



# DOCUMENTO BASE

## Para o alinhamento com o Quadro EQAVET

**Entidade Formadora:**

Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos  
Av. Dr. Brandão de Vasconcelos 2705-182  
2705-182 Colares  
T: 219 290 586  
<https://www.epav.pt/epav/>

**Responsável da Entidade Formadora:**

José Luís Furtado – Diretor da Escola

<b>Título do Documento</b>	<b>Documento Base para o Alinhamento com o Quadro EQAVET</b>
Elaborado pela Equipa EQAVET	17.04.2020
Verificado pelo diretor da EPAV	24.04.2020

<b>Revisão do documento</b>			
<b>Versão</b>	<b>Alteração</b>	<b>Por:</b>	<b>Data</b>
1.0		Equipa EQAVET	24.04.2020

***“Se não sei para onde quero ir, nunca saberei como lá chegar.”***

(Séneca)

## Índice

ÍNDICE DE SIGLAS .....	8
ÍNDICE DE TABELAS .....	9
ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS .....	10
Introdução .....	11
PARTE I – Enquadramento do Sistema de Garantia da Qualidade para o Ensino Profissional ...	12
1. O Sistema de Garantia de Qualidade (Quadro EQAVET): considerações gerais .....	12
1.1 Enquadramento.....	12
1.2 Stakeholders.....	13
1.3 Ciclo da Qualidade.....	13
PARTE II – Caracterização da Epav .....	15
2. A Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos – Escola de Hotelaria de Colares (EPAV)15	
2.1. Caracterização da EPAV.....	15
2.2. Escola de Hotelaria de Colares (Escola-sede).....	16
2.2.1 Caracterização do meio.....	16
2.2.2. Densidade Populacional e estrutura da população residente .....	16
2.2.3. Contexto Socioeconómico.....	17
2.3. Escola de Hotelaria de Peniche (Polo).....	18
2.3.1. Caracterização do Meio.....	18
2.3.2. Contexto socioeconómico .....	19
2.4. Missão e Visão da EPAV .....	20
2.5. Organograma .....	22
2.6. Tipologia dos <i>stakeholders</i> relevantes para a instituição .....	23
2.7. Oferta formativa.....	26
2.7.1. Escola de Hotelaria de Colares (Escola-sede).....	26
2.7.2. Escola de Hotelaria de Peniche (Pólo).....	28
2.8. Objetivos estratégicos e metas a atingir .....	28
2.8.1. Objetivo Central .....	29
2.8.2. Objetivos Estratégicos.....	29
OE1 – Promover o sucesso escolar e profissional dos alunos.....	29
OE2 – Gestão e organização da EPAV .....	29
OE3 – Reforçar a ligação da EPAV à Comunidade/Meio empresarial.....	29
OE4 – Reforçar a Cultura de Escola.....	29
2.8.3. Metas a atingir .....	30

OE1 - Promover o Sucesso Escolar e Profissional dos Alunos:.....	30
OE3 – Reforçar a ligação da EPAV à Comunidade/Meio empresarial.....	31
PARTE III – Diagnóstico e Opções a tomar face ao Alinhamento com o Quadro EQAVET.....	32
3. Diagnóstico da situação e opções a tomar face ao alinhamento com o Quadro EQAVET.....	32
3.1. Síntese descritiva da situação atual face à garantia da qualidade.....	32
3.2 Monitorização dos indicadores EQAVET .....	34
3.2.1. Enquadramento .....	34
3.2.2. Indicadores de referência EQAVET .....	35
INDICADOR 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos de EFP .....	35
Situação Atual: .....	35
Objetivos/Metas a Alcançar: .....	36
a. Reduzir as taxas de abandono escolar e absentismo.....	36
b. Aumentar o sucesso nos módulos/UFCD's .....	36
Fase de Avaliação e Revisão .....	37
INDICADOR 5 – Taxa de Colocação Após Conclusão de Cursos de EFP.....	37
Situação Atual: .....	37
Fase de Planeamento .....	38
Fase de Implementação .....	38
a. Reforçar as parcerias de modo a valorizar as competências dos alunos .....	38
b. Aumentar a notoriedade da escola junto dos parceiros e da comunidade local .....	39
c. Promover a participação dos parceiros empresariais no Conselho Consultivo da Escola ..	39
Fase de Avaliação e Revisão .....	40
INDICADOR 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.....	40
Situação Atual – indicador a) .....	40
Objetivos/Metas a Alcançar: .....	41
Situação Atual – indicador 6b3) .....	41
Objetivos/Metas a Alcançar .....	41
Fase de Planeamento .....	41
Fase de Implementação .....	42
Indicador 6a) .....	42
a. Melhorar a taxa de empregabilidade dos alunos.....	42
b. Reforçar a relação da escola com as empresas empregadoras dos ex-alunos;.....	42
c. Ministrando uma formação atualizada ao nível dos conhecimentos técnicos e científicos, desenvolver aptidões práticas e atitudes pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho .....	43

Fase de Avaliação e Revisão .....	43
3.2.3. Opções a tomar para o alinhamento com o Quadro EQAVET .....	44
4. Responsabilidades no âmbito da Garantia da Qualidade .....	45
5. Metodologias para participação dos <i>stakeholders</i> .....	45
6. Monitorização e avaliação do processo .....	47
Indicadores EQAVET ( 2013 – 2018).....	49
Conclusão .....	50

## ÍNDICE DE SIGLAS

**AML** – Área Metropolitana de Lisboa

**ANQEP** – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

**CC** – Coordenador de Curso

**CMS** – Câmara Municipal de Sintra

**CP** – Conselho Pedagógico

**EFP** – Educação e Formação Profissional

**EPAV** – Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos

**EQAVET** – European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training [Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional]

**OET** – Orientador Educativo de Turma

**PE** – Projeto Educativo

**PORDATA** - Base de Dados Portugal Contemporâneo

**SGQ** – Sistema de Garantia da Qualidade

## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1– Stakeholders relevantes para melhoria da qualidade da EFP</b> .....	25
<b>Tabela 2 – Número de alunos por ano/curso (Colares)</b> .....	27
<b>Tabela 3 – Número de alunos por ano/curso (Peniche)</b> .....	28
<b>Tabela 4 - Taxas de conclusão global a atingir por ciclo de formação</b> .....	30
<b>Tabela 5 - Taxas de redução de desistência a atingir por ciclo de formação</b> .....	30
<b>Tabela 6 - Taxas de alunos empregados ou em prosseguimento de estudos a atingir por ciclo de formação</b> .....	30
<b>Tabela 7 - Percentagem de alunos apoiados na procura emprego a atingir por ciclo de formação</b> .....	31
<b>Tabela 8 - Taxas de empregabilidade na AEF a atingir por ciclo de formação</b> .....	31
<b>Tabela 9 - Diagnóstico das práticas de gestão da EFP</b> .....	33
<b>Tabela 10 - Metodologias para a participação de stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP</b> .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS

<b>Figura 1 - Ciclo de Qualidade</b> .....	14
<b>Figura 2 - Vista superior EPAV</b> .....	15
<b>Figura 3 - Mapa Concelho de Sintra</b> .....	16
<b>Figura 4 - Imagem Aérea Peniche</b> .....	18
<b>Figura 5 - Princípios EQAVET</b> .....	32
<b>Figura 6 - Análise SWOT da EFP na EPAV</b> .....	44
<b>Gráfico 1 - Distribuição de alunos pelos 7 cursos profissionais (Colares)</b> .....	27

## Introdução

Este documento base, foi elaborado no âmbito da implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade (EQAVET) instituído pela Recomendação do Parlamento Europeu e no cumprimento do determinado no Decreto-Lei nº 92/2014 de 20 de junho.

É um documento que pretende ser, antes de mais, um documento que promova e reflita a melhoria contínua da oferta formativa, dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos alunos da Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos (EPAV). É um documento que reflete o processo de profunda mudança por que a Escola tem vindo a passar e que que a está a conduzir, como entidade formadora, a uma procura de uma melhoria contínua da qualidade da sua ação, a uma correlação maior entre a procura e a oferta e, finalmente, a uma alteração de paradigma de ensino - em que os papéis são radicalmente alterados, centrando todo o processo de ensino e aprendizagem nos alunos e transformando o docente/formador num tutor, num orientador.

Tendo como base a documentação de apoio disponibilizada pela ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP), nomeadamente no *Guia para o processo de alinhamento com o quadro EQAVET*, foram definidos como principais objetivos deste documento:

- a. Afirmar o compromisso com o alinhamento do sistema de garantia de qualidade com o Quadro EQAVET e com a melhoria contínua da oferta de Educação e Formação Profissional (EFP), no contexto da missão, visão e ação da EPAV;
- b. Estabelecer as mudanças a implementar nas práticas da EPAV, face aos princípios EQAVET e às práticas de gestão da EFP a atender, bem como aos indicadores a utilizar.

Tendo em consideração estes objetivos

O documento que aqui se apresenta encontra-se estruturado da seguinte forma: numa primeira parte contextualiza-se o sistema de garantia de qualidade e o processo de alinhamento do mesmo com o Quadro EQAVET. Numa segunda parte, procede-se a uma apresentação da Entidade Formadora e enquadra-se a situação atual da EPAV face ao alinhamento do SGQ com o quadro EQAVET e ao compromisso com a melhoria contínua da oferta formativa, onde se estabelecem as mudanças a implementar nas práticas em uso na EPAV, em colaboração com os *stakeholders* internos e externos, num período de 3 anos.

Como o próprio nome indica, este documento procura constituir uma afirmação de compromisso da EPAV com a melhoria contínua e com o alinhamento do SGQ com o quadro EQAVET e, desta forma, espera-se que este documento seja apropriado por todos os intervenientes do processo de ensino e formação, como um Guia de Orientação para a Ação que leve a EPAV a uma melhoria significativa e contínua dos resultados obtidos.

## PARTE I – Enquadramento do Sistema de Garantia da Qualidade para o Ensino Profissional

### 1. O Sistema de Garantia de Qualidade (Quadro EQAVET): considerações gerais

#### 1.1 Enquadramento

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), adotado pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009, foi concebido para melhorar o Ensino e a Formação Profissional (EFP), colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade.

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

O que se pretende é que o processo de implementação de sistemas de garantia da qualidade alinhados com o Quadro EQAVET tome como ponto de partida a situação concreta de cada um dos operadores envolvidos. Deste modo, no contexto deste processo, a EPAV é chamada a adotar um sistema baseado e alinhado com o Quadro EQAVET<sup>1</sup>.

O Quadro EQAVET inclui um conjunto de dez indicadores que, no contexto nacional, foram selecionados num conjunto de 3 indicadores que permitissem aos operadores de Educação e Formação obter informação para sustentar o processo cíclico de melhoria contínua. Assim a ANQEP selecionou os três indicadores que se seguem, para as escolas iniciarem a construção do seu Sistema de Garantia de Qualidade:

- i. **Indicador nº 4: Taxa de Conclusão em Cursos de EFP**
  - a) Percentagem de alunos/formandos que completam os cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nos cursos.
- ii. **Indicador nº 5: Taxa de Colocação dos diplomados Após Conclusão de Cursos de EFP**

<sup>1</sup> Orientação Metodológica nº 1 – Implementação de Sistemas de Garantia de Qualidade de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para a Educação e Formação Profissional (Quadro EQAVET) | Atualizada a 11/4/2016

a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outras situações, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

iii. **Indicador nº 6:**

a. **Utilização das Competências Adquiridas no Local de Trabalho**

a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram;

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

## 1.2 Stakeholders

Um dos elementos fundamentais de qualquer sistema de garantia e, em particular, de um sistema alinhado com o EQAVET, são os *stakeholders*. A palavra *Stakeholders* está relacionada com a junção das palavras em inglês *Stake*, que significa interesse, participação e *Holder*, que significa aquele que possui. No fundo, os *stakeholders* constituem uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas que têm uma participação fulcral no planeamento, no desempenho e no sucesso de uma organização.

Participam na organização *stakeholders* internos (alunos, docentes/formadores, pessoal não docente) e externos (pais/encarregados de educação, parceiros, empregadores, autoridades locais, entre outros) e a implementação de um sistema de garantia de qualidade, não se pode dissociar de um envolvimento permanente dos *stakeholders* internos e externos à EPAV. Aliás, como é identificado no Guião<sup>2</sup> para Operadores de Educação e Formação Profissional, é a disponibilidade organizacional para a mudança por parte dos *stakeholders* internos e externos que vai constituir um fator crítico para uma implementação bem sucedida das mudanças complexas, bem como da implementação do processo de garantia da qualidade a desenvolver pela EPAV.

## 1.3 Ciclo da Qualidade

O ciclo de qualidade do EQAVET inclui quatro fases, que devem ser abordadas em conjunto:

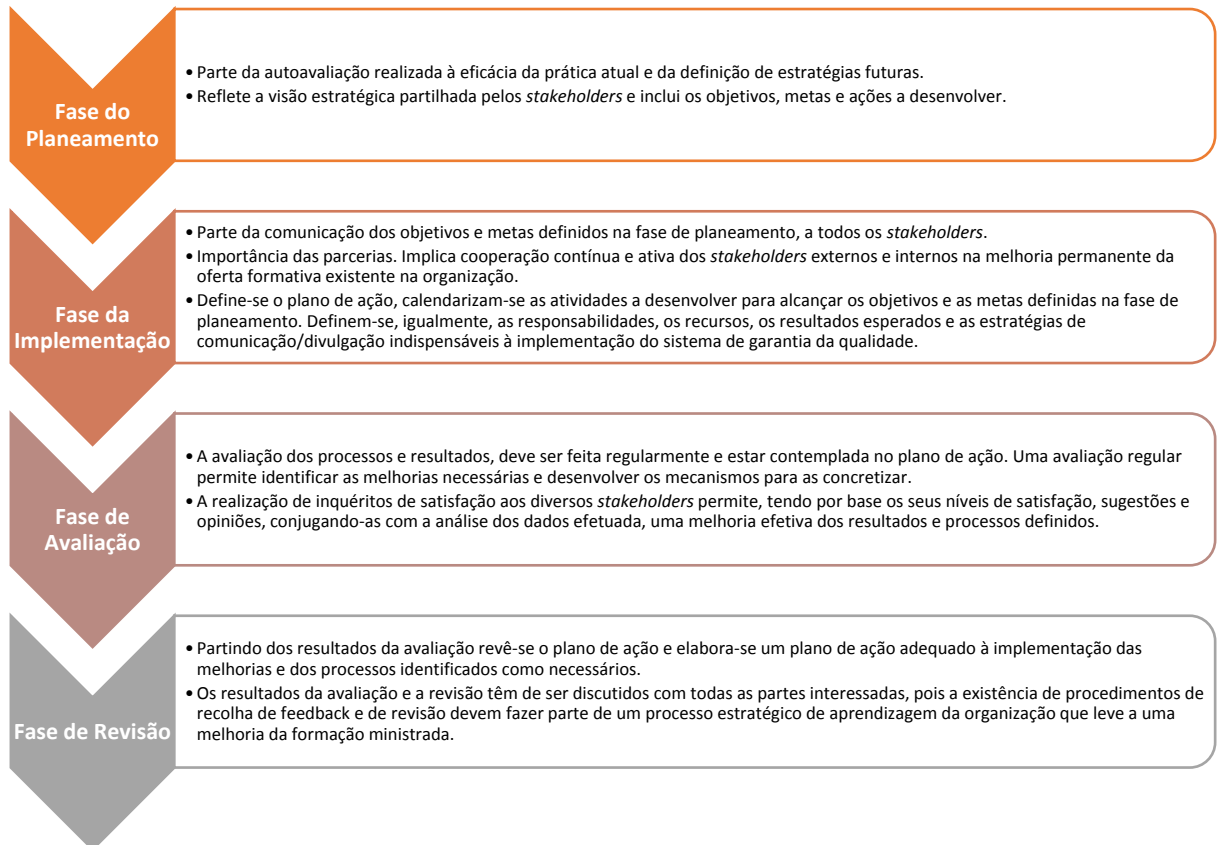
- i. **Planear** - definição de metas e objetivos apropriados e mensuráveis;
- ii. **Implementar** - estabelecimento de procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos;

---

<sup>2</sup> Guião para Operadores de Educação e Formação. Garantia da Qualidade nas modalidades de Dupla Certificação Maio 2015 | ANQEP

- iii. **Avaliar** - desenvolvimento de mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados;
- iv. **Rever (revisão)** - desenvolvimento de procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias.

Figura 1 -. Ciclo de Qualidade



O documento-base que aqui se apresenta, tem como objetivo identificar como a EPAA desenvolveu e irá desenvolver as várias fases do ciclo de qualidade e como se compromete com um processo de melhoria contínua.

## PARTE II – Caracterização da Epav

### 2. A Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos – Escola de Hotelaria de Colares (EPAV)

#### 2.1. Caracterização da EPAV



**Figura 2 - Vista superior EPAV**

A EPAV – Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos, é uma escola profissional privada cuja entidade proprietária é a CENINTEL Ld.<sup>a</sup> – Centro de Inteligência Formativa, Ensino e Formação Profissional, Lda.

A EPAV iniciou o seu funcionamento, no ano letivo 2007/08 com três turmas de ensino profissional nas áreas do Turismo e Apoio Social, com um total de 69 alunos.

A grande aposta da EPAV, a partir do ano 2009/10 passou por se tornar uma referência nos Cursos de **Turismo e Hotelaria** e a abertura do **Hotel-Escola** que possibilitou aos alunos, desde logo, uma aprendizagem em contexto real de trabalho, pois passou a colocar à disposição da comunidade educativa um restaurante pedagógico, duas cozinhas, uma pastelaria, uma lavandaria, uma receção e vinte e dois quartos. Esta aposta surgiu na perspetiva de ir ao encontro das necessidades de técnicos qualificados na zona de Sintra, zona predominantemente turística e hoteleira.

Em 2017, a EPAV apostou na abertura de um novo pólo, em Peniche, onde se desenvolvem os cursos profissionais de Técnico de Cozinha-Pastelaria e de Técnico Restaurante-Bar.

Atualmente, a EPAV desenvolve cursos de nível IV de Cozinha-Pastelaria, Restaurante-Bar, Turismo Ambiental e Rural e Pastelaria-Padaria, Apoio à Infância, Apoio Psicossocial e Proteção Civil.

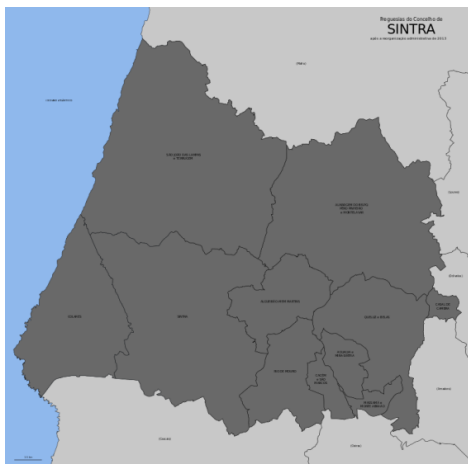
A sede da EPAV está localizada na Quinta da Sarrazola<sup>3</sup>, que se localiza na freguesia de Colares, no concelho de Sintra e que foi deixada em legado ao Estado pelo Dr. António Brandão de Vasconcelos, médico e grande benfeitor da região, fundador do Sindicato Agrícola da Região de Colares e primeiro Presidente da Adega Regional de Colares, para que ali fosse construída uma

<sup>3</sup> A Quinta da Sarrazola foi cedida por 30 anos através do protocolo celebrado a 22 de setembro de 2006 entre o Ministério da Agricultura e a CENINTEL.

“escola agrícola que servisse os filhos e filhas da região dos vinhos de Colares” com o nome de sua filha, denominando-se assim Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos.

## **2.2. Escola de Hotelaria de Colares (Escola-sede)**

### **2.2.1 Caracterização do meio**



**Figura 3 - Mapa Concelho de Sintra**

O Concelho de Sintra está dividido em 11 freguesias e é limitado a norte pelo município de Mafra, a leste por Loures, Odivelas e Amadora, a sudeste por Oeiras, a sul por Cascais e a oeste pelo Oceano Atlântico. Está incluído na Região NUT II de Lisboa e, dentro desta, na NUT III Grande Lisboa correspondente à Área Metropolitana de Lisboa (AML) Norte.

Ocupando uma área de 319,2 km<sup>2</sup> e possuindo uma população residente de 391.402<sup>4</sup> habitantes, segundo dados divulgados pela PORDATA (Base de Dados Portugal Contemporâneo), o concelho de Sintra destaca-se no contexto nacional e regional pela sua grandeza territorial e dimensão populacional, sendo mesmo o 2º concelho mais populoso do país, logo atrás do concelho de Lisboa.

A complexa e vasta composição territorial que caracteriza o concelho de Sintra, é servida e atravessada por um sistema de mobilidade e acessibilidades rodoviário e ferroviário que garantem, para além das ligações internas, as principais ligações com os concelhos vizinhos e com toda a AML.

#### **2.2.2. Densidade Populacional e estrutura da população residente**

A grande diversidade paisagística do Município de Sintra, com forte componente urbana e extensa área rural e florestal, prefigura, no entanto, um território densamente povoado (1184 hab./km<sup>2</sup>) mesmo à escala da AML (973 hab./Km<sup>2</sup>) e sobretudo no plano nacional (115 hab./Km<sup>2</sup>).

<sup>4</sup> Dados PORDATA 31.dez.2019 disponíveis em:

<https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120>

Ao nível do Município de Sintra destacam-se as freguesias inseridas no corredor urbano, com o inerente elevado valor fundiário, por via das acessibilidades ao comboio e do principal eixo rodoviário, concentram valores na ordem das 10 a 12 vezes superiores à média concelhia.

Opostamente, a mancha litoral e norte do concelho, com predominância de edificações unifamiliares, os valores situam-se abaixo dos 400 hab./km<sup>2</sup>

No que respeita à estrutura da população residente, o Município de Sintra, apresenta a pirâmide etária mais equilibrada da envolvente regional. Apresenta, genericamente, condições potencialmente muito favoráveis à manutenção de crescimento e saldo naturais positivos da população.

O escalão etário entre os 0-19 anos perfaz 29,5% da população (valor mais elevado da AML Norte), enquanto a percentagem mais reduzida corresponde ao escalão acima dos 65 anos - 13,7%.

### **2.2.3. Contexto Socioeconómico**

No que se refere ao enquadramento das atividades económicas do concelho de Sintra é verificada a existência aproximada de 102 000 ativos, correspondentes a 9,5% da população ativa residente na Área Metropolitana de Lisboa – Norte. Em 2012 registaram-se 34 316 empresas com sede no Município de Sintra que representam, 11,1 % das unidades empresariais na Região de Lisboa (AML) e 14,2 % da Grande Lisboa.

Em conformidade com as tendências ocorridas nas áreas metropolitanas, Sintra vem confirmando, nas últimas décadas, uma estrutura de emprego de clara terciarização. No Concelho de Sintra o setor primário tem vindo a decrescer desde a década de 80, e o setor secundário sofreu um decréscimo de -36,2 % na última década (2001-2011). O setor terciário tem vindo a crescer desde a década de 80, apesar de mais recentemente também ter tido um pequeno decréscimo (-0,3%), mas mais pelo impacto da crise, que tem vindo a obrigar ao encerramento de muitas empresas.

O Concelho de Sintra apresenta atualmente uma estrutura empresarial com forte peso do setor terciário (84,4%), relativamente ao primário (1,1%) e ao secundário (14,5%). Dominam as atividades ligadas ao Comércio. Em algumas zonas industriais, tem-se vindo a assistir ao encerramento de algumas unidades industriais, fruto da reestruturação e económica e da reconfiguração produtiva. Muitas vezes a reconversão destas unidades resulta na multiplicação de pequenas empresas ligadas ao comércio e serviços, com uma diminuição de ativos.

Assim, do total de 34 316 empresas existentes, 377 encontravam-se afetas às atividades de agricultura, produção animal, silvicultura e pescas. Já 4 992 desenvolviam a sua atividade nas áreas das indústrias extrativa e transformadora e construção, enquanto 28 947 se dedicam ao comércio e serviços. Os principais fatores que sustentaram a implantação de empresas nas duas últimas duas décadas no concelho são os seguintes:

- Reforço da importância de Sintra no contexto metropolitano ao nível do padrão das acessibilidades, criando novas alternativas locativas às empresas;
- **Importância da existência de recursos humanos jovens, muitos deles fruto de fluxos migratórios;**
- **O potencial de mão-de-obra relativamente especializada sendo relevantes os níveis de instrução média que em geral se encontram nas populações urbanas;**
- Disponibilidade de solo, a preços acessíveis;
- Proximidade aos principais mercados, principalmente Lisboa.

### **2.3. Escola de Hotelaria de Peniche (Polo)**

#### **2.3.1. Caracterização do Meio**



**Figura 4 - Imagem Aérea Peniche**

O concelho de Peniche é parte integrante do Distrito de Leiria, que engloba 16 concelhos, e mais especificamente da Sub-região do Oeste (NUT III), com mais 12 concelhos. Esta Sub-região faz parte, num círculo mais alargado, da Região Centro, que abrange 12 NUT's III.

Restringindo ainda mais a área de delimitação geográfica, verifica-se que o concelho de Peniche pode ser alvo de várias abordagens relativamente à sua estrutura espacial: O território de Peniche encontra-se dividido, administrativamente, em 4 freguesias: Atouguia da Baleia, Ferrel, Serra D'el Rei e Peniche.

O município é limitado a leste pelo concelho de Óbidos, a sul perto da Lourinhã e, a oeste e norte, pelo Oceano Atlântico.

Este concelho ocupa uma área de 77,55 km<sup>2</sup>.

Em termo sócio territoriais, observa-se que, segundo os Censos de 2001, existiam em Peniche 27.316 habitantes, sendo que, considerando os resultados dos Censos para 2011, esse número verificou um ligeiro aumento, passando a registar-se no concelho 27.753 habitantes (+1,6%). Tendo em conta a evolução populacional desde 1981, verifica-se um crescimento gradual da população residente nas últimas três décadas, sendo de destacar a década de 90 como a mais impulsionadora deste movimento.

Quanto à dimensão demográfica, em 2011, distingue-se Peniche como a freguesia mais populosa do concelho, com 14.749 habitantes, surgindo de seguida Atouguia da Baleia, com 8.954 habitantes; no polo oposto posiciona-se o território da Serra D'El Rei, com 1.401 habitantes.

Em termos evolutivos, entre 1991 e 2011 destacam-se as Freguesias de Ferrel e da Atouguia da Baleia, que assistiram a um aumento exponencial dos seus habitantes (+27,8% e +25,6%, respetivamente). Já a Freguesia de Serra D’El Rei registou um ligeiro crescimento. Por fim, saliente-se o decréscimo da população residente na Freguesia de Peniche. De um modo geral, pode dizer-se que houve uma perda de residentes da Cidade de Peniche para as freguesias periféricas.

É ainda relevante destacar que o concelho de Peniche apresenta, segundo dados de 2013, uma densidade populacional consideravelmente elevada, de aproximadamente 351 habitantes por Km<sup>2</sup>, bastante acima da média nacional (113 Hab/Km<sup>2</sup>). A nível concelhio, sobressai a Freguesia de Peniche como a freguesia com a densidade demográfica mais acentuada (segundo dados referentes a 2011 – 1.915 Hab/Km<sup>2</sup>).

### **2.3.2. Contexto socioeconómico**

O concelho de Peniche tem um número significativo de famílias em situação de risco económico e/ou exclusão social, ou seja, de indivíduos cujas dificuldades económicas condicionam o acesso a bens e serviços de carácter essencial.

Neste âmbito, um dos indicadores que permite aferir a vulnerabilidade económica das famílias de Peniche é o número de famílias/beneficiários que recorrem ao Rendimento Social de Inserção (RSI20) como forma de rendimento. No ano de 2014 beneficiavam do RSI 478 pessoas no concelho de Peniche.

Segundo os dados disponibilizados pelo INE, verifica-se, desde 2007, que o número de beneficiários/as de RSI no concelho de Peniche tem vindo a decrescer de forma acentuada, durante estes sete anos o número de beneficiários/as diminuiu cerca de 40%.

A distribuição de beneficiários/as por grupos etários é proporcional ao nível nacional, regional (o Oeste) e concelhio. Os beneficiários/as com idade inferior a 25 anos são o grupo etário com maior peso percentual, com valores na ordem dos 45%; seguindo-se o grupo etário dos 40 aos 54 anos com cerca de 24%; o grupo dos 25 aos 39 com cerca de 19% e o grupo de pessoas com mais de 55 anos com cerca de 12%.

Em relação aos níveis de qualificação escolar da população residente no concelho de Peniche, com base na informação do censo de 2011, constata-se serem baixos os níveis de instrução completados, tendo em conta que praticamente metade da população não ultrapassou o 1º ciclo do ensino básico (48,6%) e que há uma forte incidência de indivíduos não escolarizados (20,4%). Considerando a população do Município na faixa etária a partir dos 15 anos, ou seja, a população em idade ativa e adulta, observa-se, por referência aos dados de 2011, que se reproduz o perfil de baixas qualificações escolares, ainda que de forma um pouco menos acentuada, havendo uma percentagem significativa de 42,6% que apresentam como habilitação mais elevada o 1º ciclo e uma percentagem de 12,1% sem escolaridade. Qualquer destes valores encontra-se acima da média nacional e da Região Oeste: no caso da população que não foi para além do 1º ciclo do ensino básico, a percentagem do país é de 37,6% e no caso da população

sem qualquer nível de ensino, é de 10,4%; para a Zona Oeste, os valores são de 40,7% e de 11,7%, respetivamente.

É de salientar também o registo de uma taxa de retenção e desistência no ensino básico superior à média da Zona Oeste e, mais ainda, à do país: enquanto nestes territórios a taxa de retenção é, respetivamente, de 11,1% e 10,4%, em Peniche atinge os 12,3%.

#### **2.4. Missão e Visão da EPAV**

Com mais de 10 anos de existência, a EPAV ao longo dos anos foi-se afirmando e conquistando o seu lugar no concelho de Sintra, como uma escola de referência na formação profissional de jovens, sobretudo na área do turismo e hotelaria.

A EPAV considera o aluno o centro de todo o processo educativo e o fim último do ensino, através de um acompanhamento permanente e de estímulos à autoaprendizagem de forma a desenvolver o espírito de iniciativa, a autonomia, o pensamento crítico, a capacidade de se socializar e de expressar as suas ideias. Assim sendo, assume o compromisso de formar cidadãos de pleno direito capazes de participar na vida cívica de forma livre, responsável, tolerante e crítica.

Assumindo uma perspetiva integral e pluridimensional da educação, os princípios orientadores da política educativa da Escola são os seguintes:

- Desenvolver uma pedagogia centrada no aluno;
- Proporcionar o direito à diferença, considerando e valorizando as diversas culturas;
- Adequar a oferta formativa face às necessidades do mercado de trabalho;
- Contribuir para a realização pessoal e social dos alunos;
- Assegurar a igualdade de oportunidades de géneros;
- Promover a participação dos alunos, famílias e docentes na ação educativa;
- Contribuir para a formação cívica e moral dos alunos;
- Assegurar a criação de uma comunidade escolar aberta, pluralista e com espírito democrático, capaz de respeitar o outro e as suas diferenças, contribuindo com espírito crítico e atento aos problemas do país e do mundo;
- Criar condições para responder às necessidades da realidade social em que a escola se insere, promovendo o intercâmbio de conhecimentos, saberes e experiências de desenvolvimento mútuo.

Desta forma, a EPAV definiu como **Missão:**

A Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos enquanto instituição de ensino tem como **Missão** *promover a formação integral dos jovens, assente em saberes tecnológicos, profissionais e científicos, mas igualmente em valores como a solidariedade, igualdade, tolerância e participação democrática.*

E como **Visão**:

A Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos *pretende ser uma instituição de referência no que respeita à formação profissional e pessoal, reconhecida pelos jovens que a frequentam e pelo mercado de trabalho que os integra.*

Tanto a missão, como a visão da EPAV estão consagradas no **Protejo Educativo**<sup>5</sup> e pretendem expressar a estratégia da EPAV em formar jovens, proporcionando-lhes uma formação qualificante e competências efetivas, permitindo-lhes integrar o mundo do trabalho com sucesso e com capacidade para contribuir para o desenvolvimento da sociedade e, em particular, da região em que estão inseridos.

O **Projeto Educativo**, como instrumento fulcral da gestão organizacional, expressa a vontade coletiva de todos os que compõem a comunidade educativa, exprimindo a identidade de todos quantos fazem parte da EPAV. Sendo um documento dinâmico, aberto e partilhado, está em permanente construção, permitindo uma reflexão participativa.

Ao apresentar as linhas orientadoras da escola, o Projeto Educativo define o que a EPAV quer SER e o que fará para o CONSEGUIR e assume o compromisso da EPAV na concretização do seu objetivo central e objetivos estratégicos, norteadores das suas práticas educativas.

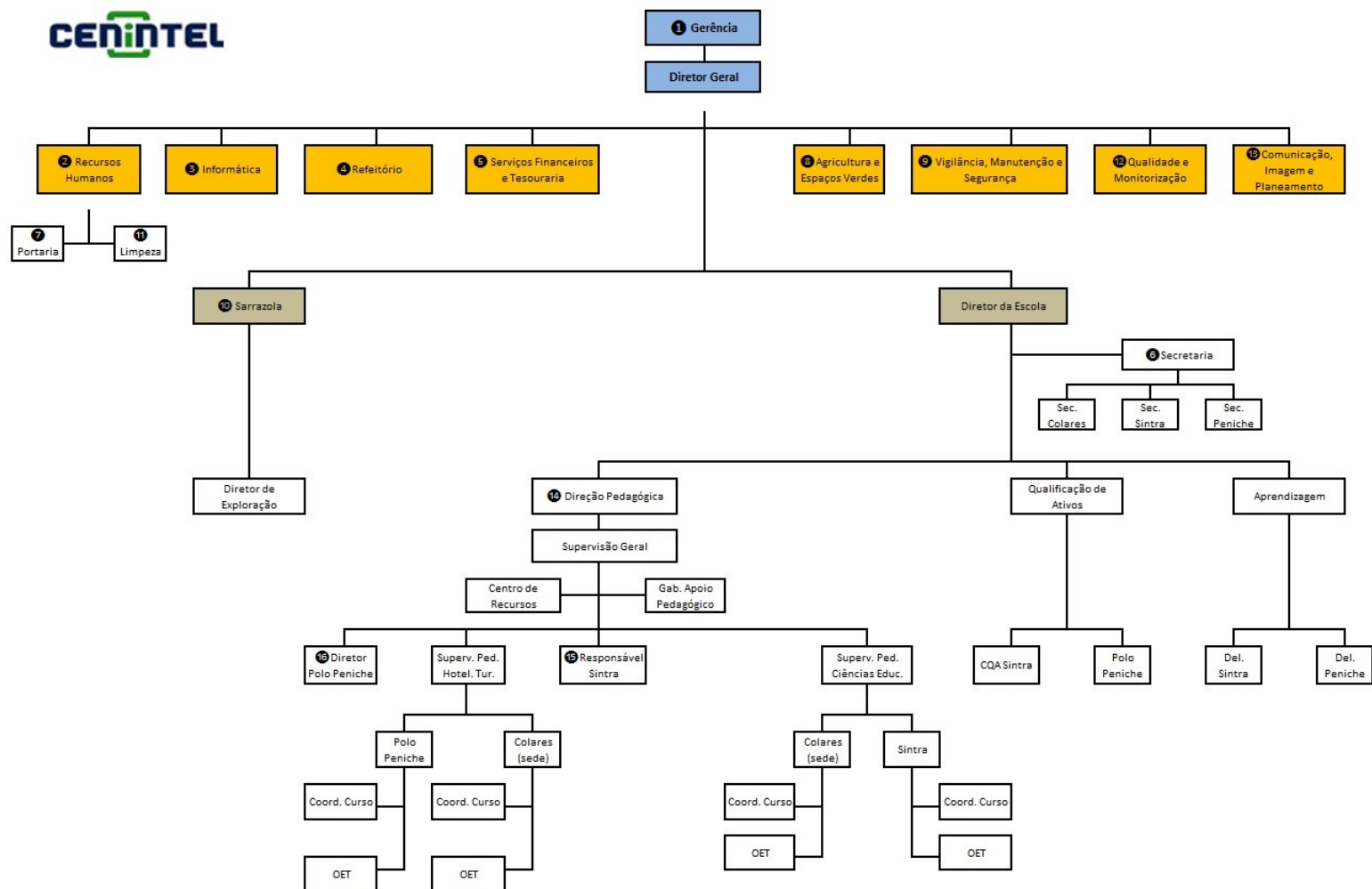
O Projeto Educativo é complementado pelo Regulamento Interno da EPAV<sup>6</sup> e pelo Plano Anual de Atividades (PAA)<sup>7</sup>, sendo o primeiro um documento orientador e os dois últimos documentos operacionais.

<sup>5</sup> Para mais informações, consultar o Projeto Educativo 2019-2022, disponível em: [https://www.epav.pt/epav/wp-content/uploads/2020/03/PE\\_versao\\_final\\_2019\\_22\\_v3.pdf](https://www.epav.pt/epav/wp-content/uploads/2020/03/PE_versao_final_2019_22_v3.pdf)

<sup>6</sup> O regulamento interno da EPAV é composto pelos seguintes regulamentos: Prova Técnica (PT); Prova de Aptidão Profissional (PAP); Formação em Contexto de Trabalho (FCT); Uniforme institucional, fardas e equipamentos de proteção individual; Normas para a elaboração de trabalhos escritos; Visitas de Estudo; Circulação no espaço escolar; Educação Física; Material Complementar; Alojamento Escolar; Cacifos; Quadro de mérito; Medidas de avaliação em período extraordinário; Medidas de recuperação de módulos

<sup>7</sup> Para mais informações, consultar o Plano Anual de Atividades 2019/2020, disponível em: [https://www.epav.pt/epav/wp-content/uploads/2020/07/PAA\\_2019\\_20.pdf](https://www.epav.pt/epav/wp-content/uploads/2020/07/PAA_2019_20.pdf)

## 2.5. Organograma



## **2.6. Tipologia dos stakeholders relevantes para a instituição**

A implementação de um sistema de garantia de qualidade, não se pode dissociar de um **envolvimento** permanente dos *stakeholders* internos e externos à organização (EPAV).

O envolvimento dos *stakeholders* internos na consecução dos objetivos do projeto educativo é pedra angular na capacitação (*empowerment*) destes mesmos atores, logo um fator-chave para garantir a qualidade da formação ministrada. Assim, na EPAV, consideramos como *stakeholders* internos, todos os recursos humanos:

- Direção Pedagógica
- Supervisores Pedagógicos
- Coordenadores de Curso
- Responsáveis de Área Curricular
- Orientadores Educativos de Turma
- Docentes
- Funcionários (psicóloga, técnica do centro de recursos, vigilantes, funcionários administrativos e financeiros, etc.)

Estes atores participam na definição de objetivos e metas e estão envolvidos na concretização das ações para atingir os objetivos definidos. Junto destes stakeholders promove-se a reflexão e a autoavaliação, para que cada um possa, dentro das suas responsabilidades, refletir e alinhar as suas práticas no sentido de alcançar os objetivos estratégicos e as metas institucionais<sup>8</sup>.

A formação, de todos os intervenientes, é fulcral quer no que respeita ao processo de implementação do EQAVET, quer no que respeita a todas as áreas em que seja necessário implementar mudanças tendentes à melhoria da qualidade (na área pedagógica, administrativa, de segurança, etc.).

Contudo, não se pode descurar o envolvimento do público-alvo da formação da escola – os seus alunos, considerados igualmente um *stakeholder* interno. Estes devem ser informados e participar na definição dos objetivos e metas da instituição, devem também ser ouvidos, de forma a fazerem parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar.

A par do envolvimento dos *stakeholders* internos, é fundamental o envolvimento dos stakeholders externos. Com efeito, a sua participação enquadra-se não só no âmbito da implementação da aprendizagem em contexto de trabalho, mas também deve implicar a participação na definição das necessidades de formação e nas mudanças a implementar no que respeita à oferta formativa e sua melhoria contínua. Assim, apesar de considerarmos que a

---

<sup>8</sup> Veja-se a título de exemplo o envolvimento do Conselho Pedagógico (CP) na elaboração e discussão do Projeto Educativo (PE).

participação destes stakeholders deve ser alargada e reforçada, na EPAV consideramos como *stakeholders* externos:

- Os pais/encarregados de educação
- O conselho consultivo
- Os empregadores
- O poder local
- Os parceiros sociais

Uma relação estreita com estes intervenientes permite à EPAV ter uma visão/opinião sobre o seu processo formativo mais distanciada e por isso mais clara e objetiva. Para que a opinião/sugestões destes intervenientes seja mais sistemática e que produza alterações eficazes no processo formativo, terão de se implementar instrumentos de recolha de informação mais eficientes e céleres.

Na relação com os *stakeholders* externos, a EPAV tem uma relação privilegiada com os empregadores e as entidades que recebem os alunos no âmbito da formação em contexto de trabalho, pois são estes intervenientes que mais habilitados estão para se pronunciarem sobre as competências pessoais e profissionais dos alunos (as que são fundamentais serem trabalhadas, as que têm de ser melhoradas, as que têm de ser reorientadas, etc.).

É esta relação estreita e privilegiada que a EPAV mantém com as empresas que constituem o seu conselho consultivo, bem como com as empresas que recebem os alunos na Formação em Contexto de Trabalho que permite a constante adaptação do processo formativo às exigências do mercado de trabalho.

Na tabela 1 apresenta-se de forma mais explícita não só a tipologia e identificação dos stakeholders, mas também a sua relevância para a qualidade de oferta de educação e formação profissional.

**Tabela 1– Stakeholders relevantes para melhoria da qualidade da EFP**

Stakeholders		Interesse na Oferta de EFP	O que espera a EPAV destes Stakeholders?
Chave	Autoridades nacionais e internacionais	– Entidades reguladoras responsáveis pelas políticas e procedimentos institucionais	– Apoio na melhoria da qualidade da EFP – Reconhecimento da qualidade da EFP
	Autarquia local e Parceiros Sociais	– Gestão e usufruto de políticas locais e regionais da educação	– Apoio e acompanhamento na implementação do ciclo de qualidade da EPAV – Apoio na definição e promoção da oferta formativa da EPAV – Parceria ativa no processo de alinhamento com o quadro EQAVET
	Docentes	– Capacitação dos alunos ao nível de conhecimentos e competências de acordo com a oferta EFP	– Envolvimento ativo no alcance dos objetivos estratégicos e metas da qualidade da EFP e de alinhamento com o quadro EQAVET
Primários	Direção da EPAV Direção Pedagógica da EPAV	– Estabelecimento de metas e objetivos a atingir – Envolvimento dos stakeholders no processo de alinhamento com o quadro EQAVET	– Alcance dos objetivos definidos e metas
	Alunos e ex-alunos	– Obtenção de apoio na melhoria contínua do processo educativo – Obtenção de conhecimentos e competências de acordo com a oferta EFP – Capacitação para o mercado de trabalho e/ou prosseguimento de estudos	– Cumprimento dos seus deveres – Sucesso no percurso formativo – Colaboração no processo de alinhamento com o quadro EQAVET – Contribuição para a credibilização e continuidade de imagem de qualidade da EFP na EPAV
	Pessoal não docente e serviços especializados educativos	– Orientação vocacional e aconselhamento de carreira	– Colaboração no processo de alinhamento com o quadro EQAVET – Orientação vocacional eficaz
	Empregadores	– Adequação da oferta e da formação às necessidades do mercado de trabalho e da procura	– Estabelecimento de parcerias – Participação na avaliação da qualidade da EFP ao nível das competências dos diplomados – Colaboração no processo de alinhamento com o quadro EQAVET – Reconhecimento da oferta de EFP

	Encarregados de Educação	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Apoio no processo educativo</li> <li>– Sucesso educativo e formação integral dos seus educandos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cooperação e participação ativa na vida escolar do educando</li> <li>– Colaboração no processo de alinhamento com o quadro EQAVET</li> <li>– Reconhecimento da oferta de EFP</li> </ul>
Secundários	Serviços públicos de emprego	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Funções de mediação</li> <li>– Adequação do tipo de trabalho às pessoas que procuram emprego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Auxílio na integração de alunos em ações de formação e no mercado de trabalho</li> </ul>
	Meios de comunicação social	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Divulgação/publicitação da oferta formativa e, globalmente, do projeto educativo da EPAV (através da divulgação das suas ações e projetos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Divulgação da oferta e dos projetos da EPAV</li> </ul>

## **2.7. Oferta formativa**

### **2.7.1. Escola de Hotelaria de Colares (Escola-sede)**

A EPAV está ciente que o alargamento da escolaridade obrigatória ao ensino secundário é um desafio complexo e que necessita de respostas adequadas e adaptadas ao perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória. A Cenintel Ld.ª, detentora da EPAV tem a seguinte oferta formativa:

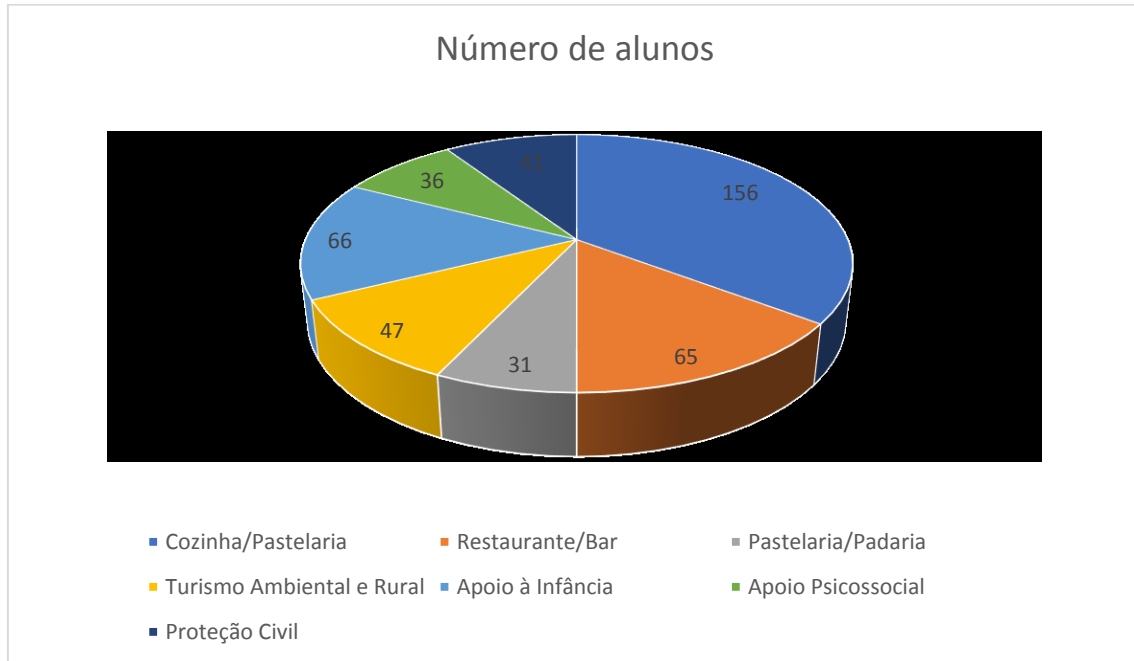
- Cursos de Educação e Formação de Jovens (CEF – Tipo II e III);
- Cursos Profissionais;
- Cursos de Aprendizagem.

Assim, a EPAV mantém como principal oferta os cursos profissionais que promovem uma estreita articulação entre a escola e o mercado de trabalho. A oferta formativa diferenciada manter-se-á sempre que a procura o justifique.

No ano letivo 2019/2020 a EPAV, na sua escola-sede, tem em funcionamento 18 turmas, distribuídos por 7 cursos profissionais – nível 4 – diferentes:

- Técnico de Restauração – variante Cozinha/Pastelaria – 6 turmas
- Técnico de Restauração – variante Restaurante/Bar – 2,5 turmas
- Técnico de Pastelaria/Padaria – 1,5 turma
- Técnico de Turismo Ambiental e Rural – 1,5 turmas
- Técnico de Apoio à Infância – 2,5 turmas
- Técnico de Apoio Psicossocial – 1,5 turmas
- Técnico de Proteção Civil – 2,5 turmas

No gráfico 1 indica-se a distribuição do número de alunos pelos diferentes cursos em funcionamento na EPAV, na sua escola-sede, no ano letivo 2019/20.



**Gráfico 1 - Distribuição de alunos pelos 7 cursos profissionais (Colares)**

A tabela 2 detalha, por ano de curso o número de alunos a frequentar cada curso no ano letivo 2019/2020.

**Tabela 2 – Número de alunos por ano/curso (Colares)**

Curso	Número de Alunos a frequentar			TOTAL
	1º	2º	3º	
Técnico de Restauração – variante Cozinha/Pastelaria	49	34	37	120
Técnico de Restauração – variante Restaurante/Bar	22	11	16	49
Técnico de Pastelaria/Padaria	12	1	11	24
Técnico de Turismo Ambiental e Rural	12	15	10	37
Técnico de Apoio à Infância	21	17	20	58
Técnico de Apoio Psicossocial	16	6	4	26
Técnico de Proteção Civil	22	15	11	48

### **2.7.2. Escola de Hotelaria de Peniche (Pólo)**

A oferta formativa no Pólo de Peniche é composta por 2 cursos profissionais, de Técnico de Restauração – variante de Cozinha/Pastelaria e de Técnico de Restauração – Variante Restaurante Bar.

O Polo de Peniche conta com 3 turmas no total, distribuídas da seguinte forma:

- Técnico de Restauração – variante Cozinha/Pastelaria – 1,5 turmas
- Técnico de Restauração – variante Restaurante/Bar – 1,5 turmas

Os alunos distribuem-se pelos diferentes anos e cursos, da forma como se apresenta na tabela 3.

***Tabela 3 – Número de alunos por ano/curso (Peniche)***

Curso	Número de Alunos a frequentar			TOTAL
	1º	2º	3º	
Técnico de Restauração – variante Cozinha/Pastelaria	13	7	9	29
Técnico de Restauração – variante Restaurante/Bar	17	10	7	34

### **2.8. Objetivos estratégicos e metas a atingir**

No projeto educativo da EPAV são elencadas a Missão, a Visão e os eixos estratégicos de intervenção que norteiam a entidade e que foram já explanados acima.

Enquanto instituição que assume querer ser uma escola de referência local e regional, no que respeita à formação profissional de jovens, a EPAV definiu como objetivo central e objetivos estratégicos norteadores das nossas práticas educativas, os que se apresentam de seguida. Importa realçar o papel que os diferentes stakeholders (internos e externos) têm na definição destes mesmos objetivos, através da sua participação nos diferentes espaços e momentos de auscultação proporcionados pela Escola.

### **2.8.1. Objetivo Central**

Promover o sucesso dos alunos da EPAV (aumentar o número de alunos que concluem o curso dentro do ciclo de formação)

### **2.8.2. Objetivos Estratégicos**

#### **OE1 – Promover o sucesso escolar e profissional dos alunos**

- Otimizar os recursos e elevar a qualidade em todos os domínios da vida pedagógica;
- Valorizar e promover o trabalho colaborativo;
- Implementar novas práticas pedagógico-didáticas;
- Implementar a avaliação formativa contínua e sistemática utilizando novas metodologias de avaliação.

#### **OE2 – Gestão e organização da EPAV**

- Valorizar e otimizar o Conselho Pedagógico (CP) e Conselhos de Turma (CT), como órgãos de gestão;
- Melhorar procedimentos e registos de informação;
- Melhorar os processos e procedimentos de comunicação interna;
- Promover uma participação mais explícita de todos os *stakeholders*.

#### **OE3 – Reforçar a ligação da EPAV à Comunidade/Meio empresarial**

- Reforçar as parcerias com entidades empresariais;
- Desenvolver, nos alunos, um espírito empreendedor;
- Reforçar a participação do Conselho Consultivo na vida da EPAV;
- Implementar o processo de internacionalização da EPAV.

#### **OE4 – Reforçar a Cultura de Escola**

- Fomentar o sentimento de pertença e o espírito de partilha na comunidade escolar;

- Promover o esforço e o empenho de todos no cumprimento dos regulamentos e procedimentos;
- Manter a imagem da EPAV como referência de qualidade;
- Valorizar o mérito de cada um.

### **2.8.3. Metas a atingir**

#### **OE1 - Promover o Sucesso Escolar e Profissional dos Alunos:**

- Aumentar a taxa de conclusão global em 2%, no final de cada ciclo de formação

***Tabela 4 - Taxas de conclusão global a atingir por ciclo de formação***

<b>Ciclo 2015/18</b>	<b>Ciclo 2018/21</b>	<b>Ciclo 2019/22</b>	<b>Ciclo 2020/23</b>
49,1%	51,1%	53,1%	55,1%

- Diminuir a taxa de desistência em 2% no final de cada ciclo de formação

***Tabela 5 - Taxas de redução de desistência a atingir por ciclo de formação***

<b>Ciclo 2015/18</b>	<b>Ciclo 2018/21</b>	<b>Ciclo 2019/22</b>	<b>Ciclo 2020/23</b>
23,35%	21,35%	19,35%	17,35%

- Aumentar a taxa de alunos empregados/em prosseguimento de estudos em 2% no final de cada ciclo de formação

***Tabela 6 - Taxas de alunos empregados ou em prosseguimento de estudos a atingir por ciclo de formação***

<b>Ciclo 2015/18</b>	<b>Ciclo 2018/21</b>	<b>Ciclo 2019/22</b>	<b>Ciclo 2020/23</b>
39,1%	41,1%	43,1%	45,1%

- Aumentar o número de alunos apoiados na procura de emprego/prosseguimento de estudos em 2% no final de cada ciclo de formação

**Tabela 7 - Percentagem de alunos apoiados na procura emprego a atingir por ciclo de formação**

Ciclo 2015/18	Ciclo 2018/21	Ciclo 2019/22	Ciclo 2020/23
12,2%	14,2%	16,2%	18,2%

**OE3 – Reforçar a ligação da EPAV à Comunidade/Meio empresarial**

- a. Aumentar a taxa de empregabilidade na AEF em 2% no final de cada ciclo de formação

**Tabela 8 - Taxas de empregabilidade na AEF a atingir por ciclo de formação**

Ciclo 2015/18	Ciclo 2018/21	Ciclo 2019/22	Ciclo 2020/23
53,1%	55,1%	57,1%	59,1%

## PARTE III – Diagnóstico e Opções a tomar face ao Alinhamento com o Quadro EQAVET

### 3. Diagnóstico da situação e opções a tomar face ao alinhamento com o Quadro EQAVET

O processo de alinhamento do SGQ com o quadro EQAVET teve como ponto de partida a situação atual da EPAV, quer no que respeita a procedimentos e ações já desenvolvidas com uma base de cultura de qualidade e de acompanhamento próximo da ação da entidade, quer no que respeita aos indicadores que nortearam o alinhamento dos SGQ com o quadro EQAVET.

Desta forma, e tendo como base as quatro fases do Ciclo da Qualidade, o diagnóstico da situação atual da EPAV permitiu ajudar a compreender o que necessita de ser ajustado, alterado, melhorado ou mesmo introduzido nas ações já desenvolvidas pela EPAV; mas também concretizar e explicitar de forma mais clara o desenvolvimento de uma cultura de qualidade, ao apelar ao cumprimento de objetivos concretos e mensuráveis com o fim de alcançar a melhoria contínua e estimular práticas de gestão da qualidade.

#### 3.1. Síntese descritiva da situação atual face à garantia da qualidade

A promoção de uma melhoria sustentada na qualidade da EFP assenta em quatro princípios EQAVET<sup>9</sup> (Figura 4), incorporados em cada uma das fases do Ciclo de Qualidade: visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP; envolvimento dos *stakeholders* internos e externos; melhoria contínua da EFP, com base nos indicadores selecionados; utilização as quatro fases do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão).

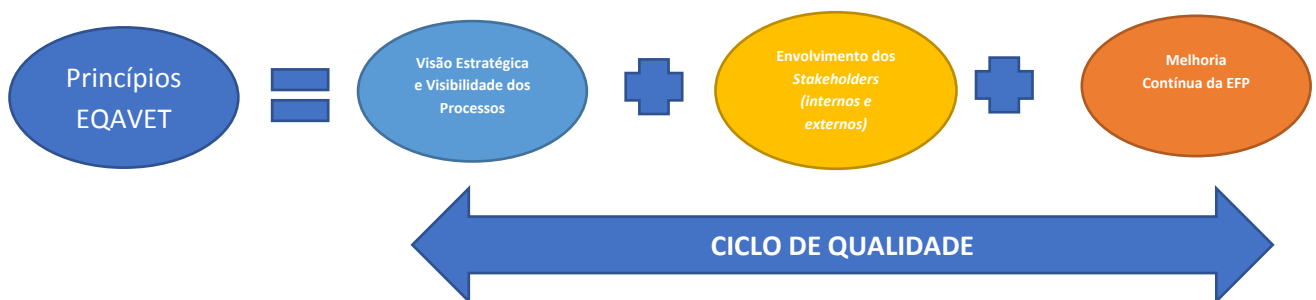


Figura 5 - Princípios EQAVET

A partir destes princípios foi feito um exercício de autoavaliação relativamente a cada um dos descritores que lhe estão associados, em cada uma das fases do ciclo de qualidade EQAVET.

<sup>9</sup> Gaspar e Aires, 2018. Guia para o Processo de Alinhamento com o quadro EQAVET.

Feito o diagnóstico, foram identificadas as práticas de gestão que não se encontram totalmente alinhadas e em conformidade com o quadro EQAVET e sobre as quais importa agir (tabela 9).

**Tabela 9 - Diagnóstico das práticas de gestão da EFP**

PRINCÍPIOS E DESCRITORES INDICATIVOS EQAVET	FASES DO CICLO DA QUALIDADE			
	P	I	A	R
<b>Visão Estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>				
<b>P6</b> – O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos	PA			
<b>A1</b> – Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos			PA	
<b>R1</b> – Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos				PA
<b>Envolvimento dos <i>Stakeholders</i> internos e externos</b>				
<b>P7</b> – Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade	PA			
<b>P8</b> – Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da proposta de oferta formativa.	PA			
<b>A3</b> – Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos		PA		
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>				
<b>P10</b> – O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	PA			
<b>I6</b> – Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.		PA		
<b>A5</b> – As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos			PA	

## **3.2 Monitorização dos indicadores EQAVET**

### **3.2.1. Enquadramento**

No âmbito de um processo de implementação de um sistema de garantia de qualidade alinhado com o quadro EQAVET, importa enquadrar o caminho que tem vindo a ser feito pela EPAV no sentido da melhoria contínua da sua ação e missão na educação e formação profissional.

Decorrente de uma avaliação externa realizada pela IGEC (Inspeção Geral de Educação e Ciência) em 2016, a EPAV desenvolveu um conjunto de alterações e mudanças com vista a uma melhoria efetiva no desempenho como operador de educação e formação profissional. Com efeito, entre outras questões, o relatório de avaliação externa da IGEC (2016) evidenciava:

- a necessidade de potenciar a intervenção do conselho consultivo, auscultando-o nas principais decisões da EPAV;
- a necessidade de explicitar nos seus documentos orientadores, nomeadamente no PE, de forma mais operacional e explícita a forma como as metas serão atingidas e a forma como a monitorização das atividades é realizada;
- a necessidade de definir, junto dos órgãos colegiais pedagógicos, os critérios gerais e os procedimentos de avaliação e de os explicitar em documentos estruturantes;
- a necessidade de analisar os dados coligidos (resultados, taxas de conclusão, taxas de desistência; taxas de abandono) de modo a redefinir estratégias que permitam garantir a qualidade das aprendizagens e da formação profissional.

Neste seguimento a EPAV empreendeu uma série de mudanças que envolveram o aprimoramento de algumas práticas já desenvolvidas, mas pouco rentabilizadas e potenciadas (como a recolha de dados sobre alguns indicadores e sobre o nível de satisfação dos diferentes atores), bem como a introdução de novas práticas (de avaliação; ao nível do ensino-aprendizagem, etc). No âmbito deste processo de mudança, iniciado em 2016, foram fundamentais alguns parceiros, nomeadamente a Universidade Católica, com a qual a EPAV desenvolveu uma série de ações de formação que tiveram como finalidade capacitar e desenvolver competências nos docentes que concorressem para a melhoria do ensino-aprendizagem e da dimensão pedagógica da missão da EPAV.

O alinhamento do sistema de garantia da qualidade da EPAV no quadro EQAVET, tem como base 3 indicadores, dos 10 existentes, que permitirão refletir e definir as suas prioridades estratégicas (medindo o seu desempenho e realização da autoavaliação). Esta síntese descritiva pretende, no seguimento do diagnóstico já realizado acima, identificar a situação da EPAV face à garantia da qualidade no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET. Desta forma, organiza-se em torno dos indicadores selecionados no contexto nacional.

Até à data, os procedimentos de monitorização e garantia da qualidade dos processos formativos da EPAV eram garantidos/sustentados pela definição de objetivos, metas e estratégias no Projeto Educativo e pelo acompanhamento da sua execução no respetivo triénio.

Em relação aos indicadores considerados para o sistema de garantia de qualidade, a EPAV já monitorizava o **indicador nº 4 – Taxa de conclusão dos cursos de EFP**. Contudo, esta monitorização não considerava todos os parâmetros agora previstos no quadro de referência EQAVET. Concretamente, não era feito um tratamento dos dados que permitissem a diferenciação das taxas de conclusão entre rapazes e raparigas, ou entre os alunos que concluem no tempo previsto e após o tempo previsto, apesar de ser possível à EPAV fazer essa distinção.

Quanto ao **indicador nº 5 – Taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP**, a EPAV fazia a recolha desta informação periodicamente, via telefone, mas não de uma forma sistemática e com procedimentos pré-definidos.

No que respeita ao **indicador nº 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**, a EPAV fazia o levantamento periódico, via telefone, do local em que os alunos se encontravam a trabalhar, mas não se efetuava qualquer tratamento desses dados. Quanto ao **indicador 6b3) – Percentagem de empregadores satisfeitos com os formandos que completaram um curso profissional**, não se fazia qualquer recolha desta informação, apesar de existir um feedback positivo (informal) por parte das empresas com as quais a EPAV tem parceria.

### 3.2.2. Indicadores de referência EQAVET

#### **INDICADOR 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos de EFP**

*Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial (que obtêm uma qualificação) em relação ao total de alunos que ingressam nos cursos.*

#### **Situação Atual:**

	2013/2016	2014/2017	2015/2018
<b>Taxa de Conclusão</b> (com referência aos alunos que iniciam o 1º ano)	33,7%	41,7%	49,1%
<b>Taxa de Abandono</b> (alunos que ao longo dos 3 anos de curso deixam de frequentar o mesmo)	31,9%	30,7%	23,35%

### **Objetivos/Metas a Alcançar:**

	<b>2018/2021</b>	<b>2019/2022</b>	<b>2020/2023</b>
<b>Taxa de Conclusão</b> (definidas no Projeto Educativo) (com referência aos alunos que iniciam o 1º ano)	51,1	53,1%	55,1%
<b>Taxa de Abandono</b> (alunos que ao longo dos 3 anos de curso deixam de frequentar o mesmo)	21,35%	19,35%	17,35%

#### **a. Reduzir as taxas de abandono escolar e absentismo**

No sentido de reduzir o abandono escolar e o absentismo é de extrema importância (1) envolver os Orientadores Educativos de Turma (OET) que pela sua relação de proximidade com os seus alunos conseguem detetar precocemente situações de risco, quer pelo contacto assíduo com o aluno e família, quer pelas informações recolhidas periodicamente junto dos restantes docentes/formadores da turma, que têm um papel fundamental na deteção do risco de abandono escolar e do absentismo.

É igualmente fundamental, e porque o abandono escolar tem maior prevalência no 1º ano dos cursos, (2) o papel que o Gabinete de Apoio ao Aluno e Família (GAAF) da responsabilidade da psicóloga da escola, quer na entrevista de “seleção” no sentido de aferir com rigor a motivação dos alunos tendo em conta o perfil de desempenho do curso em que se matriculam e caso se verifique necessário encaminhar os mesmos para outras saídas profissionais, quer através do acompanhamento de alunos em risco ao longo do ciclo de formação.

(3) Envolver os pais e encarregados de educação no percurso escolar do seu educando, estabelecendo com eles estratégias de atuação é indispensável para a redução do abandono escolar e absentismo. (4) Promover, junto das equipas formativas, o trabalho colaborativo, a implementação de novas metodologias e a utilização de estratégias de diferenciação pedagógica. E por último, mas não menos importante (5) a promoção de um ambiente escolar positivo, onde o entusiasmo por estar na escola e pelo aprender são visíveis e se traduzem no sucesso dos alunos.

#### **b. Aumentar o sucesso nos módulos/UFCD's**

O sucesso nos módulos assenta em dois pilares fundamentais: os (1) recursos físicos e os (2) recursos humanos.

(1) Cabe à escola garantir a existência de condições físicas adequadas ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, especialmente no que respeita à área tecnológica. Assim, no

que diz respeito às condições físicas e materiais, a EPAV tem vindo a redimensionar os seus recursos, assegurando a otimização dos espaços e serviços. O apetrechamento dos diversos espaços de formação prática, com o material e equipamento necessário é considerado uma prioridade no plano da modernização da escola. Incluem-se neste material o que está ligado às novas tecnologias da informação e comunicação.

(2) Quanto aos recursos humanos estes são fulcrais para que se alcancem as metas propostas. Assim, docentes/formadores deverão trabalhar colaborativamente, implementar novas metodologias pedagógicas, apostar na realização de projetos (nomeadamente projetos integradores), usar a tecnologia. Desta forma, há que ter o cuidado de adaptar as planificações dos módulos a cada turma e nestas estar previsto a diferenciação pedagógica.

A utilização da avaliação diagnóstica e formativa em detrimento da avaliação sumativa terá de ser contemplada nos critérios de avaliação definidos para cada módulo, no seguimento do que tem vindo a ser implementado na EPAV.

Para melhorar as formas de atuação há que dotar os docentes/formadores de competências atuais na área da educação. Assim será dada continuidade à promoção, pela EPAV, de ações de formação anuais para docentes/formadores e técnicos em áreas como: competências digitais, novas metodologias pedagógicas, avaliação, etc.

### **Fase de Avaliação e Revisão**

Competirá ao Departamento de Qualidade e Monitorização, sob orientação da Direção Pedagógica, a recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e a comparação dos mesmos com as metas estabelecidas no Projeto educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar o cumprimento dos valores referentes ao indicador nº 4.

Caso as metas não estejam a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com todos os intervenientes.

### **INDICADOR 5 – Taxa de Colocação Após Conclusão de Cursos de EFP**

*Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12 – 36 meses após a conclusão do curso.*

### **Situação Atual:**

	2013/2016	2014/2017	2015/2018
<b>Taxa de empregabilidade</b>	30,9%	58,5%	39,1%
<b>Taxa de prosseguimento de estudos</b>	9,1%	sem dados	7,3%
<b>Taxa de empregados e a prosseguir estudos</b>	40%	58,5%	46,4%
<b>Taxa de Desempregados</b>	Sem dados	15,1%	12,2%
<b>Taxa das situações desconhecidas</b>	61,8%	26,4%	40,0%

### Objetivos/Metas a Alcançar:

	2018/2021	2019/2022	2020/2023
<b>Taxa de empregabilidade</b>	41,1%	43,1%	45,1%
<b>Taxa de prosseguimento de estudos</b>	9,3%	11,3%	13,3%

### Fase de Planeamento

Para alcançar estes objetivos/metasp a EPAV definiu as seguintes estratégias, plasmadas no Projeto Educativo:

1. Reforçar as parcerias de modo a valorizar as competências dos alunos;
2. Aumentar a notoriedade da escola junto dos parceiros e da comunidade local;
3. Promover a participação dos parceiros empresariais no Conselho Consultivo da Escola.

### Fase de Implementação

#### a. Reforçar as parcerias de modo a valorizar as competências dos alunos

(1) Serão da competência dos coordenadores de curso e dos docentes/formadores, sobretudo, das áreas técnicas a promoção de ações destinadas a promover o relacionamento com as entidades parceiras, nomeadamente visitas de estudo, workshops, sessões temáticas, concursos, com o propósito de desenvolver contributos e conhecimentos relevantes, técnicos e científicos quer para o percurso escolar, quer para a integração no mercado de trabalho dos alunos.

(2) Auscultando as empresas acolhedoras de Formação em Contexto de Trabalho, através do tratamento e análise dos documentos referentes à Formação em Contexto de Trabalho, em particular dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação e às observações e sugestões realizadas pelos tutores das empresas, bem como através da informação recolhida a partir dos contactos de acompanhamento realizados pelos orientadores de FCT.

(3) Realização de sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo Gabinete de Apoio ao Aluno e Família e por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho (ex. Talenter).

#### **b. Aumentar a notoriedade da escola junto dos parceiros e da comunidade local**

(1) A participação em atividades desenvolvidas pelos parceiros e pela comunidade é fulcral para potenciar a notoriedade da EPAV. Os coordenadores de curso e os supervisores pedagógicos são os responsáveis pelo estabelecimento dos contactos e desenvolvimento destas atividades, pois é indispensável dar a conhecer aos parceiros e comunidade o trabalho realizado pelos alunos e as competências adquiridas ao longo do curso.

(2). Os coordenadores de curso são os responsáveis quer pelo estabelecimento de novas parcerias com empresas, instituições e organizações, quer pelo reforço das parcerias já existentes. Compete também aos coordenadores de curso o convite aos profissionais das áreas técnicas dos cursos, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional. Estes convites deverão ser diversificados no sentido de se dar a conhecer, a um maior número de entidades, a capacidade dos alunos em realizar projetos integradores de saberes e competências profissionais adquiridas ao longo do curso.

(3) O gabinete de comunicação e imagem fará chegar a todos os parceiros, mensalmente, a newsletter da EPAV, com o intuito de dar a conhecer as atividades que se desenvolvem na escola. Estas Newsletters serão disponibilizadas no site da EPAV e no Jornal de Parede.

#### **c. Promover a participação dos parceiros empresariais no Conselho Consultivo da Escola**

(1) Recolher sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em reunião de conselho consultivo, em relação às competências a melhorar e/ou desenvolver pelos alunos.

(2) Atualizar com as empresas parceiras os perfis de saída dos cursos profissionais lecionados na escola, para o constante alinhamento dos conteúdos/competências desenvolvidos na escola com a as reais necessidades do mercado de trabalho.

(3) A direção da escola, ouvidos os supervisores pedagógicos e os coordenadores de curso, deverá dirigir o convite a novas empresas parceiras para que as mesmas integrem o conselho consultivo da escola.

## **Fase de Avaliação e Revisão**

Competirá ao Departamento de Qualidade e Monitorização, sob orientação da Direção Pedagógica, a recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e a comparação dos mesmos com as metas estabelecidas no Projeto educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar o cumprimento dos valores referentes ao indicador nº 5.

Caso as metas não estejam a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com todos os intervenientes.

### **INDICADOR 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

*a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de formação que concluíram.*

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

A EPAV, recolhe junto dos seus ex-alunos informação referente aos dados trabalhados no indicador 6a), pelo que tem a situação atual mapeada para os ciclos de formação terminados em 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018.

Quanto à informação referente aos dados trabalhados no indicador 6b3) a EPAV nunca auscultou os empregadores dos ex-alunos. O grau de satisfação dos empregadores é apenas trabalhado ao nível dos alunos colocados em formação em contexto de trabalho. Assim, este indicador tem de ser trabalhado do zero.

As metas referentes a este indicador não estão expressas no Projeto Educativo em vigor, sê-lo-ão acrescentadas na próxima revisão do mesmo. Contudo o indicador nº 6 é maioritariamente dependente de fatores externos à escola, não estando na sua dependência e domínio, assim as metas a atingir terão em consideração esta realidade.

### **Situação Atual – indicador a)**

	<b>2013/2016</b>	<b>2014/2017</b>	<b>2015/2018</b>
<b>Taxa de alunos que trabalham em profissões relacionadas com a sua área de formação</b>	52,9%	61,3%	53,1%

### **Objetivos/Metas a Alcançar:**

	<b>2018/2021</b>	<b>2019/2022</b>	<b>2020/2023</b>
<b>Taxa de alunos que trabalham em profissões relacionadas com a sua área de formação</b>	55,1%	57,1%	59,1%

### **Situação Atual – indicador 6b3)**

	<b>2013/2016</b>	<b>2014/2017</b>	<b>2015/2018</b>
<b>Taxa de empregadores que responderam aos inquéritos</b>	23%	45%	18,75%
<b>Taxa de empregadores que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com os formandos que completaram um curso profissional</b>	100%	96,4%	98,75%

### **Objetivos/Metas a Alcançar**

	<b>2018/2021</b>	<b>2019/2022</b>	<b>2020/2023</b>
<b>Taxa de empregadores que responderam aos inquéritos</b>	20,75%	22,75%	24,75%

### **Fase de Planeamento**

Para alcançar estes objetivos/metasp a EPAV definiu as seguintes estratégias:

Indicador 6a):

1. Melhorar a taxa de empregabilidade dos alunos.

Indicador 6b3):

2. Reforçar a relação da escola com as empresas empregadoras dos ex-alunos;

3. Ministrar uma formação atualizada ao nível dos conhecimentos técnicos e científicos, desenvolver aptidões práticas e atitudes pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho;

### **Fase de Implementação**

#### **Indicador 6a)**

##### **a. Melhorar a taxa de empregabilidade dos alunos.**

(1). Os coordenadores deverão estabelecer contactos/parcerias com entidades acolhedoras de formação em contexto de trabalho, adequadas aos perfis dos alunos. (2) Os alunos deverão preencher o questionário de interesses da FCT para que a colocação na entidade acolhedora de formação em contexto de trabalho corresponda às suas características e interesse. (3) Os coordenadores procurarão, na FCT do 3º ano, colocar os alunos que pretendem ingressar no mercado de trabalho em entidades que estejam a fazer recrutamento.

(4) Adequar o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar a sua empregabilidade. Considerar-se-á que o perfil do aluno é adequado ao perfil da entidade de FCT sempre que a avaliação da FCT seja igual ou superior a 15 valores.

(5) Realização de sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família e por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho (ex. Talenter).

(6) Acompanhamento dos alunos de 3º ano pelo gabinete de apoio ao aluno, no sentido de ajudar os alunos a desenvolver as diligencias necessárias para encontrarem ofertas de trabalho.

(7) Permanente atualização da bolsa de emprego da EPAV (onde são anunciadas ofertas de emprego das empresas parceiras e outras que procuram a escola e divulgadas a todos os alunos inscritos na bolsa).

Indicador 6b3)

##### **b. Reforçar a relação da escola com as empresas empregadoras dos ex-alunos;**

(1) Intensificar a relação da escola com as empresas e outras instituições empregadoras, convidando-as a irem à escola, a participarem nos eventos promovidos pela escola e a almoçarem no restaurante de aplicação, estabelecendo parcerias e enviando a newsletter mensal da EPAV.

(2) Estabelecer com esta empresas protocolos de cooperação para a colocação de alunos em formação em contexto de trabalho.

(3) Recolher junto destas empresas sugestões de melhoria da formação ministrada na EPAV. (4) A realização dos inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos potencia a relação

com novos empregadores. A realização destes inquéritos é da responsabilidade da direção pedagógica que delegará a quem entender a aplicação destes inquéritos.

**c. Ministrará uma formação atualizada ao nível dos conhecimentos técnicos e científicos, desenvolver aptidões práticas e atitudes pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho**

(1) Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos e científicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências exigidas pelo mercado de trabalho.

Cabe ao coordenador de curso a atualização dos conhecimentos técnicos e dos processos lecionados no curso que orienta, com o intuito de aproximar as competências desenvolvidas na escola às competências necessárias no mercado de trabalho. Esta atualização só se faz com a participação ativa das empresas e outras entidades empregadoras, assim os coordenadores deverão visitar as empresas, convida-las a participar nas atividades desenvolvidas na escola (ex. participação nas semanas temáticas que se realizam 1 vez por período).

(2) Cabe aos coordenadores de curso conhecer e dar a conhecer novas tendências, tecnologias, novas regras, materiais e ferramentas de apoio à produção aplicadas ao seu curso (3). Quanto às atitudes tem sido fundamental o feedback recolhido junto das entidades acolhedoras de formação em contexto de trabalho. É com base nesta informação que se tem trabalhado a necessidade de desenvolver nos alunos algumas competências chave (soft skills), nomeadamente: a comunicação, o empreendedorismo, o planeamento e resolução de problemas e a resiliência e determinação. (4) É de extrema importância o reforço para uma correta elaboração de relatórios, de resumos e outros trabalhos escritos. O escrever sem erros ortográficos, uma boa construção frásica, o respeito pelas normas de elaboração de trabalhos escritos e o desenvolver competências linguísticas são indispensáveis para o ingresso no mercado de trabalho.

(5) A realização de um CV em PT e em ENG. A pertinência da elaboração do CV em inglês prende-se com o facto dos cursos lecionados na escola serem sobretudo da área de turismo e hotelaria onde o domínio da língua inglesa é fundamental, muitas das empresas desta área já fazem a entrevista de estágio em inglês.

**Fase de Avaliação e Revisão**

Competirá ao Departamento de Qualidade e Monitorização sob orientação da Direção Pedagógica, a recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e a comparação dos mesmos com as metas estabelecidas no Projeto educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar o cumprimento dos valores referentes ao indicador nº 6.

Caso as metas não estejam a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com todos os intervenientes.

### 3.2.3. Opções a tomar para o alinhamento com o Quadro EQAVET

Tendo por base a autoavaliação da situação da EPAV no âmbito do SGQ a alinhar com o quadro EQAVET, apresentada no ponto 3.2, foi feita a análise SWOT da instituição. O ambiente interno é controlável e, apesar do facto do ambiente externo não o poder ser, deve ser conhecido e monitorizado sistematicamente, por forma a rentabilizar as oportunidades que dele advenham e a atender aos constrangimentos que pode provocar.

Esta análise permite, assim, à EPAV, tomar opções maximizando as oportunidades em torno dos pontos fortes e minimizando os pontos fracos e os efeitos dos constrangimentos.

Os aspetos mais relevantes que decorrem da análise SWOT realizada à EPAV estão patentes na figura 5 e permitiram definir práticas, metodologias e estratégias de monitorização para alcance dos objetivos de qualidade na EFP desenvolvida na EPAV.

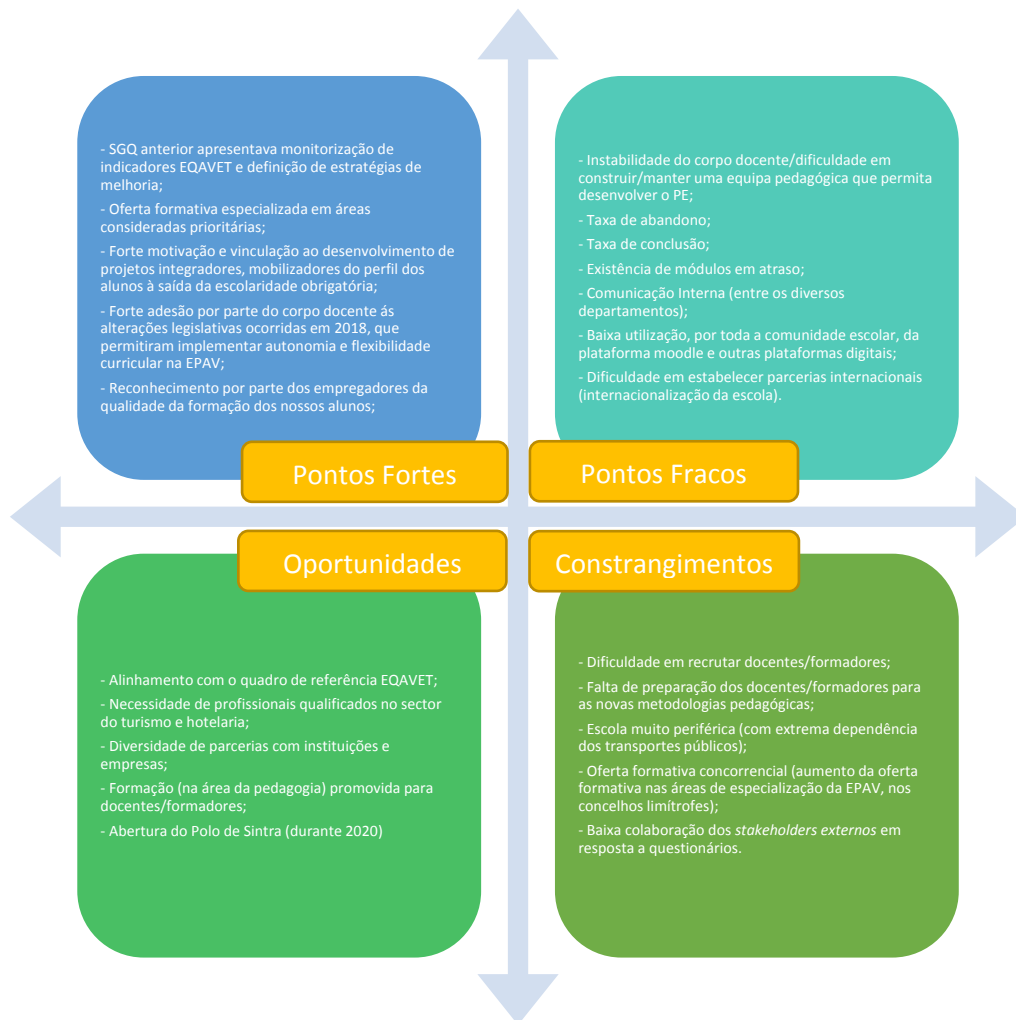


Figura 6 - Análise SWOT da EFP na EPAV

#### 4. Responsabilidades no âmbito da Garantia da Qualidade

Direção da escola – Define as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o quadro de referência EQAVET. Controla e acompanha a execução das diversas etapas, nomeadamente, a recolha de informação, o tratamento da informação, a elaboração de relatórios e divulgação de resultados.

Direção Pedagógica – Estabelece os objetivos e as metas a atingir a nível nacional e por pólo, avalia os resultados obtidos e define novas metas e estratégias para os alcançar.

Equipa de Garantia da Qualidade – Equipa responsável pela implementação do SGQ alinhado com o quadro EQAVET. Neste contexto, define todo o processo de implementação, o que inclui o processo de recolha de informação, utilizadas as diversas fontes disponíveis, tais como questionários, programa informático, etc., de acordo com o calendário definido; pelo tratamento dos dados, a elaboração de relatórios. Participa na preparação da divulgação dos resultados e na definição de novas metas e procedimentos.

Professores – Participam na elaboração da proposta de objetivos e metas a atingir pelas turmas onde lecionam, avaliam os resultados e definem as estratégias a implementar para atingir os objetivos definidos. Participam na recolha de informação, nomeadamente, junto das entidades/empresas.

Alunos – Participam na definição dos objetivos e metas a atingir através das reuniões de delegados e subdelegados de turmas. Respondem aos diversos inquéritos aplicados. Pela sua participação e empenho nas atividades de aprendizagem são a principal garantia para que os objetivos e metas sejam atingidos

#### 5. Metodologias para participação dos *stakeholders*

O sistema de garantia da qualidade (SGQ) a implementar na EPAV visa prosseguir os princípios fundamentais do Quadro EQAVET, definidos pela ANQEP no Guia para o Processo de Alinhamento. Desta forma, considera-se que o sucesso na implementação do SGQ está fortemente dependente da cooperação entre os intervenientes, pelo que se torna decisivo promover a participação ativa de todos.

O nível de intervenção dos *stakeholders* chave e primários na melhoria contínua da oferta de EFP, bem como as estratégias e metodologias para o seu envolvimento e os momentos em que ocorrerá o diálogo institucional encontram-se seguidamente elencados e sintetizados na Tabela 10.

**Tabela 10 - Metodologias para a participação de stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP**

<b>Stakeholder</b>	<b>Nível de intervenção</b>	<b>Momentos de diálogo institucional</b>	<b>Estratégia para gestão dos stakeholders</b>
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Participação na definição de objetivos, metas e estratégias</li> <li>– Participação em ações de formação sobre a EFP</li> <li>– Colaboração no preenchimento de questionário de satisfação</li> <li>– Estreitamento da relação DT/EE</li> <li>– Estreitamento da relação DC/Empresas e Parceiros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ao longo do ano letivo (presencialmente e/ou via correio eletrónico)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reuniões</li> <li>– Formação EQAVET</li> <li>– Auscultação</li> <li>– Questionários</li> </ul>
Direção da EPAV	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilização dos membros da comunidade educativa para a participação ativa no processo de garantia da qualidade</li> <li>– Sensibilização para a transparência de procedimentos e processos</li> <li>– Criação de novos documentos normalizados</li> <li>– Monitorização mais regular e ampla divulgação de resultados</li> <li>– Realização de ajustamentos necessários ao nível da gestão curricular e procedimentos, de acordo com o feedback dos <i>stakeholders</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No início e ao longo do ano letivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reuniões</li> <li>– Relatórios</li> </ul>
Discentes (alunos e exalunos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Participação na definição dos objetivos e metas</li> <li>– Colaboração no preenchimento de questionário de autoavaliação, de satisfação com a formação e com a FCT</li> <li>– Colaboração no preenchimento de questionário pós conclusão do curso</li> </ul>		
Pessoal não docente e serviços especializados educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Colaboração no preenchimento de questionário de satisfação</li> <li>– Participação na melhoria de dispositivos para promover uma melhor orientação no acesso à EFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ao longo do ano letivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatórios dos SPO e OI – Atas de reuniões com pessoal não docente</li> </ul>
CMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Participação ativa nas reuniões e no processo de qualidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ao longo do ano letivo</li> </ul>	

Empregadores/Entidades Acolhimento FCT	– Colaboração no preenchimento de questionários de satisfação com a qualidade da formação e de identificação de necessidades de formação no mercado de trabalho	- No final da FCT ao longo do ano letivo	– Contactos regulares – Reuniões – Auscultação
Encarregados de Educação	– Colaboração no preenchimento de questionário de satisfação – Maior cooperação e participação na vida escolar do educando	- Ao longo do ano letivo - No final do ano letivo	

## 6. Monitorização e avaliação do processo

Como já foi sendo referido, o processo de implementação de um sistema de qualidade prevê a monitorização e acompanhamento permanente do processo pela ANQEP, entidade responsável pela implementação do processo no nosso país, contemplando também a obrigatoriedade da verificação pela EPAV, do sistema implementado de acordo com o disposto no Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET e outros documentos complementares.

Internamente o processo será avaliado anualmente através da análise dos dados referentes aos indicadores selecionados assim como a partir da autoavaliação em relação ao trabalho desenvolvido. Em relação a cada critério definido, importa doravante em cada polo especificar as ações a implementar para a melhoria da situação descrita, sendo que para cada ação deve ser prevista uma forma de quantificar o alcance da medida. Assim, sempre que possível, deve a EPAV (sede e polos) determinar previamente o sucesso da ação a desenvolver através da definição do objetivo a atingir, descrito na sua vertente visível e quantitativa. Devem também ser definidos objetivos numéricos intermédios que permitam a monitorização intermédia do cumprimento das medidas propostas.

No decorrer do processo, a avaliação envolve todas as pessoas responsáveis pela implementação do Plano de Ação, mas em particular os responsáveis pelo desenvolvimento do sistema de Qualidade em cada polo e na sede, que organizam e asseguram a recolha dos dados em tempo útil, bem como a compilação das evidências que tornem o processo claro e transparente.

Os *stakeholders* internos e externos devem ser envolvidos precocemente no processo e além de contactarem com os resultados numa fase posterior devem opinar sobre as evidências e critérios a definir neste mesmo processo.

De igual forma a EPAV deve assegurar a natureza pública desta informação, divulgando o Plano de Ação / Plano de Melhoria e outros documentos referentes ao desenvolvimento do sistema de garantia da qualidade da instituição.

Como já referido, o sistema de garantia da qualidade a implementar caracteriza-se pela sua natureza cíclica, pelo que mais do que um procedimento a implementar pontualmente, é uma prática e uma forma de atuar em educação que pretende trazer para o dia-a-dia da EPAV as práticas associadas à qualidade.

## Indicadores EQAVET ( 2013 – 2018)

[Indicadores EQAVET 2013-2016](#)

[Indicadores EQAVET 2014-2017](#)

[Indicadores EQAVET 2015-2018](#)

## Conclusão

O documento base é um documento decorrente dos documentos estratégicos da escola – Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades, complementando-os e especificando aspetos (ao nível dos indicadores trabalhados) fundamentais/estratégicos para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela EPAV.

Este documento assenta no preconizado para o sistema de garantia de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, é um documento dinâmico, aberto e que se pretende em permanente reflexão.

Apresenta as linhas de orientação da escola, afirmando o seu compromisso com a qualidade da oferta de ensino profissional - o que pretendemos e o que faremos para o alcançar. É um guia de orientação para a ação e uma importante ferramenta para a melhoria contínua dos resultados obtidos, assumindo-se também ele, a par o projeto educativo e do plano anual de atividades, como um documento orientador da prática educativa da EPAV.