

## RELATÓRIO DO OPERADOR

### I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

#### 1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

Escola Profissional Vértice

#### 1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Morada - Avenida Dr. Jaime Barros – 4590 – 892 Paços de Ferreira

Telefone – 255 962 071

E-mail - geral@epvertice.com

#### 1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

(contacto telefónico e endereço eletrónico)

Caroline Gomes – Diretora Pedagógica

E-mail – [caroline.gomes@epvertice.com](mailto:caroline.gomes@epvertice.com); [epvertice.dp@profisousa.pt](mailto:epvertice.dp@profisousa.pt)

#### 1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

PROFISOUSA – Associação de Ensino Profissional do Vale do Sousa

#### 1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

##### Missão e Visão da EPV

A EPV sempre se caracterizou pela sua dimensão humana manifestada no acompanhamento personalizado aos alunos, na proximidade e relacionamento harmonioso entre todos os agentes educativos e na promoção de uma educação e formação integral do indivíduo. Considerando todas as ações desencadeadas no seu projeto educativo, definimos a nossa Missão da seguinte forma:

A Escola Profissional Vértice, enquanto estabelecimento de ensino e formação, tem como missão desenvolver programas de educação e formação profissional especializada através de práticas que: i)

favoreçam a formação de futuros profissionais qualificados para dar resposta ao tecido empresarial e institucional da região; ii) promovam a formação cívica, ativa e responsável dos jovens e adultos e o reconhecimento destes pela aprendizagem ao longo da vida.

Quanto à Visão da EPV, permeando todo o trabalho desenvolvido e a desenvolver, vislumbramo-nos da seguinte forma:

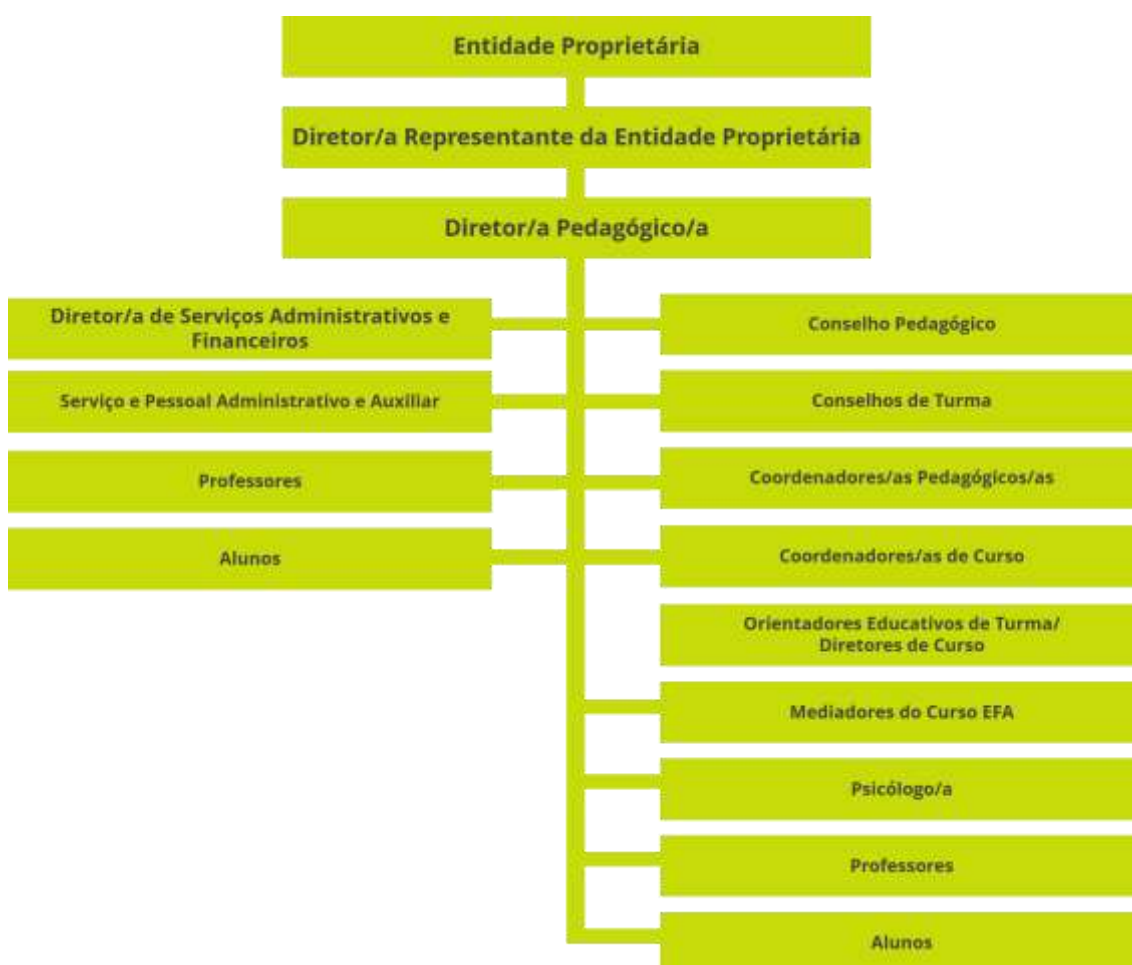
A Escola Profissional Vértice pretende consolidar-se ao nível local e regional pelo reconhecimento da qualidade de ensino e das práticas educativas e formativas que implementa, de forma a apresentar-se como uma referência no ensino profissional e poder alargar as tipologias de intervenção, domínios e públicos e continuar a contribuir para o enriquecimento cultural e formação cívica dos jovens e adultos.

De acordo, com a nossa missão e visão pretendemos implementar o sistema de garantia de qualidade alinhado com o EQAVET.

Os Valores que definem a EPV são aplicados diariamente por todos internamente, em todos os níveis Escola e são a base da nossa cultura. São eles:

Ambição, Criatividade, Dinamismo, Empreendedorismo, Equidade, Humanismo, Inclusão, Inovação, Pluralismo, Profissionalismo.

### 1.5 Inserir o organograma da instituição.



**1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.**

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Cursos Profissionais de nível IV	Técnico/a de Design - variante Design de Equipamento – TD	2	24	-	-	-	-
Cursos Profissionais de nível IV	Técnico/a de Desenho de Mobiliário e Construções em Madeira – TDMCM	3	44	3	19	3	54
Cursos Profissionais de nível IV	Técnico/a de Design de Moda (TDM)	1	21	2	27	3	33
Cursos Profissionais de nível IV	Animador/a Sociocultural (ASC)	1	27	2	39	3	43
Cursos de Aprendizagem, nível IV	Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade – TAFAC	1	12	1	10	-	-
Cursos de Aprendizagem, nível IV	Técnico/a de Gestão da Produção em Madeiras e Mobiliário - TGPM	1	5	1	4	-	-

IV									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

\* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

### 1.7 Selecionar a situação da instituição face à implementação do sistema de garantia da qualidade:

- Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET.
- Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET.

### 1.8 Apresentar a listagem dos objetivos que a instituição definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.

1. **Aumentar a conclusão em cursos de EFP**
  - a. Reduzir a taxa de insucesso
  - b. Reduzir a falta de assiduidade
  - c. Manter o n.º médio de alunos por turma
  - d. Reduzir a taxa de desistências
  - e. Aumentar a taxa de conclusão de percursos no quadro temporal normal da sua duração
  - f. Melhorar a taxa de sucesso por turma e anos de escolaridade
  - g. Apoiar os alunos com dificuldades de aprendizagem
  - h. Valorizar o estudo, empenho e a assiduidade
2. **Aumentar a colocação após conclusão de cursos de EFP**
  - a. Promover a reflexão e organização curricular assente em estratégias de regulação e projeção de efeitos educativos
  - b. Intensificar o relacionamento com as empresas
  - c. Aumentar e diversificar as parcerias
  - d. Alargar/Manter a oferta educativa e formativa da Escola de acordo com as necessidades do mercado de trabalho
  - e. Captar e diversificar públicos para a oferta educativa e formativa
  - f. Apresentar a Escola como uma estrutura educativa, formativa e socioeducativa de referência
  - g. Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos tendo por referência as expectativas e motivações dos alunos
3. **Aumentar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

- a. Desenvolver os trabalhos de final de curso em estreita articulação com o mercado de trabalho
  - b. Promover o contacto com o mercado de trabalho
  - c. Participar e/ou desenvolver iniciativas integradas em projetos locais, nacionais e/ou internacionais
- 4. Promoção da comunidade educativa: Cidadania, saúde, segurança, desporto, cultura, lazer e regulação**
- a. Implementar a Componente da Cidadania e Desenvolvimento
  - b. Promover hábitos e estilos de vida saudável
  - c. Criar sentido de pertença à Escola
  - d. Divulgar e manter atualizado os normativos internos da EPV
  - e. Fomentar uma cultura de segurança através da divulgação e aplicação do Plano de Segurança e Evacuação da EPV
  - f. Promover uma cultura de avaliação e qualidade

**1.9 Preencher a tabela infra, indicando quando foram desenvolvidas as etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.**

<b>Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET</b>	<b>Data Início (mês/ano)</b>	<b>Data Conclusão (mês/ano)</b>
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	11/2019	01/2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	11/2019	01/2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	02/2020	06/2020
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	02/2020	06/2020
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	06/2020	06/2020
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	06/2020	06/2020
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	07/2020	07/2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	07/2020	07/2020
Elaboração do Relatório do Operador	08/2020	08/2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	08/2020	08/2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	08/2020	08/2020

Observações (caso aplicável)

**1.10 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.**

1. [Projeto Educativo](#)
2. [Plano Anual de Atividades](#)
3. [Regulamento Interno](#)
4. [Relatório Anual de Atividades](#)
5. [Documento Base e Plano de Ação](#)

## II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

**Descrever os procedimentos desenvolvidos pela instituição que evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP.**

### 2.1 Fase de Planeamento

Na primeira fase do processo de garantia da qualidade foi o processo de reflexão conjunta com os *stakeholders* internos e externos de perceber em que fase nos encontrávamos e onde queríamos chegar, tendo em conta os descritores indicativos (Anexo 1), que apoiam na autoavaliação acerca da eficácia da sua prática atual e na identificação de estratégias futuras.

Em primeiro lugar, a EPV possui uma visão estratégica e dá visibilidade aos processos e resultados da gestão. Para fundamentar esta afirmação, conferimos as seguintes evidências: (i) No facto de as metas e objetivos da EPV, consagrados no seu Projeto Educativo e, por consequência, no documento base e plano de ação EQAVET, estarem alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais; (ii) tanto o Documento Base como o Plano de Ação foram apresentados e discutidos em reunião de Conselho Pedagógico; (iii) Todas as medidas definidas para monitorização das metas definidas entende-se que são adequadas, assim como o acompanhamento intermédio para perceber o estado de cada meta, sendo responsabilidade última da Direção Pedagógica e do Técnico EQAVET monitorizar o processo como um todo; (iv) No Plano de Ação estão bem definidos quem são os responsáveis pela operacionalização, os seus participantes, as evidências e a periodicidade de acompanhamento; (v) Por uma questão de transparência, tanto o Documento Base como o Plano de Ação foram publicados no *site* da EPV. Ou seja, o sistema de garantia da qualidade é explícito, tanto na definição das metas, formas de monitorização e operacionalização, participantes e responsáveis pela operacionalização, nos indicadores de avaliação e as estratégias para os alcançar. Os

documentos EQAVET (documento base e plano de ação) resultaram de uma série de reuniões de trabalho entre a Direção Pedagógica e o Técnico EQAVET, contando com o empenho de todo o grupo docente.

Em segundo lugar, durante o processo de implementação do sistema de garantia da qualidade houve um envolvimento dos *stakeholders* internos e externos. Assim: (i) os docentes participam, anualmente, em grupos de trabalho com o objetivo atualização/alteração/elaboração dos documentos internos da escola - Plano de Atividades, Regulamento Interno, Estatutos e Projeto Educativo (PE). Em Conselho Pedagógico são definidas estratégias para aumentar o sucesso de todas as disciplinas, e os docentes, individualmente ou em grupo, aplicam estas estratégias com vista a alcançar as metas estabelecidas no PE. Em reuniões entre a Direção Pedagógica e os docentes também se definiram procedimentos para o aumento das taxas de sucesso das disciplinas (por ex. planos de acompanhamento individualizado, mecanismos de recuperação, aulas práticas e experimentais, aulas de apoio, diversificação dos instrumentos de avaliação, trabalhos suplementares de aplicação e avaliação de conhecimentos, entre outros). Também cada Plano de Atividades Pedagógico de cada ano letivo é elaborado por uma proposta conjunta com os Orientadores Educativos de Turma (OET), Diretor de Cursos (DC), Direção Pedagógica, docentes e Serviço de Psicologia e Orientação (SPO). Assim, percebe-se que os docentes têm um papel ativo no processo de planeamento da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade; (ii) em sede de Conselho Pedagógico são verificadas as necessidades formativas no meio empresarial, e as opiniões são na sua maioria divergentes. Contudo, as sugestões refletidas e fundamentais são analisadas, para efeitos de definição de uma proposta final a enviar à Direção da EPV.

Em terceiro lugar, está contemplado na gestão da EPV uma melhoria contínua do ensino e formação profissional utilizando os indicadores selecionados (4, 5, 6<sup>a</sup> e 6b3). Podemos verificar isso no Documento Base onde estão definidas as metas para os próximos três anos, apoiado como o que está definido no Plano de Ação com as metas estabelecidas a três anos para quando um dos objetivos específicos. Sempre que as metas não são alcançadas, deve a Direção Pedagógica em conjuntos com o Técnico EQAVET e o Responsável Operacional, refletir sobre o que falhou e que deve ser melhorado para alcance das metas definidas nos documentos do sistema de garantia de qualidade.

## 2.2 Fase de Implementação

Quanto ao princípio da visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP, entendemos: que os recursos humanos, materiais e financeiros são dimensionados e afetos de forma a alcançar os objetivos definidos no Plano de Ação. O Plano de Ação contempla a intervenção dos responsáveis e participantes na operacionalização, no alcance das metas estabelecidas e claramente atribuídas a cada um dos profissionais. Ao par do que já era efetuado, o sistema de garantia da qualidade traz ainda mais transparência a todo o processo e um controlo mais preciso das metas definidas e inscritas no Documento Base e no Plano de Ação. Numa ótica de melhoria contínua, que está na génese dos sistemas de garantia da qualidade, a Escola deve disponibilizar, aos seus docentes/formadores, ações de formação



que permitam o desenvolvimento das suas competências profissionais. Para isso, ao longo do próximo ano letivo serão levantadas as necessidades formativas para todos os colaboradores da EPV.

No que respeita à prática da gestão da EFP I3 existe envolvimento dos *stakeholders* internos e externos também ao nível da implementação, já que será definido um Plano de Formação para os docentes para o próximo ano letivo (2020-2021). No que respeita à colaboração com os *stakeholders* externos, durante este ano letivo (2019-2020), e sendo o “ano zero” da implementação do EQAVET, não tivemos ainda a participação e intervenção destes intervenientes.

No que concerne ao critério I4, durante este ano letivo, o “ano zero” em termos de certificação da qualidade, estão definidas metas para aumentar o número de parceiros tendo em vista a diversificação dos estágios e das práticas educativas e formativas. Foram dadas indicações aos Coordenadores de Curso para que estas parcerias fossem estabelecidas num documento próprio.

Por fim, o princípio da melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados também está verificado, uma vez que, estão definidos os mecanismos de operacionalização e metas definidas (Documento Base e Plano de Ação), estando também definido de forma faseada as metas numa ótica de melhoria contínua dos resultados. Outra das formas de verificar a conformidade com o ponto I5 são os planos de melhoria sempre que se verifica desvios em relação às metas definidas e que os alertas permitem diagnosticar (ex. módulos em atraso, desistências, faltas injustificadas). Através dos inquéritos aos empregadores e aos alunos, as atas de Conselho Pedagógico, entre outros, sempre que, na análise dos resultados obtidos, se verifique um desvio da meta estabelecida ou um não cumprimento, deve ser elaborado um Plano de Melhoria que reflita um resultado da auto-avaliação efetuada, explicitando o diagnóstico das causas e as ações a serem implementadas para que a meta seja efetivamente alcançada.

### 2.3 Fase de Avaliação

Na fase de avaliação também entendemos que cumprir com os princípios EQAVET. Em relação ao princípio da visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP, como pode ser verificado no Plano de Ação, através das estratégias conseguimos fazermos uma análise trimestral (final de cada período letivo), através da verificação por exemplo: - planos de acompanhamento individualizado, mecanismos de recuperação, aulas práticas e experimentais, aulas de apoio, diversificação dos instrumentos de avaliação, trabalhos suplementares de aplicação e avaliação de conhecimentos, atividades de integração tendo em vista a reposição de faltas, implementação de medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, ao abrigo da legislação em vigor, medidas educativas de reforço educativo para alunos com dificuldades de aprendizagem, atividades pedagógicas complementares, épocas de recuperação, entre outros. Se houver um desvio das metas definidas, durante o processo de avaliação, os OET, orientadores de PAP e a Direção Pedagógica, em Conselho Pedagógico,



elaboram Planos de Melhoria com vista à melhoria contínua dos processos e resultados. No final do ano é feita uma avaliação global aos resultados. Também nesta fase, com base nos resultados finais, são elaborados Planos de Melhoria com base nos desfasamentos entre os resultados alcançados e os previstos.

Quanto ao princípio do envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, consideramos que ele se verifica, nesta fase, um envolvimento muito maior dos *stakeholders* internos. A avaliação anual das metas cumpre formalmente ao Conselho Pedagógico, órgão de suporte da Direção Pedagógica. Este órgão tem, na sua composição, representantes dos *stakeholders* internos (Direção Pedagógica, Professores e Psicóloga). Sendo este o “ano zero” de implementação do sistema de garantia de qualidade na EPV, ainda não foram apresentados/discutidos os resultados em sede de Conselho Consultivo, onde têm assento formal vários representantes de *stakeholders* externos.

Noutra perspetiva, não na avaliação do processo ou resultado EQAVET, mas na avaliação do aluno, os *stakeholders* externos intervêm em diversas situações: parte da avaliação final da Formação em Contexto de Trabalho é dada pelo Tutor da organização; XXX. Por último, os empregadores dos alunos formados são contactados para responder a um inquérito de satisfação, quanto à performance dos ex-alunos em diversas competências.

Por fim, em relação ao princípio da melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados, consideramos que este ainda se encontra de forma parcialmente em prática, ou seja, consideramos que o referencial de autoavaliação periódica consensualizado entre os *stakeholders* internos e externos se consubstancia nas metas definidas e nos indicadores de avaliação previstos no plano de ação anexo ao documento base EQAVET que, tendo sido aprovados ou tendo obtido o parecer favorável, se entende nascerem do consenso previsto entre a tipologia de *stakeholders* referida. As metas estão definidas para 3 anos (2019-2020 a 2021-2022), que após apuramento dos resultados, poderão impor mudanças nos mecanismos de operacionalização e/ou na identificação de outros objetivos específicos conducentes à meta final global, ainda não previstos no documento base e plano de ação. O contexto real em que se movem escolas profissionais e empresas é eminentemente dinâmico, com a alteração constante de variáveis e regras, pelo que o sistema de certificação da qualidade deve também ele ser dinâmico. Quanto ao facto das melhorias a introduzir a nível de processos e resultados terem em conta a satisfação dos *stakeholders* internos e externos, foram aplicados questionários de satisfação dos empregadores dos alunos diplomados. Este trabalho deverá ser continuado, de forma a manter a satisfação dos empregadores em 100% e superando as suas expectativas. Esta é a única forma que temos de medir a satisfação dos *stakeholders* externos.

No que respeita aos *stakeholders* internos, até à data, só estão a ser aplicados inquéritos de satisfação aos alunos, no final do seu ciclo formativo (de 3 em 3 anos), onde lhe é pedido para avaliarem os diversos docentes, os serviços administrativos, a Direção Pedagógica, o Orientador/a Educativo/a de Turma, de Curso e da PAP, assim como, as instalações da escola. É feita uma análise dos resultados e poderá haver intervenção da Direção Pedagógica, com a finalidade de compreender e tratar um eventual problema. Aqui também podem ser apurados possíveis melhorias dos processos e resultados.

Dos *stakeholders* internos, ainda são ouvidos, através de um inquérito feito de 3 em 3 anos, os docentes, funcionários e até os Encarregados de Educação, de forma a termos uma visão geral,

que permitirá definir com uma maior eficácia as medidas a implementar em prol do aumento da satisfação da comunidade educativa.

## 2.4 Fase de Revisão

Em relação ao princípio da visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EPV, prevê-se que, depois do apuramento anual dos resultados, feito até ao final do mês de agosto, seja elaborado um relatório, da responsabilidade da Diretora Pedagógica e do Técnico EQAVET, a apresentar na primeira reunião do Conselho Pedagógico de setembro para análise, ficando anexo à respetiva ata. Desta análise aferir-se-á a necessidade de elaborar um Plano de melhoria. Estes resultados serão posteriormente partilhados com os docentes e publicado no *site* da escola.

Pela sua natureza, no princípio do envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, existe um maior envolvimento dos *stakeholders* internos, pois pertencem à orgânica da escola, estão disponíveis para ela, contrariamente aos *stakeholders* externos que apenas aceitam colaborar ou não com a EPV. Os *stakeholders* internos têm a sua opinião em consideração em reunião de Conselho Pedagógico, onde são analisados os resultados, bem como os mecanismos de revisão. Os docentes também têm um papel ativo, sugerindo alterações passíveis de melhorar os resultados e processos que, depois de refletidas e discutidas, são encaminhadas para análise no Conselho Pedagógico, que as aprova, com ou sem alterações. De uma forma geral, salvo raras exceções, as alterações ou sugestões propostas são sempre aprovadas em sede do Conselho Pedagógico. Quanto aos *stakeholders* externos, para além dos questionários de avaliação da satisfação com os alunos diplomados, também os empresários ou representantes têm um papel ativo na avaliação do aluno em sede de FCT, na qualidade de tutores. Para além desta avaliação, estes também podem deixar sugestões num espaço criado para o efeito, no modelo de avaliação de FCT.

No que toca ao princípio da melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados, pretende-se fazer um exercício de revisão anualmente, depois de apurados e analisados os resultados anuais e tendo em conta as orientações legais e/ou pedagógicas em vigor. A partir destes resultados seja elaborado um Plano de Melhoria. Nesta fase podem ser introduzidos novos objetivos e metas, retirar algum que pareça não dar algum contributo para a avaliação da melhoria contínua da EPV.

### III. Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

Apresentar o Plano de Melhoria, através do preenchimento do Anexo 1 ao presente relatório.

### IV. Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Enumerar os documentos e os critérios que evidenciam, através do preenchimento do Anexo 2 ao presente relatório.

### V. Conclusão

Apresentar as mudanças resultantes do alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET na gestão da melhoria contínua da oferta de EFP.

Para Escola Profissional Vértice, este foi um ano pioneiro relativamente ao sistema de garantia da qualidade. Iniciamos com a elaboração dos documentos que criaram os alicerces de trabalho (Documento Base e Plano de Ação). Estes documentos permitiram sistematizar os processos e conduziu a uma reflexão conjunta entre os *stakeholders* internos e externos, contribuindo para uma definição dos tempos dentro dos quais as metas devem ser alcançadas. Até à data, o trabalho realizado permite demonstrar a toda a comunidade educativa da EPV o ponto de situação da instituição, e qual é o próximo passo para a melhoria contínua, sabendo que queremos sempre chegar mais longe, fazer mais e melhor, em conformidade com a missão, visão e valores da instituição.

## Os Relatores

---

Diretora Pedagógica

---

Técnico da Qualidade

Paços de Ferreira, 27 de agosto de 2020

## DOCUMENTOS ANEXOS

**Anexo 1 – Plano de Melhoria**

**Anexo 2 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET**

## Anexo 1 - Plano de Melhoria

---

### **1. Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/ práticas de gestão que sustentam o presente Plano de Melhoria**

O Plano de Melhoria começa por apresentar o diagnóstico relativo às turmas do triénio 2015-2018, nos 3 indicadores considerados para efeitos do arranque da implementação do sistema de certificação da qualidade EQAVET. De frisar que o diagnóstico feito, através do questionário aos ex-alunos teve uma taxa de resposta muito inferior ao esperado, ou seja, os valores apresentados nos indicadores 5, 6ª) e 6b)3 são com base no baixo número de respostas. Contribuiu para este resultado haver contactos de ex-alunos desatualizados, o que não permitiu haver contacto com o mesmo, assim como, aqueles que foram contactados, mais do que uma vez, na sua maioria não participou/respondeu ao questionário. São apresentadas de seguida as metas globais propostas para cada indicador.

#### **Indicador 4: Taxa de conclusão dos cursos**

**Diagnóstico do triénio 2015-2018: 83,3% dos alunos iniciados foram certificados**

**Meta prevista para o triénio 2019-2022: 75% sobre o n.º de alunos iniciados**

De forma a mantermos um bom acompanhamento do Indicador 4 foram definidos, no Plano de Ação os seguintes Objetivos Específicos:

1. Reduzir a taxa de insucesso
2. Reduzir a falta de assiduidade
3. Manter o n.º médio de alunos por turma
4. Reduzir a taxa de desistências
5. Aumentar a taxa de conclusão no quadro temporal normal da sua duração
6. Melhorar a taxa de sucesso por turma e anos de escolaridade

7. Apoiar os alunos com dificuldades de aprendizagem
8. Valorizar o estudo, empenho e assiduidade

Apesar do ano letivo ter iniciado com um número de alunos satisfatório, 164 alunos, continua-se a verificar um grande número de desistências e/ou transferência, sendo esta uma situação preocupante, que fez com que a Escola repensasse a sua oferta formativa, situação que se refletiu na alteração para o próximo ano letivo do curso de Técnico/A Design de Moda para o regresso na aposta ao curso de Técnico/A de Design – variante design de equipamentos.

Apesar dos esforços e mecanismo que a Escola pensa e executa para que haja uma continuidade dos estudos por parte dos alunos, o meio onde é inserida dificulta os objetivos estabelecidos e o alcance das metas. Este ano letivo é exemplo disso mesmo, com a maioria dos alunos a serem provenientes de contextos económicos desfavorecidos, e onde a idade dos alunos obriga a que muitos desistam do percurso formativo antes de completar o 12.º ano de escolaridade. O abandono escolar de muitos alunos antes de completar o 12.º ano de escolaridade é uma preocupação manifestada por toda a equipa e refletida em todas as reuniões da equipa pedagógica, que reconhece que as inúmeras estratégias que acionam, as mesmas não têm sido eficazes.

A Escola continua a ter a maioria dos alunos provenientes de contextos económicos desfavorecidos, cuja idade avançada dos alunos obriga a que muitos desistam do percurso formativo antes de completar o 9.º ano e/ou 12.º ano de escolaridade. Para muitos agregados familiares os alunos são o único recurso para ajudar economicamente as famílias. O abandono escolar de muitos alunos antes de completar o 12.º ano de escolaridade é uma preocupação manifestada por toda a equipa e refletida em todas as reuniões da equipa pedagógica, que reconhece que, apesar das inúmeras estratégias que aciona, as mesmas não têm sido eficazes, dado que não se tem conseguido na maioria das vezes reverter a decisão de desistência dos alunos. A Escola Profissional Vértice aciona várias estratégias de forma a reverter e/ou evitar a decisão de desistência escolar. A intervenção passa pelos contactos sucessivos do Orientador Educativo de Turma (OET) para o Encarregado de Educação (EE); diálogo com o aluno por parte do OET e/ou professores; diálogo do aluno com a Direção Pedagógica e com o Serviço de Psicologia e Orientação (SPO); agendamento de reunião com o aluno e EE para análise da situação escolar com o OET; depois com o SPO e por último com a Direção Pedagógica. No caso de o aluno ser menor a situação é sinalizada à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), sendo articulado posteriormente reuniões de forma a reverter a situação e providenciar formas de recuperar o aluno e reintegrá-lo no sistema escolar. A Escola tem ainda acionado outras estratégias formais, no caso do motivo da desistência escolar, ser a necessidade do aluno ingressar no mercado de trabalho para ajudar economicamente a família, que passam em alguns casos por solicitar ajuda económica à família junto da Segurança Social e da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e informais com a flexibilidade na avaliação e na gestão de faltas, no casos dos alunos, que

precisam de conciliar a Escola com o trabalho. A Escola tem realizado um esforço de estudar estratégias à medida do problema e da necessidade do aluno e das famílias. No presente ano letivo, a Escola contou ainda com a intervenção da equipa do Plano Integrado e Inovador de Combate aos Insucesso Escolar do Tâmega e Sousa (PIICIE-TS) cujo principal eixo de intervenção na Escola Profissional Vértice foi o abandono/desistência escolar (para além do comportamento de indisciplina; insucesso escolar e apoio psicológico). A Direção Pedagógica da Escola apresentou à equipa na primeira reunião de apresentação o diagnóstico da Escola e referiu ser o principal eixo de intervenção necessária, urgente e imediato de reverter o número de desistências observadas. Apesar de mais essa estratégia não foi possível mesmo assim reverter as situações de desistência observadas.

O problema do número de desistências observadas no presente ano letivo implicou que a Direção Pedagógica, por solicitação da Direção da Profisousa, realizasse um estudo que teve como objetivo conhecer o percurso profissional dos alunos desistentes da Escola Profissional Vértice no ano letivo 2018/2019, bem como os fatores que estiveram na base da sua desistência do percurso formativo antes de completar o 9.º ano de escolaridade e/ou o 12.º ano de escolaridade. O estudo revelou que a totalidade dos alunos desistentes encontram-se a trabalhar a tempo inteiro, tendo conseguido obter esse emprego em menos de três meses de abandonar o percurso formativo na Escola Profissional Vértice e trabalham sobretudo em atividades relacionadas com o mobiliário. (cf. relatório de análise dos dados do inquérito por questionário aplicado aos alunos desistentes da Escola Profissional Vértice no ano letivo de 2018/2019). Os dados apurados são contraditórios à ideia de que o 12.º ano de escolaridade é fundamental para conseguir um emprego bem remunerado. Considerando as necessidades económicas imediatas dos alunos a possibilidade de conseguir um emprego remunerado com o 9.º ano de escolaridade e a possibilidade de autonomia financeira e ajuda às famílias é um alento que em muito prejudica os argumentos de que o 12.º ano de escolaridade é fundamental e imprescindível.

Outro dado relevante que importa referir diz respeito ao número de aluno que atualmente trabalham ao mesmo tempo que estudam na Escola Profissional Vértice. Este dado revela a necessidade cada vez mais evidente dos nossos alunos de ajudar economicamente as famílias e de forma a evitar que abandonem o percurso. De acordo, a Escola mais uma vez compreendendo a necessidade do aluno manter o part-time, aciona mais uma vez estratégias que permitam a conciliação entre o trabalho dos alunos e a Escola. A Escola aciona estratégias de recuperação extra-aula de forma a ajudar os alunos a acompanhar os conteúdos; os professores acompanham de forma muito particular os alunos; são compreensíveis ao cansaço e desmotivação dos alunos que têm a dupla jornada: Escola e trabalho; entre outras. A equipa pedagógica tem realizado todos os esforços de forma a evitar que os alunos abandonem o percurso antes de completarem o 12.º ano de escolaridade. Neste momento cerca de 27 alunos trabalham ao mesmo tempo que estudam e frequentam a Escola Profissional Vértice. Este trabalho é realizado de duas a três vezes por semana em setores de atividade relacionados com o mobiliário, restauração, comércio e estética.



Outras das situações diagnosticadas pela Escola Profissional Vértice que em muito explicam o elevado número de desistências observadas dizem respeito a obrigatoriedade da Escola matricular como prioridade alunos que concluem com sucesso educativo os alunos dos Cursos de Educação e Formação, mas que terminam o percurso com idade avançada (dado o elevado número de retenções) e que não pretendem continuar a estudar e prosseguir para o 12.º ano de escolaridade. Contudo, como a maioria encontra-se ainda em idade legal de frequentar o sistema escolar, apenas efetiva matrícula por questões de obrigatoriedade legal, sendo, portanto, percebido de antemão como potenciais situações de abandono de percurso assim que perfaçam os dezoito anos. Esta é uma realidade que antevê imensos constrangimentos para a Escola já que a Escola não pode recusar que esses alunos realizem a matrícula e como são nossos alunos têm prioridade no preenchimento das vagas.

#### **Indicador 5: Taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP**

**Diagnóstico do triénio 2015-2018: de taxa de empregabilidade dos alunos diplomados**

**Meta prevista para o triénio 2019-2022: 68% de alunos diplomados empregados**

De forma a mantermos um bom acompanhamento do Indicador 5 foram definidos, no Plano de Ação, os seguintes Objetivos Específicos:

1. Promover a reflexão e organização curricular assente em estratégias de regulação e projeção de efeitos educativos
2. Intensificar o relacionamento com as empresas
3. Aumentar e diversificar as parcerias
4. Alargar/Manter a oferta educativa e formativa da Escola de acordo com as necessidades do mercado de trabalho
5. Capar e diversificar públicos para a oferta educativa e formativa
6. Apresentar a Escola como uma estrutura educativa, formativa e socioeducativa de referência
7. Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos tendo por referência as expectativas e motivações dos alunos

Este foi um ano atípico que exigiu a adaptação de toda a equipa pedagógica a esta nova modalidade de ensino. Apesar da resposta da Escola, refere-se que a transferência da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) das turmas finalistas para uma prática simulada à distância terá implicações nas taxas de empregabilidade de sucesso que a EPV tem apresentado ao longo dos últimos anos, dado que a FCT sempre constituiu

uma alavanca importante no fomento da empregabilidade dos alunos que frequentam o último ano de formação. O contacto direto e privilegiado com o tecido empresarial e institucional relacionado com a área de formação do curso e com os seus profissionais seria fundamental para que os alunos mostrassem aos potenciais empregadores as suas competências. Lamentavelmente, estes alunos do triénio 2017/2020, não tiveram as mesmas oportunidades na reta final do seu processo formativo. Por esta razão os indicadores de empregabilidade serão atualizados após seis meses a conclusão do percurso formativo, dado que no contexto atual os mesmos estão condicionados e são pouco reveladores da formação dos diplomados da Escola. Refere-se que, no sentido de dar a oportunidade aos alunos finalistas para a defesa dos projetos finais de cursos na Escola, como momento de marca o culminar de um percurso formativo de três anos e/ou dois anos, no caso da turma CEF, a apresentação e defesa da PAP e/ou PAF foi em regime presencial, cumprindo e assegurando as orientações da DGS.

**Indicador 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**

**Diagnóstico do triénio 2015-2018: 83%**

**Meta prevista para o triénio 2019-2020: 83%**

**Indicador 6 b)3: Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram o curso de EFP**

**Diagnóstico do triénio 2015-2018: 100%**

**Meta prevista para o triénio 2019-2020: 100%**

De forma a mantermos um bom acompanhamento do Indicador 6 a) e 6b)3 foram definidos, no Plano de Ação, os seguintes Objetivos Específicos:

1. Desenvolver os trabalhos de final de curso em estreita articulação com o mercado de trabalho
2. Promover o contacto com o mercado de trabalho
3. Participar e/ou desenvolver iniciativas integradas em projetos locais, nacionais e/ou internacionais

Ao longo dos seus 29 anos de existência, a EPV tem pautado a sua ação e intervenção pela dinâmica junto e com a comunidade, sendo inquestionáveis os resultados e o impacto da sua intervenção. É, pois, frequente a EPV ser consultada ou solicitada para intervenções,

trabalhos e projetos, bem como para o recrutamento de estagiários e profissionais. A nossa grande meta incide agora no recrutamento de parceiros com relevo no panorama regional e nacional, tanto no setor do mobiliário e design, como no setor da animação, trabalho e apoio social, dado serem as duas grandes áreas de especificidade da formação fornecida pela Escola.

A envolvimento da EPV com a comunidade é inquestionável, quer pelas pessoas e profissionais que forma, quer pela excelente relação que estabelece com um conjunto de estruturas locais. Este envolvimento é evidente aquando do processo de integração dos alunos em contexto real de trabalho, dado que colocamos em Formação em Contexto de Trabalho um número elevado de alunos. Possuímos um protocolo de colaboração alargado com a Autarquia de Paços de Ferreira e respetivos serviços educativos, desportivos e de ação social, se bem que, nos últimos anos, para além da autarquia local, temos protocolado intervenções com os municípios de Paredes e Lousada; IPSS e outras estruturas do terceiro setor, colaborando, nomeadamente, na implementação de atividades dirigidas para públicos em particular e/ou para a comunidade em geral; centro de saúde, designadamente no quadro da implementação do programa de educação para a saúde em que muitas das iniciativas são alargadas à comunidade; agrupamentos de escola que frequentemente solicitam à EPV o desenvolvimento de projetos, seja para a comemoração de dias específicos, seja para dar resposta aos projetos anuais de escola; associações de pais; entre tantas outras; associações empresariais e profissionais. Também uma consulta rápida pela página do Facebook da Escola permite aferir a veracidade da dinâmica que resulta dos protocolos estabelecidos, bem como da sua diversidade e quantidade. Anualmente, a EPV mobiliza um conjunto de empresas, aquando do processo de apresentação de candidatura, tendo em vista a organização dos percursos, nomeadamente no que se refere ao acolhimento de alunos em contexto de estágio. Assim, possuímos um conjunto alargado de pareceres recolhidos para esta candidatura. Possuímos também pareceres e/ou declarações que evocam a integração da Escola nas redes de concertação e negociação e/ou as parcerias estabelecidas ao nível da utilização dos espaços, nomeadamente da Autarquia, Associação Empresarial, CIM, Gespaços, entre outros. Registamos ainda que possuímos protocolos de integração em contexto de FCT para todos os alunos da Escola. Finalizando, e tendo também por referência as metas traçadas no projeto educativo da Escola, temos vindo a desenvolver um trabalho de comunicação com um conjunto de instituições de ensino superior, quer seja para o encaminhamento de alunos para percursos pós-secundário quer seja para o desenvolvimento de atividades e projetos.

Seguidamente, apresenta-se uma listagem das entidades parceiras que colaboraram com a EPV no âmbito da FCT nos últimos quatro anos, organizada segundo o curso/tipologia de ensino. A EPV apresenta um total de 147 parceiros para acolhimento e integração de alunos para FCT nas diferentes modalidades de ensino.

## 2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Melhorar a forma de contactar os ex-alunos	O1	O objetivo é conseguir uma maior taxa de resposta e alcance dos ex-alunos.
AM2	Taxa de absentismo (objetivo intermédio do indicador 4)	O2	Reduzir o número de faltas injustificadas, procurando atingir, no letivo 2020/2021, a meta de 10%.
AM3	Taxa de abandono escolar (objetivo intermédio do indicador 4)	O3	Reduzir a taxa de abandono escolar, atingindo a taxa máxima de 4 alunos por turma já no próximo ano letivo (2020/2021)
AM4	Captar e diversificar públicos para a oferta educativa e formativa (objetivo intermédio do indicador 5)	O4	Ter uma maior ação juntos dos alunos do 9º ano, participando em sessões de orientação vocacionais, divulgando a oferta formativa da EPV, participar em feiras

Todos os pontos que consideramos que a EPV pretende melhorar estão definidos no Plano de Ação (2019-2022) onde definimos as metas a atingir e quais as estratégias para as alcançar, assim como os intervenientes e os meios de verificação para acompanhamento.

## 3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Estabelecer um mecanismo para aumentar o número de ex-alunos alcançados para resposta ao questionário.	09/2020	07/2021
AM2...	A2	Para reduzir o absentismo, o maior desafio será a motivação dos alunos. Assim, temos tentado reverter com a adoção de estratégias pedagógicas que passam por um conjunto diversificado e consistente de estratégias pedagógicas que visam apoiar e acompanhar os	09/2020	07/2021

		alunos no decorrer do seu percurso e em diferentes dimensões. Essas estratégias são desenhadas e aplicadas tendo em conta as necessidades e/ou dificuldades de cada aluno.		
AM3	A3	Para reduzir a taxa de abandono escolar, o Orientador/a Educativo/a de Turma mantém uma especial atenção aos indícios de uma potencial desistência (aumento de faltas, diminuição do empenho e aproveitamento, recusa do aluno às tarefas propostas e ao comportamento). É também feito: um acompanhamento dos módulos em atraso; apoio aos alunos com maior dificuldade; assim como, uma valorização do estudo, empenho e assiduidade	09/2020	07/2021
AM4	A4	Apesar deste ano não conseguirmos atuar junto dos possíveis futuros alunos da EPV, devido à pandemia que afetou o globo, pretende-se estabelecer mecanismo para chegar até estes para divulgar a oferta formativa da EPV, assim como, a escola como um todo.	09/2020	07/2021

#### 4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

O processo de avaliação dos resultados do Plano de Melhoria é liderado pela Direção Pedagógica, com o apoio do Técnico EQAVET e do Concelho Pedagógico.

No final de cada ano letivo, são apurados os resultados das metas de cada um dos objetivos/indicadores, quer resultem os não da aplicação do Plano de Melhoria. É então feita uma análise global dos resultados alcançados, procurando envolver-se nessa discussão e na definição de sugestões de outras possíveis ações tendentes a cumprir as metas, todos os docentes da EPV. Assim, poderão surgir novos objetivos, e com eles a elaboração de um novo Plano de Melhoria para ser aplicado no ano seguinte, onde podem surgir ações alternativas ou novas tarefas dentro da mesma ação, tendo sempre como linha orientadora o alcance da meta global/objetivo geral por indicador considerado e por ano, sempre numa ótica de melhoria continua das práticas pedagógicas e de gestão da EPV.

#### 5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

Pretende-se divulgar os planos de melhoria pelos seguintes meios:

- a) Por e-mail para todos os docentes, alunos e encarregados de educação;
- b) Apresentados na reunião de Conselho Pedagógico seguinte, para validação.

## 6. Observações *(caso aplicável)*

Sendo este o “ano zero” da implementação do sistema de garantia de qualidade EQAVET, onde todos os trabalhos iniciaram no ano letivo 2019-2020, mais precisamente em outubro de 2019, com a definição objetiva e clara das metas e objetivos, dos seus responsáveis, dos tempos para a concretização. A monitorização só terá efeitos, provavelmente tímidos, nas turmas que terminam os seus percursos este ano letivo (2017-2020). O verdadeiro impacto deste sistema de garantia de qualidade só poderá ser efetivamente medido quando as turmas do triénio 2019-2022 terminarem o seu percurso. O indicador 4 pode ser medido logo no final do triénio, mas tanto o indicador 5, 6a) e 6b)3 só poderão ser medidos com rigor, a partir de janeiro de 2024.

O “ano zero” traz também alguma incongruência na implementação do sistema de garantia de qualidade com o quadro EQAVET. Esta inconsistência tem por base o facto de: por um lado forma definidas, este ano letivo (2019-2020) objetivos específicos e estratégias para alcançar no final do ano e nos anos seguintes, período durante o qual podemos ter uma intervenção mais efetiva; e por outro lado, os resultados apurados no que respeita os indicadores 5, 6 a) e 6 b)3 são relativos a turmas que já terminaram o seu percurso formativo e para os quais as ações definidas não lhe ser de nada. Portanto, não parece muito correto fazer grandes alterações ao proposto no Documento Base e Plano de Ação, quando ainda não é possível apurar o verdadeiro impacto das medidas contidas nos mesmos. Apenas é possível fazer uma relação do indicador 4.

Contudo, entendemos que este é um ponto de partida para as entidades de ensino e formação na implementação do sistema de garantia da qualidade EQAVET, e o que se pretende nesta fase é que as organizações pensem a qualidade de forma sistemática e contínua, envolvendo todos os *stakeholders* e fazendo ajustes nas regras procedimentais.

---

---

## Os Relatores

---

Diretora Pedagógica

---

Técnico da Qualidade



Paços de Ferreira, 27 de agosto de 2020



## Anexo 2 - Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
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.	C1. Planeamento  C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> 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.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades	

		loais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	qualidade da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	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 <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

<b>Princípios EQAVET</b>	<b>Fase 2 – Implementação</b>		
	<p><b>Critério de Qualidade</b> Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação</li> <li>- São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas</li> <li>- O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores</li> <li>- O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho</li> </ul>		
	<b>Práticas de gestão da EFP</b>		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

	14	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	15	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	
	16	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	

Princípios EQAVET	Fase 3 – Avaliação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
<b>Critério de Qualidade</b> As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.			
<b>Descritores Indicativos</b> - 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			
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	

**Fase 4 – Revisão**

Princípios EQAVET	Critério de Qualidade		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	<p><b>Critério de Qualidade</b> Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações</li> <li>- É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão</li> <li>- Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização</li> <li>- Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</li> </ul>		
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	

### Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de verificação de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)

Documento				Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
1	Projeto Educativo	Conselho Pedagógico	Site da EPV	C1P1 a C1P4
2	Resultados Projeto Educativo	Conselho Pedagógico	Reunião de Conselho Pedagógico	C3A1 a C3A4
3	Plano Anual de Atividades	Conselho Pedagógico	Conselho Pedagógico E divulgado no site da EPV	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3
4	Regulamento Interno	Conselho Pedagógico	Site da EPV	C1P1 a C1P4
5	Relatório Anual de Atividades	Conselho Pedagógico	Conselho Pedagógico E divulgado no site da EPV	C3A1 a C3A4; C5T1 e C5T2
6	Documento Base e Plano de Ação	Conselho Pedagógico	Site da EPV	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
7	Princípios dos professores e princípios de alunos	Conselho Pedagógico	Site da EPV	C1P1 a C1P4
8	Ata nº 9 de 2020 do Conselho Pedagógico que dá o parecer do Relatório Anual de Atividades	Conselho Pedagógico	Arquivo na Direção Pedagógica	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3
9	Inquérito de satisfação aos empregadores dos alunos diplomados que concluíram o curso	Conselho Pedagógico	Arquivo no Direção Pedagógica - pasta EQAVET	C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4

10	Questionário aos ex-alunos	Conselho Pedagógico	Arquivo no Direção Pedagógica - pasta EQAVET	C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4
11	Ata nº V do Conselho Pedagógico que fala da contextualização e enquadramento da implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com os princípios do Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade (EQAVET)	Conselho Pedagógico	Arquivo na Direção Pedagógica	C1P1 a C1P4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
12	Relatório do Operador	Direção Pedagógica e Técnico da Qualidade	Arquivo no Direção Pedagógica - pasta EQAVET	C6T1 a C6T3

### Observações

---

### Os Relatores

---

(Diretora Pedagógica)

---

(Técnico da qualidade)

Paços de Ferreira, 27 de agosto de 2020

ROA2/Escola Profissional Vértice