

# Implementação da Garantia da Qualidade

Passado, Presente e Futuro

Documento Base







## Índice

Introdução .....	4
1.Contextualização - A qualidade para a educação e formação profissional.....	4
1.1.Enquadramento Geral .....	5
2. Apresentação da instituição .....	6
2.1 Natureza da instituição e o seu contexto .....	6
2.2. Missão, visão e objetivos estratégicos .....	9
Missão.....	9
Visão .....	10
Objetivos estratégicos .....	10
2.3 Estrutura orgânica da instituição e cargos associados .....	10
2.4 Identificação da oferta formativa de nível 4 .....	11
3. Diagnóstico para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e opções a tomar para fazer o diagnóstico da escola relativamente ao processo de alinhamento .....	12
(utilizou-se o referencial para alinhamento - anexo 1 do guia para alinhamento EQAVET).....	12
4. Stakeholders .....	13
5. Indicadores .....	13
5.1 Definição dos objetivos, metas, estratégica de monitorização e de recolha de dados. ....	13
5.2 Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar.....	13
5.3 Metodologia de análise de dados, práticas de gestão para alcançar as metas definidas e metodologia de disponibilização de informação.....	14



## Introdução

### 1.Contextualização - A qualidade para a educação e formação profissional

O conceito de "qualidade em educação" encontra a sua ancoragem num contexto temporal que remete para a última década do século XX, e num contexto espacial de uma globalização em profundo dinamismo que tem como implicação mais direta, uma necessidade de adaptação muito estreita a um certo andamento acelerado de reformas que têm afetado todas as áreas.

De acordo com o paradigma da educação balizado por esse período temporal que ainda vigora e que nos remete para o início do novo século, a conceção da "qualidade em educação" assenta numa preocupação que se abre para o futuro, a partir de um universo gradativo: indivíduo, comunidade, na qual este se encontra inserido, e sociedade em geral. Esta preocupação, traduz-se, por isso, num diálogo com um contexto global que apela a necessidades específicas lideradas por modelos apoiados na tecnologia da informação e comunicação e na economia baseada no conhecimento, visando paralelamente assegurar a relevância dos objetivos, conteúdos, práticas e resultados ao futuro das novas gerações<sup>1</sup> (2015), contribuindo para uma sociedade que se quer inclusiva e sustentável. Neste sentido, os seus eixos de atuação correlacionam-se numa dimensão sistémica que exige um reequacionamento de aspetos, que se implicam mutuamente num todo organizado e interdependente: um levantamento das necessidades do mercado de trabalho e uma correspondente criação de oferta formativa; a problemática da empregabilidade como fator impulsionador de uma exigência da qualidade; a relevância dos diferentes atores na área da educação (docentes, não docentes, pai e mãe, alunos, empregadores, profissionais); a importância e o papel atribuído às tecnologias de informação e comunicação e, finalmente, a aprendizagem ao longo da vida, potenciada por uma sociedade que cada vez mais clama por uma formação constante.

Alicerçada nos diferentes níveis de atuação: micro, meso e macro, a concretização do processo de garantia da qualidade em educação e formação profissional deve ser operacionalizada a partir de ações concretas decorrentes de formas verbais expressas: planear; implementar; avaliar e agir continuamente, de forma a melhorar o processo que se encontra em constante mutação. O processo de garantia da qualidade deve, por isso, antever uma perspetiva de atuação a longo prazo, tendo como matriz fundacional a verificação do instrumento base<sup>2</sup> (2015) a utilizar.

Este processo de implementação da qualidade na educação e formação profissional, no âmbito desta organização, deve intrinsecamente ser entendido como um modelo que rejeita a remediação e que em vez disso, encontra acolhimento num modelo sistémico, a partir de um sentido ecológico: prever, prevenir, planear, implementar, avaliar, melhorar, contando sempre com a identificação e o reconhecimento do processo por parte de todos os seus *stakeholders*, internos e externos, à organização.

1 Galvão, Emília Maria (2015). Garantia da Qualidade nas Modalidades de Dupla Certificação – Um Guião para Operadores de Educação e Formação Profissional.

2 Galvão, Emília Maria (2015). Garantia da Qualidade nas Modalidades de Dupla Certificação – Um Guião para Operadores de Educação e Formação Profissional.



## 1.1. Enquadramento Geral

O Quadro de Referência Europeia de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009, do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi criado para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança, a mobilidade de trabalhadores e de alunos e a aprendizagem ao longo da vida.

O EQAVET é um instrumento a adotar que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, envolvendo processos de monitorização regulares e mecanismos de avaliação interna e externa, e planos de melhoria.

O ciclo de qualidade do EQAVET evidencia quatro fases de melhoria contínua:

1. Planeamento: definir metas e objetivos adequados, envolvendo todos os *stakeholders*.
2. Implementação: estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos.
3. Avaliação: desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada.
4. Revisão: em função dos resultados de avaliação traçar estratégias de melhoria de forma a serem elaborados planos de ação com o objetivo de se corrigir eventuais falhas e a melhoria dos processos.

Nesta fase inicial da implementação do Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET são contemplados os seguintes indicadores:

### 4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP:

- a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

### 5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:

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

### 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:

- a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.
- b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os alunos/formandos que completaram um curso de EFP.



## 2. Apresentação da instituição

### 2.1 Natureza da instituição e o seu contexto

A ESCOLA PROFISSIONAL DE GONDOMAR (EPG) é uma Escola profissional privada, com Autorização Prévia de Funcionamento concedida pelo Diretor Regional de Educação do Norte em 9 de maio de 2000, sob o número 141 e tem como entidade proprietária a GONDHUMANIS - Educação e Formação, Lda., com sede na Rua de Silveirinhos, s/n, na União de Freguesias de Fânzeres e S. Pedro da Cova, concelho de Gondomar.

A EPG presta um serviço público de educação e integra a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações, nos termos do nº 1 do artigo 16º do Decreto-Lei nº 396/2007, de 31 de dezembro. Está dotada de autonomia pedagógica e de gestão, respeitando as limitações decorrentes do Decreto-Lei nº 92/2014 e demais legislação que se lhe aplique. Não obstante, a Escola está sujeita à tutela científica, pedagógica e funcional do Ministério da Educação.

A partir da sua atividade educativa e formativa, a EPG tem vindo a intervir com qualidade no desenvolvimento económico, social e cultural da comunidade, sendo um complemento da oferta educativa do concelho e da satisfação das expectativas de formação profissional dos jovens/adultos e da construção empenhada de uma sociedade melhor, principalmente, a nível local.

Geograficamente, a Escola (sede) está inserida junto a um dos focos habitacionais demograficamente mais numerosos da localidade de S. Pedro da Cova, o Bairro Mineiro. Esta proximidade permite concretizar simultaneamente, dois aspetos fundamentais: por um lado, a maioria da população que usufrui do papel e das funções educativas, formativas e sociais da Escola, habita nesse espaço; e por outro lado, é essa mesma proximidade que confere à Escola Profissional de Gondomar um contacto imediato que lhe garante segurança, envolvimento e conhecimento objetivo dessa realidade, enquanto espaço de atuação.

Como forma de alargar a sua intervenção a Escola tem a funcionar desde setembro de 2018 uma delegação situada na freguesia de Rio Tinto, mais precisamente no edifício do Mercado da Areosa. Com a abertura da delegação vai permitir à Escola dar resposta à uma franja da população que não se desloca para São Pedro da Cova e uma maior aproximação da cidade do Porto.

Assim, o papel da Escola é fundamental para dar resposta às necessidades locais e do concelho, considerando um conjunto de questões que se enquadram na necessidade de uma atuação emergente, tais como: as baixas qualificações, traduzidas na elevada taxa de analfabetismo, o abandono escolar precoce e o insucesso escolar que se tornam evidentes na desvalorização familiar da Escola e da importância das qualificações. A Escola tem também um papel fundamental na integração dos seus alunos no mercado de trabalho, dotando-os de competências que lhes permitam o acesso ao emprego de forma qualificada. Deste modo, a Escola faculta aos alunos uma sólida formação geral, científica e técnica, capaz de os preparar para a vida ativa e para o prosseguimento de estudos.



Se por um lado as prioridades se encontram focalizadas na aposta formativa de jovens, que continuam a apresentar baixos índices de qualificação no contexto da realidade concelhia, outros desafios se têm enfrentado, como é o caso da qualificação de adultos patente no surgimento e atividade do Centro Novas Oportunidades posteriormente designado como Centro para a Qualificação e Ensino Profissional e atualmente como Centro Qualifica.

Neste contexto, a aprendizagem ao longo da vida ocupa uma posição central na agenda europeia no âmbito da educação e formação. A educação de adultos, por sua vez, foi reconhecida como sendo uma componente importante da aprendizagem ao longo da vida. As oportunidades de aprendizagem para adultos são essenciais para garantir o progresso económico e social, bem como, a realização pessoal dos indivíduos. A educação de adultos gera retorno sob a forma de uma maior participação cívica e maior bem-estar dos indivíduos. Entre os benefícios públicos e privados da educação e da formação de adultos estão a maior empregabilidade e a melhor qualidade do emprego.

Neste sentido, a EPG sempre teve presente na sua intervenção a educação e formação de adultos e pretende continuar com este enfoque, tendo sempre presente que esta está diretamente relacionada com a agenda política, o que tendencialmente, ao longo do tempo, se tem mostrado ser de carácter efémero e esporádico, sendo também, influenciada pelas decisões europeias relativamente à definição das orientações políticas e na concretização de programas e de financiamentos para esta área, o que leva a que esta resposta não seja tão eficaz e continuada no tempo como pretenderíamos que fosse.

Numa fase inicial começou por ter na sua oferta formativa os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e Formação Modular Certificada, ambas as ofertas direcionadas para adultos. As áreas dos cursos prendiam-se com as necessidades da altura, sendo estas na área social e na área de informática. Posteriormente, a Escola viu aprovado o Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), sendo a primeira entidade formadora do concelho de Gondomar a ter em funcionamento um CRVCC. Aí era dada resposta ao público com mais de 18 anos, que pretendia ver reconhecidas as competências que haviam adquirido nos seus percursos de vida, conferindo-lhes uma habilitação escolar. Com as alterações das políticas no âmbito da educação e formação de adultos e com a implementação do Programa Novas Oportunidades, deu-se a criação dos Centros Novas Oportunidades (CNO). A EPG teve o seu CNO a funcionar, dando assim, resposta aos candidatos que pretendiam terminar a sua escolaridade e/ou ver certificadas as suas competências profissionais na área de Serviços de Apoio a Crianças e Jovens. O CNO esteve em funcionamento até à sua extinção, em 2013, por decisão governamental.

Posteriormente, com o CNO, a Escola continuou a disponibilizar à população outras ofertas para adultos em diferentes áreas, através dos Cursos EFA com diferentes níveis de escolaridade e das Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), desenvolvidas de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações.





No desafio de responder às necessidades de qualificação da população portuguesa, aliado à responsabilidade de as ajustar às prioridades, presentes e prospetivas do mercado de emprego, a Escola viu aprovado o Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP), o qual coloca enfoque na informação sobre as ofertas de qualificação e no acompanhamento dos indivíduos na estruturação de uma aprendizagem adaptada às diferentes etapas de vida. O CQEP esteve em funcionamento desde 2014 até 2016 e posteriormente passou a designar-se de Centro Qualifica (CQ).

O Centro Qualifica dá resposta no seu âmbito e atribuições às seguintes etapas de intervenção: Acolhimento, Diagnóstico, Informação e Orientação e Encaminhamento e o Reconhecimento e Validação e Certificação de Competências escolares, profissionais ou dupla certificação, nas seguintes áreas: 481 Ciências Informáticas, 341 Comércio, 344 Contabilidade e Fiscalidade, 815 Cuidados de Beleza, 522 Eletricidade e Energia, 523 Eletrónica e Automação, 811 Hotelaria e Restauração, 541 Indústrias Alimentares, 521 Metalurgia e Metalomecânica, 761 Serviço de Apoio a Crianças e Jovens, 762 Trabalho Social e Orientação e 812 Turismo e Lazer. O público-alvo do CQ são adultos com idade igual ou superior a 18 anos e excecionalmente, jovens que não se encontrem a frequentar modalidades de educação ou de formação e que não estejam inseridos no mercado de trabalho. O CQ, na sua intervenção, pretende direcionar-se para a população ativa, para os empresários, para os desempregados, para os beneficiários do RSI e para as pessoas com deficiência, privilegiando o acesso igualitário de homens e mulheres. Pretende assegurar a todos o direito à educação e formação.

Neste sentido, a EPG é uma Escola inovadora, sustentada no adquirido e voltada para a mudança, cujo conceito de formação se foca no mundo em acelerada transformação.

Na EPG pretende-se que a aquisição de conhecimentos, capacidades e valores ocorra num processo que assenta em três vetores fundamentais:

- Na aprendizagem através da aquisição de competências transversais, valorizando a diversidade de saberes e aptidões;
- No doseamento do processo ensino-aprendizagem entre o trabalho individual e o trabalho coletivo e entre a investigação/pesquisa e a experimentação/trabalho prático;
- Numa ação educativa assente nos quatro grandes pilares propostos pelo Relatório de J. Delors (1996): aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver em comum e aprender a ser.

A partir das suas atividades de Educação e Formação, a EPG poderá intervir com qualidade em três grandes dimensões:

- no desenvolvimento social, económico e cultural da comunidade;
- no complemento da oferta educativa do concelho e satisfação das expectativas de formação profissional dos jovens e das suas famílias;
- na interlocução e parceria da construção empenhada de uma sociedade melhor, mormente, a nível local, havendo a preocupação de envolver um vasto conjunto de *stakeholders*.





Na sua ação educativa e formativa, a EPG cumprirá os seguintes objetivos:

- Adaptar a oferta formativa da Escola de forma a responder positivamente ao plano estratégico nacional de cumprimento da escolaridade obrigatória;
- Promover a integração dos alunos, considerando as suas características individuais no ambiente escolar, envolvendo os encarregados de educação/pai e mãe;
- Promover o sucesso educativo;
- Proporcionar uma formação integral e integrada de jovens e adultos, dotando-os de qualificação para a vida ativa, para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos;
- Facultar aos alunos uma sólida formação geral, científica, técnica ou vocacional;
- Fomentar a formação de cidadãos com uma educação sólida e equilibrada, e com os conhecimentos e as competências necessárias ao perfil profissional do curso que frequentam;
- Formar/Reciclar técnicos com elevada qualificação profissional;
- Promover o estabelecimento de parcerias e protocolos com diferentes entidades locais, regionais, nacionais e internacionais, numa perspetiva de colaboração e cooperação, promovendo, assim, experiências pedagógicas, técnicas, práticas, profissionais, científicas e culturais;
- Adequar a oferta formativa ao tecido empresarial da região;
- Responder à qualificação dos quadros intermédios do tecido empresarial;
- Melhorar a organização e gestão escolar, otimizando o sistema de gestão da qualidade;
- Procurar permanentemente a satisfação dos colaboradores, alunos, famílias, empresas, instituições e comunidade envolvente.

## 2.2. Missão, visão e objetivos estratégicos

### Missão

A EPG enquanto entidade formadora, responsabiliza-se por formar jovens, proporcionando-lhes uma formação qualificante e *know-how* efetivo que lhes permita integrar o mundo do trabalho com sucesso, tornando-os aptos a contribuírem para o desenvolvimento da sociedade em que vivemos, em particular da região onde estamos inseridos, permitindo-lhes, também, o prosseguimento de estudos.

A EPG pretende desenvolver, junto dos seus alunos, atividades que lhes permitam garantir uma formação integral, aumentando as suas competências a nível pessoal, cultural e social que lhes facilitem um bom desempenho profissional e uma absoluta integração no mercado de trabalho.

No âmbito do CQ, a EPG assegura a orientação de cidadãos com idade igual ou superior a 18 anos e com baixos níveis de qualificação escolar e profissional, que necessitem de aquisição e reforço de conhecimentos e competências para os percursos formativos e educativos mais adequados, que permitam a conclusão do nível secundário de educação. Assegura, ainda, o aumento da escolaridade através do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.



A EPG pretende, através da sua ação, favorecer a inserção socioprofissional de jovens e adultos, munidos de ferramentas adequadas para um exercício profissional qualificado e para uma cidadania ativa.

### Visão

A EPG considera que o ensino profissional verdadeiramente qualificado e reconhecido ocupa um papel determinante na construção do futuro da sociedade e ambiciona responder às necessidades educativas e formativas dos jovens, dos adultos e do tecido económico e social, nomeadamente ao nível da empregabilidade.

Os jovens e adultos que fazem parte desta comunidade educativa serão cidadãos capazes de contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade moderna, pluralista, democrática e mais solidária.

A EPG tem como ambição consolidar o ensino profissional como uma pedagogia de integração, sendo pois uma referência, não só no concelho onde se encontra inserida, mas também a nível da área metropolitana do Porto, pela qualidade da formação profissional ministrada e pela promoção de valores de cidadania universais.

A EPG reconhece a importância da aprendizagem ao longo da vida de forma a garantir o acesso contínuo à aprendizagem, com vista à aquisição e renovação das competências necessárias à participação sustentada na sociedade do conhecimento, no sentido de desenvolver métodos de ensino e aprendizagem eficazes para uma oferta contínua de aprendizagem ao longo e em todos os domínios da vida, nomeadamente da aprendizagem não-formal e informal.

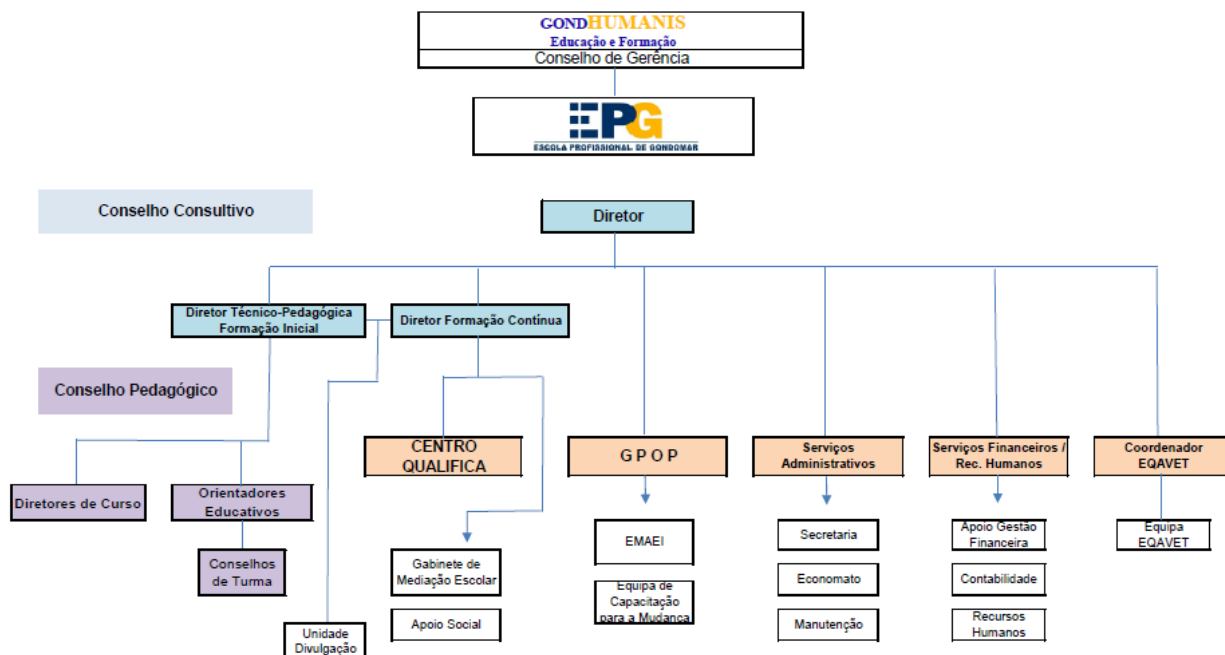
### Objetivos estratégicos

- Promover o sucesso educativo. (indicadores: 4a; 1; 2a/2b; 3;4; 5; 6; 7; 8a /8b; 9; 12)
- Facultar aos alunos uma sólida formação geral, científica, técnica ou vocacional. (indicadores: 4a; 1; 2a/2b; 3;4; 5; 6; 7, 8a /8b; 9; 12)
- Formar/reciclar técnicos com elevada qualificação profissional. (indicadores: 4a,; 6a; 6b3)
- Responder à qualificação dos quadros intermédios do tecido empresarial. (indicadores: 6a; 6b3)
- Melhorar a organização e gestão da escola. (indicadores: 3;4; 5; 6; 9; 10; 11; 12)

## **2.3 Estrutura orgânica da instituição e cargos associados**



### ORGANOGRAMA



## 2.4 Identificação da oferta formativa de nível 4

Tipologia: Cursos Profissionais

Denominação do Curso	Área de formação	Nº de Turmas	Nº de alunos	Ano letivo	Ciclo de Formação
Técnico de Comunicação e Sistemas Digitais	Comércio	1	16	2017/2018	2017/2020
			15	2018/2019	
			14	2019/2020	
Técnico de Design – variante de Design Industrial	Design	1/2	12	2017/2018	2017/2020
			9	2018/2019	
			7	2019/2020	
Animador Sociocultural	Trabalho Social e Orientação	1/2	11	2017/2018	2017/2020
			10	2018/2019	
			7	2019/2020	
Técnico de Turismo	Turismo e Lazer	1	27	2018/2019	2018/2021
			23	2019/2020	
			—	2020/2021	



Técnico Receção	Hotelaria e Restauração	1	22	2019/2020	2019/2022
			_____	2020/2021	
			_____	2021/2022	
Técnico Comercial	Comércio	1	19	2019/2020	2019/2022
			_____	2020/2021	
			_____	2021/2022	

### 3. Diagnóstico para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e opções a tomar para fazer o diagnóstico da escola relativamente ao processo de alinhamento

(utilizou-se o referencial para alinhamento - anexo 1 do guia para alinhamento EQAVET).

Encontra-se no **anexo A** uma tabela que permite verificar o ponto de partida da escola e as atividades necessárias desenvolver para o alinhamento dos processos com o quadro EQAVET.

De uma forma muito resumida o diagnóstico da escola é o seguinte:

- Já recolhe os dados dos quatro indicadores EQAVET: 4a – “Taxa de conclusão em cursos de EFP”; 5a – “Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP”; 6a – “Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF”; 6b3) – “Satisfação dos empregadores com competências evidenciadas pelos diplomados”.
- Os indicadores 4a, 5a e 6a são exigidos no âmbito das candidaturas ao programa de financiamento (POCH), fazendo a escola a sua recolha desde 2011.
- No que respeita ao indicador nº 6b3) a EPG efetua a recolha de dados desde 2015.
- Só tem metas/objetivos estabelecidos para os indicadores 4a e 5a.
- Não tem definida metodologia de monitorização através de indicadores.
- Não tem definido, outros indicadores, que permitam um alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados.
- Não tem uma metodologia de análise de resultados de indicadores e identificação de planos de ações envolvendo os *stakeholders*.
- Não tem sistema de garantia da qualidade nem responsabilidades definidas a este nível.
- Não existe uma metodologia definida de identificação de necessidades de formação.
- Não estão definidos os *stakeholders* relevantes nem a metodologia de consulta.
- Não existe processo de autoavaliação consensualizado com *stakeholders* nem a forma como os resultados são tornados públicos.



#### 4. Stakeholders

Os *stakeholders* relevantes para a gestão e melhoria e as metodologias para a sua participação, encontram-se identificados na tabela de *stakeholders*. (anexo B)

#### 5. Indicadores

##### 5.1 Definição dos objetivos, metas, estratégica de monitorização e de recolha de dados.

Na tabela localizada no **anexo C** apresenta-se os indicadores definidos pela EPG, envolvendo os *stakeholders* e tendo em consideração os objetivos estratégicos definidos e ainda os indicadores EQAVET propostas para o alinhamento.

Afigura-se, ainda, na mesma tabela as metas, estratégias de monitorização, metodologia de recolha de dados e responsáveis. Apresenta-se de seguida os indicadores definidos.

Indicadores EQAVET:

- 4a – “Taxa de conclusão em cursos de EFP”;
- 5a – “Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP”;
- 6a – “Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF”;
- 6b3) – “Satisfação dos empregadores com competências evidenciadas pelos diplomados”

Indicadores alerta:

- 1- Assiduidade alunos;
- 2a/ 2b - Abandono escolar;
- 3 - Plano Anual de Atividades (PAA);
- 4 - Absentismo dos docentes;
- 5 - Pedidos de substituição dos docentes;
- 6 - Cumprimento dos Dossiê Técnico-Pedagógico (DTP's);
- 7- Avaliação do pessoal docente;
- 8a / 8b - Aproveitamento/avaliação dos alunos;
- 9 - Avaliação da entidade pelos alunos;
- 10 - Avaliação da entidade pelos docentes;
- 11 - Avaliação da entidade pelos não docentes;
- 12 - Avaliação da satisfação da entidade pelos encarregados de educação;

##### 5.2 Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar

Para o processo de alinhamento com o EQAVET utilizaram-se os respetivos descritores nas quatro fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade:

Critérios de qualidade	Descritores
<u>Fase Planeamento</u> O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.	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.



	<p>O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento da qualidade.</p> <p>Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP.</p> <p>As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais.</p> <p>Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente.</p>
<p><u>Fase Implementação</u></p> <p>Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p>	<p>Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno, tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação.</p> <p>São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas.</p> <p>O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores.</p> <p>O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria.</p>
<p><u>Fase Avaliação</u></p> <p>As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p>	<p>A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais ou por iniciativa dos prestadores de EFP.</p> <p>A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal.</p> <p>A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo.</p> <p>São implementados sistemas de alerta rápido.</p>
<p><u>Fase Revisão</u></p> <p>Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p>	<p>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.</p> <p>É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão.</p> <p>Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização.</p> <p>Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</p>

### 5.3 Metodologia de análise de dados, práticas de gestão para alcançar as metas definidas e metodologia de disponibilização de informação

A gestão dos indicadores passará, de acordo com o ciclo da qualidade, por 4 fases:

**Planear** – planear como se vai atingir as metas estabelecidas, definindo planos de ações de melhoria;

**Implementar** – implementar os planos de ação e acompanhar;

**Avaliar** – Avalia os resultados atingidos e a eficácia das ações implementadas;

**Revisão** - Reuniões com os *stakeholders* para analisar os resultados e determinar ações de melhoria.



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

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

Os dados recolhidos, de acordo com a sua natureza, são avaliados trimestralmente, anualmente ou após um ciclo de formação (3 anos). Esta avaliação decorre nos órgãos de direção da Escola, no conselho consultivo, nos conselhos pedagógicos, nos conselho de turma, bem como nas reuniões gerais, o que permite corrigir estratégias e implementar novas medidas pela equipa EQAVET.

Da avaliação referida resulta um plano de ações de melhoria que se anexa (**anexo D**).

No final de cada ano letivo, será da responsabilidade da Equipa EQAVET a realização de um relatório anual de atividade/autoavaliação (**anexo E**) com o grau de cumprimento das metas estabelecidas e com as ações identificadas.

As conclusões da autoavaliação serão divulgadas trimestralmente, ou sempre que aplicável, no final do ano letivo e no final do ciclo, nos placares físicos da Escola, na rede interna e através do envio de emails informativos.