

## DOCUMENTO BASE

### Nome da entidade formadora

EPAMAC - Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses

### Morada e contactos da entidade formadora

Rua da Igreja 78  
4625-390 Rosem MCN  
Contactos telefónicos:  
+351 255 534 049  
+351 255 534 048

### Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Pedro Nuno Gomes Bastos Martins  
Diretor da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses  
Contacto: 964917588  
Correio eletrónico: pedro.martins@epamac.com

Deus



## ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....	4
<b>I - APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO</b> .....	<b>5</b>
1.1. Natureza da instituição e seu contexto.....	5
1.2. Missão, Objetivos Estratégicos e Visão da EPAMAC .....	6
1.3. Organograma .....	9
1.4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP .....	10
1.5. Identificação da Oferta Formativa .....	11
1.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.....	12
1.6.1. <i>Análise Contextualizada do Registo dos Indicadores EQAVET para o ciclo de formação 2014-2017</i> .....	12
1.6.1.1. <i>Indicador 4a EQAVET – Taxa de Conclusão dos Cursos</i> .....	12
1.6.1.2. <i>Indicador 5a – Taxa de Colocação dos Diplomados</i> .....	13
1.6.1.3. <i>Indicador 6a EQAVET – Taxa de Ocupação dos Diplomados</i> .....	14
1.6.1.4. <i>Indicador 6b3 – Grau de Satisfação dos Empregadores</i> .....	14
1.6.2. Análise SWOT .....	16
1.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição.....	18
<b>II - SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A CRIAR EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO</b> .....	<b>19</b>
2.1. O Sistema de Qualidade EQAVET .....	19
2.1.1. Ciclo de Qualidade .....	19
2.1.2. Princípios EQAVET .....	19
2.1.3. Indicadores EQAVET seleccionados pela ANQEP.....	20
2.1.4. Critérios de Conformidade .....	20
2.1.5. O Processo de verificação e certificação.....	20
2.2. Criação da Equipa EQAVET .....	21
2.3. Alteração dos documentos estruturantes .....	21
2.4. Metodologias para a participação dos stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP .....	22
2.5. 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 .....	32
2.6. Conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos estabelecidos, seleccionados, ajustados e criados pela EPAMAC.....	36

2.7. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP .....	38
2.8. Explicitação das metodologias de recolha de dados e de feedback relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP .....	41
2.9. Explicitação da estratégia de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP .....	42
2.10. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP.....	42
2.11. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação.....	42

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- AA – Apoio ao Aluno
- AEF – Área Educação e Formação
- ANQEP – Agência Nacional para a Qualidade Profissional
- CEF – Curso de Educação e Formação
- CIM – Comunidade Intermunicipal
- COPA – Colaborar para Aprender
- CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
- CTesP – Curso Técnico Superior Profissional
- EE – Encarregados de Educação
- EFP – Ensino e Formação Profissional
- EI – Educação Inclusiva
- EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
- EPAMAC – Escola Profissional de Agricultura de Marco de Canaveses
- EQAVET – European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissional)
- FCT – Formação em Contexto de Trabalho
- GETAP – Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional
- IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
- PAA – Plano Anual de Atividades
- PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
- PD – Pessoal Docente
- PEE – Projeto Educativo de Escola
- PND – Pessoal Não Docente
- POCH – Programa Operacional Capital Humano
- POET – Professor Orientador Educativo de Turma
- RI – Regulamento Interno
- SADD – Secção de Avaliação Desempenho Docente
- SWOT – Forças (Strengths), Franquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats)
- TGE – Técnico de Gestão Equina
- TPA – Técnico Produção Agropecuária
- TTAR – Técnico de Turismo Ambiental e Rural

## I - APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO

### 1.1. Natureza da instituição e seu contexto

----- A Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses (EPAMAC) situa-se na Freguesia de Rosém, Concelho de Marco de Canaveses, e foi criada em 19 de Dezembro de 1989, com o nome de Escola Profissional de Agricultura de Marco de Canaveses, através da realização de um contrato-programa entre o Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional (GETAP), a Câmara Municipal do Marco de Canaveses e a Escola Secundária de Marco de Canaveses, no âmbito do disposto no Decreto-Lei n.º 26/89 de 21 de Janeiro. Este contrato programa estabeleceu as normas de funcionamento, os objetivos, a estrutura orgânica, as formas de financiamento e a organização da instituição. Integrou a rede pública de estabelecimentos de ensino com a publicação da Portaria n.º 276/2000, de 22 de maio.

----- Na altura em que a escola foi criada, a Região Tâmega e o Concelho de Marco de Canaveses eram zonas do País onde predominava o setor primário - embora a indústria transformadora e a construção civil fossem também significativas - com falta de mão-de-obra qualificada, alguma dela infantil, e com explorações ainda dominadas por uma perspetiva de autoconsumo. Careciam, assim, de um desenvolvimento consentâneo com os parâmetros da, à altura, Comunidade Europeia. Neste contexto surge a EPAMAC, inserida numa política geral de aposta na formação profissional, e com o objetivo de colmatar lacunas a esse nível, uma vez que os maiores obstáculos ao desenvolvimento económico-social de qualquer região estão sempre ligados a fatores relacionados com a qualificação da mão-de-obra, e logo com a formação e informação dos agentes. Pretendia a escola afirmar-se como entidade promotora do desenvolvimento rural integrado, através da criação de cursos profissionais de qualidade, e era sua principal finalidade o desenvolvimento e promoção da região através da preparação de profissionais de agricultura a nível intermédio, recetivos às inovações tecnológicas nas áreas de produção agrícola, produção animal, silvo-pastorícia, produção florestal, gestão e contabilidade agrícola. É de salientar que a EPAMAC foi a primeira Escola Profissional Agrícola do Norte do País.

----- Assim, a EPAMAC tem vindo, ao longo dos anos, a propiciar a jovens da região formação profissional qualificante de nível IV e V, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e social e para a qualificação da mão-de-obra da região, através da sua entrada no tecido produtivo, bem como desenvolvido mecanismos de interligação com o tecido social e

empresarial. Neste contexto, e pensando no futuro, a escola poderá criar cursos para diferentes níveis de formação, avaliadas as necessidades de formação da região e ouvidos os agentes económicos.

----- Os alunos formados pela escola, ao longo dos anos de atividade desta, ocupam lugares de relevo no tecido produtivo/empresarial local, nas respetivas áreas de formação, dando uma imagem muito positiva da instituição enquanto local de formação qualificante.

----- Não poderemos, no entanto, ignorar que a zona onde a escola está inserida é uma das que apresenta a taxa mais alta de iliteracia no país, sendo também, a zona do país com a mais elevada taxa de jovens (agência Lusa a 19/06/2017) que ronda os 15%, ultrapassando em quase um ponto percentual a taxa do resto do país.

## 1.2. Missão, Objetivos Estratégicos e Visão da EPAMAC

### Missão:

A EPAMAC – Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses, insere-se numa política geral de aposta na formação profissional, e tem o objetivo de colmatar lacunas a esse nível, uma vez que os maiores obstáculos ao desenvolvimento económico-social de qualquer região estão sempre ligados a fatores relacionados com a qualificação da mão-de-obra, e logo com a formação e informação dos agentes.

Assim sendo a EPAMAC decidiu certificar o seu Sistema de Gestão da Qualidade com base na norma NP EN ISO 9001:2008 não só para cumprir com os requisitos, mas também para demonstrar a sua capacidade e orgânica de responder às necessidades atuais e locais, bem como seguindo o alinhamento EQAVET para melhorar continuamente a eficácia do sistema de gestão da qualidade através da implementação do ciclo de qualidade em todas as tarefas.

### Objetivos gerais:

- a) Garantir o direito à educação, através de ofertas profissionalmente qualificantes, alternativas às ofertas formativas das escolas do ensino “regular”, com forte incidência nas suas componentes técnica, tecnológica e prática;
- b) Formar jovens nos domínios das atividades agropecuária, agroalimentar, agroturística, cinegética, silvícola e equestre procurando colmatar, assim, uma falha no sistema produtivo regional, ao nível da falta de técnicos intermédios;

- c) Afirmar-se como trampolim para apoio à inserção na vida profissional ou prosseguimento de estudos dos diplomados;
- d) Colocar-se ao serviço da comunidade local e regional promovendo a autoformação sustentada e a construção de um eu mais culto, mais apto, mais social, mais criativo, mais crítico, aberto à inovação e à mudança;
- e) Promover a participação dos alunos, famílias, empresas e instituições locais e regionais na definição das práticas de gestão do EFP, auscultando-os para a recolha das sugestões de melhoria;
- f) Mobilizar a comunidade em torno dos objetivos propostos atendendo aos seus desejos e aspirações, respeitando o seu passado e história, as suas raízes, tradições culturais e organização social;
- g) Organizar eventos e práticas diversas, atividades de formação e de lazer capazes de seduzir o coletivo humano e de romper com práticas rotineiras de estagnação, sem certezas e com elevada capacidade de autocrítica que permita, sempre que se justifique, uma redefinição dos objetivos e estratégias projetados;
- h) Organizar planos ou sistemas curtos de formação dirigidos a toda a comunidade, com o objetivo de reciclar conhecimentos, técnicas, mão-de-obra e processos ultrapassados;
- i) Avaliar o seu desempenho organizacional através da adoção de metodologias adequadas à realidade da instituição e do desenho de instrumentos próprios para o efeito, procurando, assim, melhorar os níveis de qualidade do serviço prestado à Comunidade local e regional;
- j) Aumentar o número de parcerias com o tecido empresarial da região, bem como ao nível nacional e internacional, de forma a dotar os alunos de experiências práticas profissionais no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho, bem como a criação de condições para o início do percurso profissional dos alunos que terminam os cursos;
- k) Proporcionar aos alunos a igualdade de oportunidades, garantindo que todos atinjam com êxito as aprendizagens, independentemente das suas diferenças ao nível cognitivo, emocional e social – Educação Inclusiva;
- l) Promover, junto dos alunos, o desenvolvimento de princípios e valores éticos, fomentando uma conduta cívica, de forma a privilegiar o respeito pelos Direitos Humanos e pelos conceitos e valores de cidadania democrática, através do funcionamento, na escola, de Clubes e da implementação da Estratégia de Educação para a Cidadania;

m) Promover a transparência das suas práticas através da divulgação e publicitação dos trabalhos e resultados alcançados.

#### Visão:

A EPAMAC definiu criar iniciativas pedagógico-didáticas implicando a participação da comunidade envolvente, na consciência de que os espaços e tempos educativos não se limitam ao espaço escolar e aos tempos letivos, e sempre numa lógica inter- e transdisciplinar que conduza à concretização de uma formação social, emocional, científica e técnica capaz de preparar o aluno para a cidadania esclarecida, para o mundo do trabalho, para o desempenho de tarefas complexas, e para o prosseguimento de estudos.

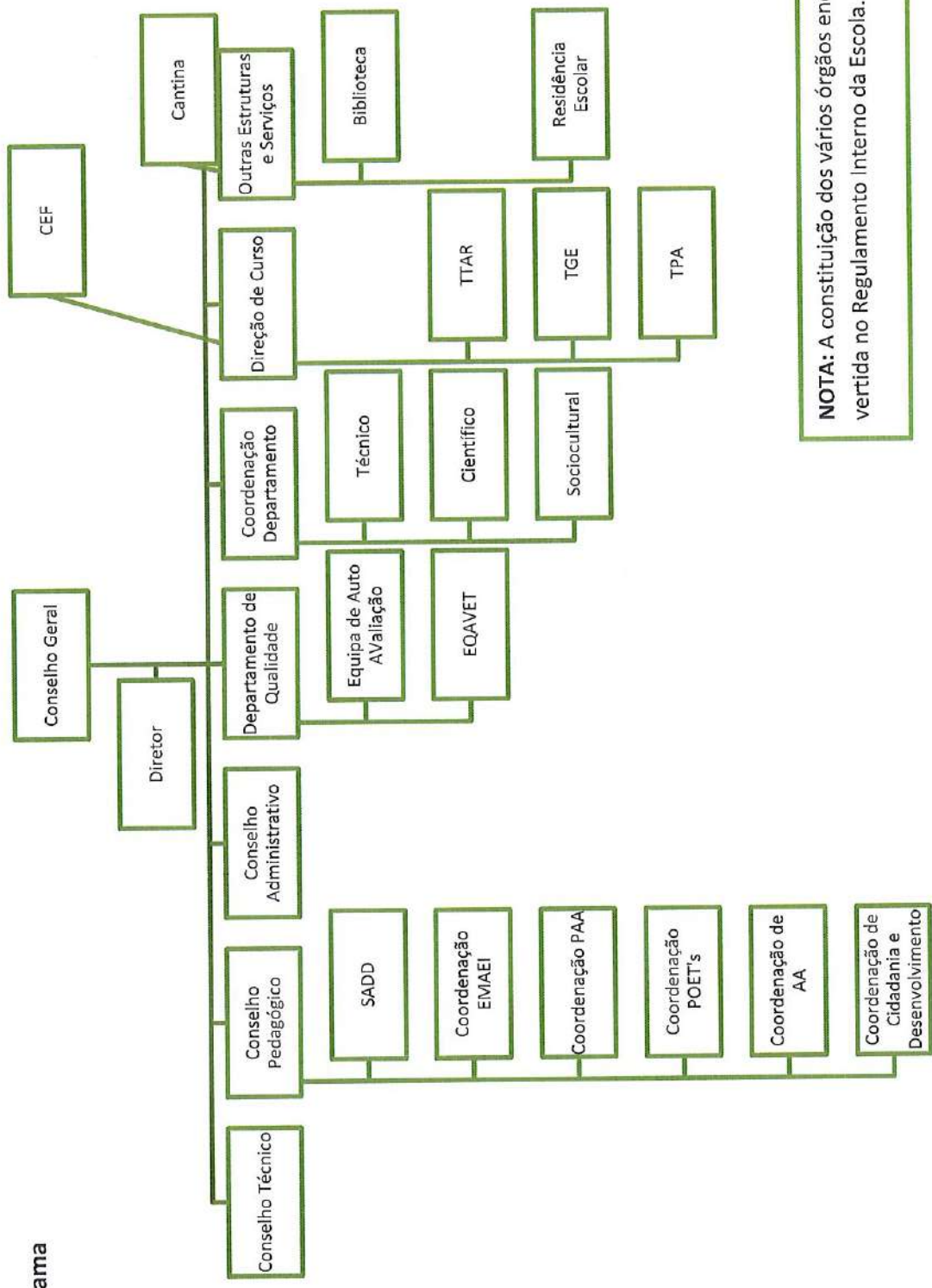
Com as atuais exigências crescentes de uma sociedade em constante mutação, a escola terá sempre como missão basilar apetrechar os jovens para o desempenho de tarefas talvez ainda por inventar; daqui se deduz que o saber-ser, o saber-estar e o saber-fazer ganhem força diariamente. Na visão da escola, o desenvolvimento das *soft skills*, a par do ensino das competências técnicas, ou *hard skills*, assume um papel prioritário já que as qualidades interpessoais são um requisito indispensável à vida em/na sociedade e são cada vez mais procuradas pelos empregadores. É nosso objetivo desenvolver nos nossos alunos: integridade, poder de comunicação, cortesia, responsabilidade, *skills* sociais, uma atitude positiva, profissionalismo, flexibilidade, capacidade para trabalhar em equipa e ética no trabalho.

*Alves*  




*Logo*

1.3. Organograma



**NOTA:** A constituição dos vários órgãos encontra-se vertida no Regulamento Interno da Escola.

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

Os *stakeholders* internos e os *stakeholders* externos são elementos que integram a escola enquanto comunidade e que dela fazem parte integrante, pois agem/tem implicações ao nível da tomada de decisão. Os *stakeholders* **externos** são os que estão fora do ambiente da escola, mas que interagem com ela de alguma forma, como por exemplo, fornecedores ou encarregados de educação dos nossos alunos. Por sua vez, os *stakeholders* **internos** estão na escola diariamente, tendo uma interação mais profunda, como é o caso dos professores ou dos alunos.

O envolvimento dos *stakeholders* internos e externos é um dos 4 princípios que perpassa todo o quadro EQAVET, sendo considerado essencial na promoção da melhoria contínua das práticas dos operadores EFP.

Os *stakeholders* internos com quem a escola trabalha diretamente são os seguintes: Conselho Geral; Diretor/Direção; Conselho Pedagógico; Conselho Administrativo; Coordenação de Projetos; Equipa de Avaliação Interna; Assistentes operacionais/Pessoal Não Docente; Alunos; Departamento da Qualidade.

Os *stakeholders* externos que fazem parte do nosso projeto são os seguintes: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP), Programa Operacional Capital Humano (POCH), Ministério da Educação e Ciência; Ministérios da Agricultura; Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP); Municípios Locais e Comunidade Intermunicipal (CIM); Municípios PALOP; Universidades e Institutos Politécnicos; Associações de produtores e de desenvolvimento rural, entre outras; Cooperativas Agrícolas; Escolas Internacionais; Encarregados de Educação; Centro de Formação; Associações de Desenvolvimento Ambiental.

### 1.5. Identificação da Oferta Formativa

A oferta formativa da EPAMAC, nomeadamente o curso de Técnico de Agropecuária justifica-se pela sua inserção num meio rural, onde o valor da agricultura ainda está muito marcado. O desenvolvimento rural é uma prioridade, pelo que o curso de Técnico de Turismo Ambiental e Rural há mais de uma década que marca a sua presença na nossa escola. Mais recentemente, e dando resposta a uma solicitação dos *stakeholders* externos da área da equitação organizou-se o 1º Encontro Equestre, que viria a dar origem ao curso de Técnico de Gestão Equina.

Nos dois últimos anos letivos os cursos da EPAMAC tiveram o seguinte número de alunos:

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) *					
		17/18		18/19		19/20	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional Nível IV	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	3	77	3	73	3	65
Profissional Nível IV	Técnico de Produção Agropecuária	5	104	4	90	3	70
Profissional Nível IV	Técnico de Gestão Equina	4	94	4	89	4	81

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

### 1.6.1. Análise Contextualizada do Registo dos Indicadores EQAVET para o ciclo de formação 2014-2017

Para criação de um histórico, procedeu-se ao levantamento dos dados relativos ao ciclo 2014-2017, tendo a escola contactado os alunos que concluíram nesse ciclo, bem como as entidades empregadoras.

O total de alunos inscritos para o ciclo 2014-2017 foi de 87, distribuídos pelos cursos da seguinte forma: 25 alunos no curso Técnico de Gestão Equina (TGE); 33 alunos no curso Técnico de Produção Agropecuária (TPA); 29 alunos no curso Técnico de Turismo e Ambiente Rural (TTAR). Deste universo de alunos, 52 eram do género masculino e 35 do género feminino. A escola não conseguiu contactar cerca de 5,36% dos diplomados.

#### 1.6.1.1. Indicador 4a EQAVET – Taxa de Conclusão dos Cursos

Analisando, então, os resultados deste ciclo, no que ao indicador 4a do EQAVET diz respeito, taxas de conclusão, temos uma taxa de 63,22%, no tempo previsto, dezembro de 2017, enquanto que a taxa de conclusão após o tempo previsto, ou seja, dezembro de 2018, se situa nos 1,15%, e se regista apenas no curso de TTAR. Assim sendo, a taxa de conclusão global da escola situa-se nos 64,37% e a das desistências/abandono é de 24,4%, sendo de 11,49% a taxa das não aprovações.

Esta taxa de abandono interfere profundamente nas taxas de sucesso da escola de forma completamente injusta, uma vez que não depende diretamente de nenhuma estratégia que a escola possa implementar para alterar a situação. Esta taxa está intimamente relacionada com os pontos que a seguir se apresentam:

- a) a questão dos alunos oriundos dos PALOPs, com os quais a escola desenvolveu protocolos de parceria que raramente veem os prazos cumpridos, acaba por contribuir de forma profundamente marcante para a discrepância entre o número de alunos inscritos no 1º ano do curso e os alunos que realmente frequentam o curso em tempo útil e o concluem. Mais uma vez a taxa de sucesso da escola está a ser diretamente afetada por motivos completamente alheios ao seu funcionamento;

- b) o número de alunos transferidos que se tem observado nos últimos anos, e que não deveria também ser considerado na taxa de insucesso da nossa escola, uma vez que estará a ser contabilizado nas taxas da escola para onde foram transferidos;
- c) o contexto em que a escola está inserida, e que já foi apresentado no início deste documento, obriga a escola a ter de lidar com o problema do abandono escolar por parte dos jovens que atingem a maioria sem concluírem o 12º ano de escolaridade. Ainda que, legalmente, não se considere abandono escolar a situação referida, é uma questão para a qual a escola está muito sensibilizada, procurando constantemente a continuidade de um esforço coletivo dos docentes de acompanhamento próximo e sistemático, de forma a identificar e evitar casos potenciais, nomeadamente causados pelo ambiente geral de crise social vivida nesta zona do país, onde os filhos ainda são considerados responsáveis pelos seus gastos, bem como por ajudar a família financeiramente, o que os obriga a abandonar a escola.

De forma a melhorar os resultados deste indicador, a EPAMAC propõe-se atingir os seguintes objetivos:

- reduzir o nº de atrasos modulares;
- reduzir o abandono escolar;
- envolver os alunos na melhoria do ensino e formação profissional da escola;
- envolver os *stakeholders internos* na melhoria do ensino e formação profissional da escola;
- envolver os Encarregados de Educação no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo;
- envolver os *stakeholders externos* no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo;

#### **1.6.1.2. Indicador 5a – Taxa de Colocação dos Diplomados**

Passando para a análise do indicador 5a do EQAVET, colocação dos diplomados, a escola conta com uma empregabilidade na ordem dos 69,65%, entre os quais 51,79% Empregados<sup>1</sup> (destes, apenas um diplomado trabalha por conta própria) e cerca de 17,86% de diplomados em prosseguimento de estudos.

<sup>1</sup> Entendemos por Total de Empregados o somatório dos diplomados empregados por conta de outrem, com os diplomados empregados por conta própria, com os diplomados a frequentar estágios profissionais.

A taxa de diplomados à procura de emprego é de 7,14%.

A taxa de diplomados que se encontram noutra situação é de 17,86%; esta outra situação é, muitas vezes, o exercício de uma atividade profissional, por vezes até na área de formação, mas que, por se verificar em território estrangeiro, ainda que europeu, não é contabilizada, o que consideramos penalizador da nossa taxa de empregabilidade.

A taxa de diplomados em situação desconhecida por se encontrarem incontactáveis é de 5,36%.

De forma a melhorar os resultados deste indicador, a EPAMAC propõe-se atingir os seguintes objetivos:

- aumentar a percentagem dos diplomados empregados;
- aumentar / diversificar as relações entre a escola e as instituições/empresas;
- manter / aumentar a taxa de prosseguimento de estudos;

#### **1.6.1.3. Indicador 6a EQAVET – Taxa de Ocupação dos Diplomados**

Analisando o indicador 6a, Taxa de Ocupação dos Diplomados, 27,59% exercem atividade relacionada com o curso/AEF concluído, enquanto que 72,41% exercem atividade não relacionada com o curso/AEF concluído.

De forma a melhorar os resultados deste indicador, a EPAMAC propõe-se atingir os seguintes objetivos:

- melhorar o currículo dos diplomados em função da área de formação;
- aumentar a empregabilidade dos alunos na entidade de Formação em Contexto de Trabalho

#### **1.6.1.4. Indicador 6b3 – Grau de Satisfação dos Empregadores**

Analisando, agora, o indicador EQAVET 6b3, o questionário aplicado via telefone aos empregadores, pretendia avaliar o seu grau de satisfação, e num máximo de 4 pontos, relativamente às competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, à capacidade de planeamento e organização, responsabilidade e autonomia, comunicação e relações interpessoais e, finalmente, trabalho em equipa.

As conclusões são as seguintes:

- relativamente aos diplomados do curso TGE avaliados pelos empregadores, cerca de 3 diplomados, a média de satisfação global é de 3,6 pontos. Destes diplomados, os que estão a exercer profissões relacionadas com a área de formação obtiveram uma média de 3,5 pontos e os que exercem profissões não relacionadas com a área de formação obtiveram uma média de 3,8 pontos.

- no que diz respeito ao curso de TPA, os diplomados a exercer profissões relacionadas com a área de formação obtiveram uma média de 3,67 pontos e os que exercem profissões não relacionadas com a área de formação obtiveram uma média de 3,8 pontos, o que perfaz uma média de satisfação global de 3,76 pontos nos 10 diplomados avaliados.

- finalmente, no curso de TTAR, os diplomados a exercer profissões relacionadas com a área de formação obtiveram uma média de 4 pontos e os que exercem profissões não relacionadas com a área de formação obtiveram uma média de 3,22 pontos, o que perfaz uma média de satisfação global de 3,5 pontos para os 7 diplomados avaliados.

A Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores foi de 71,4%.

A Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados foi de 93.0%:

Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	100.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	89.2%

De forma a melhorar os resultados deste indicador, a EPAMAC propõe-se atingir os seguintes objetivos:

- aprimorar o currículo dos diplomados em função da área de formação;
- aumentar a empregabilidade dos alunos na entidade de FCT;
- aumentar o nº de inquéritos rececionados pelas entidades empregadoras do ciclo formativo em avaliação;
- melhorar a qualidade do desempenho dos alunos nas áreas do saber.

### 1.6.2. Análise SWOT da EPAMAC

		FATORES POSITIVOS	FATORES NEGATIVOS
FATORES INTERNOS	<i>Strengths</i> (FORÇAS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Parcerias/protocolos de colaboração com o tecido empresarial em número elevado e um histórico de realização de Formação em Contexto de Trabalho e Estágios nas melhores empresas da região e do país, em muitos casos por solicitação sistemática dessas empresas que já conhecem a qualidade da preparação dos alunos da escola;</li> <li>▪ Os alunos formados pela escola ocupam lugares de relevo no tecido produtivo/empresarial local, nas respetivas áreas de formação, dando uma imagem muito positiva da instituição enquanto local de formação qualificante;</li> <li>▪ O facto de esta ser uma exploração agropecuária e agroturística polivalente e de área considerável e com dimensão empresarial dotada de equipamento e instalações técnicas específicas para a atividade agropecuária/formação prática;</li> <li>▪ Forte orientação e experiência para projetos de desenvolvimento rural (local e regional);</li> <li>▪ Forte promoção da empregabilidade dos alunos, com parcerias para FCT a nível nacional e internacional;</li> <li>▪ O investimento na autoavaliação e na melhoria da escola apresenta resultados na sua sustentabilidade;</li> <li>▪ Taxa e grau de satisfação dos empregadores dos diplomados muito satisfatória.</li> <li>▪ Significativa taxa de diplomados em prosseguimento de estudos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A grande variação anual de corpo docente dificulta a cada novo ano letivo, o modelo pedagógico próprio – estrutura modular;</li> <li>▪ O quadro de pessoal docente e não docente é muito reduzido e também se defronta com os problemas que a afetação simultânea de docentes a mais que uma escola arrasta;</li> <li>▪ Reduzido número de pessoal docente origina sobrecarga de trabalho e afetação de vários cargos às mesmas pessoas, podendo dificultar a qualidade desse trabalho e o cumprimento de prazos estabelecidos;</li> <li>▪ Instalações escolares exíguas (Falta de pavilhão desportivo, laboratório adequado e outros);</li> <li>▪ Exiguidade do Pessoal Não Docente;</li> <li>▪ Taxa de conclusão dos cursos abaixo dos 70% (meta estabelecida pelo Fundo Social Europeu);</li> <li>▪ Taxa de abandono escolar significativa;</li> <li>▪ Reduzida Taxa de Diplomados a Exercer Profissões relacionadas com o curso.</li> </ul>
	FATORES EXTERNOS	<i>Oportunities</i> (OPORTUNIDADES)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grande proximidade e interação com o meio - existe uma forte ligação com empresas ligadas aos setores agrícolas e agroturísticos e instituições e entidades locais e regionais com grande impacto nas dinâmicas e nos novos projetos da Escola;</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Isolamento;</li> <li>▪ Rede de transportes inexistente;</li> <li>▪ Crédito horário atribuído à escola manifestamente insuficiente ao necessário para o desempenho dos cargos existentes;</li> </ul>	



- (Re)conhecimento da escola pelo meio em que está inserida (e também a nível internacional) e o elevado nº de ex-alunos a trabalhar em grandes explorações/empresas nacionais e internacionais;
- Financiamento do POCH para o apoio na implementação do sistema de qualidade EQAVET;
- Possibilidade de criação de um sistema de qualidade para a melhoria continua mais adaptado e consistente, nos seus processos, por via da constante monitorização e revisão das metas e práticas estabelecidas.
- Não financiamento de cursos ou redução das verbas associadas caso não se atinjam os objetivos EQAVET;
- Fraca participação dos Encarregados de Educação no acompanhamento do Processo de Ensino e Formação do seu educando e nas atividades promovidas pela EPAMAC;
- A não comparência dos alunos inscritos dos PALOPS contribui significativamente para uma elevada taxa de desistência;
- Por outro lado, o número de transferências dos alunos provenientes dos PALOPS para outras escolas tem vindo a aumentar, comprometendo igualmente a taxa de desistência (note que a taxa de desistência para efeitos EQAVET inclui as transferências e anulações de matrícula);
- Reduzida Taxa de Diplomados a Exercer Profissões relacionadas com o curso, podendo a mesma estar relacionada com condicionantes do Mercado de Trabalho (remuneração não ajustada, poucas condições de trabalho, que levam os diplomados a exercer profissões noutras áreas).

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

Na sequência do DL nº 92/2014, de 20 de junho, que dita a obrigatoriedade das escolas profissionais e dos cursos profissionais estarem certificados pela ANQEP com o selo de garantia da qualidade EQAVET, e perante o apoio financeiro do POCH, a decisão da implementação do sistema de qualidade EQAVET partiu do Diretor da EPAMAC, por considerar de extrema importância a adoção de um sistema de certificação da qualidade que permite promover a melhoria contínua dos processos e dos resultados do trabalho da escola.

O Diretor constituiu a equipa de trabalho responsável pela implementação do sistema EQAVET, que começou por alterar os documentos estruturantes da escola em função dos objetivos deste sistema de qualidade.

Através deste Documento Base, a EPAMAC compromete-se a aplicar o ciclo de qualidade em todos os seus procedimentos, numa lógica de melhoria e crescimento contínuos. A recolha e análise sistemática de resultados sobre a sua atividade, bem como a reflexão constante sobre a respetiva avaliação contribuirão para o crescimento da organização que se pretende aprendente.

O nosso Plano de Ação, documento prático de todo este processo, pretende colmatar algumas falhas detetadas, por exemplo, ao nível da taxa de sucesso dos nossos alunos, que pretendemos melhorar, ou ao nível do contacto estabelecido com os empregadores, uma vez que a percentagem de empregadores contactados é muito baixa. No sentido de aumentar a percentagem de diplomados a trabalhar na área de formação, é nossa intenção levar a cabo algumas atividades que tornem os cursos mais aliciantes, de modo a manter a motivação e interesse dos jovens pela área escolhida mesmo após a conclusão do curso.

Fundamental neste processo será o diálogo que a escola terá de ser capaz de instituir entre os vários *stakeholders*, elementos cruciais em toda a sua atividade.

## II - SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A CRIAR EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO

### 2.1. O Sistema de Qualidade EQAVET

O *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* (EQAVET) é o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para a Educação e Formação Profissional. Este quadro tem como principais objetivos:

- A promoção da empregabilidade dos jovens e adultos;
- A mobilidade de jovens e adultos no espaço europeu;
- O equilíbrio entre a oferta e a procura de competências e qualificações de jovens e adultos;
- O acesso inclusivo à EFP.

#### 2.1.1. Ciclo de Qualidade

O EQAVET integra um ciclo de garantia e melhoria da qualidade, constituído por quatro fases: planeamento, implementação, avaliação e revisão. Esta estrutura cíclica permite um exercício de autoavaliação contínua de processos e resultados. A constante análise da relação estabelecida entre estas 4 fases é o ciclo de qualidade e permite agir no processo como um todo ao mesmo tempo que se age em cada uma das fases, promovendo uma cultura de melhoria contínua. Esta estrutura do quadro EQAVET induz, assim, a adoção de práticas de melhoria contínua, baseada na aplicação repetida destas quatro fases interdependentes do ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

#### 2.1.2. Princípios EQAVET

Os quatro princípios que regem este quadro são os seguintes:

- Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP;
- Envolvimento dos *stakeholders* internos e externos;
- Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados;
- Utilização das quatro fases do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão).

### 2.1.3. Indicadores EQAVET selecionados pela ANQEP

Os indicadores selecionados nesta primeira fase são os seguintes:

- Indicador 4a – taxa de conclusão dos cursos: percentagem de alunos que completam cursos de EFP em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos;
- Indicador 5a – taxa de colocação após conclusão dos cursos: proporção de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso;
- Indicador 6a – taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso / área de ensino e formação: percentagem de alunos que completam cursos de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram;
- Indicador 6b3 – grau de satisfação dos empregadores: percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Como se pode observar, estes indicadores medem resultados associados a cursos já concluídos em anos letivos anteriores àquele em que é feita a monitorização; esta análise retrospectiva de resultados deve conduzir a uma reflexão relativamente às práticas de gestão da EFP, sempre com vista à sua melhoria.

### 2.1.4. Critérios de Conformidade

Os critérios de qualidade a seguir são seis, sendo que quatro estão relacionados com as fases do ciclo da qualidade (Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão), e os restantes dois são de natureza transversal, pois prendem-se com o Diálogo Institucional para a Melhoria Contínua da Oferta de EFP e ainda com a Aplicação do Ciclo de Garantia e Melhoria da Qualidade da Oferta da EFP.

### 2.1.5. O Processo de verificação e certificação

Após a submissão dos documentos, o processo de verificação ocorre por meio de uma equipa de peritos externos, cuja principal função é verificar a conformidade EQAVET. A visita à escola por parte desta equipa conta com a presença de *stakeholders* internos e externos convidados para o efeito, de acordo com o programa e tipo de intervenientes definidos em documento próprio.

A equipa analisa as evidências recolhidas na visita, bem como todos os documentos produzidos pelo operador e avalia o processo de alinhamento do sistema de garantia da qualidade implementado pelo operador, segundo os seguintes critérios de conformidade: planeamento, implementação, avaliação, revisão, diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP e, ainda, a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP.

Num prazo de trinta dias é produzido o relatório preliminar de verificação EQAVET, pela equipa, que poderá ser aceite pelo operador dando, assim, origem ao relatório final de verificação de conformidade EQAVET ou, por outro lado, pode ser pronunciado pelo operador, em documento próprio, dando origem a um relatório final, que reflete a pronúncia, bem como a manutenção ou alteração da avaliação produzida no relatório preliminar.

O processo de verificação de conformidade EQAVET resulta na atribuição de um selo a três anos ou condicionado a um ano, dependendo da avaliação em 4 ou mais critérios de conformidade avaliados nos graus 2 ou 3, ou de 3 ou mais critérios de conformidade avaliados no grau 1, respetivamente, conforme os Critérios de Conformidade da ANQEP, disponíveis em [http://www.qualidade.angep.gov.pt/PDF/Guia\\_Alinhamento\\_EQAVET/Anexo%2010\\_Criterios%20de%20Conformidade%20EQAVET.pdf](http://www.qualidade.angep.gov.pt/PDF/Guia_Alinhamento_EQAVET/Anexo%2010_Criterios%20de%20Conformidade%20EQAVET.pdf).

## 2.2. Criação da Equipa EQAVET

Decorrente da implementação do sistema de qualidade EQAVET na EPAMAC, foi criado o Departamento da Qualidade que é constituído pela equipa de autoavaliação da escola e pela equipa EQAVET. Esta equipa foi criada por despacho do Diretor da escola em maio de 2019 e integra pelo menos um elemento da equipa de autoavaliação, um Diretor de Curso e um POET.

A equipa tem como principais competências, entre outras, implementar o sistema de garantia de qualidade e melhoria contínua alinhando-o com o Quadro EQAVET traçando a visão estratégica e os documentos estruturantes da escola contemplando os princípios do referido quadro, recorrendo à aplicação do ciclo de garantia da qualidade (cf pp 31 do RI da EPAMAC).

## 2.3. Alteração dos documentos estruturantes

Para a consolidação deste projeto houve a necessidade de se alterar os documentos estruturantes da escola que foram revistos e alterados, nomeadamente, o Regulamento Interno (RI) e o Projeto Educativo de Escola (PEE); no primeiro, foi incluído o departamento da qualidade, tal como se referiu acima, com competências elencadas e correspondente constituição, no segundo, alterou-se a missão, visão e objetivos, na medida em que este alinhamento requer um

caminho que sirva os indicadores EQAVET. Estas alterações são a forma de atestarmos, perante todos os nossos *stakeholders* internos e externos os princípios EQAVET que marcam a trajetória da nossa escola a partir do momento que assumimos este compromisso.

A necessidade de formação ao nível do Quadro EQAVET também foi encarada como uma prioridade, pelo que o Plano de Formação também sofreu ajustes, bem como o Plano Anual de Atividades, que passou a incluir todas as atividades consoante o que foi definido no Plano de Ação EQAVET.

#### 2.4. Metodologias para a participação dos stakeholders na melhoria contínua da oferta de EFP

Para um melhor conhecimento da realidade do ensino e formação profissional da escola efetuou-se o levantamento dos *stakeholders* internos e externos existentes e procurou-se uma oportunidade de melhoria a este nível, sempre com o auxílio dos diretores dos cursos existentes na escola, uma vez que são os interlocutores mais diretos nas relações estabelecidas, principalmente, com os *stakeholders* externos, no que às entidades de FCT Empresas e/ou possíveis empregadores.

O envolvimento dos *stakeholders* em todo este processo é fundamental para a união em torno do esforço para que se atinjam os objetivos a que nos propusemos. A definição de um caminho a ser acompanhado por todos e respeitando a opinião de todos será, por certo, mais profícuo para o projeto de uma escola como a EPAMAC.

A mobilização dos *stakeholders* para nos apoiar neste projeto será feita em diversas ocasiões, tal como definido no Plano de Ação.

Assim, e para os *stakeholders* internos, tais como Pessoal Docente e Pessoal Não Docente, o diálogo, a partilha e o envolvimento vão ocorrer, por exemplo, em reuniões do Conselho Pedagógico, dos Departamentos, do Conselho Geral, em Reuniões Gerais convocadas para o efeito, comunicações internas, em reuniões de Conselhos de Turma, onde se incluirá um ponto EQAVET nas ordens de trabalhos, em sessões de esclarecimento. Pretende-se não só fornecer esclarecimentos sobre todo o procedimento, como fazer uma divulgação e permitir uma discussão dos resultados obtidos nos diferentes instrumentos elaborados.


Para os alunos, consideramos ser importante que cada POET apresentasse o quadro EQAVET e que este ficasse presente em cada sala de aula, por meio de um cartaz A4 criado para o efeito. É importante para os alunos perceberem que a escola trabalha para um sistema que garanta a qualidade que vai, por seu lado, atestar a formação de todos.

Com os stakeholders externos, por sua vez, este diálogo ocorrerá pelo menos duas vezes por ano em sessões de esclarecimento, divulgação e discussão dos resultados obtidos criadas especificamente para esse efeito, bem como por meio de contactos estabelecidos entre o coordenador de curso e as entidades de FCT através da auscultação por inquérito por questionário.

Para ambos os tipos de stakeholders será disponibilizada a informação na página eletrónica da escola, no separador EQAVET, estando todos os documentos abertos a discussão. As propostas de melhoria deverão ser apresentadas presencialmente aquando a apresentação dos documentos ou on-line através do Formulário de Sugestões de Melhoria presente na página da escola.

O quadro abaixo elenca todos os *stakeholders* internos e externos da escola, bem como apresenta as relações de oferta e expectativas recíprocas que se estabelecem entre estes e a escola enquanto instituição. Pretendemos com esta análise, elencar oportunidades e ações de melhoria para fomentar o envolvimento dos stakeholders.

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO A ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Internos	Conselho Geral	Aprovação dos instrumentos de gestão: Projeto Educativo de Escola (PEE), Regulamento Interno (RI), Plano Anual de Atividades (PAA); Linhas orientadoras do orçamento; Protocolos e parcerias.	Alto	Liderança eficaz na tomada de decisão.	Mobilização e dinamização das pessoas, para o cumprimento dos objetivos fixados.	Reforçar ações na melhoria do processo comunicativo.
	Diretor/Direção	Apresentação dos instrumentos de gestão.	Alto	Eficácia na implementação dos instrumentos de gestão, em especial o PAA.	Contributos e disponibilidade dos vários departamentos.	Melhorar a participação e produtividade das equipas.
	Conselho Pedagógico	Monitorização do PAA.	Alto	Monitorização em tempo útil.	Apresentação de relatórios parciais e finais (PAA).	Produção do relatório do PAA com inclusão de indicadores fundamentais EOA/VET.
	Conselho Administrativo	Disponibilidade orçamental.	Alto	Gestão do orçamento.	Meios técnicos e logísticos.	Melhoria no processo de comunicação através de reuniões periódicas com a coordenação de projetos.



24/43






TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Internos	Coordenação de Projetos	Elaboração do PAA.	Alto	Dinamização dos vários projetos/atividades incluídos no PAA.	Disponibilização de meios para a execução de projetos.	Dinamização e monitorização e avaliação dos grupos de trabalho; Reformulação do processo.
	Equipa de Avaliação Interna	Monitorização de todo o processo de avaliação interna.	Alto	Eficácia e cumprimento de todas as suas atribuições no processo de monitorização e avaliação.	Disponibilização de meios e recursos para a execução da avaliação interna.	Melhoria contínua do processo de avaliação e revisão.
Internos	Assistentes Operacionais/Técnicos	Gestão do espaço físico, gestão dos recursos humanos, gestão financeira.	Médio	Contribuam para o bem-estar da organização	Formação adequada e circunstanciada.	Maior participação nas ações de formação. Maior participação na qualidade da EPAMAC.
	Alunos	-----	Alto	Sucesso escolar e alta taxa de empregabilidade	Competências eficientes para o plano da vida ativa	Monitorização (sucesso escolar); Criação de uma associação de estudantes;



TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Externos	Departamento da Qualidade	Sistema de gestão da Qualidade (equipa EQAVET e equipa autoavaliação)	Alto	Certificação e gestão de melhoria contínua	Disponibiliza todos os recursos para o sucesso	Auditorias (equipa EQAVET). Realização dos procedimentos necessários para obtenção do selo EQAVET.
	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP)	Divulgação de projetos de âmbito nacional e internacional, apoio logístico e enquadramento legislativo. Coordena a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegura o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.	Alto	Atualização das políticas de educação e formação profissional em função das exigências atuais do mercado de trabalho	Garantia do cumprimento das orientações transmitidas no âmbito das políticas de educação e formação profissional.	Atualização constante dos perfis profissionais e da formação ajustado ao mercado de trabalho. Certificação EQAVET.
	Programa Operacional	Apoio financeiro dos cursos profissionais e para a implementação	Alto	Manutenção dos apoios financeiros.	Cumprimento das obrigações constantes nos	Abertura de candidaturas financeiras que



TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Capital Humano (POCH)	do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET.			Termos de Aceitação.	apoiem o processo de melhoria contínua do EFP e dos objetivos da EPAMAC.
	Ministério da Educação	Divulgação de projetos de âmbito nacional e internacional, apoio logístico e enquadramento legislativo.	Médio	Orientações/ esclarecimentos da política educativa. E legislação.	Garantia do cumprimento das orientações transmitidas e ação educativa de referência, indo de encontro aos desígnios das políticas educativas.	Resposta mais pronta e eficaz do Ministério da Educação.
	Ministério da Agricultura	Parcerias, Know-how técnico especializado, partilha de espaços e equipamentos.	Alto	Atividade formativa convergentes com a política agrícola.	Ação formativa que vai de encontro às necessidades regionais, nacionais e internacionais, projetando os produtos e raças autóctones.	Criação de equipas mistas de trabalho.



28/43

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Externos	IEFP	Oferecem dados de empregabilidade e programas de inserção – emprego para desempenho de funções na escola.	Médio	Contributo para a realização de tarefas específicas e pontuais em que a escola é carenciada de mão-de-obra.	Cursos e prática educativa adequada. Ambiente favorável para o desenvolvimento profissional dos subsidiados de diferentes especialidades.	Maior eficiência na aprovação e implementação dos projetos comuns.
	Municípios Locais e CIM	Apoio logístico e intervenção direta na divulgação das potencialidades da escola nos aspetos técnicos e turísticos.	Alto	Fator facilitador na promoção da EPAMAC	Visibilidade nacional e internacional. Fator de captação de população discente e docente para o concelho. Fator de valorização agroturística e ambiental.	Coordenação multidisciplinar para o reforço e aperfeiçoamento das atividades conjuntas.
	Municípios PALOPS	Seleção de jovens orientados para a oferta formativa da EPA.	Médio	Divulgação dos produtos cultura e práticas da região do Tâmega	Formação de nível Europeu	Seleção mais orientada para os cursos. Facilitar aquisição de vistos.



2023

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
Externos	Associações de Produtores e Desenvolvimento Rural e outras instituições (confrarias, empresas da região, ...)	Feedback das necessidades do mercado; Saber-fazer especializado; Participação em projetos nacionais e internacionais; Estágios-FCT-Formação em Contexto de Trabalho.	Alto	Agentes de divulgação da escola; Realização de estágios, de FCT; Aumento da taxa de empregabilidade.	Possibilidade de experimentação de práticas e técnicas em exploração agroalimentar e laboratorial; Possibilidade de valorização nacional e internacional dos produtos e raças autóctones; Possibilidade de fornecimento de trabalhadores qualificados segundo um	Avallagões conjuntas e intercalares. Introdução de inovação e melhoria. Reuniões mais frequentes sobre rede escolar. Auscultação de sugestões de melhoria para aprimorar a qualidade da formação da EPAMAC
	Universidades e Institutos Politécnicos	Parcerias/ protocolos, Know-how técnico	Alto	Apoio técnico, participação em palestras, conferências.	Cursos especializados CTEsp na EPAMAC	Maior aposta no trabalho em rede e formação. Maior divulgação para promover o prosseguimento de estudos dos diplomados.



Alcides

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Cooperativas Agrícolas	Oferta dos seus espaços para a formação em contexto de trabalho, conhecimento técnico-agrícola.	Alto	Abertura à Escola Profissional de Agricultura enquanto parceira; Formação agrícola; Estágios	Formação especializada. Fornecimento de alunos com formação especializada. Disponibilização do espaço para formação.	Apostar mais no trabalho em rede.
	Parcerias c/ escolas internacionais	Partilha de experiências e culturas	Médio	Acréscimo conhecimento	Projeto Erasmus+	Competências Linguísticas  Dinamizar a Associação de Pais. Maior envolvimento dos EE nas atividades da escola e no acompanhamento do seu educando. Auscultação de sugestões de melhoria.
	Encarregados de Educação (EE)	Disponibilização de uma visão externa da escola	Médio	Feedback efetivo ao nível do processo de ensino-aprendizagem	Disponibilização de meios	

Cofinanciado por:



UNIAO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



ESCOLA EPAMAC  
MARCO

TIPO DE STAKEHOLDER	STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DOS STAKEHOLDER EM RELAÇÃO À ESCOLA	POTENCIAL IMPACTO NA OFERTA DE EFP	EXPECTATIVA DA ESCOLA EM RELAÇÃO AO STAKEHOLDER	OFERTA ATUAL DA ESCOLA EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDER	AÇÕES A TOMAR (OPORTUNIDADES DE MELHORIA)
	Centro(s) de Formação	Oferta de formação nas áreas solicitadas; Oferta do espaço para a formação	Médio	Formação acreditada; Agente de divulgação da escola; Agente facilitador de promoção de boas práticas.	Oferta de formação qualificada nas áreas técnicas; Oferta do espaço para a formação.	Solicitar formação no âmbito da avaliação e melhoria contínua.
	Associações de desenvolvimento ambiental	Oferta de ações de sensibilização e formação, nos campos da sustentabilidade e da cidadania ambiental, através de diversos programas (p.ex: greencor(k); Intervenção, fundamental, na recuperação das áreas florestais ardidas, da EPAMAC, através da agilização do programa "Floresta Comum"; Cooperação na reabilitação, dinamização e certificação de um viveiro florestal.	Médio a alto	Ações de Formação e de sensibilização acreditadas; Agente de divulgação das atividades da escola; Agente facilitador e de promoção das boas práticas rurais e ambientais; Agente dinamizador de um conjunto de atividades suportadas pela génese da escola.	Supporte físico e técnico, para o desenvolvimento das ofertas propostas; Dinamização e cooperação, no desenvolvimento do vasto conjunto de atividades.	Desenvolver, ao abrigo da parceria, atividades de suporte Regional, Distrital ou mesmo Nacional, tornando-as transversais a toda a comunidade.

## 2.5. 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

De seguida, elencam-se os objetivos e metas que nos propomos atingir, bem como a monitorização prevista. Note-se que optamos por numerar os objetivos de forma contínua, apesar de incluídos em indicadores EQAVET distintos, uma vez que entendemos este processo como um todo.

### Indicador EQAVET 4a Taxa de Conclusão dos Cursos

2014-2017	Histórico: 64, 37%
2015-2018	Meta: 65%
2016-2019	Meta: 67%
2017-2020	Meta: ≥ 70%

OBJETIVO ESPECÍFICO	META A ATINGIR	HISTÓRICO	MONITORIZAÇÃO
1 - Reduzir o nº de atrasos modulares	Máximo de 3 atrasos modulares em 80% dos alunos do 1º ano; em 85% dos alunos do 2º ano; em 90% dos alunos do 3º ano.	14/17 – 4,1 atrasos modulares por aluno	Por período e anual
	Solicitar aos alunos uma avaliação por disciplina e sugestões de melhoria	Sem histórico	1º e 3º período
2 - Reduzir o abandono escolar	Reduzir em 2% a taxa de abandono	14/17 – 24,14%	Por período e anual
3 - Envolver os alunos na melhoria da qualidade do ensino e formação profissional da escola	Aferir a satisfação dos alunos com o curso/escola esperando-se que 70% dos alunos esteja satisfeito ou muito satisfeito	Sem histórico	1º e 3º período
	Atuar, em tempo útil, pelo menos sobre uma sugestão de melhoria representativamente mencionada pelos alunos	Sem histórico	Nos períodos seguintes à aferição das sugestões
4 - Envolver os stakeholders internos	Aumentar em duas atividades previstas no Plano Anual de		Anual



no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo	Atividades (PAA) para auscultação do Pessoal Docente e Não Docente	Sem histórico	
	Aferir o grau de satisfação do Pessoal Docente esperando-se que 70% do Pessoal Docente esteja Satisfeito ou Muito Satisfeito		
	Aferir o grau de satisfação do Pessoal Não Docente esperando-se que 70% do Pessoal Docente esteja Satisfeito ou Muito Satisfeito		
5 - Envolver os encarregados de educação no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo	Aumentar em 1% a presença dos Encarregados de Educação nas reuniões de entrega das avaliações	18/19 – 60,9% de presenças nas reuniões de entrega das avaliações	Trimestral
	Criar uma atividade destinada à participação e envolvimento dos Encarregados de Educação	Sem histórico	Anual
	Aferir o grau de satisfação dos Encarregados de Educação esperando-se que 70% do Encarregados de Educação esteja Satisfeito ou Muito Satisfeito	Sem histórico	1º e 3º período
6 - Envolver os stakeholders externos no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo	Aferir o grau de satisfação dos <i>stakeholders</i> externos esperando-se que 70% dos <i>Stakeholders</i> Externos esteja Satisfeito ou Muito Satisfeito	Sem histórico	1º e 3º período

Este indicador vai ao encontro dos objetivos gerais a, b, e, g, h e k do projeto educativo (cf pp 11 e 12 do PEE).

**Indicador EQAVET 5a Taxa de Colocação após conclusão dos Cursos**

2014-2017	Histórico: 69,65% (51,79% total de empregados + 17,86% prosseguimento de estudos)
2015-2018	Meta: 70,15%
2016-2019	Meta: 70,65%
2017-2020	Meta: 71,15%

OBJETIVO ESPECÍFICO	META A ATINGIR	HISTÓRICO	MONITORIZAÇÃO
7 - Aumentar a percentagem de diplomados empregados	Aumentar em 0,5% o total de empregados (conta própria e conta de outrem)	14/17 – 51,79% total de empregados	Por ciclo de formação concluído
8 - Aumentar/diversificar as relações entre a escola e as instituições/empresas	Aumentar em, pelo menos, 2 atividades anuais com <i>stakeholders</i> externos	18/19 - 1 Atividade na Semana das Profissões Turísticas	Anual
9 - Manter/Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos	Manter/Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos entre 17,9% e 25%.	14/17 – 17,9% prosseguimento de estudos	Por ciclo de formação concluído

Este indicador vai ao encontro dos objetivos gerais c, d e j do projeto educativo (cf pp 11 e 12 do PEE)

**Indicador EQAVET 6A Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/área de ensino e formação**

2014-2017	Histórico: 27,59% dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF
2015-2018	Meta: 28,09%
2016-2019	Meta: 28,59%
2017-2020	Meta: 29,09%

OBJETIVO ESPECÍFICO	META A ATINGIR	HISTÓRICO	MONITORIZAÇÃO
<b>10</b> - Aprimorar o currículo dos diplomados em função da área de formação	Aumentar o número de alunos com a certificação da participação e envolvimento em atividades na sua área de formação	Sem histórico	A cada término de ciclo formativo
<b>11</b> - Aumentar a empregabilidade dos alunos na entidade de FCT (Formação em Contexto de Trabalho)	Aumentar o número de alunos empregados pela entidade de FCT (Formação em Contexto de Trabalho)	Sem histórico	A cada término de ciclo formativo

Este indicador vai ao encontro dos objetivos gerais c, d, h e j do projeto educativo (cf pp 11 e 12 do PEE).

#### Indicador EQAVET 6B3 Grau de satisfação dos empregadores

<b>2014-2017</b>	Histórico: Média 3,62/4
<b>2015-2018</b>	Meta: 3,63/4
<b>2016-2019</b>	Meta: 3,64/4
<b>2017-2020</b>	Meta: 3,65/4

OBJETIVO ESPECÍFICO	META A ATINGIR	HISTÓRICO	MONITORIZAÇÃO
<b>12</b> - Aumentar o número de inquéritos rececionados pelas entidades empregadoras do ciclo formativo em avaliação	Aumentar em 1% os diplomados avaliados pelos empregadores	14/17 – 71,4% de diplomados avaliados pelos empregadores	A cada término de ciclo formativo
<b>13</b> - Melhorar a qualidade do desempenho dos alunos nas áreas do saber	Aumentar em 0,2% a taxa de satisfação dos empregadores	93,3% de satisfação dos empregadores	Por ciclo formativo concluído

Este indicador vai ao encontro dos objetivos gerais d, e, f, i, j, k e m do projeto educativo (cf pp 11 e 12 do PEE).

## 2.6. Conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos estabelecidos, selecionados, ajustados e criados pela EPAMAC

A EPAMAC, além de fazer uso e adaptação dos indicadores EQAVET selecionados pela ANQEP, criou um conjunto de indicadores próprios para complementar e compreender melhor os anteriores.

Indicador EQAVET selecionado e ajustado	Indicadores criados pela EPAMAC
<b>Indicador 4a: Taxa de Conclusão dos Cursos</b>	Taxas de conclusão e de não aprovação, módulos em atrasos por excesso de faltas e por não conclusão; desistências; nº de alunos em abandono e/ou transferidos; nº de registos de ocorrência; nº de projetos interdisciplinares desenvolvidos por curso/turma; nº de docentes envolvidos no projeto COPA; nº de instrumentos de avaliação utilizados; horas atribuídas para trabalho colaborativo; taxa de assiduidade e registos de faltas por atraso; nº de alunos em situação de risco e contactos decorrentes com a CPCJ; nº de alunos intervencionados no âmbito da EMAEI e da EE; presença de EE nas reuniões de entrega das avaliações e nas atividades da escola; nº de alunos a participar em projetos e/ou atividades na comunidade; nº de ações de formação com base nas necessidades reais da escola; nº de ações de sensibilização para a EI; nº de reuniões entre Direção e Direção de Curso, entre Direção e delegados e subdelegados; grau de satisfação dos diferentes parceiros; nº de sugestões de melhoria apresentadas pelos stakeholders;
<b>Indicador 5a: Taxa de colocação dos diplomados após conclusão dos cursos (empregados + prosseguimento de estudos)</b>	Nº de iniciativas de divulgação de ofertas do ensino superior de cursos de caráter profissionalizante e/ou relacionados com os cursos da escola; nº de iniciativas de participação em feiras de divulgação de oferta formativa; nº de iniciativas para auscultação dos stakeholders na construção da oferta formativa ajustada às necessidades do mercado de trabalho; registo dos contactos com os diplomados; nº de projetos em que os alunos participam;
<b>Indicador 6a: Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso /AEF</b>	Registo dos contactos com os diplomados empregados; protocolos com empresas para a realização de FCT; nº de atividades em parceria com entidades externas; nº de iniciativas para auscultação dos stakeholders na

construção da oferta formativa ajustada às necessidades do mercado de trabalho.

**Indicador 6b3: Grau de satisfação dos empregadores**

Nº de instituições empregadoras contactadas pela escola e que contactam a escola; grau de satisfação dos empregadores com as competências/qualificações adquiridas pelos diplomados da escola; nº de aulas no exterior/aulas de campo fora da escola; nº de certificações em competências específicas.

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

Os descritores EQAVET e práticas de gestão a utilizar definidos pela ANQEP poderão ser consultados na página da ANQEP, no anexo I. Assim, tendo por base o Referencial para o Alinhamento com o Quadro EQAVET foram definidas as seguintes atividades/práticas de gestão:

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação	
Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	
Objetivo específico nº 1 – Reduzir o nº de atrasos modulares	Monitorização do limite de faltas por módulo
	Elaboração de um Questionário de Avaliação da Disciplina (a preencher pelos alunos)
	Aplicação dos Questionários de Avaliação da Disciplina aos alunos
	Elaboração de Relatórios de Avaliação da Disciplina com propostas de melhoria (a realizar em tempo útil, se necessário) e divulgação dos resultados Questionários de Avaliação
	Diversificação das metodologias de avaliação, com a valorização da avaliação formativa e a diferenciação pedagógica
	utilização de metodologias diversificadas em sala de aula, tais como coadjuvação e o COPA
	disponibilização da penúltima 4ª feira de cada período para a realização de exames de recuperação modular
Objetivo específico nº 2 - Reduzir o abandono escolar;	Monitorizar as faltas semanalmente
	Contacto com EE sempre que o aluno atinja 50% do limite de faltas de cada módulo
	Atualização do modelo da Ficha Biográfica dos alunos com inquérito de expectativas
	Preenchimento da Ficha Biográfica pela totalidade dos alunos
	Produção de Relatório com Análise das expectativas dos alunos com propostas de melhoria previstas em Plano de Ação EQAVET e respetiva divulgação
	Utilizar metodologias diversificadas e envolver os alunos em projetos motivadores
Objetivo específico nº 3 - Envolver os alunos na melhoria da qualidade do ensino e formação profissional da escola;	Reuniões entre direção e delegados e subdelegados das turmas
	Divulgação do processo EQAVET aos alunos, através da distribuição de autocolantes e da colocação de um cartaz na sala de aula
	Divulgação da análise dos resultados do ciclo 14/17 e do Plano de Ação EQAVET
	Elaboração de um Questionário de Satisfação aos Alunos
	Aplicação dos Questionários de Satisfação aos Alunos

	Elaboração de um Relatório do Resultado dos Questionários de Satisfação aos Alunos com propostas de melhoria (em tempo útil, se necessário) e divulgação
Objetivo específico nº 4 - Envolver os <i>stakeholders</i> internos no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo;	Sessões de divulgação EQAVET ao pessoal docente e não docente
	Sessões de apresentação e análise dos dados do ciclo formativo 2014-2017 e do Plano de Ação EQAVET ao pessoal docente e não docente
	Formação para pessoal docente e não docente e respetiva resposta pelo centro de formação no âmbito do EQAVET, ou que contribua para o sucesso dos indicadores EQAVET
	Elaboração de um Questionário de satisfação ao pessoal docente e não docente
	Aplicação dos Questionários de satisfação ao pessoal docente e não docente
	Produção de Relatório com os resultados apurados nos Questionários de satisfação ao pessoal docente e não docente
	Sessões de discussão da oferta formativa da EPAMAC e de estratégias de promoção da empregabilidade com os stakeholders Internos
Objetivo específico nº 5 - Envolver os encarregados de educação no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo	Realização de uma atividade relacionada com a temática "Motivação dos Alunos"
	Elaboração de um Questionário de Satisfação aos Encarregados de Educação
	Aplicação dos Questionários de Satisfação aos Encarregados de Educação
	Elaboração de um relatório com propostas de melhoria e divulgação dos resultados dos Questionários de Satisfação aos Encarregados de Educação
Objetivo específico nº 6 - Envolver os <i>stakeholders</i> externos no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo	Elaboração de um Questionário de Satisfação aos Stakeholders Externos
	Aplicação dos Questionários de Satisfação aos Stakeholders Externos
	Elaboração de um relatório com propostas de melhoria e divulgação dos resultados Questionários de Satisfação aos Stakeholders Externos

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação	
Indicador 5a – Taxa de Colocação dos Diplomados	
Objetivo Específico N.º 7: Aumentar a percentagem de diplomados empregados	Solicitar cartas de recomendação às entidades de FCT (quando aplicável)
	Convidar stakeholders externos e outras empresas/entidades a apresentar propostas de emprego

	Elaboração de um Boletim de Ofertas Emprego
	Elaboração do currículo em Português/Inglês/Área de Integração
	Participar numa Feira de Emprego e Empreendedorismo
Objetivo Específico N.º 8: Aumentar/diversificar as relações entre a escola e as instituições/empresas	Criação de novos protocolos/parcerias
	Divulgação das atividades da escola junto dos parceiros empresariais
	Reunião com instituições/empresas para aferir as suas necessidades
	Diversificar as ações de publicitação dos nossos cursos
	Entrega de Prémios de Méritos a realizar por um Stakeholder Externo
	Elaboração de Questionário de Expectativas aos stakeholders externos
	Sessões de divulgação e discussão EQAVET com aplicação de Questionário de Expectativas aos Stakeholders externos
Objetivo Específico N.º 9: Manter/Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos	Produção e divulgação de Relatório com os resultados dos Questionários de Expectativas preenchidos pelos Stakeholders externos e propostas de ações de melhoria
	Sessões de discussão da oferta formativa da EPAMAC e de estratégias de promoção da empregabilidade com os stakeholders Externos
	Promover o contacto com instituições do Ensino Superior (ES) nacionais e internacionais
	Promover contactos com ex-alunos a frequentar o ES
	Participar em Mostras Educativas
	Convidar Instituições do Ensino Superior a apresentar a sua oferta
	Proporcionar um dia a visita dos alunos a uma instituição ES

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação	
Indicador 6a – Taxa de Ocupação dos Diplomados	
Objetivo Específico N.º 10: Aprimorar o currículo dos diplomados em função da área de formação	Participar em Feiras, Exposições e Concursos nas áreas de formação
	Completar o Certificado de Habilitações do aluno com os certificados da sua participação nas atividades em que este tenha sido responsável ou tenha representado a escola
Objetivo Específico N.º 11: Aumentar a empregabilidade dos alunos na entidade de FCT	Solicitar cartas de recomendação às entidades de FCT (quando aplicável)
	Informar as entidades de FCT que recomendaram os alunos, que estes concluíram o curso e estão em condições de ingressar no mercado de trabalho



(Formação em Contexto de Trabalho)	
------------------------------------	--

Práticas de Gestão definidas no Plano de Ação Indicador 6b3 – Grau de Satisfação dos Empregadores	
Objetivo Específico 12: Aumentar o número de inquéritos rececionados pelas entidades empregadoras do ciclo formativo em avaliação	Aumentar a divulgação no âmbito do EQAVET, com explicação da importância para a gestão e melhoria contínua da qualidade da escola.
	Contactar os ex-alunos alvo de inquérito para solicitar o nome e contacto do supervisor ou pessoa responsável da entidade empregadora
	Visitar in loco as entidades empregadoras (quando possível) para divulgação do EQAVET e solicitar resposta aos inquéritos.
Objetivo Específico N.º 13: Melhorar a qualidade do desempenho dos alunos nas áreas do saber	Elaboração do Questionário de satisfação do orientador da entidade acolhedora de estágio para com o aluno e sugestões de melhoria (a incluir na Caderneta de Estágio)
	Recolha das avaliações da FCT oriundas das entidades de acolhimento
	Elaboração e divulgação de Relatório com Resultados dos Questionários de satisfação do orientador da entidade acolhedora de estágio para com o aluno e sugestões de melhoria
	Criação do Programa de <i>SoftSkills</i> .

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

- Inquéritos a aplicar a *stakeholders* internos e externos, para aferir a satisfação e recolher sugestões de melhoria;
- Recolha de informações junto da direção, da EMAEI, das lideranças intermédias e dos docentes;
- Verificação dos registos de contactos com Encarregados de Educação nos dossiers de orientação educativa de turma e nos sumários da orientação educativa;
- Verificação da informação constante na plataforma dos sumários: assiduidade, ocorrências, avaliação por módulo, abandono e respetiva análise no Relatório do Plano Anual de Atividades (documento trimestral);
- Verificação das informações constantes nas atas;
- Verificação dos registos em plataforma própria dos resultados dos questionários aplicados aos diplomados e respetivos empregadores.

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

Através da recolha dos dados é possível fazer a monitorização:

- Intercalar, por período, através do Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação que permite precocemente detetar se estamos no caminho certo ou se há desvios face aos objetivos traçados e corrigi-los em tempo útil, definindo um Plano de Melhoria quando necessário;
- Anualmente, haverá lugar ao Relatório de Progresso Anual do qual fará parte o Plano de Melhoria, após a primeira atribuição do selo.

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

Os resultados alcançados pela atividade da escola serão analisados à luz dos objetivos e metas definidos nos documentos estruturantes da EPAMAC. Decorrente desta análise, os responsáveis pelas diferentes atividades serão chamados a colaborar na definição de oportunidades de melhoria a introduzir na gestão da EPAMAC, como por exemplo, em sede de Conselho Pedagógico, e após análise do Relatório trimestral do PAA, serão definidas oportunidades de melhoria a constar também no Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação, a executar por período.

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

Após aplicação dos questionários de satisfação e tratamento dos respetivos resultados, o relatório correspondente será disponibilizado no site da escola, no separador EQAVET, em <https://www.epamac.com/eqavet/>. No entanto, a devolução destes resultados aos *stakeholders* será sempre, e preferencialmente, feita presencialmente em reuniões do Conselho Pedagógico, dos Departamentos, com os alunos, bem como em reuniões com *stakeholders* externos.

Os documentos produzidos pela Equipa EQAVET serão divulgados anualmente ou trimestralmente, quando a natureza do documento permitir, através da página eletrónica da escola em <https://www.epamac.com/eqavet/>, na rede interna ou em sessões de divulgação conforme previsto no Plano Anual de Atividades e no Plano de Ação.

Documentos a disponibilizar:

- Relatório de Expectativas dos Alunos

Cofinanciado por:



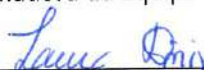
DB/Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento  
Rural de Marco de Canaveses

- Documento Base
- Plano de Ação
- Relatório do Operador
- Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação
- Outros documentos síntese de divulgação dos resultados obtidos

Convidamos todos os nossos stakeholders a analisarem os documentos e a apresentarem dúvidas, propostas de melhoria e/ou de atividades para o sucesso dos indicadores, através do correio eletrónico [egavet@epamac.com](mailto:egavet@epamac.com), ou através do formulário existente na página da escola disponível em <https://www.epamac.com/egavet/>.

Elaborado pela Equipa EQAVET a 31/03/2020

A Coordenadora da Equipa EQAVET,



Aprovado em Conselho Pedagógico a 13/04/2020

O/A Presidente do Conselho Pedagógico,



