

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

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

Escola Técnica e Profissional do Ribatejo, SA]

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: Campus Escolar, Alto dos Fornos, 2025-502 Tremês

Telefone: 243 479 845

Telemóvel: 91910562

Endereço Eletrónico: geral@etpr.pt]

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Nome: Martinha de Oliveira Duro

Cargo: Diretora Pedagógica

Telefone: +351 243 479 845

Endereço Eletrónico: martinha.duro@etpr.pt]

(Inserir, a partir da página seguinte, o Documento Base para o alinhamento com o Quadro EQAVET, datado e assinado, considerando na sua elaboração as orientações presentes no *Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET, ANQEP, I.P., 2018*)

Índice

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DAS OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO	3
1.1. Natureza da instituição e seu contexto	3
1.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição	4
1.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados	4
1.4. <i>Stakeholders</i> relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP.....	6
1.5. Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores.....	6
1.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.....	7
1.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição	8
2. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO	8
2.1. Explicitação das metodologias para a participação dos <i>stakeholders</i> da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP	8
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	11
2.3. Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP	12
2.4. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP	14
2.5. Explicitação das metodologias de recolha de dados e de <i>feedback</i> relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP	15
2.6. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP	16
2.7. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP.....	16
2.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação.....	17

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DAS OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO

1.1. Natureza da instituição e seu contexto

A Escola Técnica e Profissional do Ribatejo é, desde 2002, uma instituição de ensino profissional, particular e cooperativo, cuja atividade assenta na formação técnica e prática de quadros intermédios com cursos predominantemente orientados para as áreas de incidência nos recursos endógenos da região, promovendo os valores indispensáveis ao exercício de uma profissão, ao exercício da cidadania e responsabilidade social.

A ETPR situa-se no meio rural, na localidade de Alto dos Fornos, a cerca de 14Km da sede de concelho – Santarém. Está numa posição central no concelho. É servida diretamente pelo eixo rodoviário que liga o concelho de Norte a Sul (EN 362), uma das principais vias de acesso das populações rurais à sede de concelho. Este contexto dota a escola de uma forte acessibilidade.

A ETPR possui protocolos com o tecido empresarial da região, bem como com instituições de solidariedade social, no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho, que constituem uma mais-valia na formação pessoal e profissional dos formandos, e, não raras vezes, funcionam como elo entre a vida escolar e a vida ativa.

A ETPR alicerça, ainda, a sua ação no aumento da satisfação dos alunos, encarregados de educação, e sociedade civil/empresarial, atendendo às suas necessidades e expectativas.

O edifício escolar é constituído por um bloco destinado a atividades letivas. Dispõe ainda de um Pavilhão Gimnodesportivo, Papelaria, Secretaria, Espaço de Convívio, Cozinha, Refeitório, Auditório, Biblioteca e salas específicas. O espaço exterior é ocupado pela Área de Recreio, Jardins e Campos de Jogos. Das instalações específicas destinadas à formação tecnológica fazem parte: os laboratórios de Informática, Química, Eletrónica, Biologia e Saúde, salas de Expressão Artística e Tecnológica e um gabinete de massagens.

Ao longo dos anos, a Escola Técnica e Profissional do Ribatejo tem percorrido um trajeto marcado pelo crescimento, refletindo a qualidade dos projetos desenvolvidos. Crescimento em termos do número de alunos, de professores, de funcionários e de novas e modernas infraestruturas. Atualmente, a Escola conta com uma equipa docente jovem, ativa, dinâmica e motivada composta por cerca de vinte professores profissionalizados e uma dezena de técnicos especializados nas áreas de formação que lecionam. Apoiá, ainda, a atividade da ETPR um grupo de não docentes (administrativos e auxiliares de ação educativa).

A Escola Técnica e Profissional do Ribatejo tem mais de quatrocentos alunos, divididos por vinte e três turmas: vinte e uma do ensino profissional e duas de cursos de Educação e Formação de Jovens. A generalidade dos alunos caracteriza-se por possuir um conjunto de valores associados à instituição familiar e à influência que a Religião Católica ainda exerce no nosso meio. O respeito pelo próximo, a solidariedade e o espírito de comunidade fazem-se sentir de forma evidente. As atitudes relacionadas com a vivência escolar, em todos os seus aspetos e nas diversas dinâmicas relacionais (entre colegas, com os professores e com os funcionários), são pautadas pela correção e pelo companheirismo.

A diversificação de aprendizagens aliada ao desenvolvimento do indivíduo enquanto cidadão autónomo, criativo e competente têm levado a ETPR a apostar em diversos projetos de promoção e diversificação dos ambientes de aprendizagem, bem como de consolidação de conhecimentos e desenvolvimento das competências sociais, culturais e linguísticas dos nossos alunos. Paralelamente, a escola aposta em dois eixos fundamentais no contexto económico atual: o empreendedorismo/ inovação e a responsabilidade social, cívica e ambiental. Neste contexto, a ETPR tem em curso o Projeto Europeu (um projeto de intercâmbio com escolas de outros países da comunidade europeia); o projeto de empreendedorismo (visa o desenvolvimento da criatividade e do espírito inovador); o projeto de responsabilidade e social, cívica e ambiental (visa levar a cabo diversas ações nesta área, nomeadamente de voluntariado, sensibilização, consciencialização e promoção da mudança); e o projeto ETPR – Vida Ativa, cujo objetivo visa aproximar os jovens estudantes do contexto real de trabalho e/ou das instituições de ensino superior.

1.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição

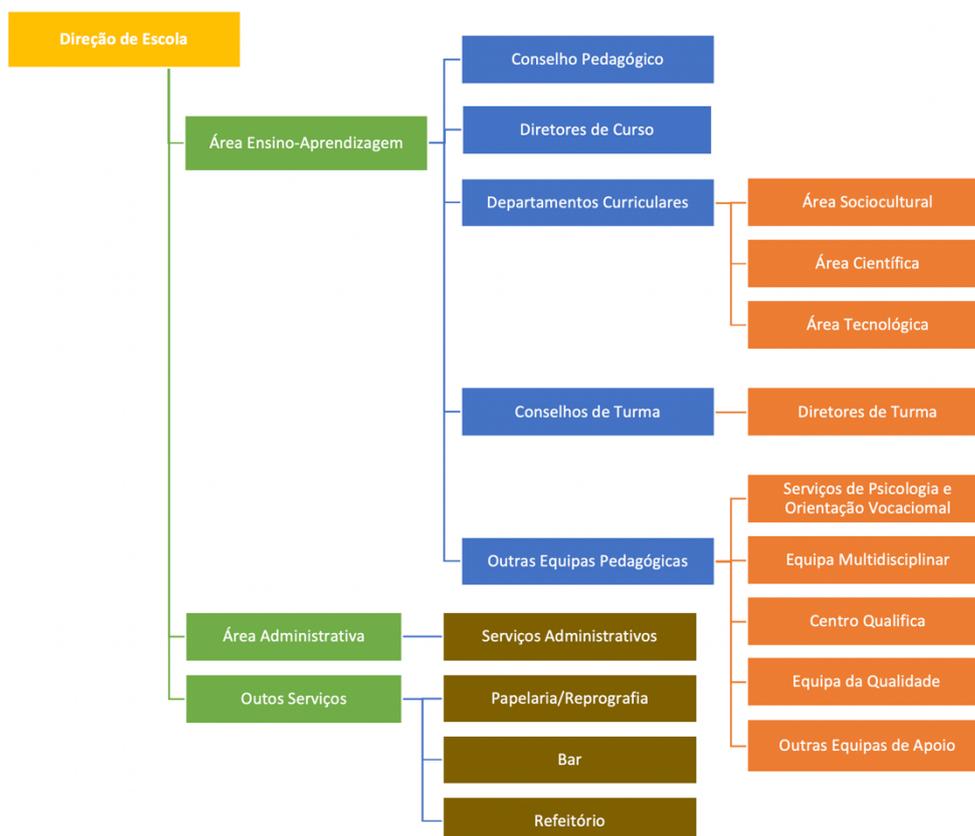
Missão: prestar um serviço público de educação e formação de qualidade de cidadãos responsáveis, autónomos, competentes e empreendedores.

Visão: Ser uma escola profissional de referência por conseguir dotar os formandos de competências técnicas e competências relacionais e organizacionais.

Objetivos estratégicos:

- Prestar um serviço educativo/formativo de qualidade, aferido pelos seus resultados;
- Formar cidadãos empreendedores, conscientes e participativos na sociedade;
- Obter o reconhecimento da escola nos contextos empresarial, laboral e social.

1.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados



A **Direção de Escola (Pedagógica)** da Escola Técnica e Profissional do Ribatejo nomeia os responsáveis pelas equipas pedagógicas no início de cada ano letivo, coordenando e supervisionando todas as atividades relacionadas com o seu funcionamento.

O **Conselho Pedagógico** é o órgão de coordenação educativa, nos domínios pedagógico-didático de orientação e acompanhamento dos alunos e de formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente. Este tem uma natureza consultiva, à exceção das matérias consignadas na lei, para as quais assume uma competência deliberativa.

Esta Conselho é composto pela Diretora Pedagógica, pelos coordenadores de área disciplinar, pelos diretores curso, pela coordenadora dos diretores de turma, pela psicóloga escolar e pela coordenadora do Centro Qualifica. Pontualmente, e em função das questões abordadas poderão participar outros elementos responsáveis por outras equipas pedagógicas.

As atividades letivas são coordenadas e levadas a cabo pelos diversos **Departamentos Curriculares**. Compete-lhes também monitorizar os resultados obtidos nas atividades pedagógicas e colaborar na definição de ações de melhoria, tendo como objetivo a melhoria de desempenho ao nível do processo de ensino.

O **Diretor de Curso** coordena toda a orgânica do curso, sendo o responsável pela gestão e monitorização do plano de atividades do curso, bem como pela articulação entre as várias componentes de formação.

A cada turma é atribuído um **Diretor de Turma**, responsável por gerir todos os assuntos relacionados com a mesma, mediando a relação da escola com a família. A **Coordenação das Direções de Turma** planifica as atividades executadas pelos Diretores de Turma na gestão da turma e nos contactos com Encarregados de Educação, promovendo uma ligação mais eficaz entre os mesmos, a escola e a família.

O **Serviço de Psicologia e Orientação (SPO)** é uma unidade especializada de apoio educativo que desenvolve o seu trabalho com base em atribuições e competências legais, adaptadas ao contexto escolar específico. Tem como objetivo apoiar os alunos na construção do seu projeto de vida e nas escolhas nele envolvidas, promovendo o autoconhecimento ao nível das características pessoais, valores, interesses e capacidades.

A **Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI)** desempenha um papel fundamental na identificação das medidas de suporte mais adequadas a cada aluno, assim como no acompanhamento e monitorização da eficácia da sua aplicação. Esta equipa é constituída por elementos permanentes, conhecedores da organização da escola, e elementos variáveis nos quais se incluem todos os profissionais que intervêm com o aluno, salientando-se a participação dos pais ou encarregados de educação.

O **Centro Qualifica** da Escola Técnica e Profissional do Ribatejo desenvolve a sua ação, especialmente, no âmbito da formação de adultos, estando entre as suas principais atribuições:

- A informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos para ofertas de ensino e formação profissionais;
- O reconhecimento, validação e certificação das competências (RVCC) desenvolvidas pelos adultos ao longo da vida;
- O desenvolvimento de ações de informação e de divulgação dirigidas a jovens e adultos, a empresas e outros empregadores, sobre as ofertas de educação e formação profissional disponíveis e sobre a relevância da aprendizagem ao longo da vida;
- A dinamização e participação em redes de parceria de base territorial que contribuam, no âmbito da educação e formação profissional, para uma intervenção mais integrada e consistente, na identificação

de necessidades concretas de qualificação e na organização de respostas úteis para as populações, designadamente que facilitem a sinalização e identificação dos jovens que estão fora do sistema de educação e formação e promovam o seu encaminhamento para respostas de qualificação adequadas;

- A monitorização do percurso dos candidatos encaminhados para ofertas de qualificação.

Em colaboração com a Direção, os **Responsáveis de Outras Equipas Pedagógicas** de apoio asseguram a implementação de todas as estratégias necessárias para atingir as metas definidas. Assim, as principais equipas pedagógicas desta escola operam nas seguintes áreas: **Qualidade**, Formação, Sistemas de Informação e Comunicação, Cidadania e Desenvolvimento e Empreendedorismo.

1.4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP

Os *stakeholders* da escola dividem-se em dois grupos: internos e externos. Nos internos encontramos a os docentes, os não docentes e os alunos, bem como a Diretora Pedagógica, os Diretores de Curso, os Diretores de Turma e os responsáveis pelas equipas pedagógicas de apoio. Os externos são encarregados de educação e pais, organizações parceiras, comunidade local, regional, nacional e internacional.

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

Designação do Curso Profissional, Nível IV	Ano Letivo 2017/2018		Ano Letivo 2018/2019		Ano Letivo 2019/2020	
	N.º Total de turmas	N.º total de alunos	N.º Total de turmas	N.º total de alunos	N.º Total de turmas	N.º total de alunos
Técnico Auxiliar de Saúde	2	36	3	54	3	59
Técnico Comercial	2	48	2	33	1	18
Técnico de Análise Laboratorial	3	72	2,5	60	2,5	54
Técnico de Apoio à Infância	3	69	3	71	3,5	75
Técnico de Comércio	1	22	1	22	1	19
Técnico de Comércio (RA)					1	13
Técnico de Eletrónica, Automação e Comando					0,5	13
Técnico de Eletrotecnia	3	79	3	82	3	75
Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	79	3	78	3	81
Técnico de Massagem de Estética e Bem-Estar			0,5	12	1,5	29
Técnico de Produção Agropecuária					1	20

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

O diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o quadro EQAVET resulta da ação participada de vários grupos de trabalho que envolveram quer *stakeholders* internos, quer *stakeholders* externos, cujas conclusões se traduzem na análise SWOT global da escola.

No que concerne os indicadores EQAVET, apesar de estarmos agora a implementar o processo de certificação da qualidade, a monitorização destes já era feita, com o intuito de, simultaneamente, aferir e melhorar a qualidade do ensino e formação da escola, mas também para responder às solicitações legais impostas pelo POCH.

		Pontos Fortes	Pontos Fracos
Fatores Internos		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parcerias realizadas com o <i>stakeholders</i> internos e externos, quer na ação delineada, como no planeamento da oferta formativa, tendo em conta as necessidades empresariais locais. ▪ Ambiente relacional entre todos os elementos da comunidade escolar. ▪ Elevado sentimento de pertença por parte de toda a comunidade educativa. ▪ Corpo docente estável e dinâmico. ▪ Desenvolvimento de projetos multidisciplinares. ▪ Diversificação dos contextos de aprendizagem: aproximação às empresas regionais e nacionais e contacto com a realidade internacional, através da realização de estágios no estrangeiro (Erasmus+). ▪ Recursos físicos e equipamentos capazes de dar resposta a cursos exigentes sob o ponto de vista técnico e tecnológico. ▪ Salas Temáticas, que envolvem os alunos na especificidade das aprendizagens das disciplinas das áreas sociocultural e científica. ▪ Diversidade de parcerias com empresas e outras entidades públicas e privadas, fortalecendo a ligação com a comunidade envolvente. ▪ Cultura organizacional empreendedora e focada na melhoria contínua. ▪ Modelo pedagógico assente na formação integral do indivíduo e no desenvolvimento tanto das <i>hard skills</i> como das <i>soft skills</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistência de descritores respeitantes à avaliação, o que dificulta a recolha de evidências. ▪ Planeamento de revisões e de atualização dos planos de ação. ▪ Excesso de tarefas atribuídas aos professores para além do serviço docente. ▪ Horários de alunos e docentes muito preenchidos, essencialmente nos dois primeiros períodos letivos. ▪ Sobreposição de diversas atividades. ▪ Escassez de consumíveis, recursos e equipamentos para as aulas práticas nalguns cursos. ▪ Ausência de espaços de arquivo para preservar trabalhos desenvolvidos pelos alunos e que são fundamentais em divulgações futuras.
		Oportunidades	Ameaças
Fatores Externos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorização crescente da oferta de dupla certificação (nomeadamente pela tutela). ▪ Procura pelas empresas de recursos humanos qualificados de nível intermédio. ▪ Escola de referência a nível regional na formação de técnicos de nível IV. ▪ Reconhecimento pelas entidades empregadoras e pela comunidade em geral da qualidade da formação ministrada. ▪ Reorientação da oferta formativa para áreas especializadas. ▪ Formação gratuita, com subsídios de almoço e transporte. ▪ Facilidade no estabelecimento de parcerias diversificadas, nacionais e europeias, fortalecendo a ligação com a comunidade em geral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vasta oferta formativa de nível IV, nomeadamente cursos profissionais, e duplicação da mesma, no concelho e no distrito. ▪ Decréscimo demográfico. ▪ Reduzida rede de transportes escolares. ▪ Regras exigidas no que respeita à taxa de conclusão e de empregabilidade para a aprovação de novas turmas/cursos. ▪ Redução do financiamento face à desistência dos alunos. ▪ Problemas económicos das famílias que obrigam os alunos a abandonar a escola para integrarem o mercado de trabalho. 	

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

O compromisso, da Escola Técnica e Profissional do Ribatejo, com a qualidade passa, acima de tudo, pelo sucesso educativo dos alunos e o desenvolvimento da sua formação cívica, pelo que são assumidos três objetivos:

- Prestar um serviço educativo/formativo de qualidade, aferido pelos seus resultados;
- Formar cidadãos empreendedores, conscientes e participativos na sociedade;
- Obter o reconhecimento da escola nos contextos empresarial, laboral e social.

O prosseguimento destes objetivos é indissociável da necessidade de aferição dos resultados e da criação e implementação de um Sistema de Qualidade que de forma sistemática e periódica, se compromete a recolher, tratar e divulgar os resultados, realizando, deste modo, uma monitorização que envolve a comunidade educativa.

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 Conselhos Pedagógicos, nos Conselhos de Turma, e nos Conselhos Consultivos, bem como pela Direção da Escola, o que permite definir objetivos específicos, corrigir estratégias e implementar novas medidas.

O processo de implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET inclui, de acordo com os princípios definidos: a) A elaboração deste documento-base; b) O plano de ação em conformidade; c) A implementação do sistema de garantia da qualidade delineado, incluindo o trabalho sobre o conjunto dos indicadores selecionados; d) A solicitação da verificação (auditoria) de conformidade do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET.

2. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO

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

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a ETPR corrobora que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus *stakeholders* internos e externos em torno do alcance dos objetivos da instituição.

Em relação aos *stakeholders* internos, destacamos, em primeiro lugar, todos os recursos humanos (a direção pedagógica, os docentes, os orientadores de curso, os orientadores de projeto - PAP, os orientadores de turma, os funcionários e os alunos). Devem partilhar-se os objetivos institucionais, as metas para os atingir, os timings para o seu alcance. Deve promover-se a autorreflexão e a autocrítica, bem como a reflexão periódica conjunta, de forma a que cada interveniente possa alinhar a orientação das suas práticas para o alcance dos objetivos e metas institucionais. Neste sentido, entende-se ser

relevante a formação de todos os intervenientes, não só em relação ao processo de certificação EQAVET, mas também, de forma mais genérica e contínua, acerca de todas as áreas em que seja necessário

implementar mudanças, tendentes à melhoria referida. Em segundo lugar, é igualmente necessário o envolvimento dos alunos, o público-alvo da formação das escolas e a razão de ser da sua existência, que devem ser informados acerca dos objetivos e metas da instituição, para fazer parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar. Para além do envolvimento dos *stakeholders* internos da organização referidos anteriormente, também é imprescindível envolver, neste processo de certificação, os – externos como, por exemplo, os empregadores, os encarregados de educação, as autarquias locais ou os parceiros sociais. Será necessário implementar ferramentas que permitam a recolha contínua das opiniões e sugestões de melhoria destes *stakeholders*, para que se possa refletir sobre elas e integrar melhorias propostas no sistema formativo. Estas ferramentas prender-se-ão com a realização de um quadro de análise dos interesses, influência e da importância dos *stakeholders* e um quadro de identificação dos *stakeholders* onde serão referidos, o tipo de envolvimento e a respetiva responsabilidade no processo de certificação EQAVET, o momento do envolvimento e as evidências do mesmo.

É ainda de realçar a importância das opiniões dos empregadores acerca das competências pessoais e/ou profissionais dos alunos que necessitam de ser melhoradas e reajustadas à realidade do mercado de trabalho, em constante mutação, servindo as mesmas de guia e orientação para a garantia da qualidade da formação ministrada.

Designação dos Stakeholders	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento do envolvimento	Evidências
Direção Pedagógica da Escola	Interno	Total	Definir tarefas e responsabilidades no processo de implementação no Sistema de Certificação e Qualidade	Ao longo do ano	Plano de Ação
			Controlar a execução das diversas etapas		Relatório dos resultados obtidos pelos alunos

Designação dos Stakeholders	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento do envolvimento	Evidências
Equipa da Qualidade	Interno	Total	Dirigir o sistema de certificação e qualidade	Ao longo do ano	Atas de reuniões
			Dirigir o processo de recolha de dados		Inquéritos de satisfação
Conselhos de Turma	Interno	Parcial	Definir objetivos e implementar estratégias	Reuniões de avaliação	Atas de reuniões e PAPT
			Avaliar os resultados dos alunos		
Alunos	Interno	Parcial	Participar no Conselho Consultivo	Reuniões	Atas das reuniões
			Responder aos inquéritos	Durante e até 36 meses após a conclusão do curso	Inquérito de Satisfação, avaliação e acompanhamento
Pais e Encarregados de Educação	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo	Reuniões	Atas e/ou registos de assiduidade
			Participar nas reuniões de apresentação e avaliação com o Diretor de Turma		

Designação dos Stakeholders	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento do envolvimento	Evidências
Empresas e/ou Instituições	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo	Reuniões	Atas de reunião
			Proporcionar realização de estágios curriculares	No final do 3.º ano	Celebração de protocolos
			Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pela ETPR	Durante e até 36 meses após a conclusão do curso	Inquérito de satisfação
			Pronunciar-se sobre as necessidades de formação	Na definição da oferta formativa	Parecer sobre a oferta formativa
Autarquias locais	Externo	Parcial	Pronunciar-se sobre as necessidades de formação	Na definição da oferta formativa	Parecer sobre a oferta formativa
			Participar no Conselho Consultivo	Reuniões	Atas de reunião

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

Após a realização da análise das práticas de gestão utilizadas na Escola, verificou-se que havia alguns princípios passíveis de serem melhorados, o que deu origem aos principais objetivos do processo de alinhamento e das metas a atingir com o sistema de garantia da qualidade.

Objetivos do processo de alinhamento

- Sensibilizar os *stakeholders* sobre a garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP e os princípios que lhe estão subjacentes.
- Articular o plano de formação dos professores e outros colaboradores com as opções estratégicas da escola.
- Proporcionar projetos variados aos alunos para favorecer a sua aprendizagem e autonomia.
- Definir com os *stakeholders* as metodologias a utilizar na recolha, análise de dados/*feedback* e identificação de melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP.
- Definir metodologias para a construção de uma cultura de melhoria contínua baseada em práticas de autoavaliação.
- Disponibilizar a informação sobre a melhoria contínua da oferta de EFP.

Metas

- Garantir que a maioria dos *Stakeholders* tem conhecimento de que a escola está em processo de alinhamento com o quadro EQAVET (Sistema de Garantia de Qualidade de ensino profissional).
- Garantir que os formandos concluem com sucesso o seu percurso formativo.
- Assegurar que todos os profissionais têm acesso a ações de formação que lhes permitam melhorar o seu desempenho.
- Assegurar um envolvimento efetivo dos alunos em, pelo menos, uma atividade extracurricular.
- Criar uma cultura de melhoria contínua.
- Assegurar que a maioria dos *stakeholders* tem acesso à informação relativa ao processo de melhoria da qualidade.

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

Com o intuito da melhoria contínua do serviço prestado, a Escola procura estar atenta ao grau de satisfação dos diferentes elementos da comunidade educativa, com especial relevo para a avaliação feita pelos alunos e entidades parceiras. A partir dos resultados obtidos, a Escola pode intervir, tentando, através da implementação de medidas diversas, melhorar a avaliação do serviço de ensino e formação.

Assente no diagnóstico inicial, apresentam-se de seguida os indicadores, de forma muito concreta e quantificável, alinhando perfeitamente os níveis de Qualidade EQAVET com a estratégia organizativa.

Indicadores	Período	Metas
Indicadores EQAVET		
Taxa de conclusão nos programas de EFP	Ciclo de formação 2019/2022	90%
Taxa de colocação em programas de EFP (empregabilidade ou prosseguimento de estudos)	Ciclo de formação 2019/2022	80%
Taxa de Empregabilidade na área de formação	Ciclo de formação 2019/2022	50%
Grau de satisfação dos empregadores	Ciclo de formação 2019/2022	4
Outros Indicadores ETPR		
Grau de satisfação dos parceiros de FCT	Ciclo de formação 2019/2022	4
Grau de satisfação dos alunos	Ciclo de formação 2019/2022	4
Grau de satisfação dos encarregados de educação	Ciclo de formação 2019/2022	4
Taxa de Absentismo	Ciclo de formação 2019/2022	≤ 8%
Taxa de Abandono	Ciclo de formação 2019/2022	≤ 5%
Taxa de Transição	Ciclo de formação 2019/2022	98%
Taxa de participação em atividades extracurriculares	Ciclo de formação 2019/2022	80%
Número de reuniões de Conselho Consultivo por ciclo de formação	Ciclo de formação 2019/2022	≥ 2
Número de ações de divulgação/informação relativas ao processo de Certificação da Qualidade	Ciclo de formação 2019/2022	≥ 2
Taxa de participação de professores em programas de formação	Ciclo de formação 2019/2022	80%

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

Descritores	Fases do Ciclo de Qualidade	Práticas de Gestão
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.
	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.
	R4	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.

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

Indicadores	Processo de Recolha	Momento de Recolha	Análise dos Indicadores
Taxa de conclusão nos programas de EFP	Análise dos resultados através dos relatórios fornecidos pelo Programa e-schooling	Janeiro	Abril
Taxa de colocação em programas de EFP	Aplicação de questionário	Janeiro	Abril
Taxa de Empregabilidade na área de formação	Aplicação de questionário	Janeiro	Abril
Grau de satisfação dos empregadores	Aplicação de inquérito às empresas	Março	Abril
Grau de satisfação dos parceiros FCT	Aplicação de inquérito às empresas	Julho	Setembro
Grau de satisfação dos alunos	Aplicação de Inquérito aos alunos	Junho	Julho
Grau de satisfação dos EE	Aplicação de inquéritos aos EE	Maior	Junho
Taxa de Absentismo	Análise dos resultados através dos relatórios fornecidos pelo Programa e-schooling	Finais de período	Segunda semana do período seguinte
Taxa de Aproveitamento	Análise dos resultados através dos relatórios fornecidos pelo Programa e-schooling	Finais de período	Segunda semana do período seguinte
Taxa de participação em atividades extracurriculares	PAPT	Finais de período	Segunda semana do período seguinte
Número de reuniões de Conselho Consultivo por ciclo de formação	Folha de presenças das Reuniões	Final do ano letivo	Final do ano letivo
Número de ações de divulgação/informação relativas ao processo de Certificação da Qualidade	Certificados de participação Memorandos	Final do ano letivo	Final do ano letivo

Após a análise dos indicadores, estes serão dados a conhecer aos *stakeholders* internos e externos definidos no ponto 2.1, através da publicitação dos resultados.

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

A Direção da escola, tendo em conta as indicações do POCH irá definir as metas para o ciclo de formação e ano letivo. Essas indicações serão fornecidas aos Diretores de Turma, que em Conselho de Turma de caracterização definirão as percentagens para cada indicador da ETPR, em função das características da turma poderão ajustar à mesma.

No final do ano letivo, o Conselho de Turma, face aos resultados obtidos define as novas metas sobre os indicadores para o ano letivo seguinte. Estas propostas serão enviadas à Direção Pedagógica que poderá fazer um ajuste nas metas gerais da escola.

A monitorização que permite efetuar um ajustamento contínuo, acontece no final de cada período, para os seguintes indicadores, absentismo, desistências, taxas de aproveitamento e participação em atividades extracurriculares.

Para os restantes indicadores, a monitorização será efetuada através da realização de um relatório anual (relatório do operador), com base no tratamento estatístico dos resultados obtidos. Posteriormente é realizada uma ficha de autoavaliação envolvendo os *stakeholders* e por fim é realizada uma avaliação anual.

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

No final do ano letivo, é realizada uma Análise dos resultados produzidos com os *stakeholders* internos e, em função disso é elaborado o Plano de Melhoria.

Posteriormente, face ao alinhamento com o Quadro EQAVET, tendo por base os resultados da autoavaliação inicial e da execução do Plano de Ação é realizada uma sistematização da situação com a realização do relatório do Operador, até ao final do mês de outubro, incidindo sobre os resultados dos principais indicadores da ETPR.

Neste relatório serão também incorporados e analisados os resultados dos indicadores EQAVET apurados e tratados até ao mês de abril, relativos ao último Ciclo de formação.

Por fim, através das fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET é demonstrado que estão cumpridas as condições que permitem que o SGQ seja objeto de verificação de conformidade EQAVET.

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

Na fase de planeamento serão divulgados junto de todos os *stakeholders* as premissas deste modelo de gestão da qualidade através duma apresentação nos Conselhos Consultivos, nas Assembleias Pedagógicas, nas Assembleias de Turma e nas reuniões com alunos e Encarregados de Educação.

Na fase de implementação os resultados serão 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 como o Conselho Consultivo e as reuniões com Encarregados de Educação. Serão ainda disponibilizadas informações através da página institucional da ETPR, de forma a envolvê-los nas decisões e procedimentos de melhoria necessários.

Serão divulgados para o público em geral o Projeto Educativo de Escola, o Regulamento Interno, o Documento Base, o Plano de Ação, o Plano de Melhoria e Relatório de Operador.