

Documento Base

Nome da entidade formadora

Escola Profissional de Fermil, Molaes, Celorico de Basto (EPFMCB)

Morada e contactos da entidade formadora

Rua de Quintela, nº 15

4890-414 Molaes

Telefone: 255 361400

Endereço eletrónico: epf@epfcb.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Fernando Eduardo dos Reis Fevereiro

Cargo: Diretor

Telemóvel: 968429021

Endereço eletrónico: direcao@epfermilcb.pt / f.fevereiro@epfermilcb.pt

ENQUADRAMENTO

A Escola Profissional de Fermil, situada em Molares, Celorico de Basto, há muito que fornece um serviço de Educação e Formação Profissional (EFP) à comunidade, com largos anos de experiência, e já formou muitos alunos, ocupando um lugar essencial nesta área do ensino na região. Porém, é com o Ciclo 2014-17 que inicia, pela primeira vez, o caminho num modelo de gestão da qualidade certificado, no caso, um modelo específico para o Ensino e Formação Profissional, o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EFP), ou seja, *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* (EQAVET). No âmbito deste modelo é-nos solicitado um documento inicial de compromisso, o Documento Base. Este documento pretende ser, antes de mais, um instrumento interno que promova a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional que oferecemos.

Da visão global que orientou o Projeto Educativo da Escola Profissional de Fermil (EPFMCB) decorrem prioridades que, determinando a organização das aprendizagens dos alunos, orientam as escolhas de métodos e estratégias de ensino e avaliação, marcando as opções relativas à organização da escola e das aulas e a sua avaliação interna. Deste modo, tem vindo a Escola Profissional de Fermil a aprofundar o seu compromisso com o dever de prestação de um serviço público cada vez de maior qualidade, que lhe permita dotar, cada vez mais e melhor, os alunos de conhecimentos e atitudes significativas para o exercício de uma cidadania ativa e global, democrática, heterogénea, multicultural e socialmente relevante.

No que se refere ao compromisso com a qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional (EFP), pretende a Escola Profissional de Fermil aprofundar a sua ação ao nível da organização pedagógica e curricular, da autoavaliação e avaliação interna, e dos dispositivos que se revelem estratégicos para, de um modo específico, promover o alinhamento com os critérios de qualidade EQAVET, em linha com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional. Neste alinhamento enquadra-se a implementação de procedimentos, instrumentos e princípios que melhor promovam a qualidade de competências e qualificações do EFP para aqueles que, interna e externamente, configuram a comunidade educativa, no quadro dos desafios atuais da globalização económica, tecnológica e sociocultural.

De acordo com o exposto, o Documento Base, que aqui se apresenta, incorpora a visão estratégica da Escola Profissional de Fermil e o seu compromisso com a qualidade da oferta de EFP, bem como a caracterização do sistema de garantia da qualidade que resulta do alinhamento com o Quadro EQAVET.

Assim, este documento está organizado em duas partes:

A primeira parte refere-se à apresentação da escola e evidencia os seus aspetos gerais, bem como a sua contextualização, baseando-se nos dados constantes no Projeto Educativo e nas opções a tomar no processo de alinhamento EQAVET. Na segunda parte procede-se à descrição do sistema de avaliação e garantia da qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento, em linha com o Quadro EQAVET, à identificação e envolvimento dos stakeholders, à atribuição de responsabilidades nas fases do sistema de garantia de qualidade, através dos indicadores selecionados pela ANQEP para esta fase de implementação e, ainda, à descrição do modo como, em cada fase do ciclo de qualidade, os resultados são utilizados e publicitados. Referencia-se, também, a forma de elaboração do Plano de Ação, o qual tem por ponto de partida os resultados dos indicadores de referência observados no ciclo de formação 2014-2017, e perspetivados para os próximos três anos letivos, 2019-2022.

PARTE I - A Escola e as Opções a Tomar no Processo de Alinhamento**I.1. Natureza da Instituição e seu Contexto (Com base no Projeto Educativo)****❖ Contexto Histórico**

A Escola Secundária de Fermil de Basto foi criada em 1972, como Escola Técnica (Secção da Escola Técnica da Régua), com os Cursos Gerais de Agricultura, Formação Feminina, Mecânica e Eletricidade, o que correspondia às necessidades da Região de Basto e às solicitações dos jovens de então.

Contudo, apenas o Curso Geral de Agricultura e de Formação Feminina funcionaram, pois a falta de oficinas e de equipamento impediram a existência dos restantes.

As alterações sucessivas no sistema de ensino levaram à extinção dos Cursos Gerais, surgindo os Cursos Unificados com a área de Trabalhos Oficiais, que incluía, entre outras, a Hortofloricultura e Criação de Animais (7º e 8º anos), o 9º ano - com a área vocacional de Agropecuária e Produção Alimentar - e os Cursos Complementares com a formação Vocacional de Produção Agropecuária (com as disciplinas de Produção Vegetal, Solos e Climas e Zootecnia), do 10º e 11º anos, Via Ensino.

Posteriormente (1977), foi criada, nesta Escola, a via profissionalizante - 12º ano - Técnico de Agricultura/Agropecuária, que dava acesso direto às Escolas Superiores Agrárias.

Em 1984, foram criados, nesta escola, os Cursos Técnico Profissionais de Agropecuária (em regime de experiência pedagógica) e, em 1985, os Técnico-Profissionais Florestais (escola pioneira na criação deste curso).

Com a reforma do ensino, novamente se verificam profundas transformações na dinâmica da Escola, com a criação, em 1992, da Escola Profissional Agrícola de Fermil de Basto que, para servir a Região de Basto, surge com dois cursos de âmbito local: Técnico de Gestão Agrícola e Técnico Florestal. No ano letivo 1992/1993, candidatou-se a dois novos cursos - Profissional de Técnico de Gestão Ambiental e Paisagístico e Técnico Agroflorestal –

pretendendo, deste modo, dar realização às perspetivas da zona, amplamente divulgadas num encontro de autarquias realizado em Celorico de Basto, em 1992.

Em 1995, com a Portaria n.º 324/95 de 18 de abril, (D.R. n.º 91 de 18/4/1995), a Escola Secundária de Fermil de Basto é convertida em Escola Profissional Agrícola de Fermil de Basto, de natureza pública.

A Escola diversificou a sua oferta de formação com o funcionamento dos cursos Técnico de Turismo Ambiental e Rural e Técnico de Gestão de Pequenas e Médias Empresas e Cooperativas.

O Despacho n.º 1587/2005 (D.R. 2ª série), de 24 de janeiro, altera a designação da Escola para Escola Profissional de Fermil, Celorico de Basto, alargando o âmbito da sua formação a outras áreas para além da área agrícola.

❖ Contexto Geográfico e a Oferta Formativa da EPFMCB

A Escola Profissional de Fermil, Molares, Celorico de Basto (EPFMCB) é uma escola pública centrada no ensino profissional. A oferta formativa está diretamente relacionada com as necessidades da região. Esta oferta formativa, vasta e diversificada, tem vindo, ao longo dos anos, a propiciar aos jovens formação profissional qualificante, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e social e para a qualificação da mão-de-obra da região. Promove a região e a escola através da sua entrada no tecido produtivo e tem desenvolvido mecanismos de interligação com o tecido social e empresarial. Neste contexto, e pensando no futuro, a escola poderá criar novos cursos para diferentes níveis de formação, avaliadas as necessidades de formação da região e ouvidos os agentes económicos, não descurando a matriz agrícola.

❖ Caracterização Socioeconómica Local/Regional

A Escola Profissional de Fermil, Molares, Celorico de Basto (EPFMCB) tem na sua base princípios estruturantes que vão de encontro à realidade socioeconómica regional,

nomeadamente as características dos concelhos de Celorico de Basto, Cabeceiras de Basto, Mondim de Basto e Ribeira de Pena.

Com uma população que atualmente se situa nas 54 297 pessoas (dados do recenseamento de 2011), a Região de Basto, registou um decréscimo sistemático desde a década de 50, contando, então, 70014 pessoas e enfrenta o consequente envelhecimento da população.

No que toca à instrução, regista-se ainda uma baixa percentagem da população com o ensino secundário.

Quanto aos setores de atividade, e apesar do seu inegável declínio, ainda se verifica, atualmente, a preponderância do setor primário na economia da região, com destaque para a agricultura (vitivinicultura), a agropecuária e a produção florestal. Apesar de já existirem explorações com alguma dimensão, a agricultura continua a ser rudimentar e destinada à subsistência das famílias. As tendências atuais da evolução apontam para a terciarização deste setor, marcada pelo aparecimento de novos serviços agrorurais, a evolução das formas de organização produtiva e da comercialização, assim como o aumento do número de unidades de transformação de produtos ligados à agricultura.

Paralelamente, a melhoria das acessibilidades para esta região (via do Tâmega) viabiliza a industrialização progressiva do concelho, à semelhança do que acontece nos concelhos vizinhos. A criação de zonas industriais proporciona o aparecimento de pequenas e médias empresas e a consequente diversificação de atividades.

Para além destas, a área do turismo, que engloba o turismo rural, o agroturismo e o turismo de habitação, tem ganho relevância enquanto atividade económica. De facto, a região de Basto, pelas suas características geográficas, históricas e pela sua riqueza patrimonial, potencia um turismo de qualidade, que dá resposta crescente a um mercado cada vez mais exigente.

❖ A importância da EPFMCB na Região de Basto

A escola insere-se, portanto, num meio em que a maioria da população evidencia um baixo nível de instrução e qualificação. Para além disso, a oferta de formação destinada a jovens ou adultos é escassa, assim como a oferta de emprego, dificultando a inserção na vida ativa. Ao qualificar este público para o mercado de trabalho e ao facilitar a sua inserção

profissional, esta instituição de ensino procura contribuir para impulsionar o desenvolvimento económico e social da região e refrear o êxodo rural e a emigração que se intensificaram nos últimos anos.

Neste contexto é indispensável uma oferta formativa de nível IV, com capacidade de proporcionar aos jovens da região o prosseguimento de estudos de nível secundário através de uma formação profissional atrativa, única via alternativa à entrada precoce de mão-de-obra desqualificada no mercado de trabalho regional. É fundamental, ainda, que os jovens oriundos de famílias carenciadas, que nas suas zonas de residência não têm qualquer oferta de formação, tenham a possibilidade de usufruir de condições de transporte habitação (residência escolar) e alimentação numa escola profissional implantada na região. É de notar, ainda, que os alunos oriundos de um tecido socioeconómico como o da Região de Basto (baixa escolarização e baixos rendimentos dos progenitores, altas taxas de abandono escolar – antes do 9.º ano, pós conclusão do 9.º ano, e 10.º ano –, baixo nível de valorização da formação escolar) têm mais possibilidades de sucesso educativo em Comunidades Escolares pequenas e inseridos numa formação com carácter profissionalizante, e logo mais prático, onde se pode concretizar um acompanhamento personalizado, do que em Comunidades Escolares muito numerosas, onde este tipo de acompanhamento é impraticável.

❖ Dinâmica da EPFMCB

Por outro lado, a continuidade duma dinâmica de desenvolvimento integrado do mundo rural e com impacto real faz-se através da organização de iniciativas formativas, ligadas à cultura e tradições do meio, que estimulam a participação da comunidade envolvente criando forte interação entre as instituições locais e regionais, e aproximando os diferentes grupos sociais. Assim, os programas de formação sucessivos que a escola tem operacionalizado têm sido veículo do próprio projeto educativo da EPFMCB. Neste contexto, é fundamental que esta dinâmica tenha continuidade, quer pela necessidade de se formarem jovens capazes de, autonomamente, serem catalisadores de desenvolvimento integrado dos meios rurais, quer para não defraudar as expectativas geradas no meio pela forte dinâmica da escola e pela entrada no mercado de trabalho dos quadros já formados.

A escola relaciona-se, de forma privilegiada, com inúmeras instituições da região com quem tem protocolos, havendo participação ativa destas e de inúmeras empresas nos eventos e nos Júris das Provas de Aptidão Profissional.

A EPFMCB é, em si própria, um espaço privilegiado de formação profissional nas áreas em que tem trabalhado, tendo potencialidades e valências a muitos outros níveis, nomeadamente no que concerne à possibilidade de, no futuro, continuar a diversificar a sua oferta formativa, de acordo com as necessidades de formação que forem surgindo, mantendo, no entanto, a sua matriz de vocação agrícola e de desenvolvimento rural.

Este facto é fundamental na medida em que estas condições permitem que toda a formação seja realizada no contacto permanente e direto com a realidade da região.

❖ A Experiência Acumulada da EPFMCB

Por último, há que salientar que, ao longo de 45 anos de existência, a escola desenvolveu e formou um conjunto muito significativo de recursos humanos qualificados, tendo experiência acumulada nas áreas de formação a que se dedica. Este dinamismo tem sido inúmeras vezes catalisador das infraestruturas e valências existentes, construídas de forma a cumprirem um papel de relevo na atividade pedagógica. Esta experiência significativa de formação, e o conhecimento profundo do contexto onde se desenvolve a formação (escola, concelho, região - ao nível social, cultural, empresarial e comercial), permite a todos levar a cabo a melhor articulação e coordenação de atividades e iniciativas. A exploração, o edifício central, e os recursos humanos existentes têm operacionalizado os sucessivos programas de formação com sucesso e credibilidade, sendo inúmeros os jovens que passaram pela escola e que hoje têm as suas explorações, os que estão a trabalhar na área de formação, e os que prosseguiram estudos no ensino superior na área de formação. Além disso, existe atualmente, fruto desta história de interação com o meio, uma ligação muito forte com as instituições regionais, que já vai além da própria formação escolar, passando pela organização e participação noutros eventos com impacto socioeconómico relevante no que concerne ao desenvolvimento regional, e que representam uma mais-valia para a formação dos alunos.

❖ **Elementos Humanos**

A Escola Profissional de Fermil, Molares, Celorico de Basto (EPFMCB) é uma escola pública centrada no ensino profissional.

É uma escola de âmbito regional, que abrange toda a região de Basto, sendo a única do género no distrito de Braga, quer pela acessibilidade, quer pela distância, limitando a área de influência à região de Basto, incluindo os concelhos de Celorico de Basto, Mondim de Basto, Ribeira de Pena e Cabeceiras de Basto. Contudo, abre-se a alunos oriundos de concelhos limítrofes, tais como Fafe, Penafiel, Felgueiras, Guimarães, Amarante, Lixa, Cinfães, Montalegre, Mirandela e Vila Real. No entanto, sendo uma escola virada para a formação a nível nacional, os alunos poderão ser oriundos de todo o país.

❖ **O Corpo Docente**

A EPFMCB, como escola pública, possui um quadro de pessoal docente permanente muito reduzido com apenas 13%, distribuído pelas áreas socio cultural, científica e técnica. Para a lecionação das disciplinas da componente de formação técnica, contrata formadores externos com experiência profissional.

Apesar da melhoria das acessibilidades, a Escola encontra-se ainda bastante distante das áreas urbanas. Uma vez que há vários docentes afastados da sua área de residência, a EPFMCB dispõe de uma residência para os professores. A oferta de alojamento procura garantir a estabilização do corpo docente para um ensino de qualidade e a consecução do Projeto Educativo.

❖ **O Corpo Não Docente**

O quadro é constituído por 32 funcionários distribuídos por várias categorias profissionais: 1 chefe de serviços de administração escolar, 7 assistentes técnicos e 24 assistentes operacionais.

A faixa etária do corpo não docente da escola situa-se entre os 25 e os 64 anos de idade. Salienta-se a predominância de indivíduos na faixa etária entre os 45 e os 64 anos.

Do quadro de pessoal não docente, 8 têm como habilitações académicas o 4º ano de

escolaridade, 4 têm o 6º ano de escolaridade, 8 têm o 9º ano de escolaridade, 13 têm o 12º ano de escolaridade e, por fim, 1 tem bacharelato.

❖ O Corpo Docente

Dada a localização da Escola, as informações biográficas dos alunos e do seu meio familiar, pode-se considerar a população escolar como predominantemente proveniente de estratos socioculturais baixos, sendo a maioria dos alunos originários dos meios rurais circundantes.

A condicionar o processo de ensino/aprendizagem de alguns alunos verificam-se, para além das dificuldades inerentes à sua situação socioeconómica, fatores como a ausência de uma motivação para a escola ou as baixas expectativas relativamente ao seu futuro profissional que pretendemos mudar.

É evidente a relação que se estabelece entre estas variáveis e os resultados escolares obtidos pelos alunos. É, portanto, fundamental que a Escola esteja atenta a este contexto, organizando-se e atuando sistematicamente, de forma a minimizar estas desvantagens procurando estratégias de sucesso.

1.2. Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos da Instituição

À luz da legislação em vigor, um instrumento fundamental do reforço de autonomia das escolas, o Projeto Educativo da EPFMCB privilegia a construção e afirmação da identidade da escola perante a comunidade educativa e perante o exterior. Neste sentido, a formulação da Missão, da Visão e dos Valores, enquanto elementos referenciais da ação desta Escola e orientadores do seu relacionamento com a comunidade, adquire especial importância no processo de elaboração do Projeto Educativo:

MISSÃO

Projetar a EPFMCB a nível local, nacional e internacional, enquanto escola profissional e de desenvolvimento rural de referência, através do reforço da ligação ao tecido económico-produtivo, da qualidade do serviço educativo que presta à comunidade e, também, do sucesso da integração no mundo do trabalho dos seus diplomados, num quadro de concretização fiel do seu Projeto Educativo de Escola e de cada um dos Planos Anuais de

Atividades.

VISÃO

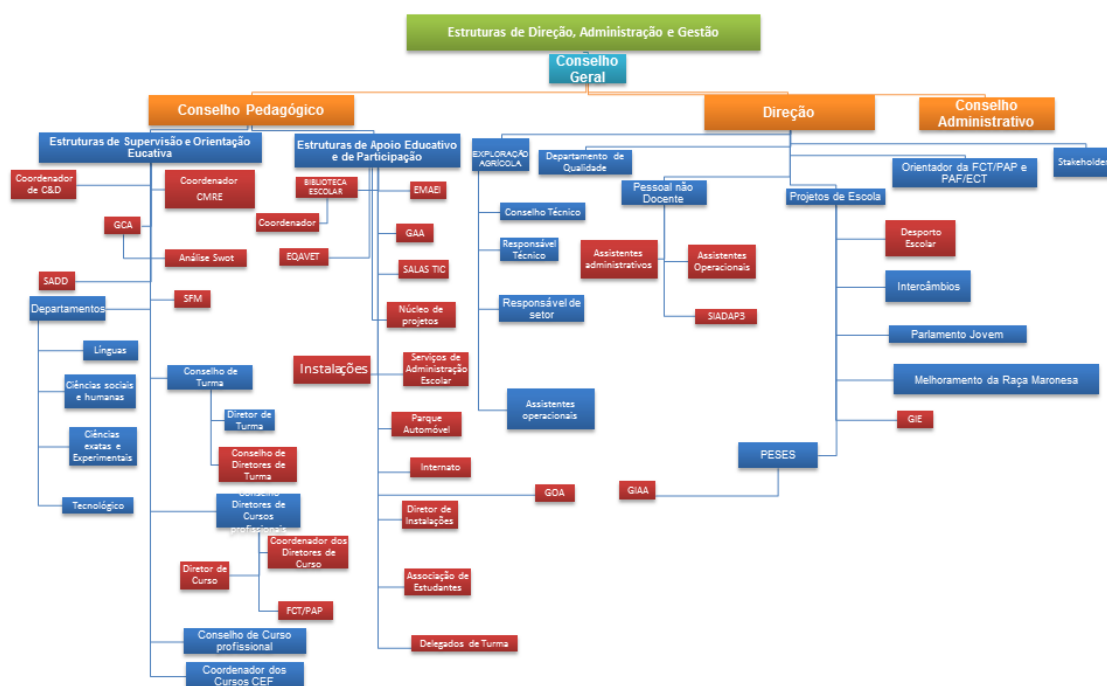
Contribuir para apoiar o desenvolvimento sustentável, favorecendo e valorizando os recursos territoriais, cognitivos e humanos.

Ao situar-se no centro de uma região tipicamente rural, a Escola tem visado ser local de cultura, de cidadania e de desenvolvimento integral da pessoa humana, bem como polo dinâmico de desenvolvimento local e regional através de um Projeto Educativo contextualizado. Assume, desta forma, a diferença, afirmando-se pela construção de uma autonomia cultural, pedagógica e administrativa. A Escola passou a ser fundamental na educação e formação de uma camada jovem exigente, no que diz respeito às diversas áreas nas quais se aposta: agrária, comercial, restauração, saúde e eletricidade.

VALORES

Em termos axiológicos, a Escola tem como missão preparar os nossos alunos para a vida, para serem cidadãos democráticos, participativos, conscientes e responsáveis, tendo por base valores como o Respeito, a Liberdade, a Igualdade, a Justiça, a Democracia, a Tolerância, o Conhecimento, a Consciência Cultural e Ambiental e a Responsabilidade Social. Pensamos que, desta forma, estaremos a preparar cidadãos aptos a contribuir, meritoriamente, para a sociedade em que se inserem e para o desenvolvimento da comunidade. Visando a prossecução do delineado na Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), a nossa Missão, a nossa Visão e os nossos Valores são os eixos orientadores de comportamentos e decisões. É desta forma que estaremos a preparar a integração das gerações vindouras para uma intervenção ativa na comunidade, para uma convivência plural e democrática, respeitadora da diferença e promotora da inclusão, do bem-estar, da saúde individual e coletiva, defensora da justiça e da equidade que se constituem, também, como bases para a construção da nossa Estratégia de Cidadania.

1.3. Estrutura Orgânica da Instituição e Cargos Associados (organograma).



1.4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP (Quadro dos Stakeholders)

Constituem o Quadro de Parceiros (Stakeholders) Internos da Escola Profissional de Fermil as seguintes entidades: Conselho Geral, o Diretor e a Direção da Escola, O Conselho Pedagógico, as Equipas de Avaliação Interna da Escola (Grupo Coordenador de Autoavaliação e Equipa EQAVET), o Conselho Administrativo, Diretores de Turma, Diretores de Curso, as Equipas de Trabalho formadas por determinação dos Decretos-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho e n.º 55/2018 de 6 de julho, os docentes e formadores, o Pessoal Não Docente, os Alunos/Formandos, os Encarregados de Educação, a Biblioteca Escolar.

Para compor o Quadro de Parceiros (Stakeholders) Externos da Escola Profissional de Fermil elencam-se as seguintes entidades: o Ministério da Educação e Ciência, Empregadores, Empresários, Ministério da Agricultura, a ANQEP, Universidades e Institutos Politécnicos, o IEFP, a Segurança Social, O Centro de Formação de Basto (CFAE Basto), os Municípios, os Centros e Unidades de Saúde, Escolas Nacionais e Internacionais com parcerias com a EPFMCB.

No que se refere aos parceiros/Stakeholders externos a Escola Profissional de Fermil tem contado com a colaboração de vários e de atividades em várias áreas. Estas parcerias servem, entre muitas outras situações, para proporcionar aos alunos da Escola possibilidades de locais para Formação em Contexto de Trabalho e para lhes abrir o horizonte no que se refere a oportunidades de trabalho futuro na área da sua formação. Para conhecer a identificação completa destes Parceiros/stakeholders e a sua contribuição para o processo de aprendizagem e formação dos nossos formandos, consultem-se os Quadros de Identificação dos Stakeholders da EPFMCB.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA
Internos	Conselho Geral	Estabelecimento de cooperação entre comunidade educativa e entidades locais (Câmara Municipal e outras entidades da região); Aprovação dos instrumentos de gestão (Projeto Educativo, Regulamento Interno, Plano Anual de atividades, Linhas orientadoras do orçamento, protocolos e parcerias)
	Diretor Direção da Escola	Cumprir a sua Carta de Missão; Apresentação dos instrumentos de gestão. Promover o sucesso educativo e profissional dos formandos da EPF,CB, no que se refere à qualidade do ensino ministrado aos formandos; Reconhecer e celebrar o mérito dos alunos. Estabelecimento da oferta formativa.
	Equipa de Avaliação Interna da Escola	Monitorização de todo o processo de avaliação interna. Elaboração de Planos de Intervenção e Planos de Melhoria. Construção de instrumentos de recolha de dados estatísticos. Análise dos documentos oficiais da EPF,CB.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA
Internos	Conselho Pedagógico	Definição, Orientação e Planificação de atividades para a comunidade educativa no sentido de promover a formação dos alunos, do pessoal docente e não docente Monitorização do Plano Anual de Atividades
	Conselho Administrativo	Disponibilidade orçamental (requisição de serviços/visitas estudo/materiais de apoio para a realização de atividades letivas)
	Diretores de Turma e de Curso	Assegurar unificação e globalização do curso/turma; Promover a cooperação pedagógica e a articulação curricular
	Docentes/ Formadores	Formação pedagógica, técnica e profissional dos alunos. Colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores.
	Pessoal não docente	Assegurar o bom funcionamento da escola, com orientação cívica e pedagógica dos formandos, promovendo a relação de respeito entre pares.
	Alunos/Associação de Estudantes	Manutenção e desenvolvimento da escola no que concerne à seleção de cursos de formação e equipamento técnico inerente aos cursos. Colaboração na definição da oferta formativa.
Externos	Pais/ Encarregados de Educação	Seleção da formação dos seus educandos.
	Ministério da Educação	Definição e promoção da execução das políticas relativas à educação Participação, na coordenação das políticas de educação e formação

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA
Externos		Divulgação de projetos de âmbito nacional e internacional, apoio logístico e enquadramento legislativo.
	Empregadores/ Associações de todas as áreas	Adequação entre a necessidade do mercado de trabalho e a oferta formativa da escola. Colaboração e parcerias nos diferentes locais para a realização de Formação em Contexto de Trabalho e pós-formação.
	Ministério da Agricultura	Parcerias, <i>know-how</i> técnico especializado, partilha de espaços e equipamentos.
	ANQEP	Fornecer informações sobre as necessidades de mercado (estudo de mercado) com vista à reformulação da oferta formativa.
	Universidades e Institutos Politécnicos	Criação de parcerias, protocolos
	Centro de Formação	Melhorar a formação contínua dos professores/ formadores.
	Municípios	Promover e divulgar os cursos ministrados na escola; identificação das necessidades do mercado de trabalho; cedência de instalações para a realização de atividades.
	Centro Saúde/ Unidades de Saúde	Colaboração e parcerias; Ações de formação na área da saúde.
	Parcerias com escolas internacionais	Partilha de experiências e culturas

1.5. Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores

A oferta formativa deve procurar estar sempre diretamente relacionada com as necessidades da região e, seguidamente, com a da comunidade que serve. Assim, seguindo a

orientação da política educativa dos últimos anos letivos, em que a EPFMCB tem tido uma oferta formativa vasta e diversificada, pretende-se proporcionar aos jovens formação profissional qualificante em todos os níveis de ensino para os quais este estabelecimento de ensino for mandatado. Em todos estes casos, o ensino e a formação que for ministrada contribuirá para o desenvolvimento pessoal e social do público-alvo que a procurar, para a qualificação da mão-de-obra da região e de toda a comunidade, através da sua entrada no tecido produtivo e do desenvolvimento de mecanismos de interligação com o tecido social e empresarial. Neste contexto, e equacionando as transformações das políticas sociais, económicas, financeiras e ambientais sempre em constante mutação, a escola estará sempre aberta a proporcionar oportunidades de formação em várias áreas do Saber e para diferentes níveis de formação, preservando sempre a sua génese de instituição de formação na área agrícola.

De acordo com a Portaria n.º 74 -A/2013, de 15 de fevereiro, que estabelece as normas de organização, funcionamento, avaliação e certificação dos cursos profissionais ministrados, as ofertas constantes do nosso plano de ensino e formação são ponderadas tendo em conta o objetivo de proporcionar a todos os estudantes opções adequadas e diversificadas, adaptadas a percursos diferentes de educação que possam ser orientados, tanto para o prosseguimento de estudos superiores como para a qualificação profissional. Tendo por princípio e objetivo final a formação integral do indivíduo, bem como a sua inserção no mercado de trabalho, a EPFMCB apresenta a seguinte oferta formativa:

Ano letivo 2017/2018

- Curso Técnico de Produção Agropecuária:
10º ano: 15 alunos; 11º ano: 15 alunos; 12º: 16 alunos.
- Curso Técnico de Auxiliar de Saúde
10º ano: 14 alunos; 11º ano: 26 alunos.
- Curso Técnico de Restauração, variante de Cozinha/Pastelaria
10º ano: 22 alunos; 11º ano: 24 alunos; 12º: 19 alunos.
- Curso Técnico de Gestão Equina
10º ano: 4 alunos.
- Curso Técnico de Instalações Elétricas
11º ano: 8 alunos; 12º: 13 alunos.

- Curso Técnico de Comércio
10º ano: 19 alunos.

A frequentar os cursos acima mencionados, na EPFMCB, encontravam-se 195 alunos, distribuídos por 12 turmas.

Ano letivo 2018/2019

- Curso Técnico de Produção Agropecuária
10º ano: 15 alunos; 11º ano: 17 alunos; 12º: 12 alunos.
- Curso Técnico de Auxiliar de Saúde
10º ano: 18 alunos; 11º ano: 14 alunos; 12º: 25 alunos.
- Curso Técnico de Restauração, variante de Cozinha/Pastelaria
10º ano: 22 alunos; 11º ano: 20 alunos; 12º: 20 alunos.
- Curso Técnico de Gestão Equina
10º ano: 6 alunos; 11º ano: 8 alunos.
- Curso Técnico de Instalações Elétricas
12º: 8 alunos.
- Curso Técnico de Comércio
11º ano: 17 alunos.
- Curso de Educação e Formação – Operador de Máquinas Agrícolas.
9º ano: 11 alunos (alunos avaliados por ano letivo).

A frequentar os cursos acima mencionados, na EPFMCB, encontravam-se 213 alunos, distribuídos por 14 turmas.

Ano letivo 2019/2020

- Curso Técnico de Produção Agropecuária
10º ano: 13 alunos; 11º ano: 11 alunos; 12º: 15 alunos.
- Curso Técnico de Auxiliar de Saúde
10º ano: 20 alunos; 11º ano: 16 alunos; 12º: 14 alunos.
- Curso Técnico de Restauração, variante de Cozinha/Pastelaria
10º ano: 10 alunos; 11º ano: 21 alunos; 12º: 19 alunos.
- Curso Técnico de Gestão Equina
10º ano: 6 alunos; 11º ano: 7 alunos; 12º: 7 alunos.
- Curso Técnico de Instalações Elétricas
10º ano: 12 alunos.
- Curso Técnico de Comércio
12º: 16 alunos.

- Curso de Educação e Formação – Operador de Máquinas Agrícolas.
9º ano: 10 alunos (alunos avaliados por ano letivo).

A frequentar os cursos acima mencionados, na EPFMCB, existem 196 alunos, distribuídos por 15 turmas.

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

A ação EQAVET tem por objetivos:

- facilitar a permeabilidade entre percursos formativos de EFP, de educação geral e de ensino superior, proporcionando percursos mais flexíveis e mais oportunidades de ALV;
- contribuir para combater o desemprego ao equacionar o desfasamento entre necessidades do mercado de trabalho e qualificações da população ativa;
- facilitar a cooperação entre os operadores de EFP e o mercado de trabalho;
- contribuir para o reconhecimento mútuo, reforçando a mobilidade setorial, nacional e internacional;
- melhorar a qualidade e a eficácia da EFP;
- promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa;
- incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o espírito empreendedor, a todos os níveis da EFP.

Metodologia

Durante a sua ação, a Equipa EQAVET da EPFMCB utilizou informações, necessárias para trabalhar e avaliar os indicadores de qualidade, tais como:

- os resultados da avaliação dos alunos;
- estatísticas internas.

O trabalho da Equipa consistiu em analisar e, posteriormente, refletir sobre todos os resultados obtidos. Esta ação teve por base a comparação e apreciação das informações obtidas e os dados quantitativos e qualitativos disponibilizados.

Como metodologia, a Equipa optou por analisar o histórico tendo em conta cada Indicador EQAVET. Iniciamos com a apreciação e apuramento dos Objetivos Específicos para cada Indicador e continuamos com a análise do histórico do Triénio 2014-2017.

INDICADOR 4: TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS

INDICADOR 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos	
CICLO	OBJETIVO
2014-2017	83,6%

Objetivos Específicos	Meta a atingir	Periodicidade
1. Reduzir o Abandono Escolar.	Reduzir em 1% o abandono escolar.	Por Período de Avaliação.
2. Reduzir o Absentismo.	Reduzir em 1% o absentismo.	Por Período de Avaliação.
3. Dinamizar Projetos Interescolas.	Aumentar em 1 % a concretização de projetos.	Anual.
4. Diminuir o número de módulos em atraso.	Reduzir em 10% o número de módulos em atraso.	Por Período de Avaliação.
5. Melhorar qualitativamente as condições facilitadoras do sucesso escolar na formação.	Aproximar a taxa de sucesso modular de 95%.	Por Período de Avaliação.
6. Melhorar o relacionamento com os Encarregados de Educação.	Aumentar os contactos presenciais dos Encarregados de Educação em 1%.	Por Período de Avaliação.
7. Criar o Gabinete de Apoio ao Aluno.	Reduzir o número de ocorrências disciplinares.	Por Período de Avaliação.

- No que concerne à taxa de conclusão, **83,6%** dos alunos que iniciaram a formação em setembro 2014 (73 alunos) foram certificados (61 alunos). No Curso Técnico de Comércio – 73,08% que corresponde a 19 alunos; Curso Técnico de Produção Agrária – 91,67% que corresponde a 22 alunos e Curso Técnico Auxiliar de Saúde – 86,96% que corresponde a 20 alunos.
- Relativamente à taxa de desistências, no triénio 2014-17 apurou-se uma taxa de **10,96%**. No Curso Técnico de Comércio – 19,23% que corresponde a 5 alunos; Curso Técnico de Produção Agrária – 8,33% que corresponde a 2 alunos e Curso Técnico Auxiliar de Saúde – 4,35% que corresponde a 1 aluno.

INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DOS CURSOS DE EFP

INDICADOR 5 – Taxa de Colocação após Conclusão de Cursos*	
CICLO	OBJETIVO
2014-2017	82%

Objetivos Específicos	Meta a atingir	Periodicidade
1. Reforçar as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio.	Atingir os 52,4% de colocados no mercado de trabalho.	setembro a dezembro do ano civil do término do ciclo de formação.
2. Aumentar o número de alunos que ingressam no Ensino Superior.	Atingir os 22% de ingresso no Ensino Superior.	setembro a dezembro do ano civil do término do ciclo de formação.

- Taxa de alunos empregados (formandos empregados com e sem contrato, a tempo completo e a tempo parcial) **50,82%** (68,42% do Curso Técnico de Comércio que corresponde a 13 alunos, 54,55% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 12 alunos e 30% do Curso Técnico Auxiliar de Saúde que corresponde a 6 alunos).
- Taxa de alunos no mercado de trabalho (formandos empregados, à procura de emprego, trabalhadores por conta própria e a frequentar estágios profissionais): **60,66%** (84,21% do Curso Técnico de Comércio que corresponde a 16 alunos, 59,09% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 13 alunos e 40% do Curso Técnico Auxiliar de Saúde que corresponde a 8 alunos).

* A taxa de Colocação após Conclusão de Cursos inclui os formandos que estão no mercado de trabalho e ainda os que prosseguiram estudos.

INDICADOR 6 – UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

6.a) PERCENTAGEM DE ALUNOS QUE COMPLETARAM O CURSO E QUE TRABALHAM EM PROFISSÕES DIRETAMENTE RELACIONADAS COM O CURSO/ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO QUE CONCLUÍRAM

INDICADOR 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	
6. a) Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram	
CICLO	OBJETIVO
2014-2017	18%

Objetivos Específicos	Meta a atingir	Periodicidade
1. Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos.	Aumentar em 1% o número de alunos e entidades que dão o seu testemunho.	No final do ano letivo.
2. Adequar o perfil do aluno ao local de FCT (Formação em Contexto de Trabalho), tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.	Aproximar a taxa de empregabilidade de 52,5%.	1º período do ano letivo seguinte à data de conclusão do curso e 2º período do ano letivo seguinte.
3. Atualizar e monitorizar os conhecimentos técnicos ministrados e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho.	Aumentar o número de alunos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o Curso /Área de Educação e Formação que concluíram.	No final do ano letivo.

- Dos 61 alunos diplomados do triénio, **34,38%** trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram (**três alunos** do Curso Técnico de Comércio o que equivale a uma taxa **23,08%**; **cinco alunos** do Curso Técnico de Produção Agrária o que equivale a uma taxa **41,67%** e **dois alunos** do Curso Técnico Auxiliar de Saúde o que equivale a uma taxa **33,33%**).

INDICADOR 6 b): PERCENTAGEM DE EMPREGADORES QUE ESTÃO SATISFEITOS COM OS FORMANDOS QUE COMPLETARAM O CURSO DE EFP

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	
6. b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP	
CICLO	OBJETIVO (Média)
2014-2017	3,2

Objetivos Específicos	Meta a atingir	Periodicidade
1. Auscultar as Entidades de Acolhimento que recebem os	Aumentar em 1% o grau de satisfação das Entidades de Acolhimento.	Por ano letivo.

alunos e avaliar a qualidade da formação ministrada pela escola.		
2. Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos.	Aumentar em 1% o contacto com as Entidades Empregadoras.	Por ano letivo.
3. Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.	Aproximar a taxa de empregabilidade de 52,5%.	1º Período do ano letivo seguinte à data de conclusão do curso e 2º período do ano letivo seguinte.

Os empregadores avaliaram os diplomados de acordo com as seguintes competências:

- Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho;
- Planeamento e organização;
- Responsabilidade e autonomia;
- Comunicação e relações interpessoais;
- Trabalho em equipa.

A média do histórico para este indicador é de 3,2 e estes dados são referentes aos contactos realizados pelos Serviços Administrativos da Escola, sendo que apenas 9 empregadores responderam ao questionário.

Análise SWOT

A seguinte análise, denominada de Análise SWOT (S-Strengths=Forças; W-Weaknesses=Fraquezas; O-Opportunities=Oportunidades; T-Threats=Ameaças) pretende ser uma técnica de planeamento estratégico utilizado para auxiliar na identificação dos pontos fortes, das áreas de melhoria e das ações estratégicas necessárias para potenciar o sucesso dos alunos, ano após ano, de acordo com as situações que foram surgindo. De acordo com a situação atual da Escola Profissional de Fermil, Molares, Celorico de Basto, impõe-se a seguinte análise:

	POSITIVOS	NEGATIVOS
	PONTOS FORTES/POTENCIALIDADES	PONTOS FRACOS/FRAGILIDADES
Ambiente	Recursos humanos especializados	Taxa de Abandono Escolar
	Equipamentos específicos de qualidade	Taxa de Absentismo

	Grande proximidade e interação com o meio	Dificuldade em trazer os Encarregados de Educação à escola
	Gabinete de Apoio ao Aluno	Desvalorização, por grande parte dos alunos, do elenco de disciplinas que integra a componente sociocultural dos Cursos Profissionais
	Centro de Formação: CFAE de Basto	Ausência de hábitos e métodos de trabalho e de estudo
	Grande número de ex-alunos (diplomados) a trabalhar nas grandes explorações, empresas locais/regionais e comércio local	Falta de recurso a estratégias pessoais de aprendizagem
	Crescente número de ex-alunos a frequentar instituições de ensino superior	Dificuldades em realizar, por iniciativa própria e com autonomia, tarefas relacionadas com pesquisa, tratamento e produção de informação, em qualquer suporte
	Dimensão adequada ao tipo de formação e público-alvo	Reduzido posicionamento crítico face ao percurso escolar e a grandes temas da atualidade
	Exploração agropecuária polivalente e de área considerável, e com dimensão empresarial na produção de vinho, leite e fruta	Reduzida participação dos alunos e encarregados de educação na vida institucional da Escola devido à inexistência de Associação de Pais e Encarregados de Educação
	Existência de equipamento e instalações técnicas específicas para a atividade agropecuária/formação prática	Dificuldade em avaliar a inserção dos alunos no mercado de trabalho após a conclusão do curso
	Larga experiência nas áreas de formação de ensino profissional	Responsabilidade dos alunos no que toca ao seu processo de aprendizagem
	Subsídios para a formação dos alunos	Dificuldades em estabelecer atividades de coadjuvação
	Trabalho colaborativo	Problemas de indisciplina
	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS/CONSTRANGIMENTOS
Ambiente Externo	Satisfação dos empregadores	Não autorização de financiamento de cursos
	Certificação EQAVET	Rede de transportes públicos
	Novas parcerias	Baixa taxa de natalidade
	Diversificação da atividade económica da região	Duplicação da oferta formativa na região

	Reconhecimento externo	Taxa de Conclusão do ciclo de formação
	Necessidade formativa da região	Decréscimo demográfico
	Empregabilidade, embora precária	Empregabilidade precária e sazonal
	Parcerias nacionais e internacionais	Baixa procura dos cursos das áreas de lecionação da escola
	Relações privilegiadas com a comunidade local e instituições locais e regionais	Não autorização para colocação de pessoal técnico especializado que vai sendo necessário
	Qualidade ambiental e paisagística	Segurança rodoviária
		Nível socioeconómico e habitacional dos pais
		Ausência de alguns técnicos, nomeadamente, professor do ensino especial, assistente social, suscetível de apoiarem os alunos em situações problemáticas, a nível curricular, sócio-afetivo, e de estabelecer ligações entre a Escola e diferentes serviços comunitários
		Instabilidade do corpo docente
		Grande número de módulos em atraso

1.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição.

No que respeita ao processo de alinhamento, e considerando os objetivos estratégicos da Escola Profissional de Fermil, passamos a explicitar a forma como se processam as dinâmicas de avaliação da escola tendo em conta os pressupostos e objetivos enunciados pelo Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (EQAVET).

O ciclo de garantia e melhoria da qualidade envolve quatro fases essenciais:

1. Planeamento
2. Implementação
3. Avaliação
4. Revisão

Estas quatro fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade são interdependentes e assumem um carácter repetitivo. O processo de aprendizagem e de melhoria contínua não ocorre sem a articulação devida das mesmas. Estas fases devem estar devidamente articuladas, e são a base de uma autoavaliação completa e minuciosa dos planos de ação e da prática educativa. Envolvem todas as estruturas e órgãos da escola, e são de extrema importância para a adoção de práticas centradas na melhoria dos processos de ensino-aprendizagem.

Neste modelo de avaliação e de garantia da qualidade, os ciclos repetem-se, ininterruptamente, tendo por objetivo promover a melhoria contínua. Cada momento de avaliação permitirá efetuar uma análise SWOT, no qual se identificam, entre outros, os pontos fracos, ou fragilidades detetadas durante e após a implementação de práticas educativas e respetivos resultados.

Esta avaliação permite a reflexão sobre aspetos a melhorar, o que dá origem a reformulação de objetivos e metas, presentes no Planeamento Estratégico da escola, primeira fase deste sistema, e que virá a resultar em novos Planos de Ação.

Executadas as atividades, exaradas e definidas no Plano de Ação, vemos ocorrer a Fase de Implementação das atividades, estratégias e medidas reformuladas e pensadas para fomentar a mudança positiva nos vários quadrantes da vida escolar (segunda fase) e, em especial, nas áreas em que se detetaram possibilidades de melhoria.

Segue-se nova Avaliação de todo o processo (terceira fase), embora esta avaliação vá ocorrendo durante todo o ano letivo, em diferentes alturas do calendário escolar, tendo em conta a especificidade do sistema de Ensino e Formação Profissional, para que se adquiriram dados fiáveis para proceder à análise de todo o funcionamento da escola. Esta avaliação é normalmente levada a cabo pelo grupo coordenador de autoavaliação interna (GCA) ou equipa de avaliação para a garantia de qualidade (Equipa EQAVET), que utilizará todos os mecanismos, possíveis e necessários, para aferir se as estratégias implementadas e constantes do Plano de Ação surtiram efeito positivo ou se precisam de ser reformuladas.

A Fase da Avaliação coincide com a Fase da Revisão, pois avaliados todos os parâmetros, é necessário proceder ao reajustamento das atividades e estratégias implementadas em todo o processo escolar de forma a incrementar novas estratégias que

possam colmatar possíveis lacunas. Na verdade, a Fase de Revisão do Plano de Ação corresponde, na prática, ao início do ciclo seguinte.

As Fases do Ciclo da Qualidade correspondem a um método interativo de Gestão, conhecido por PDCA (do Inglês Plan, Do, Check, Act e que se traduz por Planear, Fazer, Verificar, Agir em Português). Este é um método usado especialmente na gestão da qualidade e tem por objetivo controlar e melhorar continuamente os produtos/resultados do organismo a gerir. Este método corresponde a cada uma das fases do Ciclo de Garantia da Qualidade, tal como a seguir se descreve:

Ò(P) Plan (Planeamento) - Nesta fase são definidos os objetivos de cada processo até chegar ao produto final requerido pela escola, tendo sempre em consideração a sua Missão, a sua Visão e os seus Valores. É nesta fase que se faz a identificação do problema e se estabelecem metas. Segue-se o processo de análise do problema, o qual nos impede atingir os resultados esperados (as metas). Após se identificarem as causas desse problema, elabora-se novo Plano de Ação.

Ò(D) Do (Implementação) – Esta fase corresponde à execução das atividades definidas no Plano de Ação.

Ò(C) Check (Avaliação) – Esta fase corresponde ao processo de análise dos resultados, processo que é levado a cabo periodicamente, através de ferramentas de avaliação apropriadas, para verificar se se cumpre o que estava planeado. A monitorização periódica dos resultados, e a confrontação com o que consta do plano, é feita através do acompanhamento dos indicadores estabelecidos, verificando-se objetivos atingidos e a atingir bem como o cumprimento de metas. Consolidadas as informações, produzem-se relatórios de avaliação.

Ò(A) Act (Revisão/Ação) – De acordo com os resultados obtidos na Fase da Avaliação (Check) mencionada anteriormente, serão agora apuradas as falhas nos processos, quando existam, e verificar-se-á se os objetivos foram atingidos e as metas cumpridas. Esta parte é feita com base nos relatórios de avaliação. É nesta fase da revisão que se determina e elabora novo Plano de Ação, que contemplará possíveis alterações, julgadas adequadas para potenciar a melhoria da qualidade, a eficiência e a eficácia das práticas escolares e eliminar fragilidades.

PARTE II - O sistema de garantia de qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento

A Escola Profissional de Fermil, Molares, Celorico de Basto (EPFMCB) tem por base uma oferta formativa no âmbito dos cursos de educação e formação profissionais que visam a qualificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificação e também de tipo 3 (CEF). Esta realidade dita a adoção de um modelo de avaliação da escola adequado e articulado com os objetivos do Quadro de Referência para a Avaliação Externa (RAE) e com os princípios do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EQAVET).

A avaliação feita, tendo por base os objetivos e pressupostos destes dois quadros de referência, pretende ser transparente e imbuída de rigor. Esta abrange todos os domínios da vida escolar, tais como Ensino e Aprendizagem, Desistência Escolar, Resultados, Módulos Concluídos, Empregabilidade, Planeamento e Gestão do Espaço Escolar, Ação de Estruturas de Liderança, Desenvolvimento Profissional e a Articulação com o Meio envolvente.

Por estas razões se compreende que a avaliação se revista de importância fundamental na implementação de estratégia de melhoria contínua, que impulsionará sempre a positividade dos resultados da instituição e fomentará a sua projeção a nível local, regional, nacional e, até, europeu. A avaliação tem, assim e em simultâneo, um papel fundamental em todos os processos e é um instrumento valioso para a definição das políticas educativas da escola, a qual prevê, no seu Projeto Educativo, a melhoria contínua e a garantia da qualidade da sua ação.

Para o efeito, foi constituída uma equipa de gestão e desenvolvimento da qualidade EQAVET. Neste ciclo da qualidade será responsável pelo planeamento a Direção, a Equipa EQAVET/o Grupo Coordenador de Autoavaliação, após recolha de informações quanto às expectativas dos formandos e do mercado junto dos stakeholders. A implementação ficará a cargo da Direção da EPFMCB com o apoio dos Diretores de Turma/Diretores de cada Curso/Coordenadores de Departamento na identificação de ações de formação e de apoio aos professores e empregadores, no que ao alinhamento das competências escolares com as competências solicitadas ou a solicitar pelo mercado de trabalho diz respeito. A avaliação ficará a cargo da Equipa EQAVET e da Direção com o apoio dos Diretores de Curso, na recolha

e tratamento da informação, e a contribuição crítica de toda a comunidade. Como resultado será anualmente produzido um Plano de Melhoria dos Indicadores.

Na segunda parte deste Documento Base é feita a caracterização do sistema de garantia da qualidade que resultou do alinhamento com o Quadro EQAVET, nomeadamente a atribuição de responsabilidades, a identificação e 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).

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

O papel dos stakeholders, internos e externos, reveste-se de fulcral importância para a vida da EPFMCB e para o seu processo de melhoria continua e garantia de qualidade. Só com a sua participação ativa em todos os processos, sempre que o seu envolvimento seja adequado e pertinente, se poderá alcançar os objetivos a que a escola se propõe e que estão consignados no seu Projeto Educativo e no seu Plano de Ação.

Os Stakeholders Internos, designação que compreende alunos, docentes, Conselho Geral, Conselho Pedagógico, Direção da EPFMCB, Grupo Coordenador de Autoavaliação Interna/Equipa EQAVET, Conselho Administrativo, Diretores de Turma e de Curso, Encarregados de Educação e pessoal não docente, são os elementos principais em todo o processo de melhoria continua e a sua ação refletir-se-á em todos os resultados da escola.

Dada a sua importância em todas as fases da vida escolar, o envolvimento dos Stakeholders Internos deve ser sempre considerado e fomentado. Estes devem intervir, em maior ou menor número, com maior ou menor intervenção, em todos os processos e fases em que seja legítimo e útil terem participação. A sua colaboração será sempre fundamental na definição da visão estratégica da escola e devem fazer a sua participação a vários níveis, em variados momentos que lhe serão proporcionados.

No caso dos docentes, estes devem fazer a sua colaboração através da autorreflexão e a autocrítica. Esta forma de colaborar poderá também ser feita em conjunto,

especialmente em reuniões de conselhos de turma e outras reuniões de estruturas de liderança intermédias (Reuniões de Conselhos de Turma, de Departamento, de Curso, de Diretores de Turma, Conselho Pedagógico). A resposta a questionários de satisfação e a colaboração em reuniões informais também será de enorme utilidade para impulsionar a melhoria em vários quadrantes da vida escolar. Assim, poderão alinhar as suas práticas com os objetivos e metas da escola.

Os alunos devem ser envolvidos neste processo. Estes devem ser informados dos objetivos e metas definidos, pois são o público-alvo e estão no centro de todo o processo de ensino e formação profissional. Devem, pois, ser estimulados a participar ativamente nos processos de mudança e de melhoria dos resultados de toda a escola. Podem fazer a sua participação através da resposta a questionários de satisfação, em conversa com professores e Diretores de Turma, em várias ocasiões, preparadas para o efeito ou de livre e espontânea vontade, ao longo do ano letivo.

O pessoal não docente, que nas várias áreas de gestão e administração da escola desempenha um papel vital para o bom funcionamento de todas as atividades letivas e não letivas, deve ser consultado através de reuniões formais e informais, questionários de satisfação, em qualquer altura do ano letivo, e sempre que seja plausível ser chamado a contribuir para a mudança e consequente melhoria de qualquer área da escola para a qual esteja habilitado a intervir. Deve conhecer os objetivos e metas designadas e contribuir para a sua melhoria.

Quanto aos stakeholders externos, designação que compreende Ministério da Educação, Empregadores, Ministério da Agricultura, ANQEP, Universidades e Institutos Politécnicos, Segurança Social, Centro de Formação, Municípios, Juntas de Freguesia, Associação de Empresários de Turismo e Restauração/Hotelaria, Centro Saúde/ Unidades de Saúde e Parcerias com escolas internacionais, entre outros, a sua intervenção é fundamental em várias fases da vida escolar e a sua participação é vital para que a escola consiga atingir os seus objetivos e cumprir as suas metas. Os stakeholders externos desempenham também um papel fundamental no processo de melhoria e na otimização de garantia da qualidade da escola. A escola deve promover mecanismos para estreitar ligações com todas estas entidades.

No caso de entidades como Ministério da Educação, Ministério da Agricultura, ANQEP, Segurança Social, Municípios e Juntas de Freguesia, estes terão papel mais relevante a nível da Gestão Escolar. São consultados de variadíssimas formas, ao longo do ano letivo, e intervêm legitimamente, sempre que necessário e adequado, em várias áreas da vida escolar, tendo uma participação que pode facilitar a prática letiva e a criação de condições adequadas para se atingirem os objetivos previstos e se alcançarem as metas previstas no Plano Estratégico.

No que concerne às Universidades e Institutos Politécnicos, Centro de Formação, Associação de Empresários de Turismo e Restauração/Hotelaria, Centro Saúde/ Unidades de Saúde e Parcerias com Escolas Internacionais, estes revestem-se de importância extrema para os alunos dos Cursos de Formação e Educação Profissional, uma vez que são as entidades que poderão prestar formação específica aos nossos formandos, enriquecendo a sua panóplia de competências e abrindo-lhes portas para o prosseguimento de estudos, como é o caso das Universidades e dos Institutos Politécnicos. Estas entidades são chamadas a contribuir para a melhoria do processo de qualidade da escola através de reuniões formais e através de resposta a questionários de satisfação.

O Centro de Formação intervém na vida escolar por estar na base dos processos de formação contínua do pessoal docente e não docente, formação essa que potencia qualidades e habilitações dos seus clientes, que vão ser utilizadas para as ações de melhoria de qualidade dos vários elementos do pessoal docente e não docente.

O estreitamento de relações entre a escola e atores que operam no mercado de trabalho, tais como Associação de Empresários de Turismo e Restauração/Hotelaria, Centro Saúde/Unidades de Saúde e outros Empregadores, é essencial para os alunos da escola, dado o seu cariz de instituição de formação profissional. Estes atores são a porta para novas oportunidades de trabalho dos formandos e começam por lhes dar oportunidades de aumentar os conhecimentos e qualificações profissionais em determinadas áreas do mundo laboral. Por conseguinte, devem ser envolvidos no processo e devem ser auscultados constantemente, pois as suas contribuições potenciarão a melhoria das práticas letivas, melhoria essa que levará a uma melhor preparação dos alunos para exercerem funções laborais na sua área de formação. Para além de consultas feitas pessoalmente, sempre que

possível, estes parceiros são consultados anualmente através de inquéritos de satisfação.

EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Liderança eficaz na tomada de decisão. Colaboração nas atividades desenvolvidas na escola; discussão e aprovação dos documentos estruturantes.	Mobilização e dinamização das pessoas para o cumprimento dos objetivos fixados. Trabalho colaborativo.	Reforçar ações na melhoria do processo comunicativo: Trabalhar em parceria para que a escola seja um local de aquisição, atualização e utilização dos conhecimentos.
Direção e Orientação da Escola. Eficácia na implementação dos instrumentos de gestão. Estabelecimento de metas a atingir para a Escola.	Contributo e disponibilidade dos vários Departamentos para promover o sucesso de todos os objetivos da escola. Trabalho colaborativo.	Melhorar a participação e produtividade das equipas. Trabalho em parceria com todos os membros da comunidade em prol do sucesso dos alunos e da projeção da Escola no exterior.
Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições no processo de monitorização e avaliação. Apresentação de reflexões, sugestões e resultados à Direção e à comunidade, para a melhoria e aumento da Qualidade do serviço prestado na EPFMCB.	Disponibilização dos meios e recursos para a execução da avaliação interna.	Trabalho de análise dos resultados/ apresentação de propostas de melhoria do serviço prestado na EPFMCB.
Estabelecimento de metas a atingir no que concerne: - ao sucesso educativo dos alunos; - apresentação de propostas e emissão de parecer sobre a elaboração do plano de formação e de atualização do pessoal docente e não docente e do Plano Anual de Atividades;	Trabalho orientador e colaborativo; Apresentação de relatórios parcelares e finais do Plano Anual de Atividades.	Trabalho em parceria para que a escola seja um local de aquisição, atualização e utilização dos conhecimentos.

EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Monitorização do Plano Anual de Atividades em tempo útil.		
Tomar decisões no que concerne à realização de despesas e o respetivo pagamento, fiscalizar a cobrança de receitas e verificar a legalidade da gestão financeira.	Trabalho deliberativo em matéria administrativo - financeira.	Atuar no âmbito das suas competências.
Acompanhar os alunos do respetivo curso durante o seu ciclo de formação. Solucionar questões relacionadas com o percurso escolar e familiar dos alunos. Acompanhar a avaliação e desenvolvimento das aprendizagens dos formandos, ao longo da formação. Colaboração no combate aos principais problemas detetados na análise dos indicadores, nomeadamente à desistência e abandono escolares.	Trabalho colaborativo.	Trabalho em parceria.
Cumprimento dos deveres inerentes aos cargos desempenhados.	Trabalho colaborativo.	Trabalho em parceria; Formação contínua em prol de uma atualização de conhecimentos.
Promover a implementação de valores, a formação do aluno como indivíduo	Trabalho colaborativo.	Trabalho em parceria; Formação contínua em prol de uma atualização de conhecimentos.

EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
responsável, autónomo e participativo.		
Cumprimento dos deveres constantes no Regulamento Interno e Estatuto do Aluno e Ética Escolar.	Formação adequada.	Cumprimento dos seus deveres de estudantes; participação nas atividades propostas; envolvimento mais ativo dos elementos da Associação de Estudantes.
Empenho e intervenção no percurso escolar dos seus educandos. Cumprimento da Lei geral no que concerne aos seus deveres.	Ministra formação de qualidade aos seus educandos de forma a permitir um ingresso no mercado de trabalho.	Trabalho em parceria; Atividades de envolvimento para a dinamização da escola.
Dar apoio aos alunos. Local de acesso à informação, educação, cultura e recreio. Desenvolvimento de projetos.	Recursos humanos (docentes) e equipamento.	Incluir um funcionário com qualificação a tempo inteiro. Alargar o horário de funcionamento. Dotar de mais recursos.
Dotar as escolas de meios materiais e humanos para que esta alcance o sucesso. Orientações/esclarecimentos da política educativa e legislação.	Cumprimento de todas as regras emanadas da tutela.	Aumentar as taxas de conclusão dos cursos para se conseguir a abertura de novos cursos/ formações.
Colaboração e acolhimento dos formandos das várias áreas de formação. Colocação de formandos para a realização da Formação em Contexto Trabalho.	Oferta de profissionais qualificados.	Coordenação para desenvolver fortes laços institucionais e trabalho em parceria.

EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Atividade formativa convergente com a política agrícola.	Ação formativa que vai de encontro às necessidades regionais, nacionais e internacionais, projetando os produtos e raças autóctones.	Criação de equipas mistas de trabalho.
Orientação e indicação de ofertas de emprego; identificação das áreas de trabalho com maior necessidade/procura.	Oferta de profissionais qualificados.	Promover o trabalho em parceria.
Oferta de formação e aperfeiçoamento profissional.	Fornecimento de formandos e/ou formadores <i>habilitados</i> para a lecionação das áreas técnicas dos cursos.	Promover a interação/cooperação entre a escola e os organismos.
Fornecimento de dados dos formandos (NISS), para monitorização dos alunos no mercado de trabalho.	Oferta de profissionais qualificados.	Promover o trabalho em parceria.
Oferta de ações de formação contínua de professores que vão de encontro às necessidades identificadas.	Identificação e comunicação das áreas de formação necessárias.	Realização de ações de formação contínua.
Colaboração e parcerias nas várias áreas (emprego para os formandos, locais de Formação em Contexto Trabalho; cedência de espaços para atividades; divulgação da escola.	Oferta de profissionais qualificados; promoção e desenvolvimento do concelho.	Promover o trabalho em parceria.
Colocação de formandos para a realização da Formação em Contexto Trabalho.	Trabalho colaborativo; Oferta de técnicos de nível 4 qualificados.	Realização de FCT com a expectativa de poderem integrar os quadros empresariais.

EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Esclarecimento sobre prevenção e cuidados de saúde e educação sexual. Ações de formação.	Trabalho colaborativo.	Promover o trabalho em parceria.
Acresce conhecimento.	Intercâmbios.	Competências linguísticas.

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

No que à definição dos objetivos e metas a alcançar diz respeito, nos cursos existentes na Escola Profissional de Fermil, apuraram-se, após a análise dos dados recolhidos, os seguintes resultados:

INDICADOR 4: TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS

No que concerne à taxa de conclusão, **83,6%** dos alunos que iniciaram a formação em setembro 2014 (73 alunos) foram certificados (61 alunos). No Curso Técnico de Comércio – 73,08% que corresponde a 19 alunos; Curso Técnico de Produção Agrária – 91,67% que corresponde a 22 alunos e Curso Técnico Auxiliar de Saúde – 86,96% que corresponde a 20 alunos.

Relativamente à taxa de desistências, no triénio 2014-17 apurou-se uma taxa de **10,96%**. No Curso Técnico de Comércio – 19,23% que corresponde a 5 alunos; Curso Técnico de Produção Agrária – 8,33% que corresponde a 2 alunos e Curso Técnico Auxiliar de Saúde – 4,35% que corresponde a 1 aluno.

Situação Atual:

	TPAP	TAS	TRE	TIE
Nº Alunos inscritos em 2016	17	27	27	13
Nº de alunos inscritos 2019	12	25	20	8
Nº de alunos que concluíram o curso	7	25	15	6
TAXA DE CONCLUSÃO (considerando nº de alunos inscritos em 2016)	41,2	92,6	55,6	46,2
TAXA GLOBAL DE CONCLUSÃO (considerando o nº de alunos inscritos em 2016)	63%			
TAXA DE CONCLUSÃO (considerando o nº de alunos que concluíram em 2019)	58,3	100,0	75,0	75,0
TAXA GLOBAL DE CONCLUSÃO (considerando o nº de alunos inscritos em 2019)	82%			

Relativamente à Taxa de Conclusão, o quadro anterior sintetiza toda a informação relativa aos anos terminais. De acordo com estes dados, podemos concluir que, se considerarmos o total de alunos que foram inscritos no início do ciclo (2016), a taxa de conclusão é de 63%, no entanto, se considerarmos o nº de alunos inscritos no último ano do ciclo (2018/2019) essa taxa sobe para os 82%, aproximando-se dos 85% definidos no Projeto Educativo. Em relação à turma do CEF, verificou-se que dos 8 alunos que acabaram este curso, todos eles o concluíram, pelo que a taxa de conclusão é superior aos 90% que está preconizado no Projeto Educativo e todos estes alunos ingressaram num curso profissional, ultrapassando os 75% do Projeto Educativo.

Objetivos e metas a alcançar:

Objetivos a alcançar	
CICLO	OBJETIVO
2014-2017	83,6%

Com o objetivo de aumentar a taxa de conclusão dos cursos e alcançar as metas alinhadas com o Quadro EQAVET, definiram-se os seguintes objetivos específicos e estabeleceram-se as metas correspondentes, tal como a seguir se descreve:

Objetivos Específicos	Meta a atingir
1. Reduzir o Abandono Escolar.	Reduzir em 1% o abandono escolar.
2. Reduzir o Absentismo.	Reduzir em 1% o absentismo.
3. Dinamizar Projetos Interescolas.	Aumentar em 1 % a concretização de projetos.
4. Diminuir o número de módulos em atraso.	Reduzir em 10% o número de módulos em atraso.

5. Melhorar qualitativamente as condições facilitadoras do sucesso escolar na formação.	Aproximar a taxa de sucesso modular de 95%.
6. Melhorar o relacionamento com os Encarregados de Educação.	Aumentar os contactos presenciais dos Encarregados de Educação em 1%.
7. Criar o Gabinete de Apoio ao Aluno.	Reduzir o número de ocorrências disciplinares.

1. Reduzir o Abandono Escolar

2. Reduzir o Absentismo

A fim de reduzir as taxas de abandono e de absentismo escolar, os Diretores de Turma e os Diretores de Curso são os atores principais, revestindo-se a sua ação de maior importância e capacidade de agir atempadamente, dada a sua proximidade aos alunos. Estes atores, embora principais, não abdicam da colaboração direta de outros intervenientes, tais como Psicóloga Escolar, Docentes e Encarregados de Educação, para que a sua ação seja eficaz. Pela natureza do seu cargo, os Diretores de Turma têm naturalmente acesso imediato ao registo de faltas da turma bem como a participações de ocorrências disciplinares, podendo atuar em tempo real, monitorizar e controlar as consequências destas situações. A sua ação será, aliás, a chave para resolver possíveis problemas, contactar com os restantes professores, acertar estratégias conducentes à mudança de comportamento efetivo. O seu desempenho atento permitirá percecionar intenções de abandono escolar, bem como outras de absentismo e permitirá a rápida ação no sentido de resolver o problema.

O contacto frequente dos Encarregados de Educação com os Diretores de turma torna-se, assim, fundamental para afastar dos alunos a ideia da desistência e do abandono. É uma das formas de mostrarem aos seus educandos que a escola e a formação profissional é o que mais se assemelha a uma preparação para o futuro. Este contacto permanente representa uma forma colaborativa de trabalhar que só trará sucesso à parceria Escola-Família e que resultará em maior sucesso dos discentes.

No sentido de providenciar um acompanhamento especializado aos alunos que dele mostrem necessitar, a Psicóloga Escolar, bem como toda a Equipa Multidisciplinar detêm, aqui, um papel muito relevante. Terão um papel interventivo e poderão promover reuniões com o

aluno ou grupo de alunos, e com outros elementos que, em alguma altura e em diversas situações, venham a ser decisivos na vida escolar dos alunos, analisando situações problemáticas, procurando soluções para elas e experimentando estratégias que venham a prevenir situações de absentismo e de abandono.

Para que todas as estratégias, anteriormente mencionadas, funcionem adequadamente e auxiliem na aproximação às metas, no que ao Abandono e ao Absentismo diz respeito, consta do Plano de Ação que se deve:

- . fazer um contacto com os Pais/Encarregados de Educação (E.E.), logo que o Diretor de Turma detete que o aluno faltou;
- . comunicar aos E.E. no caso de os alunos excederem metade do limite de faltas;
- . identificar e registar os elementos de risco (módulos em atraso, falta de assiduidade, registo de ocorrências disciplinares);
- . encaminhar estes alunos para os Serviços de Psicologia;
- . identificar imediatamente, em todos os anos, os alunos que subitamente acumulam faltas injustificadas;
- . identificar as principais causas do absentismo;
- . definir estratégias diversificadas tendo em conta o perfil do aluno;
- . aplicar estratégias para a realização da compensação da assiduidade, através de meios que se considerem mais exequíveis e que sejam constantes do Regulamento Interno.

3. Dinamizar Projetos Interescolas

A dinamização de Projetos Interescolas, tal como outras atividades do Plano Anual de Atividades (PAA), tem auxiliado a demover alunos da intenção de abandonar a escola e de faltar a aulas. Na verdade, a dinamização destas atividades deve, inclusive, servir para convencer os alunos de que é essencial concluir os módulos e obter neles o melhor aproveitamento possível, por forma a melhor usufruir ou ter um bom desempenho durante a realização de atividades

aquando do desenvolvimento destes projetos. A escola tem criado, e deve continuar a criar, oportunidades aos alunos para participarem em diferentes e enriquecedoras experiências de aprendizagem profissional, e de desenvolvimento cultural, dentro da nossa escola, noutras escolas, no país e no estrangeiro.

4. Diminuir o número de módulos em atraso

Para diminuir o número de módulos em atraso e, conseqüentemente, aproximarmo-nos das metas pretendidas, compreende-se facilmente que os docentes devem planificar as suas aulas tendo em conta fatores como o estilo de aprendizagem dos alunos, as áreas em que são mais fortes e aquelas em que demonstram maior fragilidade, adaptando as estratégias para que o sucesso ocorra de verdade. A definição de estratégias deve ser feita tendo em conta o perfil do aluno e as características da turma em causa. Para auxiliar na resolução de problemas que os alunos possam vir a ter na conclusão de módulos que persistem em estar em atraso, devem também ser calendarizadas aulas de apoio para a preparação dos exames. Para além destas estratégias, aplicadas ao aluno, os docentes devem também atentar às regras de prazos que devem ser estabelecidas para aplicação das respetivas formas de recuperação dos módulos, as quais devem estar claramente definidas. Quando concluídos, os mesmos devem comunicar o resultado para que este seja devidamente registado na ficha do aluno.

Neste ponto convém referir que o papel do Encarregado de Educação é também fundamental. O seu acompanhamento cuidado, o estabelecimento de regras a cumprir pelo seu educando e o interesse demonstrado pelo percurso escolar dos mesmos impulsionará neles a vontade de evoluir e de concluir com sucesso todas as aprendizagens.

5. Melhorar qualitativamente as condições facilitadoras do sucesso escolar na formação

A redução do abandono escolar e do absentismo poderá também ser conseguida através da implementação de metodologias de ensino e atividades letivas mais atrativas, capazes de causarem curiosidade e interesse nos alunos, envolvendo-os na aquisição dos saberes, das competências necessárias para que concluam todos os módulos com o maior sucesso possível. Melhorar qualitativamente as condições facilitadoras do sucesso escolar na formação permitirá ver os alunos a envolverem-se nas atividades propostas e observar neles uma atitude mais

constante na construção da sua personalidade e na aquisição dos seus saberes. Para que o sucesso escolar na formação se verifique deve-se:

- . definir diferentes metodologias de avaliação adequando-as o mais possível às especificidades dos alunos;
- . calendarizar aulas de apoio pedagógico e preparar coadjuvação em sala de aula para colmatar dificuldades;
- . identificar as causas que motivam os alunos para a aprendizagem;
- . controlar o comportamento dos alunos dentro do recinto escolar, o que pode ser feito pelos Assistentes Operacionais;
- . promover e avaliar o desenvolvimento de competências transversais através da realização de atividades multidisciplinares;
- . elaborar um Plano de Formação.

6. Melhorar o relacionamento com os Encarregados de Educação

É também o Diretor de Turma o primeiro a estar numa situação privilegiada para estreitar vínculos com os Encarregados de Educação, usando esta relação no sentido de promover o sucesso do processo de aprendizagem dos seus alunos e de evitar vários problemas de absentismo, risco de abandono e dificuldades em concluir os módulos. São os Encarregados de Educação que, com uma maior aproximação à escola, poderão fazer entender aos seus educandos que é vital, e absolutamente necessário, ser persistente em adquirir conhecimento e em desenvolver habilidades nas várias áreas do saber. No sentido de melhorar o relacionamento com os E.E. foram apontadas medidas consideradas essenciais, que o Diretor de turma deve atender, para que o objetivo pretendido se alcance e a meta se cumpra:

- . agendar contactos frequentes com os E.E. (por serviços de mensagem, mensagem eletrónica, cartas ou telefone);
- . agendar reuniões intercalares e trimestrais de entrega de avaliações;

. ser flexível na marcação horários de atendimento.

Para além do Diretor de Turma, a Escola deve também promover eventos de caráter formativo e/ou lúdico nas instalações escolares, abertos e/ou direcionados para a participação dos Encarregados de Educação.

7. Criar o Gabinete de Apoio ao Aluno

O Gabinete de Apoio ao Aluno é outra das estratégias que, posta em prática, permitirá resolver situações perturbadoras do desenvolvimento das atividades letivas, através da conversa assertiva com os alunos em causa. Será uma mais-valia no sentido de descobrir a origem do problema, ficando-se assim mais perto da sua resolução. Para que o Gabinete de Apoio ao Aluno cumpra com a sua função deve-se:

- . proceder à identificação e registo de elementos de risco (módulos em atraso, falta de assiduidade, registo de ocorrências disciplinares);
- . encaminhar os alunos para os Serviços de Psicologia e Gabinete de Apoio ao Aluno;
- . identificar as principais causas do absentismo escolar;
- . promover e avaliar o desenvolvimento de competências transversais através da realização de atividades multidisciplinares;
- . registar a taxa de formandos empregados na área de formação.

A recolha dos dados relativos aos resultados obtidos será feita pelo Grupo Coordenador de Autoavaliação/Equipa EQAVET ao longo do ano letivo. Esta equipa procederá à comparação dos resultados com as metas definidas no Plano de Ação EQAVET. Será, assim, apurado o grau de aproximação aos valores definidos no Indicador 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos. Havendo desvios em relação às metas definidas, a Coordenação de Cursos e os Conselhos de turma devem reunir com o supremo objetivo de encontrar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DOS CURSOS DE EFP

Este indicador faz referência à taxa de alunos empregados (formandos empregados com e sem contrato, a tempo completo e a tempo parcial) e à Taxa de alunos no mercado de trabalho (formandos empregados, à procura de emprego, trabalhadores por conta própria e a frequentar estágios profissionais). A taxa de Colocação após Conclusão de Cursos inclui os formandos que estão no mercado de trabalho e ainda os que prosseguiram estudos.

A taxa de alunos empregados (formandos empregados com e sem contrato, a tempo completo e a tempo parcial) é de **50,82%** (68,42% do Curso Técnico de Comércio que corresponde a 13 alunos, 54,55% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 12 alunos e 30% do Curso Técnico Auxiliar de Saúde que corresponde a 6 alunos).

A taxa de alunos no mercado de trabalho (formandos empregados, à procura de emprego, trabalhadores por conta própria e a frequentar estágios profissionais) é de **60,66%** (84,21% do Curso Técnico de Comércio que corresponde a 16 alunos, 59,09% do Curso Técnico de Produção Agrária que corresponde a 13 alunos e 40% do Curso Técnico Auxiliar de Saúde que corresponde a 8 alunos).

Situação Atual:

Taxa de alunos empregados: 50, 82%; Taxa de alunos no mercado de trabalho: 60,66%.

Objetivos e Metas a Alcançar

INDICADOR 5 – Taxa de Colocação após Conclusão de Cursos*	
CICLO	OBJETIVO
2014-2017	82%

Com o objetivo de melhorar a taxa de colocação após conclusão dos cursos de EFP e alcançar as metas alinhadas com o Quadro EQAVET, definiram-se os seguintes objetivos específicos e estabeleceram-se as metas correspondentes, tal como a seguir se descreve:

Objetivos Específicos	Meta a atingir
1. Reforçar as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio.	Atingir os 52,4% de colocados no mercado de trabalho.
2. Aumentar o número de alunos que ingressam no Ensino Superior.	Atingir os 22% de ingresso no Ensino Superior.

1. Reforçar as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio

Com o reforço das parcerias com as empresas da região, pretende-se intensificar as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio. A Direção, os docentes, especialmente da área técnica, os Diretores de Curso e Diretores de Turma, quando aplicável devem usar de meios e estratégias para aprofundar este relacionamento. Este reforço pode e deve ser feito através da organização de sessões com empresários e especialistas nas diversas áreas de formação para dinamizar sessões técnicas com os alunos; organização de visitas de estudo às empresas das diferentes áreas e através de novas parcerias estabelecidas com empresas da região.

2. Aumentar o número de alunos que ingressam no Ensino Superior

Com o objetivo de fomentar o aumento do número de alunos que efetivamente possam ingressar em instituições do Ensino Superior, devem ser levadas a cabo ações de sensibilização com os responsáveis no Ensino Superior e com alunos nas diversas áreas de formação. Deve ser feita a divulgação da oferta formativa do Ensino Superior e aí devem ser feitas sessões técnicas ou jornadas com alunos dos diferentes cursos. Deve ser fornecida informação sobre diferentes cursos do ensino superior, ação que deve ser levada a cabo pelos estabelecimentos de Ensino Superior. As visitas de estudo aos estabelecimentos do Ensino Superior auxiliarão no alargamento dos horizontes dos alunos e na sua escolha e poderão vir a resultar no estabelecimento de novas parcerias e protocolos com estabelecimentos de ensino superior.

A recolha dos dados relativos aos resultados obtidos será feita pelo Grupo Coordenador de Autoavaliação/Equipa EQAVET ao longo do ano letivo. Esta equipa procederá à comparação dos resultados com as metas definidas no Plano de Ação EQAVET. Será, assim, apurado o grau de aproximação aos valores definidos no Indicador 5 – Taxa de Colocação após Conclusão dos Cursos

de EFP. Havendo desvios em relação às metas definidas, a Coordenação de Cursos e os professores devem encontrar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

INDICADOR 6 – UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

6.a) PERCENTAGEM DE ALUNOS QUE COMPLETARAM O CURSO E QUE TRABALHAM EM PROFISSÕES DIRETAMENTE RELACIONADAS COM O CURSO/ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO QUE CONCLUÍRAM

O Indicador 6. a) faz à percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram.

Situação Atual:

Na Escola Profissional de Fermil, dos 61 alunos diplomados do triénio, **34,38%** trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram (**três alunos** do Curso Técnico de Comércio o que equivale a uma taxa **23,08%**; **cinco alunos** do Curso Técnico de Produção Agrária o que equivale a uma taxa **41,67%** e **dois alunos** do Curso Técnico Auxiliar de Saúde o que equivale a uma taxa **33,33%**).

Objetivos e Metas a Alcançar:

INDICADOR 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	
6. a) Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram	
CICLO	OBJETIVO
2014-2017	18%

Com o objetivo de aumentar a percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram e alcançar as metas alinhadas com o Quadro EQAVET, definiram-se os seguintes objetivos específicos e estabeleceram-se as metas correspondentes, tal como a seguir se descreve:

Objetivos Específicos	Meta a atingir
1. Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos.	Aumentar em 1% o número de alunos e entidades que dão o seu testemunho.
2. Adequar o perfil do aluno ao local de FCT (Formação em Contexto de Trabalho), tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.	Aproximar a taxa de empregabilidade de 52,5%.
3. Atualizar e monitorizar os conhecimentos técnicos ministrados e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho.	Aumentar o número de alunos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o Curso /Área de Educação e Formação que concluíram.

1. Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos.

Com o objetivo de aumentar em 1% o número de alunos e entidades que dão o seu testemunho, tal como previsto, foram sugeridos mecanismos, que intensificarão a relação da escola com as empresas e entidades empregadoras dos alunos: convidar os ex-alunos para virem à Escola dar o seu testemunho de sucesso; promover visitas de estudo às empresas onde os ex-alunos trabalharam; realizar anualmente os inquéritos da satisfação aos empregadores dos ex-alunos.

2. Adequar o perfil do aluno ao local de FCT (Formação em Contexto de Trabalho), tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.

Para potenciar a empregabilidade dos nossos alunos, deve começar-se por adequar o perfil do aluno ao local de FCT. Para este efeito deve ser feita a análise do perfil técnico dos alunos, mas essa ação carece também da análise cuidada do perfil das entidades de FCT. Esta adequação do Perfil do aluno, com base nas características que as entidades empregadoras de FCT indicam como sendo necessárias, será essencial para que lhes sejam criadas oportunidades de emprego futuras. A partir daí, das necessidades que as entidades de FCT indicarem, poderemos preparar melhor os formandos em áreas que possam não estar a ser devidamente intervencionadas. As competências a adquirir estarão já mais direcionadas para as necessidades das entidades de FCT.

Outra das estratégias a implementar é o registo da taxa de formandos empregados na área de formação. As informações que estes darão à escola auxiliarão no apuramento de pontos

que se possam vir a ter que reforçar, por exemplo, se forem indicadas lacunas nas habilidades e competências por adquirir.

Deve também ser feito o contacto com os alunos que não concluíram no ciclo de formação inicial e deve ser incentivada a sua conclusão.

3. Atualizar e monitorizar os conhecimentos técnicos ministrados e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho.

Uma vez que se pretende aumentar o número de alunos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram, deve proceder-se à recolha de sugestões ou recomendações das empresas/entidades de acolhimento de FCT. Esta ação permitirá adequar os nossos planos de aula em consonância com os conhecimentos que os alunos devem realmente dominar. Como fonte de auxílio na aquisição de informação e na adequação dos nossos métodos às reais necessidades dos empregadores e, conseqüentemente, dos nossos alunos, devem ainda ser realizadas as seguintes estratégias:

- . atividades na escola em que se convidem empresários;
- . sessões anuais de técnicas de procura de emprego;
- . realização de simulação de entrevistas de emprego.

A recolha dos dados relativos aos resultados obtidos será feita pelo Grupo Coordenador de Autoavaliação/Equipa EQAVET ao longo do ano letivo. Esta equipa procederá à comparação dos resultados com as metas definidas no Plano de Ação EQAVET. Será, assim, apurado o grau de aproximação aos valores definidos neste indicador. Havendo desvios em relação às metas definidas, a Coordenação de Cursos e os Conselhos de Turma devem reunir com o supremo objetivo de encontrar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

INDICADOR 6 b): PERCENTAGEM DE EMPREGADORES QUE ESTÃO SATISFEITOS COM OS FORMANDOS QUE COMPLETARAM O CURSO DE EFP

Este indicador contempla informação, recolhida junto dos empregadores, que contempla a reação dos mesmos no que se refere à prestação dos nossos alunos, à quantidade de

conhecimentos adquiridos e à forma como adquirem e demonstram competências para laborar na área da sua formação.

Situação Atual:

Os empregadores avaliaram os diplomados de acordo com as seguintes competências:

- a) Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho;
- b) Planeamento e organização;
- c) Responsabilidade e autonomia;
- d) Comunicação e relações interpessoais;
- e) Trabalho em equipa.

A média do histórico para este indicador é de 3,2 e estes dados são referentes aos contactos realizados pelos Serviços Administrativos da Escola, sendo que apenas 9 empregadores responderam ao questionário.

Objetivos e Metas a Alcançar:

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	
6. b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP	
CICLO	OBJETIVO (Média)
2014-2017	3,2

Com o objetivo de aumentar a percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP, definiram-se os seguintes objetivos específicos e estabeleceram-se as metas correspondentes, tal como a seguir se descreve:

Objetivos Específicos	Meta a atingir
1. Auscultar as Entidades de Acolhimento que recebem os alunos e avaliar a qualidade da formação ministrada pela escola.	Aumentar em 1% o grau de satisfação das Entidades de Acolhimento.
2. Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos.	Aumentar em 1% o contacto com as Entidades Empregadoras.
3. Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.	Aproximar a taxa de empregabilidade de 52,5%.

1. Auscultar as entidades de acolhimento que recebem os alunos e avaliar a qualidade da formação ministrada pela Escola

Para aumentar em 1% o grau de satisfação das Entidades de Acolhimento, por ano letivo devem ser levadas a cabo as seguintes estratégias:

- realizar Workshops – Convite aos empresários e especialistas de diversas áreas de formação que recebem os alunos em Formação em Contexto de Trabalho para participação em atividades promovidas pela escola (e também ex-alunos com sucesso no mercado de trabalho);
- organizar visitas de estudo às empresas;
- recolher de sugestões de melhoria na área de formação;
- estabelecer novas parcerias com empresas.

2. Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos

Para aumentar em 1% o contacto com as Entidades Empregadoras deve levar-se a cabo os seguintes mecanismos de operacionalização:

- . convidar empresas empregadoras de ex-alunos para virem à escola dar o testemunho do sucesso; promover visitas de estudo às instalações das mesmas;
- . realizar anualmente os inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos;
- . estabelecer novas parcerias com as empresas.

3. Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.

Para adequar o perfil do aluno ao local de trabalho e, assim, potenciar ao máximo a sua empregabilidade, foram pensadas as seguintes estratégias:

- . análise do perfil técnico dos alunos e das Entidades (ANQEP);
- . registo da taxa de formandos na área de formação;
- . contacto com os alunos que não concluíram no ciclo de formação inicial e incentivar à sua conclusão.

A recolha dos dados relativos aos resultados obtidos será feita pelo Grupo Coordenador de Autoavaliação/Equipa EQAVET ao longo do ano letivo. Esta equipa procederá à comparação dos resultados com as metas definidas no Plano de Ação EQAVET. Será, assim, apurado o grau de aproximação aos valores definidos neste indicador. Havendo desvios em relação às metas definidas, a Coordenação de Cursos e os Conselhos de Turma devem reunir com o supremo

objetivo de encontrar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

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

Para a definição do processo de garantia de qualidade alinhado com o quadro EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, foram selecionados quatro para se iniciar o processo de construção do sistema de qualidade na nossa escola:

INDICADOR 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos

Este indicador refere a percentagem de alunos que completam cursos de EFP em relação ao total dos alunos que ingressaram nesses cursos.

INDICADOR 5 – Taxa de Colocação após Conclusão de Cursos

O indicador cinco refere-se à proporção de alunos/formandos que completaram um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação em instituição de ensino superior ou outros destinos, no período de 12 a 36 meses após a conclusão dos cursos.

INDICADOR 6a – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

Este indicador contempla a percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram.

INDICADOR 6b - Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP

Este indicador contempla informação, recolhida junto dos empregadores, que contempla a reação dos mesmos no que se refere à prestação dos nossos alunos, à quantidade de conhecimentos adquiridos e à forma como adquirem e demonstram competências para laborar na área da sua formação.

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

REFERENCIAL PARA O ALINHAMENTO COM O QUADRO EQAVET		PLANO DE AÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO EQAVET	
DESCRIPTOR INDICATIVOS	PRÁTICAS DE GESTÃO DA EFP	METAS A ATINGIR	
- As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP - São fixados e supervisionados metas/objetivos 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 - O plano estratégico para	Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1 - As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais. P2 - As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos Stakeholder internos e externos. P3 - A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita. P4 - A atribuição das responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita P5 - Parceria e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas P6 - O Sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos Stakeholder internos e externos	Projeto educativo alinhado com o EQAVET Plano de Ação Aprovado Auscultação das necessidades dos Stakeholder e estabelecer protocolos na definição de objetivos estratégicos Monitorização dos objetivos/metas estabelecidas e divulgação mesmos Legitimar e compreender as tarefas/responsabilidades perante a comunidade Melhoria da empregabilidade ou prosseguimento de estudos Conhecimento e entendimento do Sistema de Garantia da Qualidade
	Envolvimento dos Stakeholders internos e externos	P7 - Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade. P8 - Os Stakeholders internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	Envolvimento e participação no plano de ação de melhoria bem como na revisão do documento base Ir ao encontro das necessidades dos Stakeholders
	Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9 - Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados. P10 - O processo de autoavaliação, consensualizado com os Stakeholders internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	Melhoria contínua Melhoria contínua
	Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	11 - Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	Atingir os objetivos traçados

		12 - Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	Adquirir as competências necessárias
	Envolvimento dos Stakeholders internos e externos	13 - Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os Stakeholders externos para melhorar o seu desempenho.	Frequências nas formações definidas
		14 - As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	Cumprimento dos protocolos (deveres) pelas partes.
	Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	15 - As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	Aumentar X projetos Aumentar o n.º formandos não docentes. Realização de X% dos investimentos necessários
- 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	Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1 - Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos	Alertar os desvios de forma atempada
		A2 - Mecanismos que garantam o envolvimento dos Stakeholders internos e externos na avaliação estão instituídos.	A participação global na avaliação dos Stakeholder internos e externos
	Envolvimento dos Stakeholders internos e externos	A3 - Os resultados da avaliação são discutidos com os Stakeholders internos e externos	A participação e discussão global na avaliação dos Stakeholder internos e externos
		A4 - A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os Stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	Definição de melhorias/ novas ações
	Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A5 - As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos Stakeholders internos e externos	Relatório Validado

Legenda: Fases do referencial para o alinhamento com o quadro EQAVET:

Fase 1 – Planeamento: P 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 (P=Planeamento);

Fase 2 – Implementação: I 1,2,3,4,5,6 (Implementação);

Fase 3 – Avaliação: A 1,2,3,4,5 (A= Avaliação)

Neste ponto procede-se à identificação dos descritores EQAVET ou práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta da EPFMCB:

- na fase de planeamento serão divulgados junto de todos os stakeholders as premissas deste modelo de gestão da qualidade através duma apresentação/Glossário que se deseja progressivamente mais adaptada a cada público-alvo, um guião dos procedimentos aprovados para cada Stakeholder, um resumo das perspetivas de emprego futuro, tais como retratados nas fontes europeias, nacionais e locais, a identificação e valor dos indicadores sobre os quais já existam dados, a identificação e prospeção de parceiros, de forma a obter uma auto- avaliação global e consensual da instituição e das suas estratégias futuras. Esta fase decorre nos dois primeiros meses do ano letivo.

- na fase de implementação os resultados são regularmente publicitados junto dos professores de forma a funcionarem como referência para o necessário alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais de emprego atual e futuro, facilitando a identificação e propostas de melhoria para eventuais desalinhamentos, que necessitarão ou não de ser colmatados com ações de formação. Esta fase decorre até ao final dos períodos de lecionação e/ou de formação em contexto empresarial.

- na fase de avaliação trabalhar-se-á o aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos para que, com a participação dos stakeholders, deles se possa recolher informação e posteriormente conhecimento que permita formular juízos e tomar decisões quanto às prioridades duma melhoria continuada.

- na fase de revisão serão comunicados a todos os stakeholders os resultados obtidos, através de mecanismos que estes identifiquem e sejam consensuais, de forma a envolvê-los nas decisões e procedimentos de melhoria necessários.

2.5. Explicitação das metodologias de recolha de dados e de feedback relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP

A Equipa EQAVET reunirá, através de questionários e recolha administrativa, os elementos necessários para avaliar anualmente a melhoria dos indicadores após ações de divulgação em que se promove uma compreensão partilhada dos mesmos. Será colocado um esforço na uniformização e comparabilidade dos questionários para que a recolha de dados possa ter um carácter sistémico e periódico. Esta compreensão partilhada dirá respeito nomeadamente a: a) definição de conceitos/termos, b) tipologia de dados a recolher (quantitativos e qualitativos) e c) análise de dados – partilha das diversas leituras que sejam produzidas. Caso se entenda necessário serão constituídos outros indicadores que permitam uma leitura mais fina e concreta dos valores obtidos.

Em todo o caso, a recolha de dados relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de Ensino e Formação Profissional da EPFMCB é feita com base nos pressupostos exarados na Visão, na Missão e nos Valores da nossa instituição, presentes no seu Projeto Educativo. As metodologias e/ou estratégias de recolha de dados encontram-se explanadas no Plano de Ação elaborado no âmbito do Sistema de Garantia de Qualidade do Quadro EQAVET. Para a monitorização das ações de melhoria implementadas, no sentido de conseguirmos um feedback fidedigno e atempado de todo processo, e para conseguirmos prever desvios às metas, baseamo-nos nas seguintes evidências: atas das reuniões de Conselhos de Turma, de Conselhos de Diretores de Turma, de Departamento Curriculares, de Conselho Pedagógico, de Conselho Geral, nas convocatórias feitas para as várias reuniões, nos protocolos estabelecidos entre a escola e os vários stakeholders enunciados no Quadro de Stakeholders da EPFMCB, relatórios divulgados no Site da Escola e na Rede Interna da Escola, no Sistema Office 365, no Moodle, no Regulamento Interno, no Despacho de Nomeação, Convites, Brochuras e Cartazes produzidos no âmbito da divulgação das várias atividades implementadas na escola, Questionários de Satisfação aplicados aos alunos por cada professor no final de cada módulo, Questionários de Satisfação aplicados a todos os stakeholders, internos e externos, no âmbito das várias atividades realizadas na escola, Documento Base, Planos de Ação de Melhoria e Relatórios de Autoavaliação anual produzidos pelo Grupo Coordenador de Autoavaliação.

2.6. Explicação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP

Num primeiro momento, tornou-se necessário que todos os intervenientes no processo conhecessem os princípios que regem este modelo de gestão de qualidade e que nele participassem de forma empenhada, a fim de que se compreendesse a necessidade de estabelecer um modelo de garantia de qualidade alinhado com o modelo de avaliação utilizado na EPF,CB. Assim, foi necessário que, primeiro, se divulgassem e analisassem os documentos de orientação, emanados pela ANQEP, relativos à Educação e Formação Profissional (EFP) em geral, tanto das políticas europeias como das nacionais e, em particular, os que dizem respeito às questões da garantia e melhoria da qualidade da EFP e que se encontram no site www.qualidade.angep.gov.pt/instrumentos.asp.

Os documentos-chave, que constituem a base do trabalho a desenvolver, foram difundidos pelos diferentes públicos-alvo (professores, alunos e Conselho Pedagógico, em especial), tendo sido explanados os objetivos, o ciclo de qualidade e as suas fases, a importância e o papel dos diferentes stakeholders, os critérios gerais e os indicadores utilizados e/ou a utilizar neste modelo de garantia de qualidade.

A Equipa EQAVET (Garantia de Qualidade) da EPFMCB delineou, e deu a conhecer a toda a comunidade, uma série de estratégias de monitorização através das quais pretende efetuar a avaliação de todas as atividades realizadas, no sentido de procurar desvios às metas, apresentar formas de recuperação e, assim, potenciar o sucesso e o alcance dos nossos objetivos previstos no PEE. Os instrumentos utilizados pela Equipa para levar a cabo esta monitorização são variados. Utilizamos o Programa eSchooling, que nos emite alertas precoces em relação, por exemplo, à assiduidade, à conclusão de módulos, à necessidade de aplicar estratégias de recuperação e à necessidade de apelar à colaboração de outros intervenientes no processo de educação e formação, nomeadamente os Encarregados de Educação. Todos estes dados constam de Atas de Conselhos de Turma, Atas de Reuniões com Encarregados de Educação e de Registo de Contactos com Encarregados de Educação. Foi também constituída a figura da Comissão da Melhoria dos Resultados Escolares, a qual apresenta Relatórios periódicos que incidem sobre a taxa de abandono, módulos em atraso, recuperação dos módulos e taxa de conclusão. Estes relatórios e conclusões são dados a conhecer, primeiro em Conselho Pedagógico e, posteriormente, nas reuniões de Departamento. Aí são planeadas estratégias para superar dificuldades, lacunas e falhas, por forma a conseguir atingir os objetivos e, consequentemente, aproximar das metas

estabelecidas. Outro dos instrumentos utilizados sobre estas áreas, e outras que não sejam de fácil monitorização nos documentos anteriormente mencionados, são os Questionários de Satisfação que são, por exemplo, aplicados aos Assistentes Operacionais, aos Encarregados de Educação e aos Stakeholders ligados à Formação em Contexto de Trabalho que colaboram com a escola.

Anualmente, realiza-se o ciclo de qualidade e inicia-se com a elaboração do Plano Anual de Atividades (PAA), que terá por base o relatório anual de avaliação da execução do Plano de Ação no ano anterior, bem como a realidade dos cursos profissionais. Estes documentos de **planeamento** constituem os planos de ação estratégica da escola. Esta fase sustenta-se, ainda, no relatório produzido pela Equipa de Avaliação Interna/Equipa EQAVET, relatório este que tem como intuito a avaliação/monitorização do cumprimento das prioridades, os Objetivos e Metas da Escola, para o ano letivo em causa, a avaliação/monitorização do grau de execução do Plano Anual de Atividades e o resultado da análise dos relatórios solicitados a todas as estruturas de orientação educativa e pedagógica, no final do ano letivo. A complementar estes relatórios estão outros documentos que se consideraram também necessários: Projeto Educativo, Balanços das Avaliações Trimestrais dos cursos profissionais, tratamento estatístico dos questionários de satisfação a todos os stakeholders. São, ainda, apresentadas algumas conclusões consideradas relevantes, pontos fortes e pontos fracos, bem como algumas sugestões a serem tomadas em conta na preparação das atividades para o ano letivo seguinte.

Na fase de **implementação**, de forma a garantir a participação de todos os intervenientes, são lhes transmitidos os objetivos e metas definidos no PAA, onde estão contemplados os objetivos, as metas, as estratégias, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização. Os resultados são analisados trimestralmente, facilitando, assim, a identificação de desvios e a introdução de estratégias de melhoria, caso seja necessário, e divulgados a toda a comunidade escolar.

Com os stakeholders externos deve desenvolver-se uma cooperação permanente assente em parcerias e protocolos, sendo a formação dos docentes e do pessoal não docente também uma prioridade.

O PAA é **operacionalizado** a partir do Projeto Educativo da Escola (PEE) - documento de autonomia, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão, onde estão representados todos os *stakeholders*, para um horizonte de três anos. Nele se configura a política educativa da escola e, observando os valores, a missão e a visão estratégica, define as metas e as estratégias que a escola pretende cumprir.

Os órgãos de administração e gestão da escola **monitorizam** o desenvolvimento dos planos de atividades e a equipa de avaliação interna vai acompanhando o seu desenvolvimento pelas estruturas intermédias, **avaliando** os resultados. A autoavaliação é sistemática, continua, realizada e partilhada por todas as estruturas e órgãos da escola, de forma crítica e construtiva, com vista à melhoria dos resultados. Neste sentido, elaboram-se relatórios de autoavaliação anuais onde se procede à identificação do grau de concretização dos objetivos fixados no Projeto Educativo, à avaliação das atividades realizadas, identificação de pontos fortes e pontos fracos, recomendações para a melhoria, que serão o ponto de partida para a **revisão** e elaboração de novos planos de ação.

2.7. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da Escola Profissional de Fermil

A Escola Profissional de Fermil, após a análise dos resultados, procedimento a desenvolver trimestralmente, verifica se os dados relativos às estratégias implementadas e da sua comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação, no PEE, e PAA, estão ou não de acordo com os valores estabelecidos para os diferentes indicadores em análise. Caso se verifiquem divergências entre estes valores, serão definidas estratégias alternativas e implementados planos de melhoria por forma a corrigir tais desvios.

As conclusões da autoavaliação serão divulgadas trimestralmente, (final de cada período letivo), no final do ano letivo e no final do período de vigência do Projeto Educativo.

Estes resultados serão apresentados ao Conselho Pedagógico também trimestralmente, acompanhado de um relatório de avaliação do grau de execução das metas previstas no Projeto Educativo da Escola.

No final de cada ano letivo, será realizado um relatório final de avaliação a apresentar ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral, onde conste o grau de execução das metas previstas no documento base e no plano de ação EQAVET, para que estes órgãos possam emitir a sua opinião e apresentar sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Os resultados constantes deste relatório servirão de base para a melhoria constante das nossas práticas letivas e para a preparação do trabalho do ano letivo seguinte.

No final da vigência do Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global, devidamente fundamentado, sobre a implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, os objetivos/metasp alcançados, os desvios observados, os planos

de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo de certificação da qualidade. A elaboração deste documento é da responsabilidade do Grupo Coordenador de Autoavaliação/Equipa EQAVET, e será submetido ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral para aprovação.

Assim, feita a análise contextualizada do Plano de Ação, observaram-se os resultados alcançados à data, e embora a Equipa EQAVET não tenha tido a oportunidade de proceder à monitorização de todas as atividades no final do primeiro período, procedeu-se à definição de melhorias a introduzir nas práticas de gestão da EPFermil, para cada um dos Indicadores EQAVET, tal como a seguir se explicita:

Indicador 4 - Taxa de conclusão dos cursos

Objetivo específico 1: Reduzir o Abandono Escolar

No que se refere às quatro atividades enunciadas para este objetivo específico do Indicador 4, as quais abordam os contactos com os Encarregados de Educação (EE), logo que se detete a ausência dos alunos, a comunicação aos Encarregados de Educação sempre que o aluno atinja metade do limite de faltas, a identificação e registo de elementos de risco que tenham a ver com módulos em atraso, comunicações de ocorrências e encaminhamento dos alunos para o Serviço de Psicologia, os Diretores de Turma (DT) registaram estes contactos por escrito, arquivaram o registo no Dossier de Turma e transmitiram a informação na reunião de avaliação do primeiro período. Foram fornecidos dados para tratamento estatístico, que estão na base do relatório elaborado sobre os resultados escolares no final do primeiro período.

Feita a revisão, a Equipa EQAVET propõe as seguintes ações de melhoria:

- a. que a partir do segundo período, seja elaborado um relatório pelo Coordenador dos DT contendo esta informação, tendo por base os relatórios elaborados pelos diferentes Diretores de Turma;
- b. que a partir do segundo período, seja elaborado um relatório pelo Gabinete de Psicologia contendo esta informação, tendo por base informação enviada pelos diferentes Diretores de Turma;
- c. solicitar relatórios ao Serviço de Psicologia e Orientação sobre o acompanhamento feito aos alunos.

Objetivo específico 2: Reduzir o Absentismo

No que às quatro atividades apontadas para este objetivo diz respeito, as quais incidem na necessidade de identificação imediata de qualquer aluno que subitamente acumule faltas injustificadas, identificação de causas do absentismo, definição de estratégias diversificadas para o combater, tendo em conta o perfil dos alunos e realização de atividades de compensação da assiduidade através dos meios que se considerem mais exequíveis e constantes do Regulamento Interno, foram-se gerindo as situações. Os Diretores de Turma foram fazendo os seus registos através de mapas de assiduidade, consulta do programa eSchooling, registos de compensação e planos de recuperação de horas realizados. Os docentes foram arquivando trabalhos, testes, matrizes e resultados nos Dossiers de Curso e os Diretores de Turma fizeram a descrição da situação das suas turmas em Conselho de Turma, pelo que ficaram estas informações exaradas em ata. Foram sempre discutidas todas as situações, tendo-se procurado soluções. No entanto, no que se refere a causas do absentismo, continua a ser difícil a identificação das suas principais causas, mesmo que as planificações anuais das várias áreas do saber e os critérios gerais e específicos de avaliação de cada uma das disciplinas contemplem todas as estratégias encontradas e possíveis no momento para diminuir, ou mesmo, sanar o problema.

Assim, a Equipa EQAVET, não tendo monitorizado todos estes pontos de análise na sua totalidade, no final do primeiro período, apresenta a seguinte proposta de melhoria, com base nos dados que pode observar:

- a. que, a partir do segundo período, seja elaborado um relatório pelo Coordenador dos DT contendo esta informação e sua análise, tendo por base os relatórios elaborados pelos diferentes DT, e em que constem: número de alunos em risco de absentismo, possível identificação de causas e todas as tarefas levadas a cabo, pelos diferentes docentes do conselho de turma, de forma a resolver o problema em questão.
- b. continuar a aplicar as medidas utilizadas para o efeito, caso estejam a surtir um efeito positivo e, se não for o caso, que nunca se cesse a demanda por outras possíveis estratégias para resolver, eficazmente, este problema.

Objetivo específico 3: Dinamizar Projetos Interescolas

Com o objetivo de criar oportunidades aos alunos para participarem em experiências de aprendizagem diversificadas e enriquecedoras, quer tenham a ver com a componente geral quer com a componente específica, e consequente preparação mais eficaz para uma entrada no mundo profissional, a EPFMCB sempre investiu no alargamento dos horizontes dos seus alunos. Este ano letivo, o ano começou com visitas de estudo a França, numa experiência de intercâmbio fora do país e com escolas francesas, em visitas de estudo no âmbito do programa de várias disciplinas, em momentos de atividades conjuntas com outras escolas do género, das quais se destacam as atividades “Agrolimpics” e “Feira de Santa Catarina”.

Os projetos são cuidadosamente pensados, planeados e planificados. São estabelecidos protocolos com diversas entidades e, após a realização das diversas atividades, são elaborados relatórios de atividades

A Equipa EQAVET propõe que sejam elaborados esses relatórios, observando o maior número e os mais importantes factos de cada evento, para que daí advenham as reflexões necessárias, só possíveis se todos os dados forem devidamente tratados em relatório final.

Objetivo específico 4: Diminuir o número de módulos em atraso

Nas duas atividades aqui previstas, tendo elas a ver com definição de estratégias diversificadas tendo em conta o perfil do aluno e com a calendarização das aulas de apoio para preparação de exames, a equipa não pôde monitorizar a primeira. A Equipa EQAVET sabe que os docentes têm aplicado estratégias diversificadas atendendo ao perfil dos alunos e à especificidade de cada curso. Não conseguiu, no entanto, ainda neste momento de avaliação do final do primeiro período, proceder à sua observação e monitorização.

No que concerne à calendarização das aulas de apoio para a preparação de exames, a Equipa verificou que esta atividade não foi implementada, por não existirem recursos humanos suficientes para suprir todas as necessidades e por ser necessário proceder a constantes reajustes dos horários dos docentes.

A Equipa EQAVET da EPFermil sugere as seguintes ações de melhoria da forma que a seguir se descreve:

- a. deve solicitar-se aos Conselhos de Turma que explicitem as estratégias desenvolvidas em sala de aula pelos diferentes docentes. Os DT deverão transmitir esta informação à Coordenadora dos DT, para ser inserida no relatório;

- b. as aulas de apoio para preparação de exames deverão decorrer durante o 2º período, dado os resultados escolares verificados no final do 1º período serem indicadores de que esta medida poderá impulsionar o sucesso dos alunos que estejam nesta situação.

Objetivo específico 5: Melhorar qualitativamente as condições facilitadoras do sucesso escolar na formação

As seis atividades exaradas no Plano de Ação para este objetivo específico compreendem a definição das diferentes metodologias de avaliação adequando-as o mais possível às especificidades dos alunos: a calendarização de aulas de apoio pedagógico e coadjuvação em sala de aula para colmatar dificuldades, a identificação de causas que motivam os alunos para as aprendizagens, o controlo do comportamento dos alunos dentro do recinto escolar por parte dos assistentes operacionais, a promoção e avaliação do desenvolvimento de competências transversais através da realização de atividades multidisciplinares e a elaboração de um Plano de Formação.

A Equipa EQAVET sabe que os docentes aplicaram diferentes metodologias de avaliação, tendo em conta as necessidades dos alunos; tentaram adaptar o currículo dos cursos às características dos alunos; que foram avaliadas competências transversais nas atividades realizadas e constantes do PAA e da programação da área de Cidadania e Desenvolvimento, de uma forma multidisciplinar, embora não tenha conseguido monitorizar todos os dados até ao final do primeiro período. As metodologias encontram-se exaradas nas planificações anuais, nos critérios de avaliação e nas atas dos Conselhos de Turma. A promoção e avaliação do desenvolvimento de competências transversais também se nota nos relatórios das atividades que foram feitas, nos registos de avaliação da atividade no PAA, no registo de avaliação dos alunos, na sua participação nas atividades/visitas de estudo e através dos inquéritos de satisfação realizados.

No que se refere às atividades de Calendarização de aulas de apoio pedagógico e coadjuvação em sala de aula para colmatar dificuldades, estas não foram implementadas por não existirem recursos humanos suficientes para suprir todas as necessidades, devido aos constantes reajustes dos horários dos professores.

Existe, no entanto, um Plano de Formação cujo objetivo é preparar todos, pessoal docente e não docente para lidar com os constantes desafios que lhes são colocados diariamente.

O controlo do comportamento dos alunos, dentro do recinto escolar, é feito pelos assistentes operacionais. Com formação adequada de todos os atores de ação educativa e com o

acompanhamento pessoal e atento das vivências escolares dos nossos alunos, estabeleceremos também o caminho para a identificação de possíveis causas de motivação para a aprendizagem por parte dos alunos e poderemos agir, em tempo útil, utilizando estratégias que nos levem a atingir as metas ambicionadas.

Todas estas atividades podem e devem ser apoiadas por registos e evidências que se baseiam em planificações, relatórios, atas, registos biográficos, Ficha Individual do Aluno, Ficha de Avaliação, Site da Escola, Registos de Ocorrências, entre outros.

No sentido de otimizar todas estas atividades, para que toda a nossa comunidade escolar saia beneficiada e se resolvam os potenciais problemas que já surgiram, a Equipa apresenta os seguintes Planos de Melhoria:

- a. solicitar aos Conselhos de Turma que explicitem as estratégias desenvolvidas em sala de aula pelos diferentes docentes. Os DT. deverão transmitir esta informação à Coordenadora dos DT., para ser inserida no relatório;
- b. necessidade de reformular constantemente os horários dos docentes que tenham possibilidade de ministrar aulas de apoio/coadjuvação aos alunos indicados. A equipa EQAVET propõe que esta atividade seja realizada no decorrer do 2º período, dado os resultados escolares verificados no final do 1º período;
- c. elaboração de inquéritos de satisfação;
- d. elaboração de um relatório de ocorrências;
- e. que seja solicitado aos diretores de curso um relatório final com o tratamento dos dados.

Objetivo específico 6: Melhorar o relacionamento com os Encarregados de Educação

Nas quatro atividades elencadas para o objetivo específico número seis do Indicador 4 tratam-se assuntos que visam melhorar o relacionamento da comunidade escolar com os encarregados de educação e debruçam-se sobre assuntos como o agendamento de contactos frequentes com os Encarregados de Educação, quer pelos meios de comunicação agora ao nosso dispor quer de formas já mais tradicionais, como é o caso das reuniões trimestrais de entrega de avaliações, quer pela flexibilização do horário de atendimento, quer pela promoção de eventos de carácter formativo e/ou lúdico na escola, abertos e direccionados para a participação de Pais e Encarregados de Educação.

Para proceder à monitorização de várias destas atividades, a Equipa EQAVET já tinha pedido

aos Diretores de Turma o registo de todos os contactos efetuados com Encarregados de Educação, arquivado em dossier da turma, e que indicassem num anexo à ata o número e o tipo de contactos efetuados. Durante o primeiro período foram efetuados 456 contactos com os Encarregados de Educação, sendo que 267 foram por via telefónica, 15 por carta, 22 por correio eletrónico e 152 contactos efetuados por formas distintas destas aqui mencionadas.

Foram realizadas reuniões trimestrais com os Encarregados de Educação, no início do segundo período, para entrega dos registos de avaliação e foram realizadas todas as reuniões agendadas. As evidências encontram-se em atas das reuniões e nos registos de contactos com Encarregados de Educação, bem como nas atas dos Conselhos de Turma.

Quanto à flexibilização do atendimento aos EE, a Equipa EQAVET não conseguiu monitorizar o resultado, embora se tenha consciência de que está a ser feito.

No que se refere à promoção de eventos de carácter formativo e/ou lúdico na escola, aberto e/ou direcionado à participação dos Pais/Encarregados de Educação, à exceção da Feira de Santa Catarina que, embora não tenha sido realizada em espaço escolar, foi organizada pela EPFermil em parceria com o município, não se registaram mais eventos deste tipo dentro do espaço escolar e direcionados à participação dos Encarregados de Educação.

Por todas estas razões a Equipa EQAVET apresenta as seguintes ações de melhoria para este ponto específico:

- a. aumentar os contactos com os EE;
- b. dar continuidade às reuniões trimestrais com os Encarregados de Educação;
- c. continuar a disponibilizar um horário flexível para atendimento aos pais;
- d. que sejam realizadas atividades ou eventos de carácter formativo e/ou lúdico na escola, aberto e/ou direcionado à participação dos Pais/Encarregados de Educação, nos próximos períodos.

Objetivo específico 7: Criar o Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA)

A atividade de criação do Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA) tem como objetivo a identificação e registo de elementos de risco e basear-se-á em registos de falta de assiduidade e de ocorrências disciplinares. Para o efeito a documentação a analisar e usar baseia-se nos registos feitos no Programa eSchooling e eventuais registos arquivados em suporte de papel, em mensagens telefónicas e de correio eletrónico.

Para realizar esta atividade, a Equipa EQAVET solicitou aos diretores de turma que preenchessem um anexo nas reuniões de avaliação do final do período, onde indicassem o número de ocorrências disciplinares e o número de alunos que abandonaram a formação. A Equipa analisou os dados e procedeu à elaboração de um relatório intermédio de Equipa, tendo por base os dados recolhidos nos Conselhos de Turma do final do primeiro período.

O encaminhamento dos alunos para o GAA nunca aconteceu, pois o Gabinete ainda não estava em funcionamento.

No que se refere à identificação das principais causas do absentismo escolar, esta atividade não é possível de monitorizar dado que não nos foram apresentados dados para fazer essa avaliação.

No que concerne à atividade que menciona a promoção e avaliação do desenvolvimento de competências transversais através da realização de atividades multidisciplinares, neste momento do final do período, ainda não estavam disponíveis dados que permitissem essa análise por parte da Equipa.

Por todas essas razões, a Equipa EQAVET da EPFermil apresenta as seguintes ações de melhoria, decorrentes da análise e avaliação do Plano de Ação:

- a. produção de relatório elaborado pelo Coordenador dos DT acerca desta informação, tendo por base os relatórios elaborados pelos diferentes DT;
- b. que o GAA entre em funcionamento no segundo período;
- c. ver sugestões feitas em relatório de equipa feito no final do primeiro período.

Indicador 5 - Taxa de colocação após conclusão dos cursos

Objetivo específico 1: Reforçar as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio.

Neste primeiro objetivo do indicador 5, que versa assuntos como organização de sessões com empresários e especialistas nas diversas áreas de formação para dinamizar sessões técnicas com os alunos, a organização de vistas de estudo à “Elétrica 2019”, à “Queirós Ovos”, à Sociedade dos Vinhos e à “Agromancelos”, bem como estabelecer novas parcerias com outras empresas da região, a Equipa EQAVET não conseguiu efetuar a monitorização das atividades através de registo documental. Sabemos, no entanto, que foram realizadas sessões com especialistas sobre o “Dia Mundial da Alimentação”, onde estiveram presentes entidades como a Associação de Criadores da Raça Maronesa/Sorgal, S.A. e, noutra ocasião, sobre o “Dia Mundial da Diabetes”. A escola é

presença constante na Feira da Golegã e o Curso de Manejadores e Tosquiadores teve lugar na escola. Foram também efetuadas visitas de estudo a escolas francesas que lecionam nas mesmas áreas da nossa.

Foram aplicados inquéritos de satisfação aos alunos, efetuado registo fotográfico das atividades, notícias das sessões realizadas nos meios de comunicação social, nomeadamente na página de Facebook /Site da Escola, no Jornal digital e na Revista Impressa. Estão também patentes nos relatórios das atividades já feitos.

No que se refere a estabelecer novas parcerias com empresas da região, existe uma base de dados com parceiros à qual se vão adicionando novos parceiros ao longo do ano letivo, sendo que a Formação em Contexto de Trabalho é o momento que maior captação de parceiros na área empresarial proporciona. Os relatórios de FCT, as notícias publicadas com registo fotográfico, assim como o registo das empresas na base de dados da escola são o melhor indicador da criação destas novas parcerias.

Apesar de a Equipa não ter tido a possibilidade de efetuar a monitorização destas atividades através de registos documentais, pelo menos na sua totalidade, apresenta as seguintes propostas de melhoria:

- a. que sejam aplicados inquéritos de satisfação, após as ações de sensibilização, que os dados sejam tratados e elaborado um relatório final;
- b. publicitar as atividades nos jornais locais, regionais e distritais;
- c. que seja aumentado o número de parcerias com as empresas e a publicitação das atividades nos jornais locais, regionais e distritais.

Objetivo específico 2: Aumentar o número de alunos que ingressam no Ensino Superior.

O objetivo específico 2, do Indicador 5, debruça-se sobre as atividades de visitas de estudo aos estabelecimentos de ensino superior e sobre o estabelecimento de novas parcerias/protocolos com estabelecimentos de ensino superior. Neste sentido, sabemos que têm sido efetuadas várias visitas, em atividades de formação, ao Instituto Politécnico de Bragança (IPB) e que a Escola Profissional estabeleceu uma sólida parceria com esta instituição. Para este efeito, constam do Plano Anual de Atividades várias atividades com a participação deste Instituto, das quais são elaborados relatórios, por docentes e discentes, e são aplicados Inquéritos de Satisfação.

Com a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD) têm também sido estabelecidos várias parcerias, entre outras atividades, têm sido estabelecidos momentos de FCT para alguns

alunos, sendo que estes têm beneficiado das instalações da área agrícola lecionada na UTAD.

Embora a Equipa EQAVET não tenha conseguido, até ao momento, fazer monitorização documental das atividades, sabemos que estas estão em curso e apresentamos, mesmo assim, as seguintes propostas de melhoria:

- a. que sejam sempre aplicados inquéritos de satisfação, após as ações de sensibilização, e que os dados sejam tratados com vista à elaboração de um relatório final;
- b. que sejam reforçadas as parcerias com estas instituições por forma a contribuir para alargar os horizontes dos nossos alunos e criar neles a vontade de alargar conhecimentos e de desenvolver competências através do prosseguimento de estudos.

Indicador 6 – Utilização de Competências Adquiridas no Local de Trabalho

6a) Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.

Objetivo específico 1: Intensificar a relação da Escola com as empresas/entidades formadoras dos ex-alunos

Nas três atividades indicadas no Plano de Ação para este objetivo específico, que incidem sobre ações como convidar os ex-alunos e empresas empregadoras de ex-alunos para virem à Escola para darem o seu testemunho de sucesso, promover visitas de estudo a empresas onde os ex-alunos trabalham e realizar anualmente os inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, a Equipa EQAVET verificou existir uma dificuldade acrescida em as executar.

Embora tenhamos conhecimento de vários casos de sucesso de alunos desta escola e de empresas empregadoras de ex-alunos, tem sido difícil trazer estas entidades à Escola e também não tem sido fácil conseguir que respondam a Inquéritos de Satisfação propostos. Só uma pequena amostra acede aos nossos pedidos de resposta aos inquéritos.

A monitorização destas atividades não pode ocorrer durante o primeiro período por haver dificuldades no contacto com os mesmos. Mesmo assim, a Equipa EQAVET propõe que se tente realizar estas atividades durante o segundo e terceiro períodos.

Objetivo específico 2: Adequar o perfil do aluno ao local de FCT (Formação em Contexto de Trabalho), tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade

Com o objetivo de aproximar a taxa de empregabilidade das metas estabelecidas, o objetivo específico 2 incide sobre a análise do perfil técnico dos alunos e entidades de FCT, tal como estabelecido pela ANQEP, sobre o registo da taxa de formandos empregados na área de formação e sobre os contactos a estabelecer com alunos que não concluíram o ciclo de formação inicial, incentivando-os à sua conclusão.

Para incentivar os alunos a concluir o seu ciclo de formação, potenciando assim as suas probabilidades de emprego, a Equipa EQAVET contactou os Diretores de Turma e Coordenadores de Curso para que estes solicitassem aos alunos que se inscrevessem para recuperarem os módulos em atraso, a fim de concluírem o ciclo de formação.

Os contactos foram efetuados, estabelecidos pessoalmente, alguns de forma presencial, outros por correio eletrónico e outros, ainda, por telefone. Neste momento quatro desses alunos estão já em fase de recuperação de módulos.

A Equipa EQAVET sugere que sejam empreendidos esforços para que se continue a tentar contactar todos os alunos em causa, sensibilizando-os para a conclusão de módulos em atraso e consequente conclusão do seu ciclo de formação.

No que se refere à análise do perfil técnico dos alunos e entidades de FCT e ao registo da taxa de formandos empregados na área de formação, a Equipa EQAVET não conseguiu efetuar a sua monitorização. Os dados disponíveis são ainda escassos e sugere-se as seguintes ações de melhoria:

- a. proceder à análise e adequação do perfil técnico dos alunos e das entidades de FCT para adequação dos conteúdos lecionados às reais necessidades do mercado de trabalho;
- b. que se nomeie uma equipa encarregue de criar uma base de dados sólidos e fiáveis sobre os formandos que estão empregados, ou não, na sua área de formação.

Objetivo específico 3: Atualizar e monitorizar os conhecimentos técnicos ministrados e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho

As atividades elencadas neste este objetivo específico têm a ver com a recolha de sugestões e/ou recomendações das empresas/entidades de acolhimento de FCT, com a realização de atividades na escola em que se convidem empresários e com a realização de sessões anuais de técnicas de procura de emprego e a realização de simulação de entrevistas de emprego.

No que diz respeito à recolha de sugestões e ou recomendações das empresas/entidades de acolhimento de FCT, esta atividade tem sido feita através dos inquéritos de satisfação enviados. Acresce, porém, que são muito poucos aqueles que respondem e gostaríamos que fossem mais participativos.

No que concerne à realização de atividades na escola em que se convidem empresários, esta atividade só aconteceu aquando da apresentação do Projeto EQAVET à comunidade educativa e, mesmo assim, foram muito poucos os que compareceram.

A terceira atividade, que refere a realização de sessões anuais de técnicas de procura de emprego e a realização de simulações de entrevistas de emprego, não aconteceu.

A Equipa EQAVET sugere as seguintes ações de melhoria:

- a. que seja encontrada uma forma mais eficaz e célere de sensibilizar as entidades de acolhimento de FCT e as empresas para participarem com sugestões e/ou recomendações que nos possam ajudar a melhor prepara os alunos para o real mundo do trabalho;
- b. que seja incluído um questionário de satisfação, no Dossier de Estágio de cada aluno, com vista a otimizar essas participações das entidades empregadoras;
- c. que se convidem empresários para virem à escola, conhecerem a formação dos nossos alunos e fazerem, assim, uma contribuição mais assertiva sobre o que deve ser ajustado;
- d. que se realizem sessões anuais de técnicas de procura de emprego nas quais devem estar incluídas simulações de entrevistas de emprego.

Indicador 6 – Utilização de Competências Adquiridas no Local de Trabalho

6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP

Objetivo específico 1: Auscultar as Entidades de Acolhimento que recebam os alunos e avaliar a qualidade da formação ministrada pela escola

Neste ponto, e com o objetivo de aumentar o grau de satisfação das Entidades de Acolhimento, a primeira atividade sugerida foi a realização de Workshops com convite aos empresários e especialistas de diversas áreas de formação que recebam os alunos em Formação em Contexto de Trabalho para participarem em atividades promovidas pela Escola (e também ex-alunos com sucesso no mercado de trabalho). Esta atividade não foi ainda implementada.

As seguintes atividades referem-se à organização de visitas de estudo às empresas, à recolha de sugestões de melhoria na área de formação e ao estabelecimento de novas parcerias com empresas.

No que se refere às visitas de estudo às empresas, embora a Equipa não tenha tido a possibilidade de fazer a monitorização documental, estas atividades vão sendo realizadas, facto que pode ser verificado por relatórios de atividades e pelas notícias publicadas na página da escola.

Quanto às novas parcerias a estabelecer com empresas, esta é uma atividade que vai sendo feita, especialmente com aquelas que tenham interesse em ser entidades de acolhimento no âmbito de FCT. A verificação documental poderá ser feita através dos registos feitos pela Coordenação de Curso e pelas Cadernetas de Estágio dos alunos. É também aqui que poderão ser recolhidas sugestões de melhoria na área de formação.

A outra forma de recolher sugestões de melhoria na área da formação é feita através da aplicação de Questionários de satisfação.

A Equipa EQAVET, tendo em conta a análise feita das atividades anteriormente mencionadas, sugere:

- a. a realização de Workshops com convite aos empresários e especialistas de diversas áreas de formação que recebam os alunos em Formação em Contexto de Trabalho para participarem em atividades promovidas pela Escola (e também ex-alunos com sucesso no mercado de trabalho) seja realizada logo que possível;
- b. que sejam contactadas as empresas onde são agendadas visitas de estudo para colaborarem com sugestões e resposta a questionários de satisfação no âmbito das várias áreas de formação da escola;
- c. que seja feito um esforço acrescido no sentido de procurar e estabelecer novas parcerias com outras empresas alargando, assim, o leque de possibilidades de possíveis contribuições valiosas para a formação dos nossos alunos.

Objetivo específico 2: Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex-alunos

Com o objetivo de aumentar os contactos com as entidades empregadoras, quer com aquelas que já cooperam com a escola quer com outras que possivelmente possam contribuir positivamente para o enriquecimento do processo de aprendizagem dos nossos alunos, no Plano de Ação estão propostas, neste ponto, atividades que têm a ver com convidar empresas

empregadoras de ex-alunos para vir à escola dar testemunho de sucesso e, novamente, com o estabelecimento de novas parcerias com empresas.

Ao organizar visitas de estudo às instalações das empresas onde laborem ex-alunos da nossa escola poderemos beneficiar da possibilidade de estabelecer novas parcerias com essas empresas.

Para além dos relatórios de atividades que devem ser feitos, os empregadores dos ex-alunos poderão contribuir para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem dos nossos alunos, expressando a sua opinião ao responderem a inquéritos de satisfação.

Estas atividades têm sido difíceis de organizar devido a constrangimentos no contacto com este tipo de empresas, mas existe uma base de dados com parceiros à qual se vão adicionando novos parceiros ao longo do ano letivo. Todos os anos a FCT proporciona a aquisição de novos parceiros. Existem protocolos de cooperação/contratos assinados entre a escola e estas entidades.

A Equipa EQAVET sugere:

- a. que sejam feitos esforços para realizar estas atividades no segundo e terceiro período;
- b. que estas atividades venham a ser realizadas no início do 1º período, por forma a obter atempadamente o maior número de resultados pretendidos;
- c. que se façam esforços para aumentar o número de parcerias com estas empresas.

Objetivo específico 3: Adequar o perfil do aluno ao local de trabalho, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade

Na proposta das atividades para este objetivo específico do Indicador 6b, com o objetivo de aumentar a taxa de empregabilidade dos nossos alunos, preferencialmente na sua área de formação, o Plano de Ação sugere que se analise o perfil técnico dos alunos e das entidades empregadoras de acordo com os princípios definidos pela ANQEP, que se faça o registo da taxa de formandos empregados na área de formação e que se estabeleçam contactos com alunos que não concluíram no ciclo de formação inicial e incentivar à sua conclusão.

No que se refere ao contacto com os alunos que não concluíram no ciclo de formação inicial e incentivar à sua conclusão, a equipa EQAVET contactou os diretores de turma/curso para que estes solicitassem aos alunos que se inscrevessem para recuperarem os módulos em atraso, a fim de concluírem o ciclo de formação. Esses contactos foram estabelecidos com a quase totalidade dos alunos referenciados e temos, neste momento, quatro alunos a tentar concluir.

No que concerne ao registo da taxa de formandos empregados na área de formação, esses contactos estão a ser estabelecidos, embora se verifiquem muitas dificuldades. Estão a ser feitos através dos contactos estabelecidos por endereços e números de telefone existentes nos serviços administrativos, através de outros tipos de contactos na posse de docentes que mantêm outros meios de conexão com esses alunos. Está a ser feito o registo possível sobre os alunos que estão empregados na sua área de formação ou não, com o intuito de perceber, também, como poderemos fazer para adequar o perfil dos nossos alunos aos possíveis locais de trabalho. Esta será a forma de analisar o perfil técnico dos alunos, tornando-o mais compatível com o perfil técnico das possíveis entidades empregadoras.

A Equipa EQAVET sugere que:

- a. sejam feitos esforços acrescidos para diminuir o número de alunos com módulos por concluir no final do ciclo de formação;
- a. seja criada uma equipa responsável por rastrear o percurso dos nossos ex-alunos no mundo do trabalho, a qual criará uma base de contactos, um mapa do seu percurso profissional e análises sobre novas necessidades laborais e consequentes propostas de adequação do perfil técnico dos nossos alunos às reais necessidades laborais da sociedade envolvente.

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

A definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP na Escola Profissional de Fermil, sua periodicidade e formas de divulgação, foi feita de acordo com o Referencial para o Alinhamento com o Quadro EQAVET.

Na primeira fase, a do Planeamento, formada a Equipa EQAVET, começou-se por definir objetivos/metasp para três anos letivos, procedeu-se à atualização dos documentos estruturantes, como é o caso do Projeto Educativo e do Regulamento Interno e criou-se um Plano de Ação.

No Plano de Ação, a Equipa EQAVET analisou a realidade da escola e estabeleceu quais os objetivos específicos para cada um dos indicadores trabalhados e adequados à realidade desta instituição de Ensino e Formação Profissional: Indicador 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos; Indicador 5 – Taxa de Colocação após Conclusão dos Cursos; Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho, 6.a) - Percentagem de alunos que completaram o

curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram e 6.b) – Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP. Aqui foram propostas atividades a realizar para cada objetivo específico, foram definidos os responsáveis pela implementação de cada atividade e respetivos intervenientes. Foi feito o levantamento dos registos e evidências a produzir em cada um dos parâmetros e foi decidida a calendarização e forma de comunicar e/ou divulgar as atividades que promovam o sucesso das estratégias implementadas para garantir a qualidade.

Foram agendadas reuniões com os Stakeholders internos e externos para apresentação do Projeto EQAVET: o projeto foi apresentado aos Departamentos, Conselho Pedagógico, Conselho Geral e demais estruturas intermédias. Foram também feitas reuniões com os Encarregados de Educação, com representantes do tecido empresarial e da Administração Local e representantes das entidades com protocolos estabelecidos com a nossa Escola.

É feito um relatório, por período, que tem por objetivo avaliar os resultados e averiguar possíveis desvios às metas e objetivos estabelecidos no Plano de Ação.

As atividades propostas para auxiliar na consecução das metas estabelecidas para promover a qualidade são sempre analisadas e avaliadas em Conselho de Turma e em Conselho Pedagógico.

Em Conselho de Turma são recolhidos dados, de acordo com indicações da Equipa EQAVET, que permitem avaliar todos as áreas necessárias para se conseguir analisar o grau de sucesso das estratégias definidas para os Indicadores EQAVET. Embora não se possam recolher dados significativos para avaliar todos os indicadores, podemos aí recolher dados fidedignos no que se refere, por exemplo, a número de módulos por concluir, módulos recuperadas, número de alunos com módulos por concluir, alunos em risco de abandono, modalidades de apoio, ocorrências disciplinares e medidas tomadas, contactos estabelecidos com os Encarregados de Educação e natureza dos assuntos tratados, Absentismo Escolar, entre outras. Aqui são também recolhidas informações sobre as estratégias utilizadas pelos diferentes docentes para combater todos estes problemas e, assim, contribuir para a melhoria do processo de aprendizagem de todos os discentes.

Para alinhamento com o Quadro EQAVET procedeu-se à revisão dos documentos estruturantes achados pertinentes até ao momento e estão a ser estudadas formas de rever protocolos e de estabelecer novas parcerias.

Quanto à divulgação deste Sistema de Garantia de Qualidade a escola promoveu diferentes sessões de apresentação do projeto: para alunos, para Encarregados de Educação, para docentes, para auxiliares de ação educativa e outra para restantes Stakeholders Externos. Nestas reuniões foram apresentados os desígnios, e forma de funcionamento, para a aplicação deste sistema de avaliação da qualidade das ações formativas e educativas da escola e foram recolhidas evidências de presenças. No seguimento destas sessões de divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET na nossa escola foram aplicados Questionários de Satisfação a todos os Stakeholders, internos e externos, com o objetivo de avaliar as nossas práticas e de recolher sugestões que nos possam ajudar a detetar necessidades e, conseqüentemente, proceder ao alinhamento das mesmas com a oferta formativa.

Para trabalhar no âmbito deste sistema de avaliação, a Equipa elaborou um plano de ações aplicando o método PDCA, ou seja, Planear (P), Fazer/ Implementar (D), Verificar, Avaliar e Agir (A) e, após a avaliação das atividades, proceder à revisão de todos os processos para agir e colmatar possíveis falhas ou desvios que impeçam a qualidade. Todas estas ações ocorrem em vários momentos do ano letivo existindo, porém, alguns momentos mais propícios para a recolha de dados que permitam detetar desvios e possibilitem, assim, a aplicação de estratégias de correção dos mesmos, como é o caso das reuniões de avaliação de final de período.

Na segunda fase, a da Implementação, passou-se à adequação dos recursos humanos ao plano de ações. Esta fase requiere a distribuição de serviços ao corpo docente existente. Passa pela elaboração de candidaturas financeiras a fundos comunitários e estabelecimento de parcerias e protocolos para o desenvolvimento de projetos de FCT e da PAP. Verifica-se, inclusive, o processo de aquisição/afetação de instalações e equipamentos adequados à oferta formativa da escola, de forma a poder verificar se o Plano de formação elaborado vai de encontro às necessidades exigidas no Plano de Ação. É nesta fase, também, que se procede à sensibilização para a frequência das ações disponibilizadas no Plano de Formação da escola. É preciso desenvolver mais competências e otimizar capacidades de forma a levar a cabo todas as ações de melhoria necessárias, sendo que esta formação é necessária a todos os colaboradores da instituição para que fiquem dotados de conhecimentos e aptidões que impulsionem o sucesso de todas as atividades planeadas.

É nesta fase que é feita a revisão dos protocolos estabelecidos de modo a evidenciar o suporte à implementação dos planos de ações, bem como participação de alunos em projetos, favorecendo a aprendizagem e a autonomia, sendo muito importante a verificação da calendarização no que se refere ao cumprimento dos mesmos. Verifica-se que existe aumento dos

projetos dos alunos com suporte nos protocolos estabelecidos com os vários parceiros e é feito o levantamento das necessidades, em termos de recursos.

Esta fase termina com a revisão da autoavaliação de todos os processos conducentes à melhoria contínua e que corresponde, em simultâneo, ao início da terceira fase do Referencial para o Alinhamento com o Quadro EQAVET, a da Avaliação.

A monitorização dos indicadores é feita na periodicidade definida no Plano de Ação e esta periodicidade acontece em várias etapas do ano escolar e podem acontecer desde o início, em setembro, até ao final do ano letivo, em julho.

Nesta fase da avaliação, são práticas da gestão de Ensino e Formação Profissional acionar mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados, bem como formas de garantir o envolvimento dos Stakeholders internos e externos na avaliação. Os resultados da avaliação são discutidos com os Stakeholders internos e externos e a autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os Stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida. As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos Stakeholders internos e externos. Para o efeito devem ser feitas reuniões intercalares periódicas com docentes, funcionários e alunos, reuniões com os representantes da Associação de Estudantes e com os Delegados de Turma e, ainda, reuniões com os Encarregados de Educação. Devem ser também observados os protocolos referentes à FCT e à PAP e devem ser acionados mecanismos para garantir o envolvimento de Stakeholders Internos e Externos na avaliação e com estes devem, também, ser discutidos os resultados da avaliação. Será feita a apresentação do relatório elaborado pela Equipa EQAVET, no qual constarão propostas de melhoria para os aspetos que não tiverem sido executados e, após esta apresentação, o relatório será validado.

Neste momento do alinhamento da EPFMCB com o sistema de Garantia de Qualidade EQAVET a informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP da escola, a sua periodicidade e formas de divulgação estão já estipuladas. As conclusões do acompanhamento do cumprimento das metas serão divulgadas em três momentos: trimestralmente, sempre que a natureza das metas o permitir, no final do ano letivo e no final do período de vigência do Projeto Educativo atual.

No que se refere à análise trimestral dos resultados, será feito e apresentado ao Conselho Pedagógico da Escola um relatório de avaliação da execução das metas previstas no Projeto

Educativo da Escola. Se se verificarem desvios nos valores das metas a alcançar, serão elaborados planos de melhoria conducentes a corrigir a situação.

No final de cada ano letivo será realizado um relatório final anual de avaliação do grau de execução das metas previstas, para aquele ano letivo, no Documento Base e no Plano de Ação EQAVET. Este relatório será apresentado ao Conselho Pedagógico da Escola, e ao Conselho Geral de forma a obterem-se sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Os resultados constantes deste relatório serão assim o ponto de partida para a preparação do próximo ano letivo. Deverá ainda o documento, após análise feita por todas as instâncias intervenientes, ser publicado no *site* da EPFMCB.

No final do triénio de vigência do Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global sobre a implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, entre outros pontos, os objetivos/metas alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas decorrentes da implementação deste processo de certificação da qualidade. A elaboração deste documento é da responsabilidade do Grupo Coordenador de Autoavaliação/Equipa EQAVET e será submetido ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral para aprovação.

Molares, 24 de abril de 2020

Elaborado pela Equipa EQAVET da Escola Profissional de Fermil, Molares, Celorico de Basto (EPFMCB)

Maria Adelaide Cruz Fernandes

Ana Júlia Soares da Costa Ribeiro

Antónia Luísa Ferreira Martins

Ana Margarida Teixeira Faria da Mota

Aprovado em Reunião do Conselho Pedagógico de 06 de maio de 2020

O Presidente: *Fernando Eduardo dos Reis Fevereiro*

Aprovado em Reunião do Conselho Geral de 27 de maio de 2020

O Presidente: *João Carlos Machado de Sousa*