autoavaliação, gestão da qualidade e implementação de processos de melhoria na escola.

Cofinanciado por:



3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados

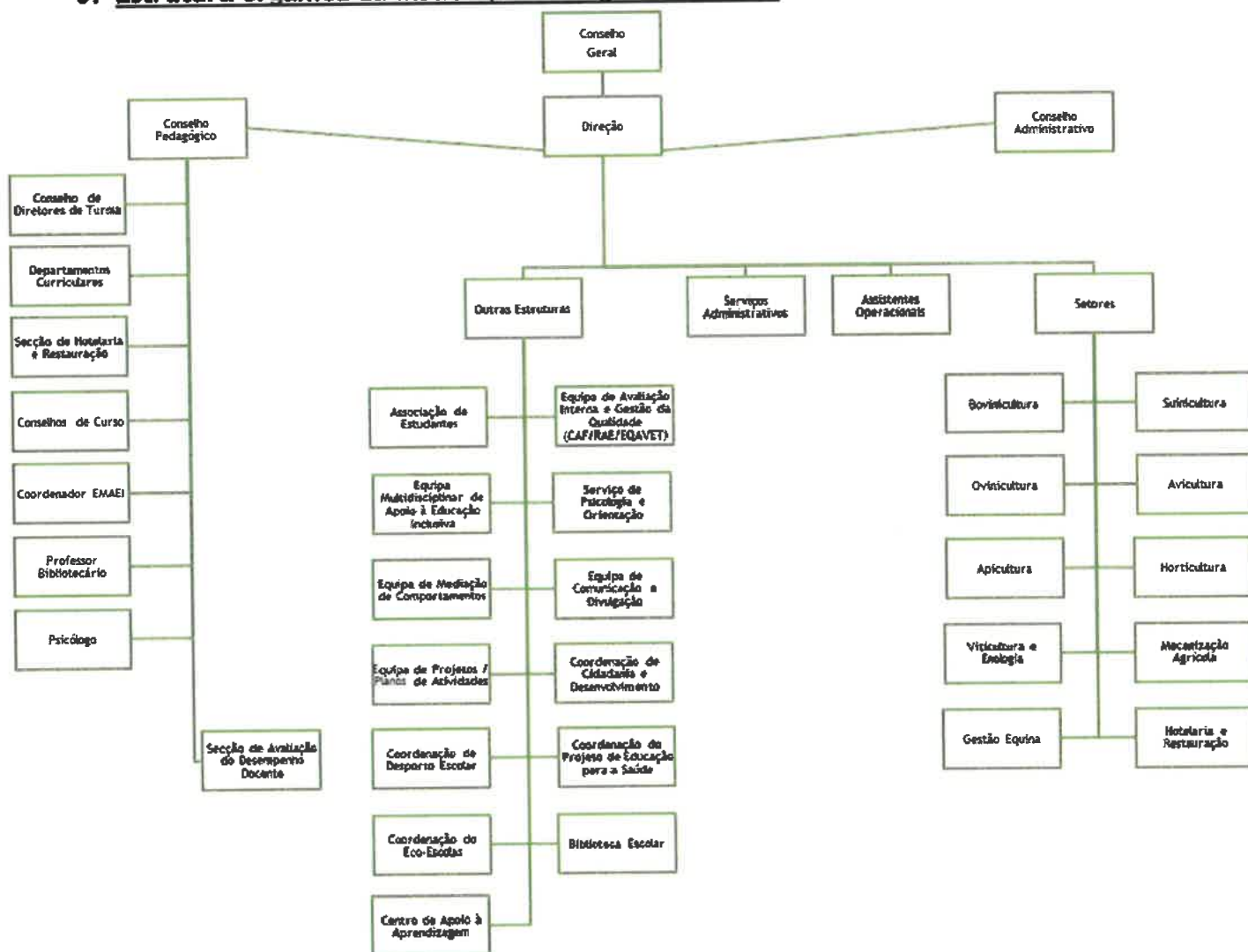


Figura 1 - Organograma da EPADRPL

Os diferentes órgãos e estruturas da escola relacionam-se com base na cooperação, visando uma eficiente e eficaz consecução do projeto educativo.

As estruturas intermédias, nomeadamente os Departamentos, as Direções de Curso, o Conselho de Diretores de Turma, os Conselhos de Turma e a EMAEI, assumem um papel fundamental na gestão da escola, analisando, debatendo e apresentando propostas a submeter a aprovação do Conselho Pedagógico.

Cada estrutura intermédia, à semelhança do Conselho Geral e do Conselho Pedagógico, órgãos essenciais para a organização e gestão da escola, desempenha as funções que lhe são cometidas por lei e pelo regulamento interno.

Cofinanciado por:



O meio de comunicação privilegiado entre as diferentes estruturas da escola é o correio eletrónico institucional.

Existe ainda uma equipa de comunicação e divulgação, que tem por função melhorar os circuitos e procedimentos de comunicação interna e externa da escola, bem como criar, definir e gerir a imagem da escola, estribando-se na missão e visão, nas metas e estratégias. A dinamização da página eletrónica da escola e das redes sociais tem permitido uma melhoria significativa ao nível da visibilidade da escola.

Na escola existe uma Associação de Estudantes, que intervém no apoio/dinamização de atividades e projetos, bem como no processo de avaliação interna e gestão de qualidade da escola.

Tendo em vista contribuir para o desenvolvimento de atitudes e valores, além de conhecimentos e capacidades, a escola imprime uma aposta forte num número elevado de atividades e projetos no âmbito do Plano Anual de Atividades, de cariz interdisciplinar, de entre os quais se destacam os seguintes: Programa Eco escolas, Educação para a Saúde e Educação Sexual, Desporto Escolar e Estratégia Nacional de Cidadania.

Os critérios para a constituição dos horários são aprovados em Conselho Pedagógico, sendo seguidos pela equipa responsável, constituída pelos Coordenadores de Curso e supervisionada por um elemento da Direção. Numa lógica de rentabilização dos recursos humanos, no que toca à competência profissional, formação e motivação, a distribuição de serviço respeita, sempre que possível, a continuidade pedagógica.

No âmbito da FCT, é elaborado um protocolo de cooperação com as entidades selecionadas, sendo os alunos acompanhados nas mesmas por um profissional da instituição acolhedora e por um professor/orientador da escola, que leciona a componente técnica dos cursos, e que os visita com regularidade no local de trabalho. Na EPADRPL, no caso dos alunos que beneficiam de medidas adicionais ao abrigo do Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, esta disciplina, bem como as restantes disciplinas da componente técnica, integram o seu plano individual de transição, que é desenhado considerando os interesses, competências e expectativas dos alunos e das famílias, visando complementar o programa educativo individual e uma mais fácil transição para a vida pós-escolar.

No processo da FCT de todos os alunos, existe a preocupação por parte da escola de fazer um diagnóstico inicial que orienta a seleção da empresa/entidade que mais se adequa às potencialidades, necessidades e expectativas de cada aluno, bem como negociar com estes e com as empresas/serviços os objetivos da FCT, de modo a desenvolver, nos alunos, competências de planeamento e organização, hábitos de trabalho e atitudes autónomas, independentes e facilitadoras da inserção profissional.

A prova de aptidão profissional (PAP) centra-se em temas e problemas perspetivados e desenvolvidos pelo aluno em estreita ligação com os contextos de trabalho. A PAP consiste na

Cofinanciado por:



elaboração/desenvolvimento de um projeto individual integrador dos diferentes saberes e competências adquiridos e desenvolvidos ao longo da formação, seguida da sua apresentação e defesa perante um júri. Salienta-se que é opção da escola que, sempre que possível e de forma adequada às necessidades, potencialidades e interesses e preferências de cada aluno, também os alunos, que beneficiam de medidas adicionais de suporte à aprendizagem no âmbito do Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, elaborem a PAP. Encontra-se definido no horário dos docentes da componente técnica e dos alunos um tempo semanal para trabalho em conjunto.

Cofinanciado por:



4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de educação e formação profissional

Neste documento, consideramos *stakeholder* as partes interessadas e/ou atores envolvidas(os) na oferta de Educação e Formação Profissional (EFP) da EPADRPL, quer a nível interno, quer a nível externo, e que se configuram como relevantes para a garantia da qualidade no quadro da missão e contexto de intervenção da nossa escola.

São *stakeholders* internos os responsáveis pela gestão da instituição, os alunos/formandos, os professores/formadores e o pessoal não docente. Os *stakeholders* externos podem incluir, por exemplo, pais/encarregados de educação, empregadores/empresários e outros parceiros sociais, autoridades nacionais/regionais/locais, meios de comunicação sociais, público em geral.

A EPADRPL mantém uma relação de grande proximidade com as diversas entidades locais e regionais, com destaque para o Município de Ponte de Lima, a Comunidade Intermunicipal do Alto Minho, a Escola Superior Agrária, a Cooperativa Agrícola dos Agricultores do Vale do Lima (Coopalima), o Centro Equestre Vale do Lima, a Associação Empresarial de Ponte de Lima e o Turismo do Porto e Norte de Portugal, Entidade Regional.

Existe também um relacionamento muito próximo com instituições, associações e empresas que prestam e/ou recebem serviços da escola no âmbito da oferta formativa, nomeadamente a empresa Raiz da Terra, o enólogo Eng.º Vilarinho, a empresa Syngenta, o Centro de Interpretação do Território do Município e a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte. A escola mantém igualmente uma estreita relação com empresas e associações que contribuem para o processo educativo e formativo dos alunos, por ministrarem cursos e desenvolverem ou certificarem competências, designadamente a Quinta de Penteeiros da Paisagem Protegida das Lagoas de Bertandos e S. Pedro d'Arcos, Ncn - Comercialização de Produtos Pecuários, Lda., a Associação Portuguesa dos Criadores da Raça Frísia, a Federação Equestre Portuguesa, a empresa Cafés Candelas e a Confraria do Sarrabulho.

A aposta no desenvolvimento de competências em setores chave da economia local e regional, como a agropecuária, a área equestre e a hotelaria e restauração, são consideradas pelos parceiros como relevantes contributos para o desenvolvimento a nível rural e turístico, valorizando os recursos endógenos do território.

O reconhecimento pela sociedade é, também, manifesto na receptividade de diversas entidades para acolher os alunos, no âmbito da FCT, bem como para empregar alguns deles após a conclusão do ciclo de formação. A FCT realizada em países estrangeiros, embora ainda pouco expressiva, revela a ambição e compreensão por parte da EPADRPL relativamente às problemáticas de um mercado de trabalho cada vez mais global e competitivo.

Cofinanciado por:



De entre o conjunto de estruturas escolares públicas, distribuídas pelos cinco níveis de ensino (educação pré-escolar, ensino básico, secundário, profissional e universitário) que o concelho de Ponte de Lima disponibiliza, a EPADRPL distingue-se como a opção de elevada qualidade a nível da formação de caráter exclusivamente profissional.

5. Oferta formativa de nível 4 para jovens

A oferta formativa da EPADRPL em 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020 tem abarcado quatro cursos profissionais de nível 4, a saber Técnico de Produção Agropecuária/Agrária; Técnico de Gestão Equina; Técnico de Cozinha/Pastelaria; e Técnico de Restaurante/Bar, com a seguinte distribuição da população escolar:

2017/2018	2018/2019	2019/2020
Técnico de Produção Agrária		
11º ano - uma turma e meia: 32 alunos; 12º ano - uma turma e meia: 28 alunos.	-	-
Técnico de Produção Agropecuária		
10º ano - uma turma e meia: 40 alunos.	10º ano - uma turma e meia: 38 alunos. 11º ano - uma turma e meia: 38 alunos; 12º ano - uma turma e meia: 32 alunos.	10º ano - uma turma e meia: 30 alunos. 11º ano - uma turma e meia: 38 alunos; 12º ano - uma turma e meia: 38 alunos.
Técnico de Gestão Equina		
10º ano - meia turma: 9 alunos; 11º ano - meia turma: 9 alunos; 12º ano - meia turma: 14 alunos.	10º ano - meia turma: 13 alunos; 11º ano - meia turma: 6 alunos; 12º ano - meia turma: 9 alunos.	10º ano - meia turma: 13 alunos; 11º ano - meia turma: 13 alunos; 12º ano - meia turma: 8 alunos.
Técnico de Cozinha/Pastelaria		
10º ano - meia turma: 10 alunos; 11º ano - meia turma: 13 alunos; 12º ano - meia turma: 6 alunos.	10º ano - meia turma: 12 alunos; 11º ano - meia turma: 9 alunos; 12º ano - meia turma: 13 alunos.	11º ano - meia turma: 12 alunos; 12º ano - meia turma: 9 alunos.
Técnico de Restaurante/Bar		

Cofinanciado por:

10º ano - meia turma: 3 alunos;	10º ano - meia turma: 9 alunos;	11º ano - meia turma: 9 alunos;
11º ano - meia turma: 9 alunos;	11º ano - meia turma: 3 alunos;	12º ano - meia turma: 3 alunos.
12º ano - meia turma: 7 alunos.	12º ano - meia turma: 9 alunos.	

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

6.1. Diagnóstico estratégico da EPADRPL

Seguidamente faz-se o diagnóstico estratégico da EPADRPL, apresentando o histórico de desempenhos e oportunidades de melhoria, bem como a análise SWOT.

6.1.1. Histórico de desempenhos e oportunidades de melhoria

6.1.1.1. Resultados

É nos departamentos curriculares que é feita a aferição dos critérios/instrumentos de avaliação, valorizando-se as diferentes dimensões da avaliação. Todas as adaptações consideradas relevantes são realizadas nos Conselhos de Turma, tendo em conta o perfil do aluno.

a) Resultados académicos

A escola tem promovido uma cultura sistemática de análise dos resultados académicos. No Projeto Educativo anterior, foram estabelecidas metas para as turmas não terminais; para as turmas terminais e para o final do 12º ano. Em cada ano letivo e trimestralmente, pelos Conselhos de Turma e em sede de Conselho Pedagógico, são analisados os resultados escolares e implementadas ações de forma a colmatar desvios mais significativos.

A nível de resultados académicos, a escola propôs-se que, no final de cada ano letivo, 80% dos módulos de todas as disciplinas do total dos alunos das turmas não terminais estivessem concluídos, sendo que, em 2018/2019, a percentagem de conclusão dos módulos das turmas não terminais foi de 95%.

Cofinanciado por:



No que respeita aos módulos de todas as disciplinas do total dos alunos das turmas terminais, a escola estabeleceu uma meta de 90%, no final do ano letivo. Em 2018/2019, a percentagem de conclusão dos módulos das turmas terminais foi de 98%.

A escola propôs-se, igualmente, que, no final do 12.º ano, 90% dos alunos concluíssem o curso com sucesso (incluindo a PAP, a FCT e todos os módulos das disciplinas). Efetivamente, em 2017/2018, a percentagem de conclusão do curso pelos alunos matriculados no 12.º ano foi de 90%, tendo aumentado de modo expressivo, em 2018/2019, para 98%.

Podemos deste modo inferir que a taxa de conclusão de módulos é elevada, com especial destaque para o ano terminal dos cursos.

A escola empenha-se em despistar precocemente alunos que evidenciem deficiências/inaptações/dificuldades de aprendizagem. Em particular nos dois últimos anos letivos, foram analisados, no seio das estruturas de coordenação educativa em articulação com a Direção, os fatores explicativos dos resultados académicos dos alunos com módulos em atraso, tendo-lhes sido proporcionado o acompanhamento pedagógico adequado.

Tem sido assegurado o apoio aos alunos com dificuldades, nas disciplinas de português, de matemática e de biologia.

Persiste um trabalho consistente e articulado entre o Diretor de Turma e os docentes das disciplinas visadas. Além disso, o Diretor de Turma e os Coordenadores de Curso divulgam e incentivam os alunos a inscreverem-se nos exames das épocas de recuperação.

Por forma a que os alunos tenham apoio a nível de orientação e elaboração da PAP, é distribuída componente não letiva a docentes das disciplinas da componente técnica.

A escola procura, igualmente, reconhecer e valorizar o sucesso do desenvolvimento pessoal e profissional dos formandos através da seleção para atividades de representação da escola e na sua distribuição pelas entidades de acolhimento no âmbito da FCT.

Em 2018/2019, iniciou-se a implementação das medidas de suporte de apoio à aprendizagem e à inclusão previstas no Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho. No decorrer do ano letivo, dos 212 alunos, 75 beneficiaram de medidas universais, 9 de medidas seletivas, 7 de medidas adicionais e 100 de adaptações ao processo de avaliação.

Após um ano de acompanhamento, monitorização e avaliação da aplicação das medidas implementadas pela EMAEI, em estreita colaboração com os Conselhos de Turma, registaram-se, no 1.º período de 2019/2020, as seguintes percentagens de implementação e de eficácia.

Medida	Percentagem de implementação	Percentagem de eficácia da implementação	Percentagem de alunos para os quais a eficácia não foi avaliada
Medida universal Promoção do comportamento pró-social	6,15% dos alunos	83,33% de eficácia	0%
Medida universal Intervenção com foco académico ou comportamental em pequenos grupos	6,67% dos alunos	92,31% de eficácia	0%
Medida seletiva Adaptações curriculares não significativas	2,05% dos alunos	100% de eficácia	0%
Medida seletiva Apoio psicopedagógico	4,62% dos alunos	100% de eficácia	0%

Cofinanciado por:

Medidas seletivas Antecipação e reforço das aprendizagens e Apoio tutorial	2,05% dos alunos	100% de eficácia	0%
Medidas adicionais - Adaptações curriculares significativas, Plano Individual de transição e Desenvolvimento de competências de autonomia pessoal e social	2,05% dos alunos	100% de eficácia	0%
Adaptações ao processo de avaliação Diversificação dos instrumentos de recolha de informação	28,21% dos alunos	96,15% de eficácia	5,45% dos alunos que beneficiaram da medida
Adaptações ao processo de avaliação Utilização de produtos de apoio	0,51% dos alunos	100% de eficácia	0%
Adaptações ao processo de avaliação Tempo suplementar para realização da prova	11,28% dos alunos	95,45% de eficácia	0%
Adaptações ao processo de avaliação Transcrição das respostas	1,03% dos alunos	100% de eficácia	0%
Adaptações ao processo de avaliação Leitura de enunciados	18,46% dos alunos	100% de eficácia	8,33% dos alunos que beneficiaram da medida
Adaptações ao processo de avaliação Utilização de sala separada	7,69% dos alunos	100% de eficácia	13,33% dos alunos que beneficiaram da medida
Apoio no Centro de Apoio à Aprendizagem	7,18% dos alunos	92,86% de eficácia	0%

Tabela 1 - Implementação e eficácia das medidas de suporte à aprendizagem e inclusão

As medidas universais Diferenciação Pedagógica e Acomodações Curriculares são implementadas pelos docentes, sempre que sentem necessidade, em todos os momentos e com todos os alunos, não sendo a sua aplicação monitorizada, pelo que não foi calculada a percentagem de implementação destas medidas nem a percentagem de eficácia da implementação das mesmas. Tendo em vista garantir a inclusão de todos os alunos, respondendo à diversidade das necessidades e potencialidades de todos e de cada um, são disponibilizados diversos tipos de apoios dentro e fora da sala de aula, trabalhando os docentes das turmas em colaboração com os professores que exercem atividade no CAA.

Por sua vez, o apoio técnico-psicológico, disponibilizado individualmente aos alunos da escola, durante o ano letivo de 2018/2019, cobriu diferentes tipologias de problemáticas, tendo dado resposta a 16,3% do total de alunos da escola.

Tendo em vista, futuramente, otimizar o desempenho da escola a nível de resultados escolares apontam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Reforçar o apoio a alunos com dificuldades através do CAA.
- Monitorizar e acompanhar os alunos com módulos em atraso, registando as atividades de recuperação utilizadas e a utilizar.
- Assegurar o apoio aos alunos identificados com módulos em atraso, num trabalho articulado entre os DT e os docentes das disciplinas visadas.
- Manter as aulas de apoio aos alunos com dificuldades, nas disciplinas de português, de matemática e de biologia.
- Reconhecer e valorizar de modo mais expressivo, anual e publicamente, os alunos que, pelo seu esforço, alcançarem bons resultados escolares, através de “Quadro de Mérito”, divulgado no início de cada ano letivo, em cerimónia onde estarão presentes os alunos, encarregados de educação e outros elementos da comunidade.

Cofinanciado por:



- Reconhecer, de forma distinta, o melhor aluno finalista de cada curso profissional pelo seu empenho, recebendo um prémio definido entre o coordenador de curso e um parceiro da respetiva área.

b) Desistência e abandono escolar

O abandono escolar é residual. Nos três últimos anos, a escola propôs-se que, no final do ano letivo, a taxa de abandono escolar não ultrapassasse 5%, sendo que, em 2018/2019, foi de 0,94% (2 em 212 alunos).

A escola propôs-se também que, no final do ano letivo, a taxa de desistência (EQAVET - desistência, transferência e anulação de matrícula) não ultrapassasse uma média de 8%. Em 2017/2018, a taxa de desistência foi 11,11%, ao passo que, em 2018/2019, desceu para 7,33%.

A escola esforça-se por promover o diagnóstico de situações de potencial risco, de modo a estudar o perfil dos alunos em causa. Na resolução das situações, além de se procurar assegurar que os encarregados de educação acompanham o processo educativo, são envolvidos, com brevidade e subsidiariamente, todos os recursos internos (Diretor de Turma, SPO e Direção) e externos (ex. CPCJ, Escola Segura).

Visando, futuramente, potencializar o desempenho da escola a nível de desistência apontam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Reforçar o diagnóstico atempado de situações de potencial risco, aplicando inquéritos por questionário aos alunos no 1.º ano para analisar as suas expectativas relativamente ao curso/à escolaridade e proceder ao registo de todos os casos concretos, de modo a estudar o perfil dos alunos em causa.
- Encaminhar precocemente os alunos em risco para o SPO;
- Além do envolvimento dos encarregados de educação, continuar a existir estreita articulação entre todos os recursos internos e externos, na resolução das situações.
- Contactar semanalmente os encarregados de educação para dar informação sobre as faltas injustificadas.
- Comunicar à CPCJ os casos de excesso grave de faltas, com base nos critérios definidos em Conselho Pedagógico.

c) Resultados sociais

A participação dos alunos nas diferentes estruturas é fomentada pela escola, nomeadamente nos órgãos de administração e gestão (conselho geral) e nos diversos projetos/atividades implementados anualmente.

Cofinanciado por:



A maioria dos alunos demonstra comportamentos ajustados. Todavia, dado que o desenvolvimento de conhecimentos e capacidades que potenciam a promoção das competências profissionais dos vários cursos se encontra associado a atitudes e valores e, nesse sentido, os alunos são responsabilizados, cada vez com mais rigor, pelo cumprimento de regras, tem-se vindo a registar um número significativo de situações de indisciplina que ocorrem mormente em sala de aula.

Evidenciam-se alguns casos de alunos problemáticos, resultando estes, maioritariamente, de uma débil estruturação familiar. Acresce ainda o facto de, nesses casos concretos, não se evidenciar participação rigorosa e efetiva dos respetivos pais e encarregados de educação na resolução dos problemas.

No triénio anterior, a escola propôs-se reduzir, anualmente, 5%, o número de ocorrências de índole disciplinar.

Todavia, no que respeita a ocorrências, em 2017/2018, registaram-se 734 e, em 2018/2019, assinalaram-se 796, observando-se um aumento de 7,79%.

No que toca a participações disciplinares, em 2017/2018, registaram-se 121 e, em 2018/2019, 129, tendo havido um aumento de 6,20%.

Quando as medidas de prevenção não surtem efeito, estes casos são intervencionados, sempre que possível, com medidas internas, nomeadamente através do encaminhamento para o CAA, porquanto para o efeito não existe outra resposta específica na escola.

Apesar de o número de horas não ser o desejável, a dinamização e operacionalização de várias ações desenvolvidas pelo SPO têm-se revelado muito importantes no acompanhamento de alunos. No âmbito da prevenção e da intervenção de situações de risco, a escola tem a colaboração da CPCJ e da Escola Segura.

Com vista a uma prevenção mais alargada de comportamentos de risco, em colaboração com a CPCJ, Escola Segura, o Município, a Saúde e outras entidades, a escola tem implementado ações relacionadas com consumo de estupefacientes, estilos de vida saudável, igualdade de género, violência no namoro, bullying, cyberbullying, entre outros.

Intentando contribuir para a formação integral dos alunos, desenvolvem-se na escola, sob iniciativa dos docentes e/ou dos próprios alunos, vários projetos orientados para o desenvolvimento das dimensões cívica, ambiental, desportiva, de educação para a saúde e de solidariedade, nomeadamente a recolha de alimentos/roupa/brinquedos/livros, que, periodicamente, se tem feito para famílias/instituições da localidade, bem como campanhas de âmbito nacional.

Salientam-se, também, os bons resultados desportivos alcançados pelos alunos no Desporto Escolar, o que prova o dinamismo deste projeto.

Sempre que um aluno ou grupo de alunos se destacam pela participação em atividades locais/nacionais/internacionais de âmbito educativo/formativo, a escola assegura a publicação, na

Cofinanciado por:



sua página eletrónica, nas redes sociais, na Revista Perfil e, quando pertinente, nos órgãos de comunicação social.

Com vista a melhorar, futuramente, o desempenho da escola a nível de resultados sociais, indicam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Reforçar a valorização do bom comportamento dos formandos através da seleção para atividades de representação da escola, visitas de estudo, iniciativas externas, feiras, concursos, projetos, desporto escolar, etc.
- Criação de uma Equipa de Mediação de Comportamentos (EMC), visando intervir em situações de indisciplina, sob uma vertente predominantemente formativa e preventiva.
- Envolver a Associação de Estudantes nas medidas de prevenção da indisciplina, em articulação com a EMC e a Direção.
- Distinguir ações de cidadania exemplares, através da criação de um “Quadro de Valor” da Escola, de modo a valorizar, também, o desenvolvimento integral dos alunos.
- Instituir o “Quadro de Mérito Desportivo”, a fim de premiar os alunos pelo seu bom desempenho desportivo, no âmbito do Desporto Escolar.
- Prosseguir o desenvolvimento de ações de prevenção de comportamentos de risco, adotando medidas de informação, esclarecimento e formação de opinião e de atitudes dos jovens, em colaboração com outras entidades públicas e ou privadas (ex. PSP, Ministério Público, CPCJ, Saúde, etc.).
- Nas sessões de sensibilização atinentes aos comportamentos dos jovens, a serem promovidas na Escola, incluir, sempre que possível, testemunhos, não só porque captam muito mais a atenção dos jovens, mas também porque potenciam uma maior reflexão quanto aos seus futuros atos.

d) Interação escola/família

Os representantes dos encarregados de educação assumem, regularmente, esta função de forma participada e colaborativa.

Já no que respeita aos índices de participação e envolvimento dos pais e encarregados de educação no processo educativo/formativo dos seus educandos, verifica-se que estes diminuem com o aumento do nível de escolaridade destes últimos. Normalmente, vêm à escola somente quando convocados, diminuindo a presença por iniciativa própria.

Com o objetivo de intensificar o nível de envolvimento e participação dos pais e encarregados de educação (EE), a escola propôs-se aumentar, anualmente, 10% a presença dos pais/EE nas reuniões de período. Em 2018/2019, a presença dos pais/EE nas reuniões do 1º período foi de 51,84%; no 2º período, 54,35%; já no 3.º período foi de 57,50%. Do 1º para o 3º período verificou-se um aumento de 5,66%.

Cofinanciado por:



Por outro lado, a escola propôs-se aumentar, anualmente, 10% a procura do Diretor de Turma de forma autónoma pelos pais/EE. Em 2018/2019, observou-se que 27,31% dos encarregados de educação estabeleceram esse contacto voluntário (não há termo de comparação).

Com vista a potenciar, futuramente, o desempenho da escola a nível de interação escola/família, assinalam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Atualizar o documento de registo dos contactos estabelecidos entre os Diretores de Turma e pais/encarregados de educação.
- Reforçar os convites aos pais/encarregados de educação para participar em atividades do Plano Anual de Atividades, nomeadamente festas realizadas na escola e ações de formação/informação organizadas para estes.
- Formalizar anualmente, no âmbito do Plano Anual de Atividades, o envolvimento dos pais/encarregados de educação nas atividades.
- Promover o Dia do Encarregado de Educação.

e) Reconhecimento do papel da escola na comunidade

A escola empenha-se em criar dinâmicas de cooperação na comunidade educativa no que toca ao desenvolvimento de atividades conjuntas, tanto de âmbito curricular, como na dinamização de atividades/projetos/eventos.

A escola tem estabelecido parcerias e protocolos com um número elevado de entidades públicas e privadas, na área da cooperação e da solidariedade social, nomeadamente com Agrupamentos de Escolas; Município de Ponte de Lima, Associações, CPCJ, etc.

Tem-se apostado, igualmente, na difusão, junto da comunidade, das atividades educativas e formativas de relevo, através da página eletrónica, das redes sociais, da Revista Perfil, de jornais (locais e regionais) e de canais de televisão.

Por forma a, futuramente, fortalecer o desempenho da escola a nível de reconhecimento do seu papel na comunidade, assinalam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Intensificar o número de atividades com a comunidade, na área da cooperação e da solidariedade social.
- Reforçar a utilização dos símbolos que identificam formalmente a escola.
- Aumentar o número de protocolos com entidades públicas e privadas da comunidade, na área da cooperação e da solidariedade social.
- Divulgar, sistematicamente, na página eletrónica, nas redes sociais, no youtube, na Revista Perfil e nos órgãos de comunicação social os desempenhos meritórios dos alunos, as boas práticas e as atividades e eventos da escola.
- Formalizar a criação da equipa de comunicação e divulgação.

Cofinanciado por:

6.1.1.2. Organização E Gestão Da Escola

a) Articulação do serviço educativo

Com o objetivo de assegurar e reforçar a articulação curricular, aprofundando o trabalho colaborativo entre os docentes, a escola propôs-se atingir, no final de cada ano letivo, 45% de projetos de articulação da totalidade das atividades do PAA. Em 2018/2019, no 1.º período, em articulação, numa lógica de trabalho transversal, interdisciplinar e colaborativo, foram realizadas 50% das atividades; no 2.º período, 67,86%; e, no 3.º período, 85,71%.

A escola tem efetivamente reforçado a articulação de atividades entre as componentes de formação dos cursos, entre turmas de um mesmo curso e entre cursos de acordo com as respetivas dinâmicas. Tem-se procurado reforçar a articulação curricular numa lógica de trabalho transversal e interdisciplinar. Procura-se igualmente reforçar a articulação interdisciplinar na concretização dos projetos e no desenvolvimento das provas de aptidão final (PAF) e das PAP. Embora ainda de forma informal, têm-se intensificado as práticas colaborativas entre professores a nível de definição/aplicação de critérios de avaliação e elaboração de instrumentos de avaliação.

A escola propôs-se também atingir, no final de cada ano letivo, 15% de professores envolvidos em atividades de supervisão pedagógica. Não obstante, as atividades de supervisão pedagógica não iniciaram, uma vez que os procedimentos e instrumentos a utilizar ainda se encontram em discussão.

De modo a incrementar, futuramente, o desempenho da escola a nível de articulação do serviço educativo, assinalam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Formalizar as reuniões periódicas de articulação quer no âmbito das reuniões de departamento, quer no âmbito das reuniões de coordenação de curso, de modo a garantir o alcançar do perfil profissional estabelecido para cada curso.
- Reforçar a articulação curricular entre as componentes de formação dos cursos numa lógica de trabalho transversal e interdisciplinar, no âmbito das reuniões de coordenação de curso.
- Reforçar as práticas colaborativas entre professores a nível de planificação e produção de materiais pedagógicos.
- Implementar, a breve prazo, a supervisão pedagógica, visando potenciar o desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional docente pela partilha de boas práticas e reflexão entre pares.
- Assegurar no plano de formação do CENFIPE a manutenção de ações de formação para o pessoal docente a nível da flexibilidade curricular, visando valorizar a atualização profissional docente em áreas prioritárias.

Cofinanciado por:



b) Autoavaliação/Sistema de gestão da qualidade (EQAVET)

A EPADRPL escola encontra-se a implementar o sistema de gestão da qualidade no âmbito do Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EQAVET), de forma a garantir que possa oferecer o ensino profissional.

No âmbito da autoavaliação, a escola realiza anualmente inquéritos de satisfação a toda a comunidade educativa.

A escola propôs-se atingir, no final de cada ano letivo, um grau de satisfação de 80% por parte dos alunos, dos encarregados de educação e do pessoal docente; e de 70% por parte do pessoal não docente. Em 2018/2019, o grau de satisfação dos alunos e dos encarregados de educação foi de 83,63%; e de 90,45% por parte do pessoal docente e do pessoal não docente.

A escola propôs-se ainda executar, no final de cada ano letivo, 90% das medidas propostas nos planos de melhoria. Em 2018/2019, 90% das medidas propostas foram executadas (27 de 30 medidas, sendo que, destas 27, 18,52% das medidas propostas foram iniciadas, mas não finalizadas). Tendo em vista melhorar, futuramente, o desempenho da escola a nível de articulação do serviço educativo, assinalam-se, de entre outras, as seguintes estratégias:

- Realizar uma avaliação sistemática das práticas, recorrendo a metodologias participativas, de modo a identificar os problemas e a investir na sua resolução.
- Assegurar que os principais dispositivos de avaliação da escola decorrem da construção de referenciais e garantem o enquadramento e contextualização das análises e dos resultados.
- Garantir a adequação das estratégias e das atividades planificadas às finalidades do Projeto Educativo.
- Melhorar o circuito interno de divulgação das informações (de forma clara, única e atempada) através de um plano de comunicação.
- Aplicar e analisar inquéritos de avaliação da satisfação, definindo e implementando ações de melhoria (se aplicável).
- Aplicar os planos de melhorias decorrentes dos processos de autoavaliação da escola.
- Aplicar o plano de ação no âmbito da implementação do sistema de gestão da qualidade alinhado com o quadro de referência EQAVET.

Traçado o diagnóstico, podemos afirmar que a execução do Projeto Educativo 2017-20 teve a capacidade de nos munir com múltiplas potencialidades, mas também com alguns constrangimentos a diversos níveis, que se traduzem, a nível interno, em fraquezas e forças e, a nível externo, em ameaças e oportunidades que a seguir se destacam.

Cofinanciado por:



6.2. Análise dos indicadores EQAVET em uso - ciclo de formação 2014/2017

De seguida apresentam-se os resultados dos indicadores EQAVET em uso, referentes ao ciclo de formação 2014/2017, que representará o nosso histórico.

Cofinanciado por:



6.2.1. Apresentação dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados e da aplicação do ciclo de qualidade.

Neste ponto apresentamos os resultados dos indicadores EQAVET selecionados e da aplicação do ciclo de qualidade.

- a) Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado) e Taxa de desistências (desistência, transferência e anulação de matrícula).

A-AEF	B - Curso	C - Ingressos			D - Conclusão no tempo previsto			E - Conclusão após o tempo previsto			F - Conclusão Global			G - Desistências			H - Não Aprovação																													
		m	f	t	m	f	t	m	f	t	m	f	t	m	f	t	m	f	t																											
811	Técnico Restauração Variante Cozinha -	8	3	11	7	87,50	3	100,00	10	90,91	0,00	0,00	7	87,50	3	100,00	10	90,91	1	12,50	0,00	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00										
621	Técnico de Produção Agrária (TPA-A 14-17)	21	2	23	14	66,67	2	100,00	16	69,57	0,00	0,00	1	4,76	16	71,43	2	100,00	17	73,81	4	19,05	0,00	4	17,39	2	9,52	0,00	4	17,39	2	9,52	0,00	4	17,39	2	9,52	0,00	2	8,70	0,00	2	8,70			
901	Técnico de Produção Agrária (TPA-B 14-17)	3	4	7	5	67,86	2	100,00	7	58,33	0,00	0,00	5	62,50	2	100,00	7	58,33	7	58,33	3	37,50	1	14,29	4	33,33	1	14,29	4	33,33	1	14,29	4	33,33	1	14,29	4	33,33	1	14,29	4	33,33	1	14,29	4	33,33
811	Técnico Restauração Variante Restaurante - Bar	6	12	18	6	100,00	10	83,33	16	88,89	0,00	0,00	8	100,00	10	83,33	16	88,89	16	88,89	0,00	0,00	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67	2	16,67
821	Técnico de Gestão Equina (TGE 14-17)	13	4	17	7	53,85	3	75,00	10	58,82	0,00	0,00	1	7,69	8	61,54	3	75,00	11	84,71	4	30,77	1	9,09	5	38,46	1	9,09	6	46,15	1	7,69	7	53,85	1	7,69	7	53,85	1	7,69	7	53,85	1	7,69	7	53,85
TOTAL		86	25	111	30	69,84	20	80,00	50	72,94	0,00	0,00	2	3,57	41	73,21	20	60,00	81	75,31	12	21,43	6	16,00	10	16,75	3	6,35	1	4,00	4	4,94	4	4,94	4	4,94	4	4,94	4	4,94	4	4,94				

Conclusão dos Cursos

Conclusão Global: Desistência (light blue), Não Aprovação (dark blue)

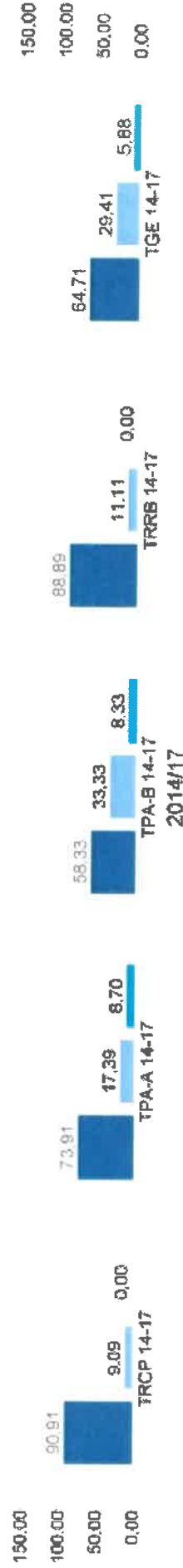


Figura 2- Conclusão dos Cursos, Desistências e Não Aprovação

Cofinanciado por:



Fundo Social Europeu

A Figura 1 “Conclusão dos Cursos, Desistências e Não Aprovação” apresenta os ingressos, conclusão dos cursos, desistências e não aprovação no ciclo de formação 2014/2017.

A análise da tabela permite verificar que no ciclo de formação 2014/2017 ingressaram 81 alunos nos cursos profissionais que integravam a oferta formativa da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Ponte de Lima (EPADRPL), sendo 56 do sexo masculino e 25 do sexo feminino. O Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária, composto pela turma TPA-A e pela turma TPA-B, é o curso em que se verifica mais ingressos no total: 35 alunos, 29 do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Na turma TPA-A (1 turma completa) ingressaram 23 alunos (21 do sexo masculino e 2 do sexo feminino) e na turma TPA-B (meia turma agregada com a turma do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina) ingressaram 12 alunos (8 do sexo masculino e 4 do sexo feminino). No Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar ingressaram 18 alunos (6 do sexo masculino e 16 do sexo feminino), no Curso Profissional Técnico de Gestão Equina ingressaram 17 alunos (13 do sexo masculino e 4 do sexo feminino) e no Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria ingressaram 11 alunos (8 do sexo masculino e 3 do sexo feminino).

Relativamente à conclusão no tempo previsto, verifica-se a percentagem de alunos que completaram cada um dos cursos de Educação e Formação Profissional (EFP) inicial do ciclo de formação 2014/2017 até 31 de dezembro de 2017 em relação ao total dos alunos que ingressaram nesses cursos. Pode constatar-se que o curso com a maior percentagem de alunos diplomados no tempo previsto é o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (90,91%), seguido do Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (88,89%). O Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária, composto pela turma TPA-A e pela turma TPA-B, apresenta uma percentagem de conclusão global de 69,57% na turma TPA-A (1 turma completa) e de 58,33% na turma TPA-B (meia turma agregada com a turma do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina). A conclusão global das turmas TPA-A e TPA-B do curso TPA em conjunto é de 63,95%. O Curso TGE apresenta uma percentagem de alunos diplomados de 58,82%. Todos os cursos apresentam uma conclusão no tempo previsto igual ou superior a 58,33% e verifica-se uma taxa média de conclusão no tempo previsto de 72,84%.

Relativamente à conclusão após o tempo previsto, verifica-se a percentagem de alunos que completaram cada um dos cursos de EFP inicial do ciclo de formação 2014/2017 até 31 de dezembro de 2018 em relação ao total dos alunos que ingressaram nesses cursos. Verifica-se que um aluno do sexo masculino da turma TPA-A do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária e um aluno do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina terminaram o curso até 31 de dezembro de 2018, correspondendo a uma percentagem de 4,35% e 5,88%, respetivamente. Observa-se uma taxa média de conclusão após o tempo previsto de 2,47%.

Cofinanciado por:

Relativamente à conclusão global, verifica-se a percentagem de alunos que completaram cada um dos cursos de EFP inicial do ciclo de formação 2014/2017 em relação ao total dos alunos que ingressaram nesses cursos. Pode constatar-se que o curso com a maior percentagem de alunos diplomados é o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (90,91%), seguido do Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (88,89%). O Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária, composto pela turma TPA-A e pela turma TPA-B, apresenta uma percentagem de conclusão global de 73,91% na turma TPA-A (1 turma completa) e de 58,33% na turma TPA-B (meia turma agregada com a turma do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina). A conclusão global das turmas TPA-A e TPA-B do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária em conjunto é de 68,57%. O Curso Profissional Técnico de Gestão Equina apresenta uma percentagem de alunos diplomados de 64,71%. Todos os cursos apresentam uma conclusão global igual ou superior a 64,71% e verifica-se uma taxa média de conclusão global de 75,31%.

Em todos os cursos, à exceção do Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar, há mais diplomados do sexo masculino do que do sexo feminino.

No Projeto Educativo para o triénio 2017/2020, um dos objetivos ao nível dos resultados académicos consiste em que, no final do 12º ano, 90% dos alunos concluam o curso com sucesso. Neste ciclo de formação concluíram os cursos com sucesso 75,31% dos alunos que ingressaram na EPADRPL no ano letivo 2014/2015.

No que concerne as desistências (desistência, transferência e anulação de matrícula), verifica-se uma percentagem total de desistências de 19,75%, que corresponde a 16 alunos desistentes. Destes alunos desistentes 5 foram transferidos, 6 foram excluídos por faltas, 3 anularam a matrícula e 2 não renovaram a matrícula.

Fazendo a média da percentagem de desistências da turma TPA-A (17,39%) e TPA-B (33,33%), a taxa de desistências no Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária é de 25,36%, ficando abaixo da percentagem de desistência no Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (29,41%). Analisando estas duas turmas, constatamos que há mais desistências na turma agregada com o Curso Profissional Técnico de Gestão Equina do que na turma completa de Produção Agropecuária. O curso com menor percentagem de desistências é o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (9,09%), seguido do Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (11,11%).

No Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria a desistência existente corresponde a um aluno transferido; na turma TPA-A as desistências correspondem a dois alunos transferidos, um aluno que anulou a matrícula e um aluno excluído por faltas; na turma TPA-B as desistências correspondem a um aluno transferido e três alunos excluídos por faltas; Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar correspondem a dois alunos que anularam a matrícula; e no Curso Profissional Técnico de Gestão Equina as desistências correspondem a um aluno transferido, dois alunos que não renovaram a matrícula e dois alunos que foram excluídos por faltas.

Cofinanciado por:

Analisando as percentagens de Não Aprovação, constata-se que há dois cursos com 0,00% de não aprovação, designadamente o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria e o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar. As duas turmas do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária apresentam a percentagem de não aprovação mais alta, a saber 8,70% em TPA-A e 8,33% em TPA-B. No Curso Profissional Técnico de Gestão Equina a percentagem de não aprovação é de 5,88%. A taxa total de não aprovação é de 4,4% para este ciclo.

Cofinanciado por:



b) Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado)

Registo de informação sobre Colocação após Conclusão dos Cursos (Indicador EQAVET 5a)

Designação do Operador: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Ponte de Lima Código SIGO: 0889 Concelho: Ponte de Lima

Ciclo de Formação: 2014/17 Data da Recolha: 06-08-2019

A-AEF	B - Curso				C - Diplomados				D - Empregados (tempo completo)				E - Empregados (tempo parcial)				F - Empregados (contrato sem termo)				G - Empregados (contrato a termo)				H - Total de Empregados (D+E+G)																			
					m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%												
					7	3	10		15	2	17		5	2	7		6	10	16		8	3	11		41	20	61		28	15	43		28	15	43		15	8	23					
	Técnico Restauração Variante Cozinha -				7	3	10		15	2	17		5	2	7		6	10	16		8	3	11		41	20	61		28	15	43		28	15	43		15	8	23					
B11	Técnico Restauração Variante Cozinha -				7	3	10	70,00	15	2	17	88,24	5	2	7	71,43	6	10	16	62,50	8	3	11	72,73	41	20	61	67,21	28	15	43	70,00	28	15	43	70,00	15	8	23	70,00				
B21	Técnico de Produção Agrária (TPA-A 14-17)				0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
B21	Técnico de Produção Agrária (TPA-B 14-17)				0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
B11	Técnico Restauração Variante Restaurante - Bar				0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
B21	Técnico de Gestão Equina (TGE14-17)				0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
					41	20	61	70,49	28	15	43	70,49	15	8	23	70,49	14	7	21	70,49	14	7	21	70,49	34	16	50	70,49	22	11	33	70,49	28	14	42	70,49	28	14	42	70,49	15	8	23	70,49

Colocação após Conclusão

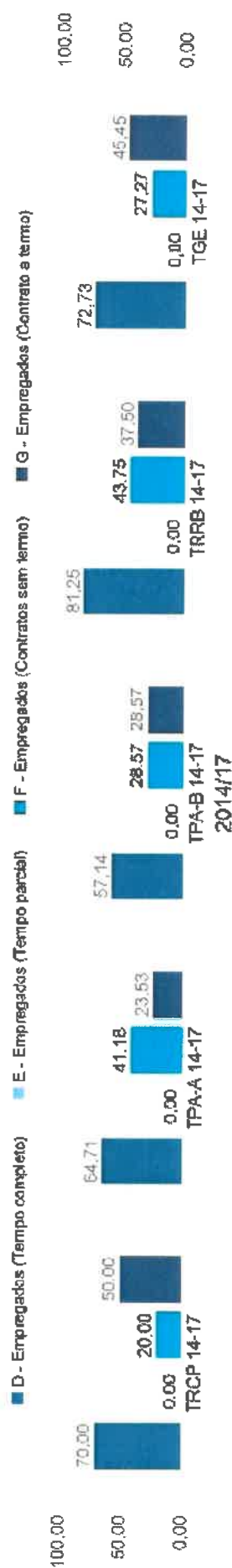


Figura 3 - Colocação após Conclusão: empregados

A Figura 2 “Colocação após Conclusão: empregados” apresenta o número de diplomados que, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso, estão a trabalhar por conta de outrem. São apresentados os números dos diplomados a trabalhar a tempo completo e parcial e os que têm contrato sem termo e a termo. É também apresentada informação relativamente ao total de empregados, verificando-se uma taxa média de 70,49%. O curso

com mais diplomados a trabalhar é o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (81,25%), seguido do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (72,73%), do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (70%) e do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária (turma TPA-A 64,71% e turma TPA-B 57,14%, com uma taxa média de 60,93%). Observa-se que nenhum dos diplomados trabalha a tempo parcial. A percentagem de diplomados com contrato a termo (36,07%) é ligeiramente superior à percentagem de diplomados com contrato sem termo (34,43%).

A-AEF	B - Curso	C - Diplomados			H - Total de Empregados (D+E) ou (F+G)						I - À procura de emprego						J - Trabalhadores por conta própria						K - A frequentar estágios profissionais						L - Total no mercado de trabalho (I+J+K+L)					
		m	f	t	m	f	t	taxa %	m	f	t	taxa %	m	f	t	taxa %	m	f	t	taxa %	m	f	t	taxa %	m	f	t	taxa %						
811	Técnico Restauração Variante Cozinha -	7	3	10	8	86,71	1	33,33	7	70,00	1	14,29	0,00	0,00	1	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7	100,00	1	33,33	8	80,00
821	Técnico de Produção Agrária (TPA-A 14-17)	15	2	17	0	0,00	2	100,00	11	64,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9	60,00	2	100,00	11	64,71
821	Técnico de Produção Agrária (TPA-B 14-17)	3	2	7	3	80,00	1	80,00	4	57,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3	80,00	1	50,00	4	57,14	
811	Técnico Restauração Variante Restaurante - Bar	8	10	18	4	66,67	0	0,00	13	81,25	1	16,67	1	16,67	2	12,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5	83,33	10	100,00	15	83,76	
821	Técnico de Gestão Equina (TGE14-17)	8	3	11	6	75,00	2	66,67	8	72,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6	75,00	2	66,67	8	72,73		
		41	20	61	29	68,29	16	76,00	43	70,49	2	4,86	1	5,00	3	4,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30	75,17	18	80,00	48	75,41	

Colocação após Conclusão

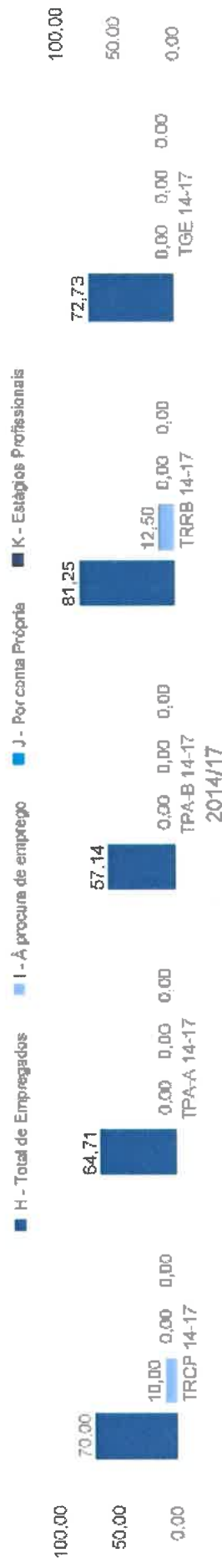


Figura 4 - Colocação após conclusão: diplomados no mercado de trabalho

A Figura 3 “Colocação após Conclusão: diplomados no mercado de trabalho” apresenta a percentagem de diplomados que, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso, se encontram empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta própria ou a frequentar estágios profissionais. É novamente apresentada informação relativamente ao total de diplomados a trabalhar por conta de outrem. Ao analisar a tabela verifica-se também que apenas dois diplomados do sexo masculino (um do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria e um do Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar) e uma diplomada (do Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar) se encontram à procura de emprego, o que corresponde a uma taxa média de 4,92%. Nenhum diplomado trabalha por conta própria ou frequenta estágios profissionais. Observa-se uma taxa média de diplomados no mercado de trabalho de 75,41%. O curso com mais diplomados no mercado de trabalho é o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (93,75%), seguido do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (80%), do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (72,73%), e do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária (turma TPA-A 64,71% e turma TPA-B 57,14%, com uma taxa média de 60,93%).

Cofinanciado por:



A-AEF	B - Curso	C - Diplomados			L - Total no mercado de trabalho (H+H+J+K)			M - A frequentar formação de nível pós-secundário			N - A frequentar o ensino superior			O - Total em prosseguimento de estudos (H+H)			P - Outras situações			Q - Situação desconhecida												
		m	f	t	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%								
611	TRCP 14-17	7	3	10	7	100,00	1	33,33	8	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	10,00	0,00	1	33,33	1	10,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00					
621	TPA-A 14-17	15	2	17	0	60,00	2	100,00	11	64,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0	36,29	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00				
621	TPA-B 14-17	5	2	7	3	60,00	1	50,00	4	57,14	0,00	0,00	0,00	0,00	1	20,00	2	28,57	0,00	0,00	0,00	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00				
611	TRRB 14-17	0	10	10	5	50,00	10	100,00	15	60,75	0,00	0,00	0,00	0,00	1	6,67	0,00	1	6,25	0,00	0,00	0,00	1	6,25	0	0,00	0	0,00				
621	TGE 14-17	8	3	11	0	75,00	2	66,67	8	72,73	0,00	0,00	0,00	0,00	1	9,09	0,00	1	9,09	0,00	0,00	1	9,09	1	12,50	0	0,00	1	9,09			
		41	20	61	30	73,17	19	60,00	48	75,41	0	0,00	10	16,39	8	19,51	3	15,00	11	18,03	2	4,89	1	5,00	3	4,92	1	2,44	0	0,00	1	1,64

Colocação após Conclusão

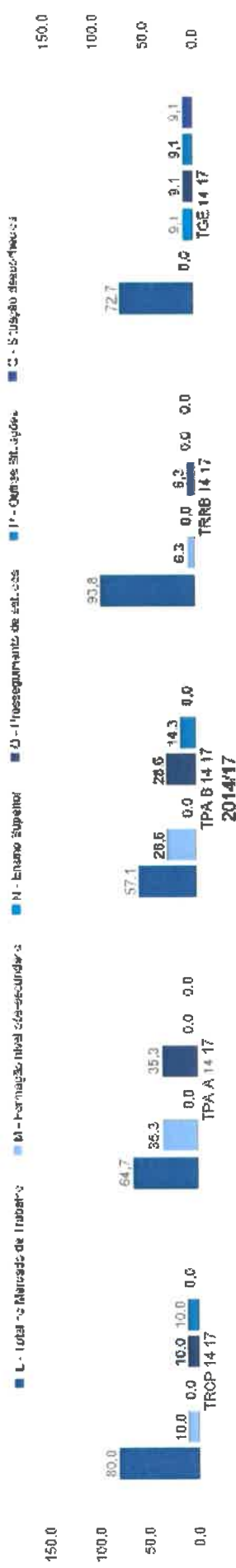


Figura 5 - Colocação após conclusão: no mercado de trabalho, em formação, outras situações

A Figura 4 “Colocação após conclusão: no mercado de trabalho, em formação, outras situações” apresenta a percentagem de alunos que completaram cada um dos cursos de EFP inicial do ciclo de formação 2014/2017 e que estão no mercado de trabalho, em formação ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

A análise da tabela permite verificar que o curso com mais diplomados no mercado de trabalho é o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (93,75%), seguido do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (80%) e do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (72,73%). O Curso Técnico de Produção Agropecuária, composto pela turma TPA-A e pela turma TPA-B, apresenta a percentagem mais baixa de alunos colocados no mercado de trabalho após conclusão do curso: a percentagem da turma TPA-A (1 turma completa) é de 64,71% e da turma TPA-B (meia turma agregada com a turma do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina) é de 57,14%. A colocação após conclusão das turmas TPA-A e TPA-B do curso TPA em conjunto é de 62,5%.

O curso com mais diplomados em prosseguimento de estudos é o Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária (Turma TPA-A - 35,3% e Turma TPA-B - 28,6%, perfazendo uma percentagem total de 33,33%), seguido do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (10%) e do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (9,1%). O curso com percentagem menor de alunos em prosseguimento de estudos é o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (6,3%).

Em “Outras situações” encontra-se uma aluna a ajudar num negócio de família; um ex-aluno com a extinta medida Currículo Específico Individual, do Decreto-Lei 3/2008, de 7 de janeiro, que se encontra numa medida de Emprego Apoiado - Estágio de Inserção do Instituto do Emprego e Formação Profissional; um aluno que se encontra a trabalhar no estrangeiro.

Em “Situação Desconhecida” encontra-se um aluno que não foi possível contactar apesar das várias tentativas efetuadas.

c) Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado)

A-AEF	B - Curso	1 - Diplomados a trabalhar (C+F)				J - Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF Concluído				K - Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído			
		m	f	t	%	m	f	t	%	m	f	t	%
B11	Técnico Restauração Variante Cozinha - Pastelaria	0	1	7	0,00	4	57,14	2	33,33	1	100,00	3	42,86
B21	Técnico de Produção Agrária (TPA-A 14-17)	0	2	11	0,00	5	45,45	4	44,44	2	100,00	0	0,00
B21	Técnico de Produção Agrária (TPA-B 14-17)	3	1	4	0,00	2	50,00	1	33,33	1	100,00	2	50,00
B11	Técnico Restauração Variante Restaurante - Bar	4	0	13	75,00	0	0,00	3	25,00	3	33,33	4	30,77
B21	Técnico de Gestão Equina (TGE14-17)	1	2	8	50,00	3	37,50	3	50,00	2	100,00	5	62,50
		28	15	43	60,71	23	53,49	11	30,29	0	0,00	29	40,51

Diplomados a exercer funções relacionadas com o curso (empregados por conta própria e por conta de outrem)

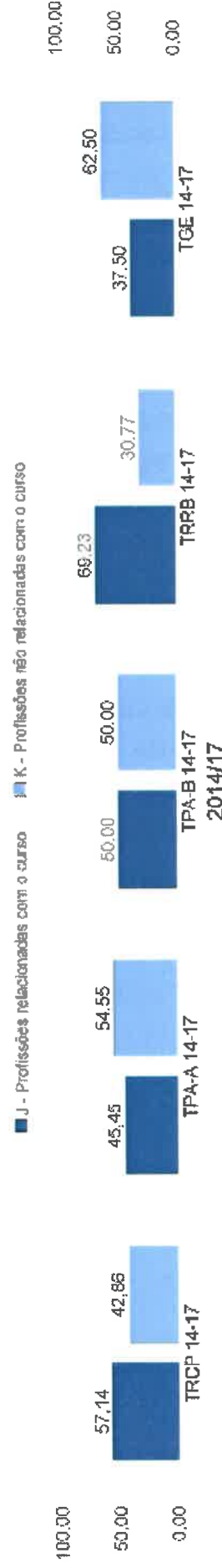


Figura 6 - Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído

A Figura 3 “Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído” apresenta a percentagem de alunos que completaram um curso de EFP do ciclo de formação 2014/2017 e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.

A análise do gráfico permite verificar que 53,49% dos diplomados a trabalhar exercem profissões relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram. O curso com mais diplomados a trabalhar na área é o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (69,23%), seguido do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (57,14%). No Curso Técnico de Produção Agropecuária, composto pela turma TPA-A e pela turma TPA-B, a percentagem de diplomados a trabalhar na área na turma TPA-A (1 turma completa) é de 45,45% e da turma TPA-B (meia turma agregada com a turma do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina) é de 50,00%. A média da percentagem das turmas TPA-A e TPA-B do curso TPA é de 46,67%. O curso com menos diplomados a trabalhar na área é o Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (37,50%).

O Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar (57,14%), o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria e a turma TPA-B do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária atingiram o objetivo definido nos Planos de Melhorias EQAVET de 2016/2017 e de 2017/2018 referente à utilização das competências adquiridas no local de trabalho, a saber “De entre os diplomados que encontram emprego pelo menos 50% devem consegui-lo na sua área de formação.”

Taxa de satisfação dos empregadores por competência e por curso

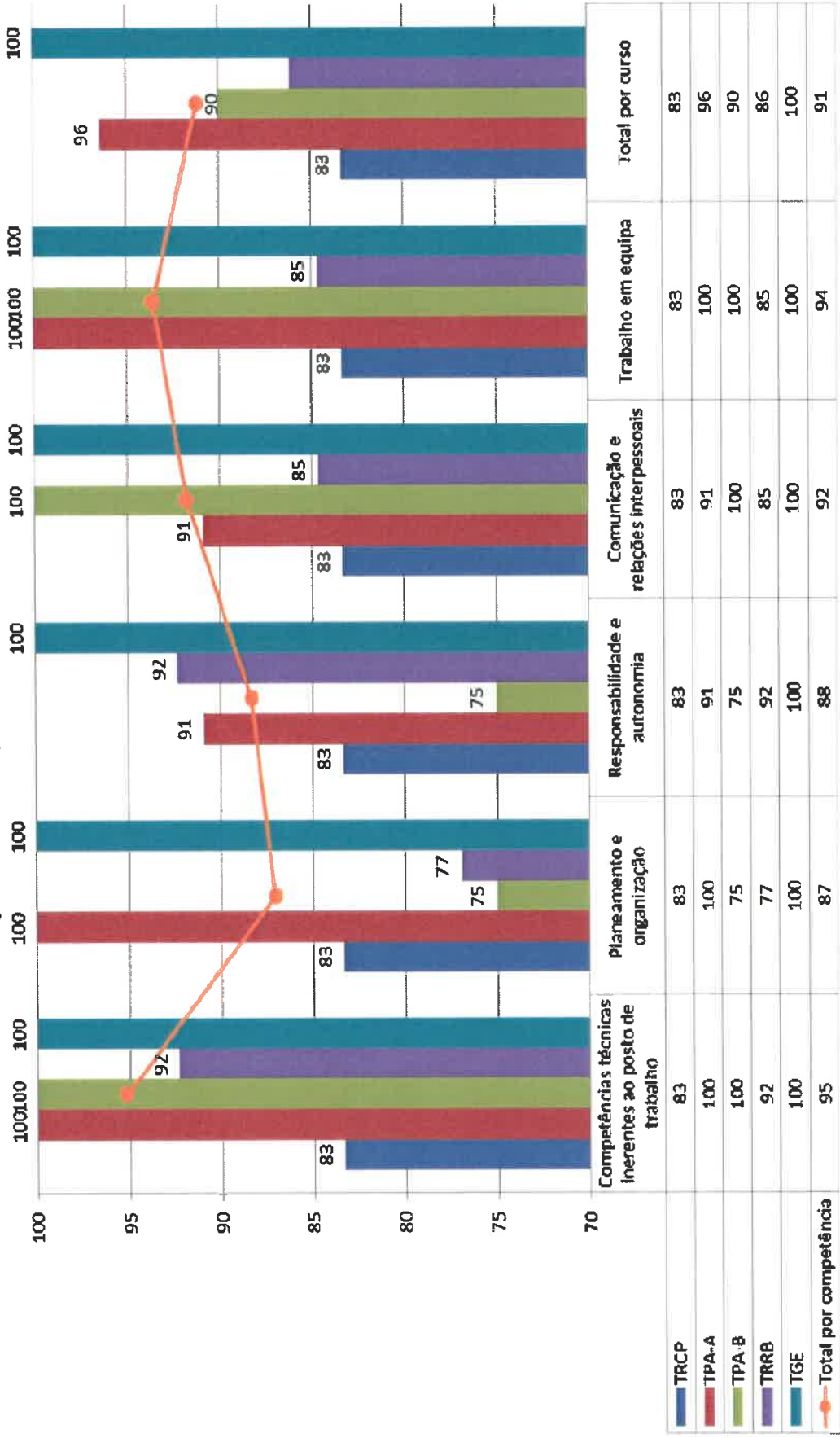


Gráfico 1- Taxa de satisfação dos empregadores por competência e por curso

Financiado por:

O Gráfico 1 “Taxa de satisfação dos empregadores por competência e por curso” apresenta a percentagem da satisfação dos empregadores dos formandos que completaram um curso de EFP do ciclo de formação 2014/2017 e que se encontram a trabalhar. Os 43 empregadores foram contactos telefonicamente e quando solicitado foi enviado correio eletrónico a requerer a avaliação da satisfação. Um empregador do Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria e dois empregadores do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina não responderam ao solicitado nem telefonicamente, nem por correio eletrónico.

Verifica-se uma taxa de satisfação total de 91%. A satisfação dos empregadores dos diplomados do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina é total em todas as competências. O curso que agrega a segunda maior satisfação é o Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária (taxa média de 93% nas duas turmas). Na turma TPA-A a satisfação dos empregadores é total ao nível das competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, do planeamento e organização e do trabalho em equipa. Na turma TPA-B a satisfação dos empregadores é total ao nível das competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, da comunicação e relações interpessoais e do trabalho em equipa. O curso com a terceira melhor percentagem de satisfação é o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar, com 86%, estando a satisfação referente à responsabilidade e autonomia acima da média da satisfação por competência. O curso com a menor percentagem de satisfação é o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria, com 83%.

Fazendo a análise da taxa média da satisfação por competência observa-se que a competência que agrega maior satisfação é “Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho” (95%), seguida da competência “Trabalho em equipa” (94%), da competência “Comunicação e relações interpessoais” (92%), da competência “Responsabilidade e autonomia” (88%), e, por último, da competência “Planeamento e organização” (87%).

Média da satisfação dos empregadores por competência e por curso

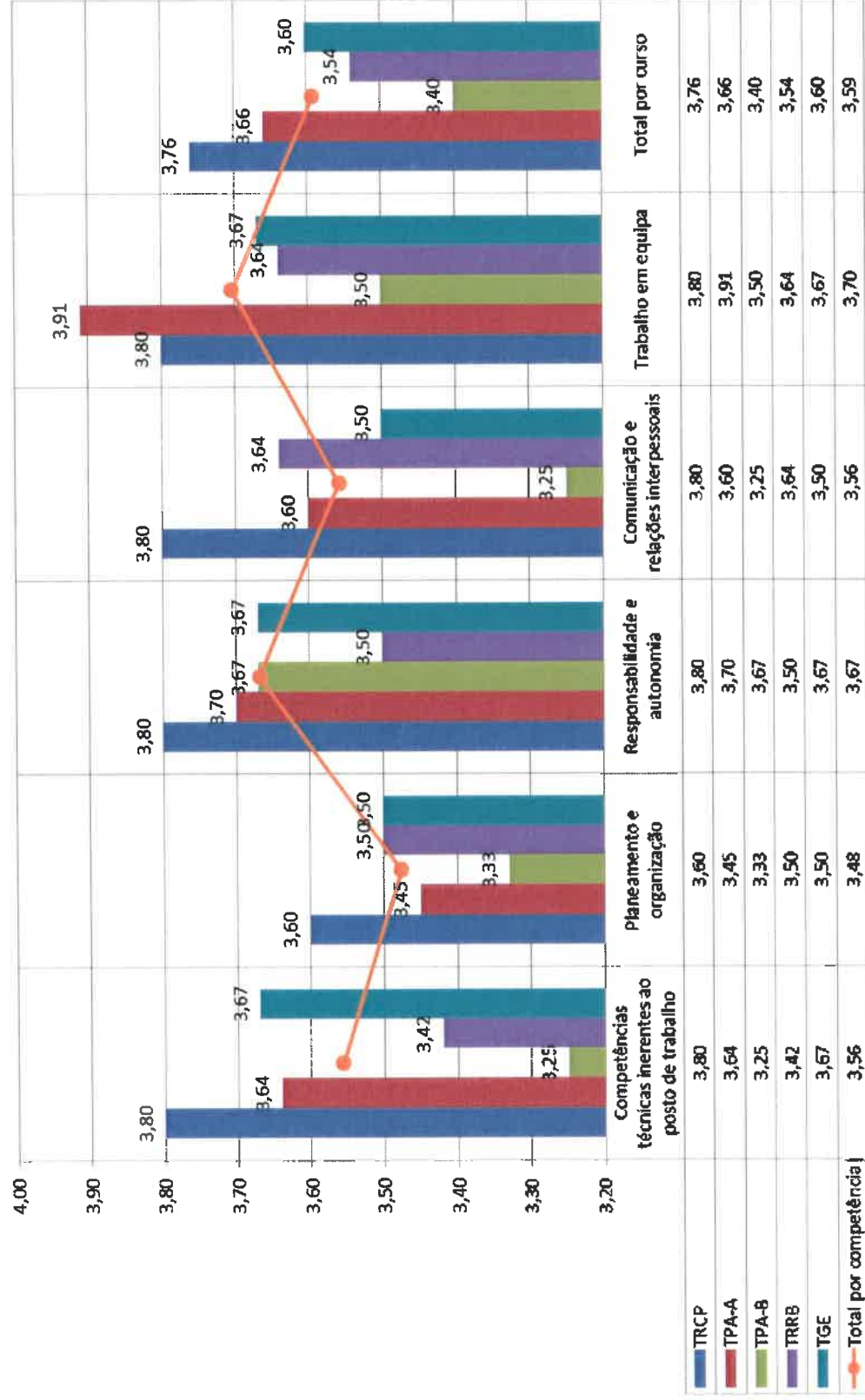


Gráfico 2 - Média da satisfação dos empregadores por competência e por curso

O Gráfico 2 “Média da satisfação dos empregadores por competência e por curso” apresenta a média da satisfação dos empregadores dos formandos que completaram um curso de EFP do ciclo de formação 2014/2017 e que se encontram a trabalhar. A escala de satisfação integra 4 níveis: 1 - insatisfeito; 2 - pouco satisfeito; 3 - satisfeito e 4 - muito satisfeito. No apuramento da média são considerados apenas os níveis “satisfeito” e “muito satisfeito”.

Verifica-se uma média de satisfação total de 3,59. O curso que agrega a maior média de satisfação é o Curso Profissional Técnico de Cozinha/Pastelaria (3,76), seguido do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina (3,60). O Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária e o Curso Profissional Técnico de Restaurante/Bar obtiveram a mesma média de satisfação (3,54). A média do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária corresponde à média feita da média de satisfação das duas turmas (3,66 da turma TPA-A e 3,40 da turma TPA-B). A turma deste curso que agrega com a turma do Curso Profissional Técnico de Gestão Equina apresenta uma média de satisfação dos empregadores mais baixa do que a turma completa do Curso Profissional Técnico de Produção Agropecuária.

Fazendo a análise da média da satisfação por competência observa-se que a competência que agrega maior satisfação é “Trabalho em equipa” (3,70), seguida da competência “Responsabilidade e autonomia” (3,67), das competências “Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho” (3,56) e “Comunicação e relações interpessoais” (3,56) e, por último, da competência “Planeamento e organização” (3,48).

6.2.2. Conclusão

Em termos conclusivos, apresentamos as médias dos indicadores EQAVET.

Cofinanciado por:



INDICADORES

4.a) Taxa de conclusão dos cursos	75.3%
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	72.8%
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	2.5%
5.a) Taxa de colocação no mercado de trabalho	75.4%
Taxa de diplomados empregados por conta de outrem	70.5%
Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria	0.0%
Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	0.0%
Taxa de diplomados à procura de emprego	4.9%
5.b) Taxa de prosseguimento de estudos	18.0%
Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	1.6%
Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário	16.4%
5.c) Taxa de diplomados noutras situações	4.9%
5.d) Taxa de diplomados em situação desconhecida	1.6%
6.a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF	70.5%
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	37.7%
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	32.8%
6.b) Taxa de diplomados empregados em atividades de los empregadores	95.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	91.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	88.7%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	94.1%
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	3.6
<small>Legenda de satisfação: 1= Muito insatisfeito, 2= Pouco insatisfeito, 3= Satisfeito, 4= Muito satisfeito, 5= Muito muito satisfeito</small>	
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3.7
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	3.4

Figura 7 - Médias dos indicadores EQAVET

Cofinanciado por:



UNião Europeia
Fundo Social Europeu

A Figura 6 “Médias dos indicadores EQAVET” apresenta a média dos indicadores EQAVET selecionados.

Ao analisar a figura verificamos que a taxa de conclusão dos cursos é de 75,3%, sendo a taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto de 72,8% e a taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto de 2,5%.

No referente à colocação no mercado do trabalho, a taxa de colocação é de 75,4%. Encontram-se a trabalhar por conta de outrem 70,5% dos diplomados e 4,9% estão à procura de emprego. Nenhum diplomado trabalha por conta própria nem frequenta estágios profissionais. Em prosseguimento de estudos estão 18% dos diplomados, dos quais 1,6% frequenta o ensino superior e 16,4% frequenta formação de nível pós-secundário. 4,9% dos diplomados encontram-se noutras situações e 1,6% em situação desconhecida.

No que concerne a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação (AEF), a taxa é de 70,5%, estando 37,7% a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF e 32,8% a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF. A taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores é de 93%, sendo a taxa de satisfação dos empregadores de 91%, que corresponde a uma taxa de satisfação dos empregadores de 88,7% face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF e de 94,1% face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF. A média de satisfação global corresponde a 3,6 numa escala de 1 a 4, sendo a média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF de 3,7 e a média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF de 3,4.

6.3. ANÁLISE SWOT

A matriz SWOT (strengths/forças, weaknesses/fraquezas, opportunities/oportunidades, threats/ameaças) permite uma análise mais abrangente e profícua das problemáticas da EPADRPL. Os pontos referenciados têm em conta a auscultação dos vários intervenientes da escola (docentes, não docentes, alunos, encarregados de educação e parceiros), os relatórios da autoavaliação e as reflexões feitas sobre o Projeto Educativo que terminou.

Cofinanciado por:



SWOT	FATORES POSITIVOS	FATORES NEGATIVOS
FATORES INTERNOS	<p style="text-align: center;"><u>FORÇAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Múltiplas parcerias e protocolos estabelecidos com instituições e entidades locais, nacionais e internacionais, que potenciam a concretização de experiências laborais e educativas diversificadas. - Afirmação da identidade da escola, de matriz agrária, na preservação das características do meio, através da criação de produtos regionais e de animais autóctones, como contributo para o desenvolvimento local e regional. - Vasta experiência da escola a nível da formação profissional e bom apetrechamento nas áreas de agropecuária, gestão equina e restauração. - Recurso por parte da escola a recursos humanos adequados para cursos nas áreas de agropecuária, gestão equina e restauração. - Boas ligações da escola com o tecido empresarial local e regional. - Boa imagem da escola no exterior. - Taxas expressivas de ingresso no mercado de trabalho. - Participação dos alunos num conjunto vasto de feiras, concursos, serviços e outros eventos, que assumem um papel determinante na projeção da escola a nível local, nacional e internacional. - Boas relações com as empresas para a FCT. - Elevado grau de satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos. - Manutenção de boas relações com ex-alunos. - Localização central da escola. - Aprovação do projeto de integração da Biblioteca escolar na RBE. 	<p style="text-align: center;"><u>FRAQUEZAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fraco acompanhamento dos pais e encarregados de educação no processo de ensino e aprendizagem. - Ambiente sociocultural das famílias que nem sempre valoriza a escola como parte integrante do projeto de vida dos jovens, do qual resulta um envolvimento menor de uma parte significativa dos encarregados de educação. - Indisciplina e défice de valores de cidadania revelados por determinados alunos. - Falta de empenho e hábitos de trabalho revelados por diversos alunos. - Falta de estabilidade do corpo docente. - Insuficiência de assistentes operacionais para colmatar as carências totais da escola, por força da necessidade acrescida de afetar pessoal à produção vegetal e à produção animal da exploração agrícola. - Falta de implementação de procedimentos sistemáticos de supervisão pedagógica. - Falta de um pavilhão ginodesportivo.

	<u>OPORTUNIDADES</u>	<u>AMEAÇAS</u>
<p>FATORES EXTERNOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valorização da marca e da imagem da escola pelas entidades externas. - Reconhecimento da qualidade da formação qualificante pela comunidade local e regional, autarquias e instituições públicas e privadas. - Inexistência de oferta formativa concelhia em produção agropecuária e em gestão equina. - Necessidade de mão-de-obra qualificada por parte das empresas. - Criação de micro e médias empresas pelo facto de o mercado não estar saturado. - Crescente procura de produtos de agricultura biológica e agricultura sustentável. - Crescente preocupação com os espaços verdes por parte de entidades privadas e públicas. - Reconhecimento de Ponte de Lima como destino equestre nacional e internacional. - Existência de um elevado número de unidades de hotelaria e restauração. - Existência de um património gastronómico de elevado interesse. - Desenvolvimento de atividades turístico-recreativas (atividades náuticas no Rio Lima; turismo de natureza; turismo de habitação; atividades hípias; etc.) - Financiamento comunitário para instalação de jovens empresários. - Proximidade e/ou parceria com entidades que oferecem cursos do ensino superior no âmbito da oferta formativa da EPADRPL, nomeadamente a Escola de Hotelaria e Turismo de Viana do Castelo, a Marinha Portuguesa, e, muito em particular, o IPVC - Escola Superior Agrária de Ponte de Lima, onde os alunos podem continuar estudos de nível V (CTeSP) e nível VI (Licenciaturas). - Imigração. - Implementação do sistema de gestão da qualidade alinhado com o Quadro de Referência EQAVET, com financiamento do POCH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redução demográfica, que implicará a diminuição do número de alunos a breve prazo. - Não concertação / Sobreposição da oferta formativa concelhia e distrital a nível da hotelaria e restauração. - Regras de aprovação dos cursos. - Aumento da concorrência entre escolas para garantir a fixação de alunos. - Emigração. - Nível socioeconómico baixo. - Baixo nível de escolaridade. - Existência de pequenas e médias empresas que não contratam mão-de-obra qualificada. - Reduzido número de empresas de grande dimensão.

Tabela 2 - Análise SWOT

7. Processo de alinhamento: opções a tomar

Seguidamente caracteriza-se o sistema de garantia da qualidade que resultou do alinhamento com o Quadro de Referência EQAVET, nomeadamente, a atribuição de responsabilidades, o envolvimento dos *stakeholders*, o processo cíclico de melhoria contínua da EFP através dos indicadores selecionados e, ainda, o modo como os resultados são utilizados e publicitados, em cada fase do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação, revisão).

A escola já possuía um modelo de avaliação interna. A evolução deste modelo para o alinhamento com o Quadro de Referência EQAVET faz-se através da reconfiguração da informação já existente para os parâmetros do Quadro de Referência EQAVET, nomeadamente pela análise dos dados obtidos na autoavaliação através do sistema existente alinhado com a CAF, pela sua comparação com os indicadores EQAVET e pela definição de necessidades de adaptação.

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

Em 2018/2019, foi constituída uma equipa para a implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET. A equipa foi definida por despacho de nomeação do Diretor, no qual constam as funções da equipa e a tomada de conhecimento nominal.

Por considerarmos que este processo de alinhamento com o quadro EQAVET é importante para a qualidade do ensino e formação profissional da escola e para afirmarmos os seus princípios perante os *stakeholders*, a EPADRPL propôs-se a proceder à revisão e alteração dos documentos estruturantes da escola, introduzindo informações relacionadas com o sistema de gestão de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET. No Projeto Educativo, deve proceder-se à alteração da missão, visão, objetivos estratégicos e nos indicadores fazer-se referência aos indicadores EQAVET. Tanto no Projeto Educativo como no Regulamento Interno, deve fazer-se referência à Equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET), indicando-se as suas competências e constituição. O Plano de Formação deve ser ajustado às novas necessidades inerentes a este projeto. No Plano Anual de Atividades deve ser incluída uma secção de atividades no âmbito do EQAVET, as quais foram definidas consoante o definido no Plano de Ação EQAVET.

Para um melhor conhecimento da realidade do ensino e formação profissional da escola efetuou-se o levantamento dos *stakeholders* internos e externos existentes, no qual se definiu o ponto de situação atual e listaram-se oportunidades de melhoria.

Para a criação de um histórico, procedeu-se ao levantamento dos dados dos indicadores EQAVET em uso, a saber, o indicador 4a) Taxa de conclusão dos cursos, 5a) Taxa de ocupação dos diplomados

Cofinanciado por:

no mercado de trabalho, 6a) Taxa de colocação dos diplomados na Área de Ensino e Formação Profissional, 6b3) Grau de satisfação dos empregadores, para o ciclo formativo 2014-2017.

A partir deste histórico e da análise SWOT foram identificadas as áreas sobre as quais deveríamos atuar, definindo por indicador EQAVET, os objetivos, as metas (para 1 a 3 anos), as atividades a realizar para a prossecução desses objetivos, os responsáveis pela implementação, os intervenientes, os registos/evidências, a forma de comunicação/divulgação, e a calendarização dessas atividades, dando tudo isto origem ao Plano de Ação EQAVET.

Em resultado do processo de alinhamento, a EPADRPL assente na metodologia do ciclo de qualidade e nas suas quatro fases, a saber, Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão, procedeu à criação de um sistema de garantia da qualidade que explicitamos e fundamentamos de seguida, elaborado com base nos princípios EQAVET:

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

Cofinanciado por:



1. Stakeholders EPADRPL - Oportunidades de melhoria e Diálogo Institucional na melhoria continua da oferta de EFP

A EPADRPL reconhece, desde sempre, a importância dos seus stakeholders para o sucesso dos seus desígnios e para a continuidade deste projeto. Desta forma, no quadro seguinte evidenciam-se os contributos de cada stakeholder, a oferta atual da escola para com o stakeholder e vice-versa, e, por fim, identificam-se oportunidades de melhoria em prol do sucesso contínuo da oferta de EFP.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Internos	Conselho Geral	Aprovação dos instrumentos de gestão: Projeto Educativo de Escola (PEE), Regulamento Interno (RI), Plano Anual de Atividades (PAA); Linhas orientadoras do orçamento; Protocolos e parcerias. Apreciação dos resultados da avaliação interna.	Alto	Liderança eficaz na tomada de decisão.	Mobilização e dinamização das pessoas para o cumprimento dos objetivos fixados.	Reforçar ações na melhoria do processo comunicativo.
	Diretor/Direção	Apresentação dos instrumentos de gestão.	Alto	Eficácia na implementação dos instrumentos de gestão, em especial o PAA.	Contributos e disponibilidade dos vários departamentos.	Melhorar a participação e produtividade das equipas.
	Conselho Pedagógico	Monitorização do PAA, da assiduidade e do sucesso educativo dos alunos.	Alto	Monitorização em tempo útil.	Apresentação de relatórios parciais e finais (PAA), de assiduidade e de atraso/concluídos.	Elaborar uma lista de verificação com vista à melhoria do processo de monitorização.
	Conselho Administrativo	Disponibilidade orçamental.	Alto	Gestão do orçamento.	Meios técnicos e logísticos.	Reforçar a monitorização orçamental.
	Departamentos curriculares	Elaboração, acompanhamento e avaliação do PAA. Avaliação do centro de apoio à Aprendizagem (CAA).	Alto	Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições. Dinamização dos vários projetos/atividades incluídos no PAA.	Disponibilização de meios para a execução de projetos.	Reforçar o envolvimento dos alunos na elaboração PAA e ampliar a divulgação do mesmo.

Cofinanciado por:

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Internos	Conselhos de Turma	<p>Promoção da interdisciplinaridade e da supervisão pedagógica.</p> <p>Definição dos critérios de avaliação.</p> <p>Monitorização do PAA (atividades realizadas por turma), da assiduidade e do sucesso educativo dos alunos.</p> <p>Combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores.</p> <p>Promoção da interdisciplinaridade.</p>	Alto	<p>Monitorização em tempo útil.</p> <p>Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições no processo de monitorização.</p>	<p>Mobilização e dinamização das pessoas, para o cumprimento dos objetivos fixados.</p>	<p>Dinamizar, monitorizar e avaliar os grupos de trabalho.</p> <p>Reformular o processo.</p>
	Coordenadores de Curso com Docentes da componente técnica	<p>Acompanhamento e avaliação da Formação em Contexto de Trabalho e da Prova de Aptidão Profissional.</p> <p>Criação de bases de dados de forma a sistematizar informação sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - empresas da região que recebem estagiários; - alunos em situação de estágio / inserção no mercado de trabalho. 	Alto	<p>Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições.</p>	<p>Mobilização e dinamização das pessoas, para o cumprimento dos objetivos fixados.</p> <p>Protocolos e parcerias para a formação em contexto de trabalho</p>	<p>Reforçar o acompanhamento presencial da FCT.</p> <p>Manter a base de dados atualizada.</p> <p>Melhorar os registos de encaminhamento para e de monitorização, acompanhamento e avaliação da FCT.</p>
	Serviço de Psicologia e Orientação	<p>Acompanhamento dos alunos que manifestem intenção de transferência, desistência e anulação de matrícula.</p> <p>Acompanhamento e orientação dos alunos em processo de inserção profissional / prosseguimento de estudos.</p> <p>Divulgação de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - medidas de apoio ao emprego; 	Médio	<p>Redução da taxa de desistência.</p> <p>Inserção dos jovens na vida ativa.</p>	<p>Redução da taxa de desistência.</p> <p>Protocolos e parcerias para prosseguimento de estudos; vida ativa e empreendedorismo.</p>	<p>Melhorar os registos de monitorização e de combate aos problemas detetados.</p> <p>Estabelecer protocolos para divulgar oportunidades de prosseguimento de estudos e de vida ativa / empreendedorismo.</p>

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OPORTUNIDADES DE STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OPORTUNIDADES DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
		<ul style="list-style-type: none"> - oportunidades de prosseguimento de estudos; - ideias empreendedoras. 				
	Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva	<p>Sensibiliza a comunidade educativa para a Educação Inclusiva.</p> <p>Propõe as medidas de suporte à aprendizagem a mobilizar, elaborando os documentos necessários, e acompanhar, monitorizar e avaliar a sua aplicação.</p> <p>Presta aconselhamento aos docentes na implementação de práticas pedagógicas inclusivas; Acompanha o funcionamento do CAA.</p>	Médio	Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições.	<p>Mobilização e dinamização das pessoas, para o cumprimento dos objetivos fixados.</p> <p>Definição de um tempo comum para reunião da equipa.</p> <p>Estabelece as funções e abrangência do CAA.</p>	<p>Definir indicadores destinados a avaliar a eficácia das medidas de suporte à aprendizagem.</p> <p>Melhorar o funcionamento do CAA.</p>
	Assistentes Operacionais/ Técnicos	<p>Execução de atividades de limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações.</p> <p>Execução de atividades de apoio ao serviço educativo.</p> <p>Execução de tarefas administrativas.</p>	Médio	Contribuam para o bem-estar da organização	Formação adequada e circunstanciada.	Monitorizar.
	Alunos	<p>Colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa.</p> <p>Colaboração na avaliação dos serviços, do seu envolvimento e participação e da imagem global da escola, bem como da oferta formativa, e ainda das saídas profissionais e do prosseguimento de estudos.</p>	Alto	Sucesso escolar e alta taxa de empregabilidade	<p>Desenvolvimento de competências eficientes para o plano da vida ativa.</p> <p>Organização de e apoio a atividades e certificações extracurriculo.</p>	<p>Melhorar a monitorização do sucesso escolar.</p> <p>Rever a oferta de certificações extracurriculo.</p>

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade	Divulgação de oportunidades de estágios/empregos. Monitorização de todo o processo de avaliação interna. Implementação do Sistema de Gestão da Qualidade.	Alto	Eficiência e cumprimento de todas as suas atribuições no processo de monitorização e avaliação. Certificação e gestão de melhoria contínua.	Disponibilização de meios e recursos para a execução da avaliação interna.	Apostar na melhoria contínua do processo de avaliação. Implementar o Sistema e Gestão da Qualidade alinhado com o quadro EQAVET. Auditorias.
Externos	Encarregados de Educação	Colaboração no estabelecimento de uma visão estratégica comum. Colaboração na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Avaliação da satisfação com os serviços, o seu envolvimento e participação e a imagem global da escola. Sugestão de melhorias.	Alto	Disponibilidade para o acompanhamento do processo de ensino/aprendizagem dos educandos. Participação e envolvimento, dando resposta às solicitações dos Diretores de Turma, Coordenadores de Curso, Equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET) e Direção.	Disponibiliza informação sobre o processo de ensino/aprendizagem dos alunos, os documentos estruturantes da EPADRPL, documentos da avaliação interna e gestão da qualidade. Disponibiliza recursos humanos e materiais para o sucesso educativo dos alunos.	Reforçar o envolvimento e a participação dos Encarregados de Educação: na elaboração dos documentos estruturantes; na elaboração dos planos de melhoria; na qualidade do ensino e em atividades previstas no Plano Anual de Atividades.
	Ministério da Educação	Divulgação de projetos de âmbito nacional e internacional, apoio logístico e enquadramento legislativo.	Médio	Orientações/esclarecimentos da política educativa e legislação.	Garantia do cumprimento das orientações transmitidas e ação educativa de referência, indo de encontro aos designios das políticas educativas.	Resposta mais pronta e eficaz do Ministério da Educação.
	Ministério da Agricultura	Parcerias, saber técnico especializado.	Alto	Atividade formativa convergentes com a política agrícola.	Ação formativa que vai de encontro às necessidades regionais, nacionais e internacionais, projetando os produtos e raças autóctones.	Criar equipas mistas de trabalho.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	ANOEP	Coordena, dinamiza e gere a oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens. Assegura a qualidade da oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens.	Alto	Manter o Catálogo Nacional de Qualificações em permanente atualização.	Conceção da oferta formativa com base no Catálogo Nacional de Qualificações.	Assegurar a adequação das planificações internas às Aprendizagens Essenciais para o Ensino Profissional, quando divulgadas pela ANOEP.
	POCH	Financiamento público dos cursos profissionais de nível secundário e CEF. Financiamento da implementação do processo de gestão de qualidade alinhado com o Quadro de Referência EQAVET.	Alto	Aprovação das candidaturas.	Submissão de candidaturas fundamentadas para aprovação.	Acompanhar a abertura de candidaturas para melhoria da oferta de educação e formação profissional.
	Município	Apoio logístico e intervenção direta na divulgação das potencialidades da escola nos aspetos técnicos.	Alto	Fator facilitador na promoção da EPA.	Visibilidade nacional e internacional. Fator de captação de população discente e docente para o concelho. Fator de valorização agropecuária, equestre e de restauração.	Apostar na coordenação multidisciplinar para o reforço e aperfeiçoamento das atividades conjuntas.
	Comunidade Intermunicipal do Alto Minho	Faz o planeamento e a gestão da estratégia do desenvolvimento económico do território abrangido; participa na gestão de programas de apoio ao desenvolvimento regional. Assegura a articulação das atuações entre os municípios e os serviços da administração central, ao nível da rede educativa e de formação profissional.	Alto	Definição da rede educativa e de formação profissional (definição do número de referências máximo de turmas a considerar bem como o nível de relevância definida no âmbito do Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação).	Garantia do cumprimento das orientações transmitidas.	Melhorar a definição da rede (não permitir a repetição de oferta formativa no mesmo concelho).

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Centro de Formação de Associação de Escolas (CENFIPE)	<p>Constrói de forma articulada e participativa um Projeto de formação, mediante análise dos Planos de Formação das Escolas/Agrupamentos da sua área de influência.</p> <p>Proporciona formação ao pessoal docente e não docente, assegurando a atualização, a reconversão e o aperfeiçoamento profissional.</p> <p>Colabora na avaliação do pessoal docente, gerindo a bolsa de avaliadores externos.</p> <p>Apoia as dinâmicas das escolas, Projetos Educativos e dos territórios educativos locais.</p>	Alto	<p>Incluir no Plano de Formação do CENFIPE as necessidades de formação identificadas pela EPADRPL.</p> <p>Colaboração na avaliação do pessoal docente.</p> <p>Apoio às dinâmicas da EPADRPL: Plano Anual de Atividades; Projeto Educativo.</p>	<p>Construção do Plano de Formação da EPADRPL, mediante identificação das necessidades de formação junto do pessoal docente e não docente e consulta aos alunos, Encairregados de Educação e parceiros.</p> <p>Identificação de docentes para a bolsa de avaliadores externos e envio dos requerimentos de observação de aulas.</p> <p>Colaboração na organização de eventos/ações de formação, através da cedência de instalações e de recursos humanos e materiais (serviços de restauração).</p>	<p>Integrar no Plano de Formação do CENFIPE um maior número de necessidades de formação identificadas pela EPADRPL.</p>
	Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ)	<p>Informa a comunidade educativa sobre os direitos da criança e do jovem e sensibiliza-a para os apoiar sempre que estes conheçam especiais dificuldades.</p> <p>Promove ações e colabora com as entidades competentes tendo em vista a deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses da criança e do jovem.</p> <p>Decide da abertura e da instrução do processo de promoção e proteção;</p>	Médio	<p>Colaboração na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses da criança e do jovem, nomeadamente em situações de problemas graves de assiduidade, de abandono escolar e de negligência parental.</p> <p>Promoção de ações de sensibilização sobre direitos e deveres.</p>	<p>Participação de excesso grave de faltas, situações de abandono escolar e negligência parental.</p>	<p>Dar continuidade ao trabalho desenvolvido.</p>

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Universidades e Institutos Politécnicos	Parcerias/protocolos, saber técnico especializado	Alto	Apoio técnico, participação em palestras, conferências.	Cursos especializados	Integrar as ações de divulgação no PAA. Maior aposta no trabalho em rede e formação. Maior envolvimento no apoio de construção dos perfis formativos e profissionais.
	Associações, Cooperativas e Federações	Feedback das necessidades do mercado. Saber-fazer especializado. Participação em projetos nacionais e internacionais. Estágios/Formação em Contexto de Trabalho. Certificação de competências dos alunos, extra plano curricular. Conhecimento técnico.	Médio	Apoio técnico, visão do mundo real do trabalho. Agentes de divulgação da escola. Abertura à EPA enquanto parceira. Formação. Estágios. Certificação. Integrar os júris das PAPs.	Possibilidade de experimentação de práticas e técnicas. Possibilidade de valorização nacional e internacional dos produtos e raças autóctones e dos serviços. Formação especializada.	Avaliações conjuntas e intercalares. Introduzir inovação e melhoria. Apostar mais no trabalho em rede. Maior envolvimento no apoio de construção dos perfis formativos e profissionais. Maior contribuição para a promoção da empregabilidade dos alunos.
	Empresas	Estágios/Formação em Contexto de Trabalho. Certificação de competências dos alunos, extra plano curricular. Receção dos alunos em Visitas de estudo.	Médio	Formação. Estágios. Certificação. Integrar os júris das PAPs. Abertura das empresas a visitas de estudo.	Possibilidade de experimentação de práticas e técnicas.	Avaliações conjuntas e intercalares. Maior envolvimento no apoio de construção dos perfis formativos e profissionais. Maior contribuição para a promoção da empregabilidade dos alunos.

De seguida, explicitamos as metodologias para a participação e sedes em que o diálogo institucional ocorre com os stakeholders internos e externos e o seu nível de intervenção.

DIÁLOGO INSTITUCIONAL COM OS STAKEHOLDERS INTERNOS - SEDES, MOMENTOS E NÍVEL DE INTERVENÇÃO	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ no 1º período, do 1º ano, momento em que os alunos respondem a um inquérito de expectativas, cujas respostas ajudarão a compreender as razões de os alunos, por exemplo, pedirem transferência ou anularem matrícula; ▪ no final de cada período, momento em que todos os alunos avaliam a satisfação relativamente ao curso, às instalações e aos serviços de apoio, aos professores, às disciplinas e às atividades no âmbito do Plano Anual de Atividades, bem como apresentam sugestões de melhorias <ul style="list-style-type: none"> ▪ anualmente, no 2º período, no apoio à conceção e decisão da oferta formativa; ▪ anualmente, no 2º período, momento em que os alunos avaliam a satisfação relativamente aos serviços, envolvimento e participação, imagem global da escola, satisfação global da escola, bem como apresentam sugestões de melhoria; ▪ pontualmente, apoiando as práticas de gestão, respondendo a inquéritos, analisando documentos e procedimentos e sugerindo melhorias. ▪ em sede de reuniões de departamento e de reuniões do Conselho Pedagógico apoiando as práticas de gestão, analisando e discutindo documentos e procedimentos, bem como sugerindo melhorias; ▪ anualmente, no 2º período, momento em que todos os docentes avaliam a satisfação relativamente ao envolvimento com a escola, liderança, condições de trabalho e serviços, desenvolvimento de carreira e imagem global da escola; ▪ anualmente, com os coordenadores de curso a apoiarem a conceção e decisão da oferta formativa. ▪ quando aplicável, em reuniões convocadas para analisar e discutir procedimentos, bem como sugerir melhorias que apoiem as práticas de gestão; ▪ anualmente, no 2º período, momento em que todos os docentes avaliam a satisfação relativamente ao envolvimento com a escola, liderança, condições de trabalho e serviços, desenvolvimento de carreira e imagem global da escola; ▪ em reuniões anuais para discutir causas de desmotivação.
INTERNOS	
Pessoal Docente	
Pessoal Não Docente	

DIALÓGO INSTITUCIONAL COM OS STAKEHOLDERS EXTERNOS - SEDES, MOMENTOS E NÍVEL DE INTERVENÇÃO

- no 1º dia do 1º ano do ciclo de formação, na receção aos alunos das turmas iniciais, em que os Diretores de Turma explicam o Regulamento Interno da EPADRPL, bem como o estatuto do aluno; procede-se à eleição dos Representantes dos Pais e Encarregados de Educação das turmas e seus suplentes; preenchem-se as fichas biográficas bem como documentos gerais;
- durante o 1º período do 2º e 3º ano dos ciclos de formação, em que os Diretores de Turma disponibilizam informações gerais sobre a turma e o funcionamento da escola; procede-se à eleição dos Representantes dos Pais e Encarregados de Educação das turmas e seus suplentes; e preenchem-se as fichas biográficas bem como documentos gerais;
- trimestralmente, para entrega dos relatórios de avaliações e outros documentos resultantes das reuniões de avaliação por período;
- semanalmente, através do Diretor de Turma, quando existem faltas injustificadas, bem como sempre que ocorre excesso grave de faltas;
- durante o ano letivo, quando os Diretores de Turma prestam informações sobre módulos em atraso, ocorrências e participações disciplinares; solicitam autorizações para participação em atividades/visitas de estudo; solicitam colaboração para a elaboração e/ou análise do Plano Anual de Atividades e de outros documentos da escola;
- pela Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, quando há a necessidade de se mobilizarem medidas seletivas ou adicionais;
- anualmente, no 2º período, no apoio à conceção e decisão da oferta formativa;
- anualmente, no 2º período, momento em que avaliam a satisfação relativamente aos serviços, envolvimento e participação, imagem global da escola, satisfação global da escola, bem como apresentam sugestões de melhoria;
- pontualmente, apoiando as práticas de gestão, respondendo a inquéritos, analisando documentos e procedimentos e sugerindo melhorias;
- em atividades do Plano Anual de Atividades, sempre que sejam um dos colaboradores, estejam envolvidos nas atividades ou sejam o público-alvo das mesmas.

Encarregados de Educação

EXTERNOS

Parceiros

- anualmente, no 2º período, no apoio à conceção e decisão da oferta formativa;

	<ul style="list-style-type: none">▪ anualmente, no 2º período, momento em que avaliam a satisfação relativamente aos serviços, envolvimento e participação, imagem global da escola, satisfação global da escola, bem como apresentam sugestões de melhoria;▪ pontualmente, apoiando as práticas de gestão, respondendo a inquéritos, analisando documentos estruturantes e procedimentos da escola e sugerindo melhorias;▪ em atividades do Plano Anual de Atividades, sempre que sejam um dos colaboradores, estejam envolvidos nas atividades ou sejam o público-alvo das mesmas, por exemplo, organização de / apoio a atividades/cursos de certificação; formalização de parcerias em protocolo; atividades no âmbito do EQAVET - divulgação, discussão de documentos, Dia do Parceiro; divulgação de cursos do Ensino Superior.
--	---

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

Por considerarmos que na implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, apesar de possuir indicadores diferentes, os mesmos estão relacionados entre si, a numeração dos objetivos específicos será consecutiva.

2.1. INDICADOR 4a - TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS

CICLO DE FORMAÇÃO	META
Histórico 2014-2017: 75,3% Histórico 2015-2018: 63,22%	
2016-2019	67,22%
2017-2020	>=70%

No indicador 4a), Taxa de conclusão dos cursos, definimos para o ciclo formativo 2016-2019 o objetivo 67,22% e para o ciclo formativo 2017-2020 o objetivo >=70%. Neste indicador ainda é possível atuar sobre estes dois ciclos dado que, até dia 31 de dezembro de 2020, é possível atuar sobre os alunos que não concluíram o ciclo formativo 2016-2019 e recuperá-los melhorando este indicador.

Para o ciclo 2015/2018 já existe um histórico, uma vez que todos os alunos que terminaram o ano letivo 2017/2018 concluíram o curso. Por conseguinte, a percentagem 63,22% resulta da taxa de desistência deste ciclo formativo e não de haver alunos que ainda não obtiveram aprovação no curso. Por esta razão, para este indicador, o nosso objetivo específico 1 consiste em reduzir a taxa de desistência e o objetivo específico 2 em reduzir o absentismo.

2.1.1. Objetivo Específico 1 do Plano de Ação: Reduzir a taxa de desistência.

Meta do Plano de Ação a atingir: A escola propõe-se que, no final do ano letivo, a taxa de desistência (EQAVET - desistência, transferência e anulação de matrícula; exclusão por faltas) não ultrapasse uma média de 8%.

Histórico:

2017/2018 - Taxa de desistência: 11,11%.

2018/2019 - Taxa de desistência: 7,33%.

Periodicidade de Monitorização: Anualmente (final do ano letivo).

Objetivo do Projeto Educativo: Reduzir o absentismo e a desistência.

Meta do Projeto Educativo: Assegurar que, no final do ano letivo, a taxa de desistência (EQAVET - desistência, transferência, exclusão por faltas e anulação de matrícula) não ultrapasse uma média de 8%.

2.1.2. Objetivo Específico 2 do Plano de Ação: Reduzir o absentismo.

Meta do Plano de Ação a atingir: A escola propõe-se que, no final do ano letivo, a média de faltas por aluno não ultrapasse as 57 faltas.

Histórico:

2017/2018 - Média de faltas por aluno (12241faltas/180alunos): 68 faltas.

2018/2019 - Média de faltas por aluno (8798faltas/191alunos): 46 faltas.

Periodicidade de Monitorização: Por período de avaliação.

Objetivo do Projeto Educativo: Reduzir o absentismo e a desistência.

Meta do Projeto Educativo: Assegurar que, no final do ano letivo, a média de faltas por aluno não ultrapasse as 57 faltas.

2.1.3. Objetivo Específico 3 do Plano de Ação: Aumentar a satisfação dos alunos.

Meta do Plano de Ação a atingir: A escola propõe-se a avaliar a satisfação dos alunos em separado da satisfação dos Encarregados de Educação.

Histórico: Sem histórico.

Periodicidade de Monitorização: Anualmente (final do 2º ou início do 3º período).

Objetivo do Projeto Educativo: Promover a autoavaliação, gestão da qualidade e implementação de processos de melhoria na escola.

Meta do Projeto Educativo: Assegurar anualmente um grau de satisfação global de 3,5 (numa escala de 1 a 4) por parte dos *stakeholders* (alunos, pessoal docente e não docente, pais/EEs, parceiros).

2.1.4. Objetivo Específico 4 do Plano de Ação: Melhorar a promoção do sucesso escolar - reduzir os módulos em atraso.

Metas do Plano de Ação a atingir / Histórico / Periodicidade de Monitorização:

2.1.4.1. A escola propõe-se que, no final de cada ano período, 80% dos módulos lecionados estejam concluídos.

Histórico 1º período 2018/2019 - Percentagem de módulos lecionados concluídos: 98%.

Histórico 2º período 2018/2019 - Percentagem de módulos lecionados concluídos: 93%.

Cofinanciado por:



Histórico 3º período 2018/2019 - Percentagem de módulos lecionados concluídos: 97%.

Periodicidade de monitorização: Por período de avaliação.

2.1.4.1. A escola propõe-se que, no final de cada ano letivo, 80% dos módulos de todas as disciplinas do total dos alunos das turmas não terminais estejam concluídos.

Histórico 2018/2019 - Percentagem de conclusão dos módulos das turmas não terminais: 95%.

Periodicidade de monitorização: Anualmente, após o encerramento do ano letivo.

2.1.4.2. A escola propõe-se que, no final do ano letivo, 90% dos módulos de todas as disciplinas do total dos alunos das turmas terminais estejam concluídos.

Histórico 2018/2019 - Percentagem de conclusão dos módulos das turmas terminais: 98%.

Periodicidade de monitorização: Anualmente, após o encerramento do ano letivo.

2.1.4.3. A escola propõe-se que, no final do 3º ano, 90% dos alunos matriculados no 3º ano, concluam o curso com sucesso.

Histórico 2017/2018 - Percentagem de conclusão do curso: 90%.

Histórico 2018/2019 - Percentagem de conclusão do curso: 98%.

Periodicidade de monitorização: Anualmente, após o encerramento do ano letivo.

Objetivo do Projeto Educativo: Melhorar o desempenho escolar dos alunos.

Metas do Projeto Educativo:

- no final de período letivo, 80% dos módulos lecionados estejam concluídos.
- no final de cada ano letivo, 80% dos módulos de todas as disciplinas do total dos alunos das turmas não terminais estejam concluídos.
- no final do ano letivo, 90% dos módulos de todas as disciplinas do total dos alunos das turmas terminais estejam concluídos.
- anualmente 90% dos alunos matriculados no 3.º ano concluam o curso com sucesso.

2.1.5. Objetivo Específico 5 do Plano de Ação: Melhorar a participação/o envolvimento dos encarregados de educação.

Metas do Plano de Ação a atingir / Histórico / Periodicidade de Monitorização:

Cofinanciado por:



2.1.5.1. A escola propõe-se aumentar, anualmente, a presença dos pais/EE nas reuniões de período em 0,5%.

Histórico 2018/2019 - Percentagem média de presença dos pais/EE nas reuniões de período: 54,56%.

Periodicidade de monitorização: Por período de avaliação.

2.1.5.2. A escola propõe-se aumentar, anualmente, a procura do Diretor de Turma de forma autónoma pelos pais/EE em 0,5%.

Histórico 2018/2019 - Percentagem de procura do Diretor de Turma de forma autónoma pelos pais/EE: 27,31%.

Periodicidade de monitorização: Final do ano letivo.

2.1.5.3. A escola propõe-se a avaliar a satisfação dos Encarregados de Educação em separado da satisfação dos alunos.

Sem histórico.

Periodicidade de monitorização: Anualmente (final do 2º ou início do 3º período).

Objetivo do Projeto Educativo: Intensificar o nível de envolvimento e participação dos pais e encarregados de educação.

Meta do Projeto Educativo:

- Assegurar que 55% dos pais/EE reúnem com os DTs para tomar conhecimento das avaliações dos seus educandos.
- A escola propõe-se que anualmente 35 % dos contactos dos EEs com o DT sejam efetuados de forma voluntária.

2.2. INDICADOR 5a - TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DOS CURSOS

CICLO DE FORMAÇÃO	META
Histórico 2014-2017: 88,52% (Total de alunos empregados + Total de Alunos em Prosseguimento de Estudos)	
2015-2018	88,62%
2016-2019	88,72%
2017-2020	88,82%

2.2.1. **Objetivo Específico 6 do Plano de Ação:** Aumentar o envolvimento dos *stakeholders* externos nas atividades da escola.

Metas do Plano de Ação a atingir / Histórico / Periodicidade de Monitorização:

2.2.1.1. Aumentar em 1 os convites aos *stakeholders* externos para participarem em atividades da escola.

Histórico 2018/2019 - convites aos *stakeholders* externos para participarem em atividades da escola: 5.

Periodicidade de monitorização: Final do ano letivo.

2.2.1.2. A escola propõe-se aumentar a satisfação dos *stakeholders* externos (excetuando os Encarregados de Educação) em 0,03.

Histórico 2018/2019 - avaliação de satisfação pelos *stakeholders* externos (excetuando os Encarregados de Educação): 3,67.

Periodicidade de monitorização: Anualmente (final do 2º ou início do 3º período).

Objetivo do Projeto Educativo: Promover a autoavaliação, gestão da qualidade e implementação de processos de melhoria na escola.

Meta do Projeto Educativo: Assegurar anualmente um grau de satisfação global de 3,5 (numa escala de 1 a 4) por parte dos *stakeholders* (alunos, pessoal docente e não docente, pais/EEs, parceiros).

2.2.2. Objetivo Específico 7 do Plano de Ação: Aumentar a empregabilidade para o mercado de trabalho.

Meta do Plano de Ação a atingir: A escola propõe-se aumentar o total de empregados em 0,5%.

Histórico: 2014-2017 - Percentagem média de total de empregados: 70,49%.

Periodicidade de Monitorização: Entre 12 e 36 meses após a conclusão do curso.

Objetivo do Projeto Educativo: Aumentar a empregabilidade para o mercado de trabalho.

Meta do Projeto Educativo: Aumentar o total de empregados em 0,5%.

2.2.3. Objetivo Específico 8 do Plano de Ação: Aumentar o n.º de alunos que ingressa no ensino superior/ em cursos Pós Secundário.

Meta do Plano de Ação a atingir: A escola propõe-se aumentar o total de alunos em prosseguimento de estudos em 0,47%.

Histórico: 2014-2017 - Percentagem média de total de alunos em prosseguimento de estudos: 18,03%.

Periodicidade de Monitorização: Entre 12 e 36 meses após a conclusão do curso.

Cofinanciado por:



Objetivo do Projeto Educativo: Aumentar o número de alunos que ingressam no ensino superior.

Meta do Projeto Educativo: Aumentar o total de alunos em prosseguimentos de estudos em 0,47%.

2.3. INDICADOR 6a - TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF

CICLO DE FORMAÇÃO	META
Histórico 2014-2017: 53,49%	
2015-2018	53,50%
2016-2019	53,51%
2017-2020	53,52%

2.3.1. Objetivo Específico 9 do Plano de Ação: Adequar o local de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) ao perfil do aluno

Metas do Plano de Ação a atingir / Histórico / Periodicidade de Monitorização:

2.3.1.1. A escola propõe-se avaliar a satisfação do aluno com a entidade de estágio.

Histórico: Sem histórico.

Periodicidade de monitorização: No final do período de FCT.

2.3.1.2. A escola propõe-se avaliar a satisfação da entidade de estágio com o aluno.

Histórico: Sem histórico.

Periodicidade de monitorização: No final do período de FCT.

Objetivo do Projeto Educativo: Aumentar a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF.

Meta do Projeto Educativo: Aumentar anualmente a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF em 0,01%.

2.3.2. Objetivo Específico 10 do Plano de Ação: Incorporar nas práticas pedagógicas as necessidades de mercado/entidades empregadoras

Meta do Plano de Ação a atingir: Incorporar nos planos curriculares 1 sugestão de melhoria identificada pelos *stakeholders* externos (parceiros).

Histórico: Sem histórico.

Periodicidade de Monitorização: Final do ano letivo.

2.4. INDICADOR 6b3 - GRAU DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES

CICLO DE FORMAÇÃO	META
Histórico 2014-2017: 3,6	
2015-2018	3,7
2016-2019	3,75
2017-2020	3,8

2.4.1. Objetivo Específico 11 do Plano de Ação: Aumentar a percentagem de inquéritos (aplicados aos empregadores) rececionados

Meta do Plano de Ação a atingir: Aumentar em 1% a percentagem média de inquéritos (aplicados aos empregadores) rececionados.

Histórico: 2014-2017 - percentagem média de inquéritos (aplicados aos empregadores) rececionados: 93%.

Periodicidade de Monitorização: Entre 12 e 36 meses após a conclusão do curso.

2.4.2. Objetivo Específico 12 do Plano de Ação: Desenvolver nos alunos a competência de planeamento e organização

Meta do Plano de Ação a atingir: Aumentar para 3,50 a média da satisfação dos empregadores relativamente à competência identificada

Histórico: 2014-2017 - média da satisfação dos empregadores relativamente à competência de planeamento e organização: 3,48.

Periodicidade de Monitorização: Entre 12 e 36 meses após a conclusão do curso.

Objetivo do Projeto Educativo: Promover a visibilidade da identidade e da ação da Escola.

Meta do Projeto Educativo: Aumentar para 3,50 a média da satisfação dos empregadores relativamente à competência de planeamento e organização.

3. Os indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

INDICADOR EQAVET	INDICADORES CRIADOS PELA EPADRPL
INDICADOR 4a - TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ○ taxa anual de desistência. ○ média anual de faltas por aluno. ○ taxa de módulos lecionados concluídos por período. ○ taxa anual de módulos concluídos nas turmas não terminais. ○ taxa anual de módulos concluídos nas turmas terminais. ○ taxa anual de alunos matriculados no 3º ano que concluem o curso. ○ taxa de presença dos pais/EE nas reuniões de período / taxa de pais/EE que reúnem com os DTs para tomar conhecimento das avaliações dos seus educandos. ○ taxa anual da procura do Diretor de Turma de forma autónoma pelos pais/EE / taxa de contactos dos EEs com o DT efetuados de forma voluntária. ○ grau de satisfação dos alunos. ○ grau de satisfação dos Encarregados de Educação. ○ grau de satisfação dos colaboradores (pessoal docente e não docente).
INDICADOR 5a - TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DOS CURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ○ n.º de convites aos <i>stakeholders</i> externos para participarem em atividades da escola. ○ grau de satisfação dos <i>stakeholders</i> externos (à exceção dos Encarregados de Educação). ○ total de diplomados empregados. ○ total de diplomados em prosseguimento de estudos.
INDICADOR 6a - TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	<ul style="list-style-type: none"> ○ taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF. ○ grau de satisfação da entidade de estágio com o aluno. ○ grau de satisfação do aluno com a entidade de estágio. ○ n.º de sugestões de melhoria identificadas pelos <i>stakeholders</i> externos (parceiros) incorporadas nos planos curriculares.

<p>INDICADOR 6b3 - TAXA/GRAU DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ média de satisfação dos empregadores. ○ percentagem de inquéritos (aplicados aos empregadores) rececionados. ○ média da satisfação dos empregadores relativamente à competência de planeamento e organização.
--	---

4. Os descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

Para a implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, os objetivos e metas a alcançar preconizadas no Plano de Ação EQAVET serão transversais a todas as fases do ciclo de qualidade e respetivos descritores indicativos presentes no Referencial para o Alinhamento definido pela ANQEP, a saber:

FASE DO CICLO DE QUALIDADE	DESCRITORES INDICATIVOS
<p>Planeamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP. - As metas/objetivos são fixados e supervisionados explícitos. - É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas. - As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas. - O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade. - Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP. - As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais. - Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente.
<p>Implementação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação. - São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas. - O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores.

	<ul style="list-style-type: none"> - O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho.
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> - A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP. - 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. - 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.
Revisão	<ul style="list-style-type: none"> - 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 feedback 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.

Desta forma, assente neste referencial foram definidas as práticas de gestão que de seguida explicitamos.

Para a prossecução do objetivo específico 1 são implementadas duas atividades. A primeira trata-se de aplicar inquéritos por questionário aos alunos no 1º ano para analisar as suas expectativas relativamente ao curso e à escolaridade. Estes inquéritos, elaborados pela Equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET), são aplicados pela docente de informática numa das suas aulas em outubro. Os resultados são apresentados em forma de relatório e são divulgados na página eletrónica da escola, no separador Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET). As respostas dos alunos e os resultados da aplicação do inquérito permitem compreender se os alunos estão no curso desejado, se já manifestam intenção de mudar de curso ou de escola ou de estudarem apenas para cumprir a escolaridade obrigatória. A segunda atividade deste objetivo passa por encaminhar os alunos que manifestem intenção de transferência, desistência e anulação de matrícula para acompanhamento pela psicóloga escolar. A informação da necessidade deste acompanhamento deve ser dada pelos Diretores de Turma à Subdiretora sempre que se verifique a necessidade, que apresenta a situação ao Diretor, que, quando relevante, encaminha o aluno para o Serviço de Psicologia e Orientação. A Psicóloga Escolar deve registar

Cofinanciado por:

todas as sessões em que prestar este acompanhamento, no documento utilizado para sumariar os assuntos tratados nas suas sessões. Para proteger a identidade dos envolvidos, esta atividade não é alvo de divulgação; no entanto, todos os alunos e Encarregados de Educação devem ter conhecimento da possibilidade deste encaminhamento aquando da divulgação do Plano de Ação EQAVET.

Para atingirmos o objetivo específico 2, devem ser definidos, na reunião do Conselho Pedagógico de outubro, critérios para contactar a CPCJ por os alunos apresentarem excesso grave de faltas. A definição dos critérios deve respeitar o que estiver inscrito no Estatuto do Aluno e no Regulamento Interno sobre esta matéria. Os responsáveis pela implementação desta atividade são a Direção e o Conselho Pedagógico. São intervenientes nesta atividade os Diretores de Turma, que têm de pôr em prática os critérios definidos pelo Conselho Pedagógico; os Encarregados de Educação, que devem responder positivamente aos contactos estabelecidos; os alunos, que devem melhorar a assiduidade; a CPCJ, que pretendemos que responda aos contactos estabelecidos. Servem como evidência da realização desta atividade a ata do Conselho Pedagógico de outubro e também o Regulamento Interno, no qual as decisões tomadas são divulgadas. A segunda atividade para atingir o objetivo específico 2 consiste em contactar semanalmente os encarregados de educação para dar informação sobre as faltas injustificadas. Os responsáveis pela implementação desta atividade são a Direção e os Diretores de Turma. São intervenientes nesta atividade os Diretores de Turma, que têm de controlar, pelo menos semanalmente, os registos de assiduidade dos alunos e estabelecer os contactos; os Encarregados de Educação, que são responsáveis por justificar faltas atempadamente e responder positivamente aos contactos estabelecidos; os alunos, que devem melhorar a assiduidade. Os contactos são estabelecidos por serviço de mensagem, por correio eletrónico ou por carta. Qualquer que seja o meio do contacto, este deve ficar registado no formulário de registo de atendimento criado para o efeito e colocado na página eletrónica da escola. A informação deve ser divulgada no Regulamento Interno. No que se refere à calendarização da atividade, esta ocorre sempre que aplicável, ou seja quando semanalmente algum aluno tiver faltas injustificadas. A terceira, e última, atividade deste objetivo está relacionada com a primeira. Cabe aos Diretores de Turma comunicar à CPCJ no caso de excesso grave de faltas, com base nos critérios definidos em Conselho Pedagógico; aos Encarregados de Educação comparecer quando forem convocados; aos alunos melhorar a assiduidade; e à CPCJ apoiar a escola, tentando reverter a situação problemática identificada. Mais uma vez, os contactos são estabelecidos por serviço de mensagem, por correio eletrónico ou por carta. Qualquer que seja o meio do contacto, este deve ficar registado no formulário de registo de atendimento elaborado para o efeito e colocado na página eletrónica da escola. A informação deve ser divulgada no Regulamento Interno. No que se

Cofinanciado por:



refere à calendarização da atividade, esta também ocorre sempre que aplicável, ou seja, quando se verifica excesso grave de faltas de algum aluno.

Ainda quanto ao indicador 4a), Taxa de conclusão dos cursos, como consideramos que há maior probabilidade de um aluno satisfeito concluir o curso, sendo assíduo e não equacionando desistir, quer por transferência de curso ou de escola, ou por anulação de matrícula, procuraremos aumentar a satisfação dos alunos (objetivo específico 3).

Consequentemente, propomo-nos a desenvolver projetos / atividades / eventos / feiras / concursos de âmbito local, nacional e/ou transnacional no âmbito dos diferentes cursos da oferta formativa. Tal como previsto no Plano Anual de Atividades (que serve de evidência juntamente com os relatórios das atividades), a implementação fica a cargo dos responsáveis pelas atividades e os intervenientes são o pessoal docente e não docente e os próprios alunos, nas datas definidas no Plano Anual de Atividades aprovado, o qual é divulgado na página eletrónica da escola.

Para conseguirmos alunos satisfeitos, precisamos também que os professores promovam o sucesso e sejam motivadores e que o pessoal não docente saiba comunicar e tenha uma boa capacidade de relacionamento interpessoal. Logo, através da indicação da nossa responsável de formação ao CENFIPE, o Plano de Formação em vigor integra Formação de Professores no âmbito da promoção de sucesso e/ou motivação e Formação do Pessoal Não Docente em Competências de Comunicação e Relacionamento Interpessoal. Servem como evidências para esta atividade o Plano de Formação (que se encontra afixado em local visível nas instalações da escola), bem como os certificados entregues pelos colaboradores nos serviços administrativos. A calendarização respeita o cronograma definido no Plano de Formação.

Se os colaboradores estiverem satisfeitos, mais facilmente contribuirão para a satisfação dos alunos, assim, anualmente, são aplicados e analisados inquéritos de avaliação da satisfação do pessoal docente e não docente, o mesmo acontece para os alunos. Os inquéritos são preparados, aplicados e analisados pela equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET). São evidências os próprios inquéritos, bem como os relatórios decorrentes da análise dos resultados. Para o pessoal docente e não docente, a comunicação do pedido para responderem aos inquéritos é feita por correio eletrónico (para os professores) e/ou presencialmente. Para os alunos a aplicação é trimestral no caso da avaliação de reação em que é avaliada a satisfação quanto ao curso, às instalações e serviços, aos professores e disciplinas e às atividades; e anual para a satisfação quanto aos serviços, envolvimento e participação, imagem global e satisfação global. A comunicação é feita através de ofício interno, que pode ser em forma de cronograma exposto em expositor central. A análise das respostas permite definir ações de melhoria (se aplicável), que

Cofinanciado por:

integram os relatórios de avaliação de reação (no caso da aplicação trimestral) e o Plano de Melhorias. Estes são divulgados em Conselho Pedagógico e em Departamento/Secção, bem como aos alunos em contexto de aula com o Diretor de Turma. As ações de melhoria são implementadas pelos responsáveis pelas ações (dirigente, coordenador da ação, equipa operacional) nos momentos definidos no Plano de Melhorias. A equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) acompanha a implementação, garantindo que as ações não deixam de ser implementadas. Como evidências da implementação temos o Plano de Melhorias e sua monitorização/avaliação. A avaliação do Plano de Melhorias é divulgada em Conselho Pedagógico e em Departamento/Secção.

Contribuindo também para o indicador 4a), Taxa de conclusão dos cursos, propomo-nos a melhorar a promoção do sucesso escolar dos alunos, reduzindo os módulos em atraso (objetivo específico 5).

Nesta conformidade, são definidas, em Conselho Pedagógico, formas de premiar os melhores alunos, que são posteriormente divulgadas em reuniões de Departamento/Secção. O registo da implementação desta atividade deve ser feito na ata do Conselho Pedagógico.

Concorrendo também para o objetivo específico 5, se aplicável, ao longo do ano letivo e nas épocas de recuperação de julho e setembro, são recuperados os módulos em atraso. A preparação da recuperação dos módulos, bem como o acompanhamento dos alunos com módulos em atraso processa-se da seguinte forma: os Diretores de Turma devem aferir junto dos conselhos de turma quais os módulos em atraso que os alunos têm, com identificação das atividades de recuperação realizadas e a realizar. Essa informação consta no documento criado para o efeito pela Subdiretora, que o apresenta em reunião do Conselho Pedagógico após a realização das reuniões dos conselhos de turma de avaliação, ficando a informação mais relevante registada em ata. Nas reuniões de conselho de turma devem ser também preenchidos os planos de recuperação para os alunos com módulos em atraso. Em julho e em setembro, os alunos com módulos em atraso devem inscrever-se nas épocas de recuperação de julho e de setembro. Os Diretores de Turma devem sensibilizar os alunos para a importância de não terem módulos em atraso, promovendo a sua inscrição nas épocas de recuperação. Os calendários das épocas de recuperação são expostos em local visível nas instalações da escola e disponibilizados na página eletrónica da escola. Durante o ano letivo, os Diretores de Turma comunicam aos Encarregados de Educação os módulos que os seus educandos têm em atraso, registando os contactos no formulário *online* criado para o efeito ou arquivando o correio trocado no dossiê da direção de turma.

Verificando-se que alguns alunos têm módulos em atraso por terem faltas justificadas para compensar, os docentes dos conselhos de turma, orientados pelos Diretores de Turma, permitem,

Cofinanciado por:



sempre que aplicável, a compensação de faltas por parte dos alunos. Os registos são efetuados no sistema escolaPro.org.

A equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) recolhe informação relativamente aos alunos que terminam os três anos do curso com módulos em atraso, contando para o efeito com o apoio da Subdiretora. Estes alunos devem ser contactados pela equipa com o apoio da Subdiretora, de preferência por mensagem escrita, com a identificação dos módulos em atraso e solicitando a sua presença na escola para organizar o processo de recuperação dos módulos. Sempre que os alunos demonstrem interesse em recuperar os módulos em atraso, a Subdiretora organiza com os docentes das respetivas disciplinas a forma e o calendário de recuperação dos módulos. Quando os alunos conseguem recuperar os módulos, os docentes entregam à Subdiretora a pauta com informação do módulo concluído, data da conclusão e classificação obtida. Sempre que aplicável, devem os docentes das disciplinas registarem os contactos com os alunos, especialmente quando se verifica a existência de aulas de apoio.

Os alunos que evidenciem dificuldades nalgum módulo podem ser apoiados no centro de apoio à aprendizagem. A Direção é responsável por assegurar o funcionamento deste centro. Os Diretores de Turma verificam junto dos docentes dos conselhos de turma se este apoio é necessário. Esta verificação pode ser feita nas reuniões dos conselhos de avaliação onde se registam, em ficheiro excel criado para o efeito, quais as medidas educativas de que os alunos beneficiam. No entanto, se aplicável, a necessidade de os alunos serem apoiados no centro pode ser identificada em qualquer momento do ano letivo. Os docentes dos conselhos de turma devem trabalhar colaborativamente com os docentes do centro, indicando quais as tarefas que os alunos devem realizar e disponibilizando os materiais e as orientações necessárias para o desenvolvimento adequado da atividade. Quando necessário, pode ser solicitado o apoio ou acompanhamento dos alunos pelas assistentes operacionais. O centro de apoio à aprendizagem é coordenado e monitorizado pela equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva. Os registos do apoio realizado são feitos nos sumários dos professores que desenvolvem serviço no centro. Para melhor organização e funcionamento do centro, a Direção e a equipa multidisciplinar enviam informação via correio eletrónico para os docentes, por exemplo o horário de funcionamento do centro que se encontra afixado em local visível nas instalações da escola.

Os alunos que revelem dificuldades às disciplinas de Português, Matemática e Biologia são encaminhados para a frequência de aulas de apoio. A Subdiretora é responsável pelo funcionamento das aulas de apoio, juntamente com os docentes que têm o cargo de aulas de apoio distribuído. Os assistentes operacionais prestam apoio para o bom funcionamento destas aulas, por exemplo, fazendo o transporte dos alunos no final das aulas. Os registos são feitos pelos docentes no sistema

Cofinanciado por:

escolaPro.org. No início do ano é afixado no expositor central documento com identificação do apoio (disciplina), da calendarização e dos alunos inscritos. No final de cada período, os professores que lecionam as aulas de apoio elaboram relatórios das aulas de apoio para prosseguimento de estudo, que seguem em anexo às atas das reuniões dos conselhos de turma de avaliação.

Finalmente, contribuindo ainda para o indicador 4a), Taxa de conclusão dos cursos, a probabilidade dos alunos concluírem os cursos será maior, quanto mais estes forem acompanhados pelos seus encarregados de educação. Assim, pretendemos melhorar a participação e o envolvimento dos encarregados de educação (objetivo específico 5).

Relativamente a este objetivo, os Diretores de Turma desempenham um papel fulcral, envolvendo os Encarregados de Educação no acompanhamento do processo de ensino/aprendizagem dos seus educandos. Os contactos dos Diretores de Turma com os Encarregados de Educação são registados no formulário eletrónico criado para o efeito. A informação é divulgada nas reuniões dos Conselhos de Turma de Avaliação, ficando registada nas atas respetivas. Os acessos à Área do Aluno podem também servir como evidências do acompanhamento que os Encarregados de Educação fazem. Não raramente, os Diretores de Turma disponibilizam-se para flexibilizar o horário de atendimento definido no horário e comunicado aos Encarregados de Educação. Por vezes, quando o atendimento é realizado fora do horário de funcionamento da escola, é necessário o apoio dos assistentes operacionais e/ou da Direção para proceder à abertura e/ou fecho das instalações. Os Diretores de Turma devem indicar no formulário de registo existente se o atendimento é efetuado dentro do horário definido ou não.

A participação dos Encarregados de Educação é tanto maior quanto mais forem envolvidos nas atividades da escola. Por conseguinte, deve a Direção e os Coordenadores de Departamento/Secção assegurar para que no Plano Anual de Atividades os responsáveis das atividades identifiquem se se verifica o envolvimento dos Encarregados de Educação e de que forma ele se consubstancia. O Plano Anual de Atividades, já alterado para conter essa informação no início do ano letivo 2019/2020, é divulgado na página eletrónica da escola. Uma das atividades deste plano é o Dia do Encarregado de Educação no âmbito da comemoração do Dia Internacional da Família (15 de maio). O responsável desta atividade encontra-se identificado no referido plano e intervêm nesta atividade os colaboradores selecionados pelo responsável, nomeadamente os Diretores de Turma, bem como, se aplicável, outros docentes dos Conselhos de Turma e o pessoal não docente. O convite deve ser enviado, preferencialmente por escrito, aos Encarregados de Educação. A atividade fica registada no plano, bem como no relatório elaborado no final da sua realização.

Cofinanciado por:



Anualmente são aplicados e analisados inquéritos de avaliação da satisfação dos Encarregados de Educação quanto aos serviços; envolvimento e participação; imagem global e satisfação global. Os inquéritos são preparados, aplicados e analisados pela equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET). São evidências os próprios inquéritos, bem como o relatório decorrente da análise dos resultados. A comunicação e/ou divulgação é feita na página eletrónica da escola. A análise das respostas permite definir ações de melhoria (se aplicável), que podem integrar o Plano de Melhorias, que é divulgado em Conselho Pedagógico e em Departamento/Secção. Se aplicável, as ações de melhoria são implementadas pelos responsáveis pelas ações (dirigente, coordenador da ação, equipa operacional) nos momentos definidos no Plano de Melhorias. A equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) acompanha a implementação, garantindo que as ações não deixam de ser implementadas. Como evidências da implementação temos o Plano de Melhorias e sua monitorização/avaliação. A avaliação do Plano de Melhorias é divulgada em Conselho Pedagógico e em Departamento.

Relativamente ao indicador 5a, Taxa de colocação após conclusão dos cursos, definimos como objetivo para o ciclo de formação 2015-2018 88,62%, aumentando 0,1% em cada um dos ciclos subsequentes.

No respeitante a este indicador, consideramos que para melhorar a nossa taxa de colocação é fundamental manter um relacionamento muito próximo com instituições, associações e empresas. Desta forma, pretendemos aumentar o envolvimento dos *stakeholders* externos nas atividades da escola (objetivo específico 6). Nesse sentido, pretende-se que a Direção e os coordenadores de curso, em conjunto com os docentes da componente técnica, organizem durante o ano letivo visita de potenciais empregadores e de ex-alunos, que possam dar o seu testemunho tanto sobre o que o mercado trabalho procura, como sobre os constrangimentos e oportunidades que os alunos formados na escola têm encontrado no fim do seu ciclo de formação. Os registos são efetuados nos sumários dos docentes que integram estas visitas nas suas aulas e, se aplicável, no relatório das atividades a entregar à Subdiretora. Estas visitas devem, se aplicável, ser divulgadas em forma de notícia na página eletrónica da escola e nas redes sociais.

A escola mantém igualmente uma estreita relação com empresas e associações que contribuem para o processo educativo e formativo dos alunos, por ministrarem cursos e desenvolverem ou certificarem competências. Assim, como segunda atividade a concorrer para este objetivo, a Direção e os coordenadores de curso devem assegurar que se dá continuidade a este trabalho conjunto que permite organizar e apoiar a realização de atividades e cursos de certificação, nomeadamente o curso “Preparadores e Manejadores de Animais a Concurso”, licença de condução de veículos agrícolas, certificado de formação em aplicador de produtos fitofarmacêuticos, exames

Cofinanciado por:

de sela 4 e de sela 7 do programa nacional de formação de praticantes e curso de Treinadores de grau I. Nestas atividades e/ou cursos são envolvidos os docentes da componente técnica que desenvolvem competências nas áreas certificadas, os *stakeholders* externos que permitem a realização destas atividades/cursos, bem como, se necessário, o pessoal não docente. Estas atividades/cursos devem constar do Plano Anual de Atividades e após a sua realização deve proceder-se à elaboração de um relatório que descreva a atividade e a avaliação feita. A divulgação é feita no âmbito do Plano Anual de Atividades na página eletrónica da escola. A calendarização das atividades/cursos é definida com as empresas/cooperativas/federações que apoiam a escola na realização destas atividades/cursos.

Para garantir também uma relação de proximidade com os seus parceiros, que podem ser possíveis empregadores dos diplomados da escola e que podem apoiar a escola a adequar a formação dos seus alunos às necessidades do mercado de trabalho, a Direção, como terceira atividade deste objetivo específico, juntamente com a equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET), organiza, na última semana do 2º período, o Dia do Parceiro. Devem ser envolvidos nesta atividade os Departamentos, a Secção de Hotelaria e Restauração e os Conselhos de Curso da escola, em especial, os docentes da componente técnica, mas também os alunos e o pessoal não docente. Esta atividade consta do Plano Anual de Atividades e, após a sua realização, será elaborado o relatório de avaliação. Os *stakeholders* externos devem receber o convite para estarem presentes na atividade. A divulgação é feita no âmbito do Plano Anual de Atividades.

Como referido anteriormente, os parceiros da escola podem ser possíveis empregadores dos diplomados da escola e podem apoiar a escola a adequar a formação dos seus alunos às necessidades do mercado de trabalho, por esta razão a escola tem várias parcerias que carecem de formalização oficial, pelo que, no corrente ano letivo, a escola, como quinta atividade do objetivo específico 6, propõe-se a celebrar participativamente protocolos com associações comerciais e industriais da região. A responsabilidade desta atividade é novamente da Direção e da equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) e deve envolver mais uma vez os coordenadores de curso, os professores da componente técnica e as empresas/instituições com quem a escola estabelece parcerias. Os protocolos estabelecidos são a melhor evidência desta atividade, que pode ser divulgada, se aplicável, na página eletrónica da escola e nas redes sociais.

Para que estes parceiros tenham conhecimento das atividades realizadas na escola no âmbito da oferta formativa, as atividades da escola são divulgadas aos *stakeholders* externos pelo responsável pela comunicação interna/externa, apoiado pela equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) e pelos coordenadores de curso. A intervenção dos professores da componente técnica e de toda a equipa de comunicação e divulgação é fundamental. A divulgação pode ocorrer,

Cofinanciado por:

sempre que aplicável, por serviço de mensagem, correio eletrónico ou carta, mas preferencialmente ocorrerá pela divulgação de notícias na página eletrónica da escola e nas redes sociais.

Anualmente são aplicados e analisados inquéritos de avaliação da satisfação dos parceiros quanto aos serviços, envolvimento e participação, imagem global da escola e satisfação global da escola. Os inquéritos são preparados, aplicados e analisados pela equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET). São evidências os próprios inquéritos, bem como o relatório decorrente da análise dos resultados. A comunicação e/ou divulgação é feita na página eletrónica da escola. A análise das respostas permite definir ações de melhoria (se aplicável), que podem integrar o Plano de Melhorias, que é divulgado em Conselho Pedagógico e em Departamento/Secção. Se aplicável, as ações de melhoria são implementadas pelos responsáveis pelas ações (dirigente, coordenador da ação, equipa operacional) nos momentos definidos no Plano de Melhorias. A equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) acompanha a implementação, garantindo que as ações não deixam de ser implementadas. Como evidências da implementação temos o Plano de Melhorias e sua monitorização/avaliação. A avaliação do Plano de Melhorias é divulgada em Conselho Pedagógico e em Departamento/Secção.

Ainda no que concerne o indicador 5a, Taxa de colocação após conclusão dos cursos, a escola pretende aumentar a empregabilidade para o mercado de trabalho (objetivo específico 7). Nesta conformidade o serviço de psicologia e orientação apoia os alunos na identificação e seleção de saídas profissionais que mais se adequam às suas potencialidades necessidades e expectativas. A Psicóloga Escolar, em articulação com a Direção, deve organizar durante o ano letivo o acompanhamento aos alunos que revelem necessidade de usufruir deste apoio. São intervenientes neste processo a Subdiretora e os Diretores de Turma. As sessões de acompanhamento são registadas na plataforma existente para o efeito. Esta competência do Serviço de Psicologia e Orientação deve ser divulgada em cartaz exposto em local visível nas instalações da escola.

Com o intuito de enriquecer o curriculum vitae dos alunos, deve ser criado um documento de registo das atividades, serviços ou concursos em que o aluno participa no âmbito da oferta formativa ao longo dos três anos do curso. O documento deve ser criado pela equipa de avaliação interna e gestão de qualidade /CAF/RAE/EQAVET) juntamente com os coordenadores de curso, envolvendo os docentes da componente técnica. Prevê-se que os docentes da componente técnica com os coordenadores de curso introduzam o nome dos alunos envolvidos em cada atividade no sistema escolaPro.org e que no final do ciclo de formação, juntamente com o certificado e o diploma de curso, seja possível gerar este documento de registo. Não sendo possível fazê-lo no 1º período,

Cofinanciado por:



deve assegurar-se que o documento é criado até ao final do corrente ano letivo. A divulgação desta atividade, se aplicável, pode ser feita nas reuniões de coordenação de curso.

Mensalmente são colocadas ofertas de emprego na página eletrónica da escola no formato de boletim informativo. Os alunos diplomados que estejam desempregados ou que pretendam mudar de emprego podem consultar este boletim, que apresenta ofertas de emprego recolhidas noutras plataformas no âmbito da oferta formativa da escola. O boletim é produzido por docente a definir anualmente e colocado na página eletrónica da escola pela responsável pela sua dinamização. A docente responsável pela elaboração deve ser apoiada pelos coordenadores de curso, que devem enviar para a docente, por correio eletrónico, todas as ofertas de emprego que sejam do seu conhecimento e que possam ser inseridas no boletim.

Concorrendo também para o indicador 5a, Taxa de colocação após conclusão dos cursos, a escola pretende aumentar o número de alunos que ingressa no ensino superior, por exemplo em cursos pós secundário (objetivo específico 8). Neste sentido, durante o ano letivo, são organizadas sessões de divulgação promovidas por instituições que oferecem cursos do ensino superior no âmbito da oferta formativa, bem como podem ser organizadas visitas a essas instituições. Os responsáveis pela implementação desta atividade são a Direção, na pessoa da Subdiretora, e os coordenadores de curso, auxiliados pela psicóloga escolar, pelos docentes da componente técnica e pelo pessoal não docente. As sessões ou visitas realizadas devem constar do Plano Anual de Atividades e dos seus relatórios, devem também ser divulgadas na página eletrónica da escola e nas redes sociais.

Também com o objetivo de aumentar o número de alunos que ingressa no ensino superior, devem, durante o corrente ano letivo, ser criados ou melhorados os protocolos com instituições que ofereçam cursos do ensino superior. A equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) em conjunto com os coordenadores deve implementar esta atividade, reunindo como evidência os protocolos criados ou melhorados. A divulgação da realização da atividade pode, se aplicável, ser feita na página eletrónica da escola, bem como nas redes sociais.

Para a prossecução do mesmo objetivo deve o serviço de psicologia e orientação dar continuidade à atividade do Gabinete de Informação e Apoio ao Aluno, apoiando os alunos na identificação e seleção de cursos e instituições de ensino superior que mais se adequam às suas potencialidades necessidades e expectativas. A Psicóloga Escolar, em articulação com a Direção, deve organizar durante o ano letivo o acompanhamento aos alunos que revelem necessidade de usufruir deste apoio. São intervenientes neste processo a Subdiretora e os Diretores de Turma. As sessões de acompanhamento são registadas na plataforma existente para o efeito. Esta competência do

Cofinanciado por:



Serviço de Psicologia e Orientação deve ser divulgada em cartaz exposto em local visível nas instalações da escola.

Os alunos que pretendem prosseguir estudos podem inscrever-se, junto da Subdiretora, e frequentar aulas de apoio a Português, Matemática e Biologia para prosseguimento de estudos. Este apoio é organizado pela escola para promover o sucesso destes alunos na opção que tomarem. A Subdiretora é responsável pelo funcionamento das aulas de apoio, juntamente com os docentes que têm o cargo de aulas de apoio distribuído. Os assistentes operacionais prestam apoio para o bom funcionamento destas aulas, por exemplo, fazendo o transporte dos alunos no final das aulas. Os registos são feitos pelos docentes no sistema escolaPro.org. No início do ano é afixado no expositor central documento com identificação do apoio (disciplina), da calendarização e dos alunos inscritos. No final de cada período, os professores que lecionam as aulas de apoio elaboram relatórios das aulas de apoio para prosseguimento de estudo, que seguem em anexo às atas das reuniões dos conselhos de turma de avaliação.

Quanto ao indicador 6a, Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o Curso/AEF, definimos como objetivo para o ciclo de formação 2015-2018 53,50%, aumentando 0,01% nos ciclos de formação subsequentes. Para atingir este objetivo, foram definidos dois objetivos específicos.

Por um lado, pretende-se adequar o local de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) ao perfil do aluno (objetivo específico 9), considerando que desta forma está a promover-se a possibilidade de os alunos diplomados virem a exercer profissões relacionadas com o curso terminado. Neste sentido, devem os coordenadores de curso, auxiliados pelos Diretores de Turma e pelos orientadores de FCT, assegurar que, no 2º período, os alunos do 2º ano preenchem o formulário de diagnóstico de perfil do aluno. Nesse formulário devem indicar a sua preferência de estágio relativamente à área geográfica, à área de formação, à empresa ou entidade para frequência do estágio. Se tiverem já entrado em contacto com alguma empresa ou entidade onde pretendem estagiar, devem indicar o nome da empresa, morada, identificação da pessoa a contactar e respetivo contacto, bem como as condições acordadas. Seguidamente, devem justificar as preferências indicadas. O preenchimento do formulário termina com a indicação se o tema da sua Prova de Aptidão Profissional é relacionado com o estágio da FCT, indicando também uma proposta de tema. O formulário deve ser assinado pelo aluno e pelo Encarregado de Educação, em caso de menoridade do aluno. A escola reserva-se, no entanto, ao direito de não escolher o local de estágio proposto pelo aluno, caso a proposta apresentada não se coadune com os objetivos pedagógicos. Os formulários devem ser arquivados no dossiê de FCT da respetiva turma, não havendo lugar a comunicação ou divulgação desta atividade.

Cofinanciado por:

Concorrendo ainda para o objetivo específico 9, a Direção e os coordenadores de curso, devem garantir que, antes do período de FCT, o protocolo da FCT é assinado de forma presencial com os Encarregados de Educação. São intervenientes nesta atividade também os orientadores de FCT, que arquivam os protocolos depois de devidamente assinados, no dossiê respetivo. Se aplicável, a comunicação e/ou divulgação da atividade é feita na página eletrónica da escola, por contacto telefónico ou por convocatória.

Para garantir a prossecução do objetivo específico 9, a Direção, com os coordenadores de curso e os orientadores de FCT, deve propor-se a aumentar, em particular no 1º momento de FCT, a frequência presencial do professor acompanhante de estágio na entidade de FCT. O acompanhamento presencial deve ficar registado na ficha de controlo FCT, não havendo lugar a comunicação ou divulgação da atividade.

Ainda para atingir o objetivo específico 9, deve ser avaliada a satisfação do aluno com a FCT e da entidade de FCT com o aluno. No primeiro caso, é avaliada a satisfação do aluno com a entidade de estágio e com o orientador da entidade. O aluno deve ainda indicar se recomenda a entidade para outro aluno e indicar sugestões de melhoria. O orientador de entidade, por seu lado, deve indicar se tem intenção de contratar o aluno para a sua empresa. Caso a resposta seja negativa, deve o orientador da entidade indicar se recomenda o aluno para outra empresa. Finalmente, é solicitado ao orientador da entidade que refira sugestões de melhoria relativamente ao aluno ou ao processo de FCT da escola. São responsáveis destas duas atividades a Direção, os coordenadores de curso e os orientadores de FCT. A satisfação do aluno fica registada no relatório da FCT atualizado e a da entidade de FCT fica registada no formulário criado para o efeito. Em reunião de conselho de curso devem ser divulgados os resultados destas avaliações, que, se aplicável, podem ser divulgados na página eletrónica da escola.

Por outro lado, concorrendo também para o indicador 6a, Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o Curso/AEF, a escola propõe-se a incorporar nas suas práticas as necessidades do mercado e das entidades empregadoras (objetivo específico 10). Nesse sentido, deve o Diretor atribuir o acompanhamento da FCT aos professores da componente técnica, sendo o registo feito na folha de distribuição de serviço no início do ano letivo.

A segunda atividade do objetivo específico 10 consiste em rever, no 2º período, os planos curriculares com base nas sugestões de melhoria dos *stakeholders* externos, designadamente dos parceiros. Os responsáveis pela implementação desta atividade são a Direção, a equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET) e os coordenadores de curso, que devem envolver nesta revisão a Subdiretora, os docentes da componente técnica e considerar as sugestões de

Cofinanciado por:

melhoria dos parceiros, recebidas através do preenchimento dos formulários de sugestão de melhoria em <http://www.eppl.pt/form/view.php?id=3005>. A divulgação desta revisão ocorre na página eletrónica da escola.

A última atividade para atingir o objetivo específico 10 consiste em rever, no 1º e 2º períodos, a oferta de certificações extracurriculares promovidas para os alunos em parceria com os *stakeholders* externos, nomeadamente no âmbito da área de educação e formação de hotelaria e restauração. A Direção e os coordenadores de curso são responsáveis por esta atividade, devendo envolver os docentes da componente técnica. É evidência desta atividade a lista de certificações extracurriculares, que podem ser integradas no projeto educativo quando este for atualizado.

No indicador 6b3, Grau de Satisfação dos Empregadores, definimos para o ciclo formativo 2015-2018 o objetivo 3,7, aumentando 0,05 nos dois ciclos de formação seguintes. Concorrendo para atingir este objetivo, foram definidos os objetivos específicos 11 e 12.

Para a prossecução do objetivo específico 11, aumentar a percentagem de inquéritos (aplicados aos empregadores) rececionados, são implementadas três atividades, a saber contactar as instituições que não responderam ao inquérito (anualmente em maio), recolher e analisar esses inquéritos (anualmente entre janeiro e junho) e divulgar o relatório da análise dos dados recolhidos e reajustar os objetivos em função das respostas obtidas (anualmente entre julho a outubro. As três atividades são da responsabilidade da equipa de avaliação interna e gestão da qualidade (CAF/RAE/EQAVET), que na primeira atividade pode envolver os empregadores e na terceira pode envolver o pessoal docente e não docente, bem como os alunos e os *stakeholders* externos. Os registos dos contactos com os empregadores, bem como dos dados recolhidos, são efetuados no sistema M-EQAVET, havendo também lugar a registos por correio eletrónico. A análise dos dados recolhidos consta num relatório e é apresentada nas reuniões de Departamento/Secção ou enviada por correio eletrónico. Se aplicável, a divulgação pode também ser efetuada na página eletrónica da escola. A análise efetuada resulta ainda num Plano de Melhorias.

Para atingir o objetivo específico 12, desenvolver nos alunos a competência de planeamento e organização, competência que agregou a menor satisfação pelos empregadores no ciclo de formação 2014/2017, a escola propõe-se realizar duas atividades, nomeadamente realizar nas várias componentes do plano curricular atividades/trabalhos que desenvolvam a competência identificada e integrar a competência de planeamento e organização nos objetivos a avaliar na FCT e na PAP. Na primeira atividade, da responsabilidade do Diretor de Turma e dos coordenadores de curso, devem ser envolvidos, no corrente ano letivo, os docentes dos Conselhos de Turma, fazendo os registos nos sumários e em ata, se aplicável. A comunicação ocorre, se aplicável, nas reuniões

Cofinanciado por:



de Departamento, de Conselho de Curso e/ou de Conselho de Turma (se aplicável). Quanto à segunda atividade, a responsabilidade é da Direção e dos coordenadores de curso, envolvendo os docentes da componente técnica. Servem como evidência, em 2020/2021, as fichas de avaliação da FCT e da PAP. A divulgação deve ocorrer na página eletrónica da escola.

5. As metodologias de recolha de dados e de feedback relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP

5.1. Entre agosto e outubro, são recolhidos, pela equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (AIGQ), na plataforma EscolaPro e arquivados na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade os dados referentes aos seguintes indicadores:

- o taxa anual de desistência;
- o média anual de faltas por aluno;
- o taxa anual de módulos concluídos nas turmas não terminais;
- o taxa anual de módulos concluídos nas turmas terminais;
- o taxa anual de alunos matriculados no 3º ano que concluem o curso.

5.2. No 1.º mês a seguir ao término de período, são recolhidos, pela equipa de AIGQ, na plataforma EscolaPro e arquivados na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade os dados referentes ao indicador:

- o taxa de módulos lecionados concluídos por período.

5.3. No final de cada período de FCT, os orientadores de FCT responsabilizam-se por solicitar às entidades de estágio o preenchimento dos inquéritos, que devem ser entregues à equipa de AIGQ e arquivados no dossiê do Plano de Ação EQAVET. Entre agosto e outubro, são tratados, pela equipa de AIGQ, os dados inseridos nos inquéritos e elaborado um relatório que é arquivado na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicador:

- o grau de satisfação da entidade de estágio com o aluno.

5.4. No final de cada período de FCT, os alunos, auxiliados pelos orientadores, preenchem o relatório de FCT na página eletrónica da escola. As respostas dos alunos às perguntas que avaliam a sua satisfação são tratadas pela equipa de AIGQ. A análise efetuada é registada num relatório que é arquivado na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicador:

Cofinanciado por:

- o grau de satisfação do aluno com a entidade de estágio.

5.5. No 2.º mês do 2.º e do 3.º períodos e no mês de julho, a equipa de AIGQ solicita aos Diretores de Turma informação sobre o n.º de pais/EEs que nas reuniões de período (ou posteriormente) tenham reunido com os Diretores de Turma para tomarem conhecimento das avaliações dos seus educandos. Entre agosto e outubro são tratados os dados recebidos e arquivados na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicador:

- o taxa de presença dos pais/EE nas reuniões de período / taxa de pais/EE que reúnem com os DTs para tomar conhecimento das avaliações dos seus educandos.

5.6. No 1.º mês a seguir ao término dos 1.º e 2.º períodos e em setembro, são recolhidos, pela equipa de AIGQ, na página eletrónica da escola, os registos dos contactos dos Diretores de Turma com os pais/EEs. Entre agosto e outubro são tratados os dados recolhidos e arquivados na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicador:

- o taxa anual da procura do Diretor de Turma de forma autónoma pelos pais/EE / taxa de contactos dos EEs com o DT efetuados de forma voluntária.

5.7. No final do 2.º período ou no início do 3.º período, é solicitado a alunos, Encarregados de Educação, parceiros e colaboradores que preencham inquéritos de satisfação. No 3.º período os dados recolhidos são tratados e apresentados em forma de relatório, que é arquivado na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicadores:

- o grau de satisfação dos alunos;
- o grau de satisfação dos Encarregados de Educação;
- o grau de satisfação dos *stakeholders* externos (à exceção dos Encarregados de Educação);
- o grau de satisfação dos colaboradores (pessoal docente e não docente).

5.8. Entre agosto e outubro, são recolhidos, pela equipa de AIGQ, nos relatórios intercalares do PAA e no correio trocado com os parceiros, os dados necessários, que são tratados e arquivados na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicadores:

- o n.º de convites aos *stakeholders* externos para participarem em atividades da escola;

- o n.º de sugestões de melhoria identificadas pelos *stakeholders* externos (parceiros) incorporadas nos planos curriculares

5.9. Entre janeiro e junho, são contactados, pela equipa de AIGQ, os diplomados do ciclo formativo terminado 2 anos antes, bem como os seus empregadores. As informações recolhidas por telefone/correio eletrónico/recorrendo às redes sociais são registadas em http://digitalorg.dyndns.org/fmi/webd/M_EQAVET_EPADRPL. Os dados tratados e retirados da plataforma são apresentados em forma de relatório, que é arquivado na pasta do servidor referente à Avaliação Interna e Gestão da Qualidade. Indicadores:

- o total de diplomados empregados;
- o total de diplomados em prosseguimento de estudos;
- o taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF;
- o percentagem de inquéritos (aplicados aos empregadores) rececionados;
- o média da satisfação dos empregadores relativamente à competência de planeamento e organização.

6. As estratégias de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP (mecanismos de alerta precoce, monitorizações intercalares dos objetivos traçados)

6.1. taxa anual de desistência

O acompanhamento dos Diretores de Turma permite sinalizar os alunos que demonstram intenção de desistir.

Quando necessário, se autorizado pela Direção, os alunos são encaminhados para o Serviço de Psicologia e Orientação para analisarem com a psicóloga escolar os constrangimentos e as oportunidades associados à sua decisão. Os registos são feitos pela psicóloga na plataforma existente para o efeito. Se houver necessidade de os alunos beneficiarem de apoio psicológico, os relatórios deste apoio são anexados às atas das reuniões dos conselhos de turma de avaliação (por período).

Os Diretores de Turma estabelecem contactos regulares com os Encarregados de Educação dos alunos que demonstram intenção de desistir. Os registos são feitos em formulário próprio existente na página eletrónica da escola em https://www.eppl.pt/form/view.php?id=3893#main_body. No final de cada período, procede-se ao arquivamento dos registos para posterior análise aquando da avaliação do Plano de Ação EQAVET e do Projeto Educativo.

Nas reuniões dos conselhos de turma de avaliação (por período), é feito o balanço da situação real das turmas, identificando os alunos que anularam matrícula ou pediram transferência, bem como os motivos das anulações ou transferências. Caso haja novos alunos nas turmas são também identificados em ata. São ainda identificados alunos em situação de abandono escolar que se encontram dentro da escolaridade obrigatória, sendo referido como está a ser conduzido o processo. Toda a informação é enviada para o endereço da equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET) - caf.rae.eqavet@eppl.pt.

6.2. média anual de faltas por aluno

Na plataforma EscolaPro é possível aceder a alertas do limite de faltas atingido e do n.º de faltas a compensar.

A assiduidade dos alunos, a nível geral e individual, é analisada nas reuniões dos conselhos de turma de avaliação (por período), sendo referidas as diligências efetuadas em ata. Toda a informação é enviada para o endereço da equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET) - caf.rae.eqavet@eppl.pt.

Os Diretores de Turma estabelecem contactos semanais com os Encarregados de Educação dos alunos que apresentam faltas injustificadas.

Quando os alunos atingem metade do limite das faltas do curso no ano corrente (55 faltas injustificadas) os encarregados de educação devem ser convocados para comparecerem na escola para reunir com o respetivo diretor de turma. Caso não compareçam à primeira reunião deverão ser convocados para uma segunda e, se não comparecerem às convocatórias, o diretor de turma terá o dever de comunicar a situação à CPCJ.

6.3. taxa de módulos lecionados concluídos por período / taxa anual de módulos concluídos nas turmas terminais e não terminais / taxa anual de alunos matriculados no 3º ano que concluem o curso

Os diretores de turma são responsáveis por apoiar a Subdiretora a manter atualizado um documento de identificação de módulos em atraso, com descrição das atividades de recuperação realizadas e a realizar.

O aproveitamento dos alunos é analisado nas reuniões dos conselhos de turma de avaliação (por período), nas quais são também elaborados os planos de recuperação.

Os Diretores de Turma estabelecem contactos regulares com os Encarregados de Educação, reportando questões relacionadas com o aproveitamento dos alunos, especialmente quando existem módulos em atraso.

6.4. grau de satisfação da entidade de estágio com o aluno e do aluno com a entidade de estágio

Os professores orientadores estabelecem contactos regulares, durante a Formação em Contexto de Trabalho, com os alunos e com os monitores responsáveis das empresas, antecipando possíveis desvios.

6.5. grau de satisfação dos alunos

Os alunos do 1º ano preenchem um inquérito de expectativas, no qual fazem a primeira avaliação relativamente ao cumprimento das suas expectativas quanto à escola e quanto ao curso.

Os alunos preenchem inquéritos de avaliação de reação por período, avaliando três áreas distintas, a saber: qual o seu grau de satisfação no que concerne à formação, tanto ao nível do curso que frequentam, como relativamente às instalações e aos serviços oferecidos pela escola; qual a avaliação que fazem dos seus formadores/professores e das disciplinas que lecionam; e, finalmente, qual o seu grau de satisfação relativamente às atividades inscritas no Plano Anual de Atividades. Para cada uma das áreas podem sugerir melhorias.

Os alunos podem também sugerir melhorias durante o ano letivo através do endereço eletrónico da equipa de avaliação interna ou preenchendo o formulário “Sugestões de Melhoria” no separador da Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET) na página eletrónica da escola.

6.6. grau de satisfação dos Encarregados de Educação e dos stakeholders externos (à exceção dos Encarregados de Educação)

Os stakeholders externos podem sugerir melhorias durante o ano letivo através do endereço eletrónico da equipa de avaliação interna ou preenchendo o formulário “Sugestões de Melhoria” no separador da Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET) na página eletrónica da escola.

6.7. n.º de convites aos stakeholders externos para participarem em atividades da escola

Nos relatórios intercalares do Plano Anual de Atividades constam os relatórios de todas as atividades, sendo possível analisar quantos convites foram efetuados.

6.8. total de diplomados empregados

Os alunos do 1º ano preenchem um inquérito de expectativas, no qual indicam se no final do ciclo de formação pretendem trabalhar ou prosseguir estudos.

6.9. total de diplomados em prosseguimento de estudos

Os alunos do 1º ano preenchem um inquérito de expectativas, no qual indicam se no final do ciclo de formação pretendem trabalhar ou prosseguir estudos.

Os alunos que pretendem frequentar aulas de apoio para prosseguimento de estudos a Português, Matemática e Biologia dão indicação da sua intenção à Direção, que encaminha a informação para os professores que lecionam as aulas de apoio. No final de cada período, estes professores elaboram relatórios das aulas de apoio para prosseguimento de estudo, que seguem em anexo às atas das reuniões dos conselhos de turma de avaliação.

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

Deve ser elaborado, por período, o relatório de execução do Plano de Ação EQAVET. Esse relatório permite identificar as atividades realizadas e não realizadas por período, bem como os constrangimentos com que a escola se deparou. A análise feita contribui para a monitorização

Cofinanciado por:

intercalar dos indicadores, objetivos e metas propostas e para a definição de melhorias a introduzir na gestão da EFP, o qual pode integrar as sugestões de melhoria recolhidas juntos dos *stakeholders* da EPADRPL.

Estes relatórios são publicados na página eletrónica da escola para que todos possam aceder à informação neles constante e para que os *stakeholders* se pronunciem. Não obstante, são também discutidos nas sedes de diálogo institucional mencionadas no ponto 1 da segunda parte deste documento.

Anualmente, a concretizar-se a obtenção do selo de qualidade, um ano após esta certificação será elaborado um Relatório de Progresso Anual que relatará todo o processo, as metas alcançadas e o Plano de Melhoria consensualizado com os *stakeholders* da EPADRPL.

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

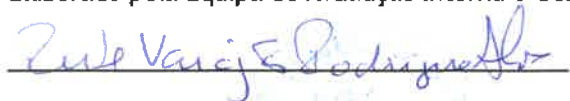
Para a melhoria da gestão da oferta de EFP serão periodicamente consultados os *stakeholders*, serão informados sobre os resultados alcançados no processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, bem como sobre todos os documentos produzidos para o efeito e ser-lhes-ão solicitadas propostas e sugestões de melhoria.

Por período, sempre que aplicável, e anualmente, as melhorias consensualizadas a introduzir na gestão da oferta de EFP serão disponibilizadas aos *stakeholders*, na página eletrónica da escola, no separador Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET), ou através de correio eletrónico, cartas ou encontros presenciais (reuniões do conselho geral, do conselho pedagógico, de departamentos, de conselho de turma, com assistentes operacionais e assistentes técnicos e/ou seminários criados exclusivamente para esse efeito).

A EPADRPL afirma o compromisso de implementar um sistema de qualidade assente na melhoria contínua da oferta do EFP que ministra, pelo que agradece a todos os seus *stakeholders* que manifestem as suas dúvidas ou apresentem as suas sugestões de melhoria através do correio eletrónico caf.rae.eqavet@eppl.pt, através do Formulário de Sugestões de Melhoria criado para o efeito na página eletrónica da escola em www.eppl.pt no separador “Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET)”, ou junto da Equipa de Avaliação Interna e Gestão de Qualidade (CAF/RAE/EQAVET) e da Direção nas nossas instalações.

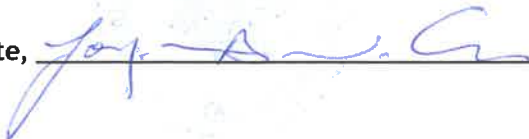
Ponte de Lima, 26 de fevereiro de 2020

Elaborado pela Equipa de Avaliação Interna e Gestão da Qualidade (CAF/RAE/EQAVET)



Aprovado em reunião do Conselho Pedagógico de 31 de março de 2020

O Presidente,



Cofinanciado por:



