

## RELATÓRIO DO OPERADOR

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

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

Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses

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

Rua da Igreja número 78, Apartado 90, 4625-390 Rosém, Marco de Canaveses

Contacto: 255534049

Email: geral@epamac.com

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

Pedro Nuno Gomes Bastos Martins

Contacto: 964917588

Correio eletrónico: pedro.martins@epamac.com

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

Ministério da Educação, representado pelo diretor da escola Pedro Nuno Gomes Bastos Martins

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

**Missão:** 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 EPAMC 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.

**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.

**Objetivos gerais:**

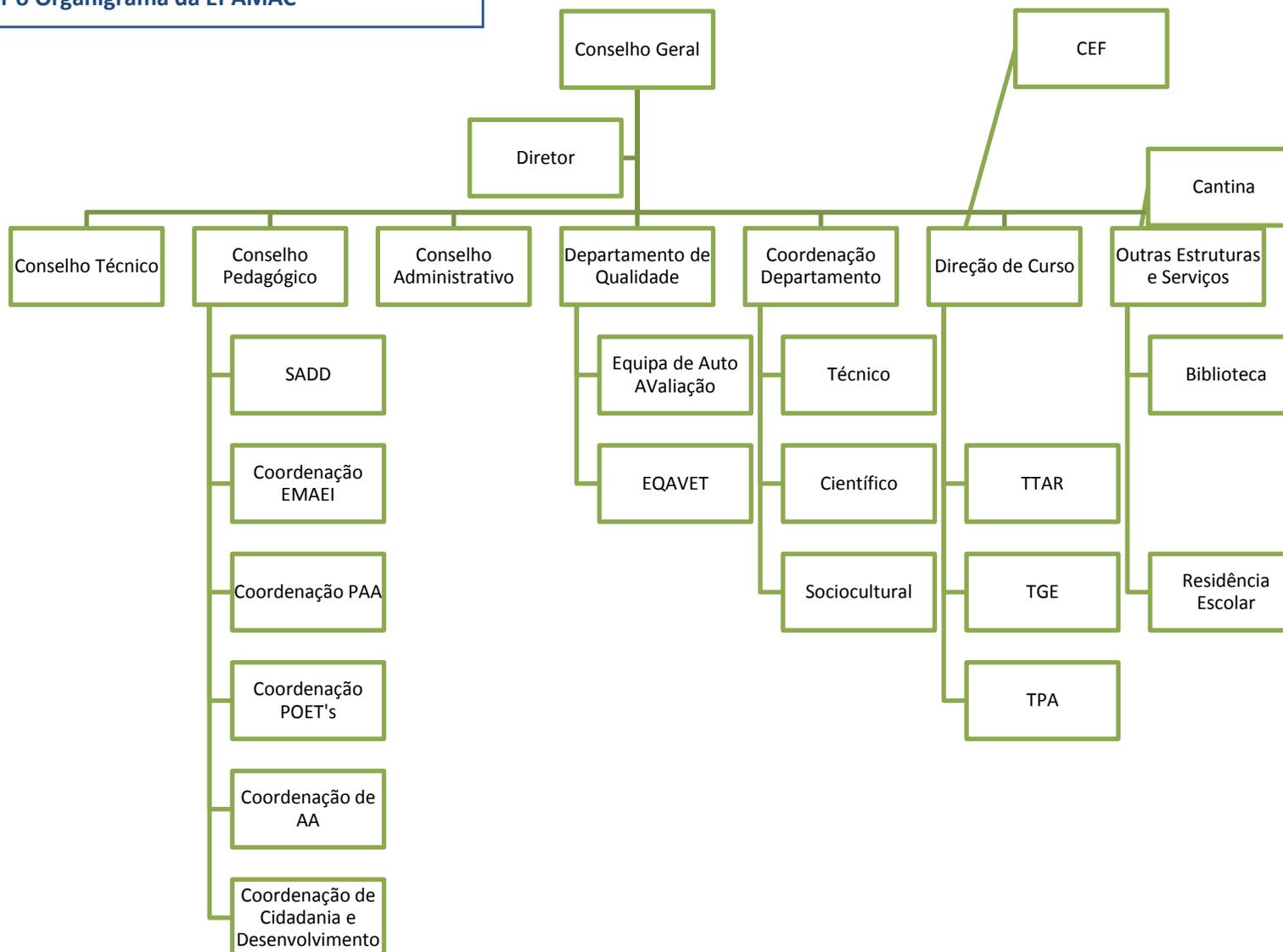
- a) Garantir o direito à educação, através de ofertas profissionalmente qualificantes, alternativas às ofertas formativas das escolas do ensino “regular”, com forte incidência nas suas componentes técnica, tecnológica e prática;
- b) Formar jovens nos domínios das atividades agropecuária, agroalimentar, 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.

### 1.5 Inserir o Organigrama da EPAMAC



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

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
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

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

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

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

Procedendo a uma análise mais geral dos objetivos que passaram a integrar a estrutura da EPAMAC atendendo ao alinhamento com o Quadro EQAVET e seguindo a linha orientadora do Projeto Educativo da escola, identificam-se os seguintes 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, 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 suas práticas de gestão, 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 absolutas 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 e as suas práticas de monitorização;
- 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.

Atendendo os objetivos gerais em cima identificados e que os mesmos estão presentes no Projeto Educativo da Escola (PEE), visando a sua concretização efetiva, foi construído no âmbito da implementação do alinhamento com o quadro EQAVET um plano de ação com objetivos específicos, que poderão também ser encontrados no ponto 4.5. do Projeto Educativo da EPAMAC. Estes objetivos são a bússola orientadora do Plano de Ação da EPAMAC, cujas estratégia e metodologias de implementação definidas buscam a sua integral implementação.

Com este objetivo foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos para cada indicador do quadro de alinhamento EQAVET (a numeração segue a ordem estabelecida no Plano de Ação da EPAMAC, com vista a facilitar a sua consulta):

**Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos cursos** [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 4a Taxa de Conclusão dos Cursos

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

- 1 Reduzir o nº de atrasos modulares
- 2 Reduzir o abandono escolar
- 3 Envolver os alunos na melhoria da qualidade do ensino e formação profissional da escola
- 4 Envolver os stakeholders internos no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo

- 5 Envolver os encarregados de educação no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo
- 6 Envolver os stakeholders externos no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo

**Indicador 5a – Taxa de Colocação após Conclusão dos cursos** [Este indicador vai ao encontro dos objetivos gerais c, d e j do projeto educativo (cf pp 11 e 12 do PEE)]

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

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

- 7 Aumentar a percentagem de diplomados empregados
- 8 Aumentar/ diversificar as relações entre a escola e as instituições/empresas
- 9 Manter/Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos

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

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

- 10 Aprimorar o currículo dos diplomados em função da área de formação
- 11 Aumentar a empregabilidade dos alunos na entidade de FCT (Formação em Contexto de Trabalho)

**Indicador 6b3 - Grau de satisfação dos empregadores** [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)]

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

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

- 12 Aumentar o número de inquéritos rececionados pelas entidades empregadoras do ciclo formativo em avaliação
- 13 Melhorar a qualidade do desempenho dos alunos nas áreas do saber

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

<b>Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET</b>	<b>Data Início (mês/ano)</b>	<b>Data Conclusão (mês/ano)</b>
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	<b>Junho/2019</b>	<b>Março/2020</b>
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	<b>Setembro/2019</b>	<b>Novembro/2019</b>
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	<b>Junho/2019</b>	<b>Setembro/2019</b>
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	<b>Junho/2019</b>	<b>Setembro/2019</b>
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	<b>Junho/2019</b>	<b>Setembro/2019</b>
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	<b>Junho/2019</b>	<b>Setembro/2019</b>
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	Análise 2014-2017: <b>Setembro/2019</b>  Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação - 1º e 2º Período: <b>Janeiro/2020</b>	Análise 2014-2017: <b>Setembro/2019</b>  Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação - 1º e 2º Período: <b>Abril/2020</b>
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	Em função da Análise 2014-2017: <b>Setembro/2019</b>  Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação - 1º e 2º Período: <b>Janeiro/2020</b>	Em função da Análise 2014-2017: <b>Novembro/2019</b>  Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação - 1º e 2º Período: <b>Abril/2020</b>
Elaboração do Relatório do Operador	<b>Março/2020</b>	<b>Abril/2020</b>
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	<b>Março/2020</b>	<b>Abril/2020</b>
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	<b>Abril/2020</b>	<b>Abril/2020</b>
<b>Observações:</b> A Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses, procedeu à recolha dos indicadores EQAVET referente ao ciclo de formação 2015-2018 entre Fevereiro de 2020 e Março de 2020.		

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

Todos os documentos orientadores da EPAMAC e relatórios relevantes para a garantia da qualidade podem ser consultados na página da escola em: <https://www.epamac.com/eqavet/>

- Projeto Educativo
- Regulamento Interno
- Plano Anual de Atividades 2019/2020
- Plano de Formação
- Documento Base
- Plano de Ação
- Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação – 1º e 2º Período Ano Letivo 2019/20
- Relatório do Operador
- Relatório de Expectativas dos Alunos
- Relatório de Satisfação Encarregados de Educação
- Relatório de Satisfação Pessoal Docente e Não Docente
- Relatório de Expectativas dos Stakeholders Externos
- Outros documentos síntese de divulgação dos resultados obtidos

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

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

### **2.1 Fase de Planeamento**

A primeira fase do processo de garantia de qualidade é o Planeamento.

Esta fase faz parte da reflexão conjunta entre os stakeholders internos e externos, que apoiam os prestadores de EFP na autoavaliação acerca da eficácia da sua prática atual e na identificação de estratégias futuras.

Através da candidatura com sucesso ao financiamento do Programa Operacional Capital Humano (POCH) a EPAMAC teve a oportunidade de contratar uma empresa de consultoria externa no âmbito do EQAVET. Posto isto, o diretor nomeou a equipa EQAVET.

Consideramos que a EPAMAC criou as condições possíveis rumo ao alinhamento com o quadro EQAVET, e construiu um caminho baseado na visão estratégica e no envolvimento de todos os parceiros na EFP.

Começamos por alinhar todos os documentos de estratégia da organização (nomeadamente, Projeto Educativo, Regulamento Interno, Plano Anual de Atividades, Plano de Formação) com base no sistema de qualidade EQAVET, garantindo, assim o seu cumprimento e a integração total dos princípios EQAVET na cultura de escola, não havendo discrepâncias ou sistemas paralelos de funcionamento.

Neste âmbito evidenciam-se os seguintes aspetos:

(i) As metas e objetivos da EPAMAC, que podem ser consultadas no projeto educativo e, por consequência, no documento base e plano de ação EQAVET, estão alinhadas com as políticas europeias, nacionais e regionais;

(ii) A elaboração e integração do documento base no próprio projeto educativo, passando este a constituir, também, um documento orientador do trabalho desenvolvido pela EPAMAC;

(iii) O plano de ação foi desenvolvido precocemente, para que funcione como uma bússola orientadora da prestação da EPAMAC e todos os responsáveis pelas diferentes tarefas foram claramente identificados e envolvidos no processo.

(iv) Os stakeholders externos foram, desde o início envolvidos em todo o processo, não só ao serem chamados para ajudar na construção dos documentos aglutinadores, como, também, para fazerem reflexões sobre todo o processo e avaliação das estratégias já aplicadas e a aplicar. Além disso, foi preocupação da EPAMAC aumentar os Stakeholders externos, sobretudo no que toca aos parceiros no âmbito da FCT Empresa, com vista a melhorar a experiência em contexto de trabalho dos alunos e abrir caminho para o alargamento do mercado de trabalho para os mesmos.

(v) Todas as ações desenvolvidas no âmbito do EQAVET e todos os documentos desenvolvidos foram devidamente comunicados à comunidade através de divulgação no nosso site e em sessões criadas especificamente para esse efeito, o que torna o processo transparente e chama os seus membros a contribuir para a sua melhoria e atualização constante.

Todo este percurso é traçado envolvendo os *stakeholders* internos e externos com vista aos objetivos traçados que visam, principalmente, a promoção da empregabilidade dos nossos diplomados, quer pela inserção no mercado de trabalho, quer pelo prosseguimento de estudos.

Com vista a um trabalho de aperfeiçoamento nos resultados, foi preciso criar um histórico, tendo a equipa, para tal, efetuado o levantamento dos dados dos indicadores EQAVET em uso, nomeadamente, o indicador 4a) taxa de conclusão dos cursos, 5a) taxa de ocupação dos diplomados no mercado de trabalho, 6a) taxa de colocação dos diplomados na AEF, 6b3) grau de satisfação dos empregadores, para o ciclo formativo 2014-2017.

Findo este trabalho, que funcionou como base de trabalho, identificaram-se as áreas sobre as quais era necessário agir, definindo para cada indicador acima enunciado, os objetivos, as metas, as atividades a realizar para a prossecução desses objetivos, os responsáveis pela implementação, os intervenientes, os registos/evidências, a forma de comunicação/divulgação e a calendarização dessas atividades, dando assim, origem ao Plano de Ação EQAVET.

Todos os documentos foram apreciados em Conselho Pedagógico e, de acordo com a lei, aprovados em Conselho Geral, tendo sido divulgados aos Stakeholders Internos e Externos por correio eletrónico e ainda na página eletrónica da escola.

## 2.2 Fase de Implementação

Na fase de implementação aplicou-se o Plano de Ação. Esta fase implicou o envolvimento de toda a comunidade educativa, docentes, alunos, equipa diretiva, pessoal não docente, encarregados de educação e parceiros.

Neste âmbito, e sempre com vista à prossecução dos objetivos definidos no âmbito do alinhamento do quadro EQAVET, a EPAMAC procurou adequar os recursos humanos e afetá-los de forma a alcançar com sucesso os objetivos propostos nos documentos estruturantes, dentro da pouca margem de autonomia que possui neste campo. Assim, a distribuição do serviço docente dos quadros da escola e / ou recorrendo à contratação de técnicos especializados, que tem sido uma estratégia fundamental para o bom funcionamento da escola, visa a concretização dos objetivos previstos no Plano de Ação, no Projeto Educativo, assim como no Plano Anual de Atividades da mesma, que é especialmente rico e exigente. Foram realizadas candidaturas a vários programas de ERASMUS totalmente financiados, quer no âmbito da formação profissional de Pessoal Docente e Alunos, quer no âmbito da realização da FCT Empresa com parceiros

estrangeiros, o que melhora significativamente a formação dos nossos alunos, enriquecendo-a e melhorando a sua formação prática. Algumas delas não se realizaram, tal como se pode confirmar no relatório de avaliação do plano anual de atividades do segundo período, devido ao cancelamento das atividades letivas presenciais e não presenciais relacionadas com a Pandemia Covid-19 que se instaurou no Mundo.

O Plano de Formação foi ajustado às necessidades previstas no Plano de Ação, nomeadamente prevendo formação de docentes no âmbito da Educação Inclusiva, salas de aula de futuro e processos de avaliação formativa, promovidas pelo CFAE Marco-Cinfães. Além disso, foi uma preocupação da Equipa da Qualidade da EPAMAC, cuja coordenadora é também coordenadora do Plano de Formação, que formação específica sobre a aplicação do EQAVET fosse incluída no Plano previsto bienalmente; este pedido foi aceite pelo Centro de Formação, como se pode constatar no Plano de Formação em vigor. Neste âmbito foi preocupação da EPAMAC sensibilizar o seu Pessoal Docente para a frequência destas ações de formação, o que resultou de forma muito positiva, visto que os dados revelam que a EPAMAC foi a escola com o número mais elevado de docentes a participar nas ações de formação realizadas no âmbito do centro de formação da região. Com dados mais concretos, num universo de 41 docentes, cerca de 65% participaram com sucesso em ações de formação promovidas pelo CFAE.

Ainda no âmbito da implementação, a EPAMAC estabeleceu parcerias, alinhadas pelo Plano de Ação e vertidas no nosso Plano Anual de Atividades, nomeadamente com a QUERCUS, Câmara Municipal de Marco de Canaveses, Câmara Municipal de Penafiel, Instituto Politécnico de Bragança, OK Estudante, Liga Portuguesa Contra o Cancro, Casa de Juventude de Amarante, Hotel ASIS, DOLMEN, Associação Empresarial de Amarante, Várias Confrarias que atuam nas áreas de Formação dos nossos formandos, entre outras que podem ser consultadas no nosso Plano de Anual de Atividades e que funcionaram como um potenciador da formação ministrada pela escola e como uma eficaz solução na empregabilidade. Estas parcerias resultaram em atividades curriculares ou extracurriculares ricas, manifestando-se como um processo de reforço da motivação dos alunos, do seu envolvimento com as atividades escolares, assim como um mecanismo de fomento da sua autonomia, responsabilidade e treino das *SoftSkills*.

### 2.3 Fase de Avaliação

De uma forma periódica e sistemática são recolhidas diversas informações, em concertação com os stakeholders internos e externos, com vista a procedermos a uma análise sobre os resultados

alcançados com as medidas que definimos implementar no nosso Plano de Ação. Esta periodicidade está estabelecida no Plano de Ação e funciona como uma forma de monitorização do mesmo. A EPAMAC considera que a avaliação é um momento central para refletir sobre as suas práticas, destacar o que resultou como esperado e adaptar / alterar / corrigir o que não resultou como esperado. Nesta medida a instituição tem práticas de autoavaliação implementadas há vários anos, envolvendo sempre os stakeholders internos e externos e que estão previstas em todos os seus documentos estruturantes. Tendo sempre o cuidado de após a análise realizar a divulgação dos dados recolhidos e as estratégias definidas com base nesses dados.

O Plano de Ação é monitorizado de acordo com o planificado, ou seja, no final de cada período letivo é realizado um Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação, o qual inclui um Plano de Melhoria. Excepcionalmente, este ano letivo a monitorização do 1º e 2º Período constam do mesmo Relatório.

No final do ano letivo está prevista a elaboração de um Relatório de Avaliação e Revisão Final, assim como o respetivo Plano de Melhoria.

A avaliação do Plano de Ação prevê a colaboração dos Stakeholders internos e externos, através de reuniões periódicas, preenchimento de inquéritos e contactos telefónicos. Estão previstas práticas de gestão participada, através da qual são chamados a intervir: docentes, não docentes, alunos, encarregados de educação e parceiros. Todos os stakeholders são chamados a intervir através da apresentação de sugestões de melhoria, por exemplo através do preenchimento de questionários de satisfação, ou através do espaço reservado para o efeito no separador EQAVET do site da escola.

Destaca-se que o Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação relativo aos primeiro e segundo períodos de vigência do Plano de Ação, do ano letivo 2019/2020, foi divulgado em Conselho Pedagógico de 13 de abril de 2020, assim como aos stakeholders internos e externos através da colocação das informações na página da escola no separador EQAVET.

## 2.4 Fase de Revisão

A equipa EQAVET da EPAMAC tem como prática a elaboração de documentos síntese das principais conclusões retiradas dos questionários de satisfação e das propostas de melhoria apresentadas nos inquéritos realizados aos stakeholders internos e externos. O próprio

Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação, tal como já foi destacado, inclui sempre um Plano de Melhoria do Plano de Ação, que integra as opiniões manifestadas pelos Stakeholders. O objetivo central desta estratégia prende-se com a inclusão nas práticas das sugestões dos Stakeholders, ajustando as mesmas em função dos objetivos e metas estabelecidas.

Tal como previsto no Plano de Ação, os resultados da avaliação e todos os procedimentos necessários à revisão das práticas definidas, em articulação com os Stakeholders, são tornados públicos em reuniões, através do correio eletrónico e pela colocação na página da escola no separador EQAVET.

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

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

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

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

### V. Conclusão

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

A EPAMAC considera que a implementação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade baseado no Quadro EQAVET está a ser um contributo fundamental para a adaptação dos processos desenvolvidos na escola, orientando-os para aquele que deverá ser o objetivo primordial de qualquer Escola Profissional, a Formação de Profissionais reconhecidos como fundamentais pelas Empresas e Instituições. Estes procedimentos permitem uma reflexão mais orientada e eficiente sobre os processos de ensino aprendizagem, promovendo uma participação mais ativa e concertada de todos os intervenientes. Desta forma, a EPAMAC

considera possível envolver todos os intervenientes no processo e detetar de forma mais precoce os desvios face às metas definidas, sendo possível agir mais eficaz e atempadamente na sua correção.

Embora o processo esteja ainda numa fase muito embrionária, já é possível detetar muitos pontos de melhoria promovidos pelo mesmo, nomeadamente no que respeita a uma maior consciencialização de todos os intervenientes do processo de formação, maior reflexão sobre o mesmo, maior envolvimento de todos os stakeholders com uma consciência mais clara sobre o seu papel e uma identificação mais clara de objetivos e de todos os instrumentos que utilizamos para os monitorizar e atingir.

### Os Relatores

---

(Diretor da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses)

---

(Coordenadora da Equipa EQAVET)

Marco de Canaveses, 14 de abril de 2020

## DOCUMENTOS ANEXOS

**Anexo 1 – Plano de Melhoria**

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

## Anexo 1 - Plano de Melhoria

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

#### 1.1. Monitorização do ciclo de formação 2015/2018

De seguida apresentamos a monitorização do Registo dos Indicadores EQAVET do ciclo de formação 2015-2018 por comparação ao histórico de 2014-2017, analisando o nível de execução das metas estabelecidas no Plano de Ação. Estes dados foram recolhidos entre Janeiro e Março de 2020.

INDICADOR	HISTÓRICO CICLO 2014-2017	MONITORIZAÇÃO CICLO 2015-2018	Meta a atingir 2015-2018	Monitorização 2015-2018
Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	Taxa de Conclusão no Tempo Previsto: 63,22%	Taxa de Conclusão no Tempo Previsto: 66,35%	<i>Meta: Taxa de conclusão dos cursos de 65%</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Alcançada <input type="checkbox"/> Não Alcançada <input type="checkbox"/> Parcialmente alcançada
	Taxa de Conclusão Após o Tempo Previsto: 1,15%	Taxa de Conclusão Após o Tempo Previsto: 0%		
	Taxa de Conclusão Global dos Cursos: 64,37%	Taxa de Conclusão Global dos Cursos: 66,35%		
	Taxa de Desistências: 24,14%	Taxa de Desistências: 25%		
Histórico 2014-2017: 64,4%	Taxa de Não Aprovação: 11,49%	Taxa de Não Aprovação: 8,65%	<i>Monitorização 2015-2018: 66,35%</i>	
Indicador 5a – Taxa de Colocação dos Diplomados	Taxa de diplomados empregados por conta de outrem: 50%	Taxa de diplomados empregados por conta de outrem: 34,78%	<i>Meta: Taxa de empregabilidade de 70,15%</i>	<input type="checkbox"/> Alcançada <input type="checkbox"/> Não Alcançada <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente alcançada
	Taxa de diplomados à procura de emprego: 7,14%	Taxa de diplomados à procura de emprego: 21,74%		
	Taxa de diplomados empregados por conta própria: 1,79%	Taxa de diplomados empregados por conta própria: 0%		
	Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais: 0%	Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais: 1,45%		
Histórico 2014-2017: 69,65% (51,79 % TOTAL DE EMPREGADOS <sup>1</sup> + 17,86 %	Taxa de diplomados a frequentar formação de nível Pós Secundário: 17,86%	Taxa de diplomados a frequentar formação de nível Pós Secundário: 28,99%	<i>(Taxa total de empregados + Taxa total de prosseguimento de estudos)</i>	

<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.

PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS)	Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior: 0%	Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior: 0%	<i>Monitorização 2015-2018:</i> 65,22%	
	Taxa total de diplomados em prosseguimento de estudos: 17,86%	Taxa total de diplomados em prosseguimento de estudos: 28,99%		
	Taxa de diplomados em Outras Situações: 17,86%	Taxa de diplomados em Outras Situações: 11,59%		
	Taxa de diplomados em Situação Desconhecida: 5,36%	Taxa de diplomados em Situação Desconhecida: 1,45%		
Indicador 6a – Taxa de Diplomados a exercer Profissões Relacionadas com o Curso	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF: 27,59%	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF: 45,83%	<i>Meta: 28,09% diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Alcançada <input type="checkbox"/> Não Alcançada <input type="checkbox"/> Parcialmente alcançada
	Histórico 2014-2017: 27,59%	Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF: 54,17%		
Indicador 6b3 – Grau de Satisfação dos Empregadores	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores: 71,4%	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores: 91,7%	<i>Meta: Média do total dos cursos de 3,64 em 4</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Alcançada <input type="checkbox"/> Não Alcançada <input type="checkbox"/> Parcialmente alcançada
	Taxa global de satisfação dos empregadores: 93%	Taxa global de satisfação dos empregadores: 99,1%		
	Histórico 2014-2017: Média de 3,62 em 4	Média global de satisfação dos empregadores (às centésimas): 3,62		

Assim, concluímos que:

- ✓ A meta estabelecida para o Indicador 4a EQAVET – Taxa de Conclusão dos Cursos foi alcançada, e a taxa de não aprovação também diminuiu, embora a taxa de desistência tenha aumentado residualmente.

- ✓ A meta estabelecida para o Indicador 5a EQAVET – Taxa de Colocação dos Diplomados, a qual adaptamos para Taxa de Empregabilidade por ser uma taxa mais real, foi parcialmente alcançada visto que, apesar de não termos obtido a taxa desejada, a mesma ainda se encontra acima dos 50% solicitados pelo Fundo Social Europeu. Além disto, note-se a subida significativa da taxa de prosseguimento de estudos. Ainda assim, devemos mobilizar esforços para apoiar os alunos na inserção do mercado de trabalho visto que a taxa de diplomados a exercer profissões por conta de outrem diminuiu significativamente.
- ✓ A meta estabelecida para o Indicador 6a EQAVET – Taxa de Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso aumentou significativamente, tendo sido alcançado o objetivo previsto.
- ✓ A meta estabelecida para o Indicador 6b3 EQAVET – Grau de Satisfação dos Empregadores foi alcançada. A taxa de diplomados avaliados pelos empregadores aumentou face ao histórico, representando agora melhor a realidade.

### **1.2. Relatório de Avaliação e Revisão do 1º e 2º Período do Ano Letivo 2019/2020 – Principais conclusões e fundamentos do Plano de Melhoria**

O Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação, referente aos 1º e 2º Períodos do Ano Letivo 2019/2020, dita a monitorização e revisão intermédia do Plano de Ação em vigor, ambicionando e fundamentando um Plano de Melhoria.

Desta feita, face aos indicadores, metas e atividades monitorizadas do Plano de Ação identificamos um conjunto de fraquezas que servirão de base à definição das ações de melhoria a tomar, a saber:

- O abandono escolar tende a aumentar em vez de reduzir;
- Um dos problemas identificados na auscultação dos *stakeholders* internos, é a falta de eficácia da comunicação, relatada em especial pelo Pessoal Não Docente;
- A percentagem de diplomados empregados diminui face ao histórico 2014-2017;
- Na monitorização do 2015-2018 não foi rastreada se a inserção no mercado de trabalho foi numa entidade de FCT. Além disso, face ao estabelecimento crescente de novas parcerias de FCT não há forma de registo para atestar se a entidade de FCT, ficou ou não com o aluno após este concluir o curso.

O Plano de Melhoria agora pensado decorre do diagnóstico feito à escola e dos resultados da auscultação feita aos vários *stakeholders*. Desde expectativas, necessidades e grau de satisfação, tudo foi analisado para que a escola trace o melhor caminho a seguir para que se coloque sempre lado a lado com os seus parceiros na busca do sucesso e realização pessoal dos seus alunos.

Este Plano de Melhoria é um plano dinâmico: não é um produto acabado, mas um produto em processo. Por isso, as diversas atividades vão surgindo de forma faseada e vão sofrendo as alterações que se julguem necessárias ao longo da sua implementação. Será concebido e implementado conforme a calendarização prevista no mesmo.

Um Plano de Melhoria da Escola é um processo contínuo de: a) identificação das necessidades e dificuldades dos alunos, dos professores e da comunidade educativa; b) implementação de estratégias que visam aumentar a eficácia da escola; e c) avaliação das estratégias e dos sucessos alcançados.

Pretendemos que a EPAMAC seja uma escola eficaz; uma escola que, a partir dos recursos disponíveis e atendendo às características da comunidade educativa, consiga uma otimização do desempenho académico dos seus alunos de uma forma consistente e continuada.

A Equipa da Qualidade da EPAMAC sugere que ao iniciar este Plano de Melhoria da Escola, se comece por estratégias de melhoria a) que sejam conciliáveis com as rotinas diárias, de forma a não perturbar o funcionamento normal da instituição; b) para as quais existam instrumentos (manuais, livros, procedimentos) estruturados e simples; c) que provoquem pouca resistência nos vários agentes envolvidos (desejavelmente estratégias que sejam prazerosas ou que promovam o envolvimento dos envolvidos); e, d) tenham baixos custos, ou, a existirem, sejam suportados de uma forma equilibrada e sustentável.

## 2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar	Fraquezas Identificadas
[AM1 ]	[Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos ]	[OE2 ]	<p><b>OE2:</b> Reduzir o abandono escolar</p> <p><b>Histórico 14-17:</b> 24,14% de abandono escolar</p> <p><b>Meta a atingir:</b> Reduzir em 2% a taxa de abandono</p> <p><b>Periodicidade de monitorização:</b> Anual (e por período escolar) ]</p>	Abandono escolar tende a aumentar em vez de reduzir.
		[OE4 ]	<p><b>OE4:</b> Envolver os Stakeholders Internos no sistema de gestão e melhoria contínua da escola em prol do sucesso educativo</p> <p><b>Meta a atingir 4.1.:</b> Aumentar em duas atividades previstas no Plano Anual de Atividades (PAA) para auscultação do Pessoal Docente e Não Docente</p> <p><b>Histórico:</b> Sem histórico no PAA (primeiro ano de implementação)</p> <p><b>Periodicidade de monitorização:</b> Anual</p> <p><b>Meta a atingir 4.2.:</b> Aferir o grau de satisfação do Pessoal Docente esperando-se que 70% do Pessoal Docente esteja Satisfeito ou Muito Satisfeito</p> <p><b>Histórico:</b> Sem histórico (primeiro ano de implementação)</p> <p><b>Periodicidade de monitorização:</b> Anual</p> <p><b>Meta a atingir 4.3.:</b> Aferir o grau de satisfação do Pessoal Não Docente que 70% do Pessoal Não Docente esteja Satisfeito ou Muito Satisfeito</p> <p><b>Histórico:</b> Sem histórico (primeiro ano de implementação)</p> <p><b>Periodicidade de monitorização:</b> Anual ]</p>	Um dos problemas identificados na auscultação dos stakeholders internos, é a falta de eficácia da comunicação, relatada em especial pelo Pessoal Não Docente.

AM2	Indicador 5a – Taxa de Colocação dos Diplomados após Conclusão dos Cursos (Empregabilidade)	OE7	<p><b>OE7:</b> Aumentar a percentagem de diplomados empregados</p> <p><b>Histórico 14-17:</b> 51,79% total de empregados (por conta de outrem e por conta própria)</p> <p><b>Meta a atingir:</b> Aumentar em 0,5% o total de empregados (por conta de outrem e por conta própria)</p> <p><b>Periodicidade de monitorização:</b> Anual (por ciclo de formação concluído)</p>	A percentagem de diplomados empregados diminuiu face ao histórico.
AM3	Indicador 6a – Taxa de Diplomados a Exercer Profissões Relacionadas com o Curso	OE11	<p><b>OE11:</b> Aumentar a empregabilidade dos alunos na entidade de FCT (Formação em Contexto de Trabalho)</p> <p><b>Histórico:</b> Sem histórico (Primeiro Ano de implementação – meta por aferir)</p> <p><b>Meta a atingir:</b> Aumentar o número de alunos empregados pela entidade de FCT (Formação em Contexto de Trabalho)</p> <p><b>Periodicidade de monitorização:</b> Final de cada ciclo formativo.</p>	Na monitorização do 2015-2018 não foi rastreada se a inserção no mercado de trabalho foi numa entidade de FCT. Além disso, face ao estabelecimento crescente de novas parcerias de FCT não há forma de registo para atestar se a entidade de FCT, ficou ou não com o aluno após este concluir o curso.

### 3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1 (OE2)	Criar um documento próprio para registar o acompanhamento feito aos alunos que no questionário de expectativas afirmam querer abandonar o sistema escolar.	Julho/2020	Outubro/2020
	A2 (OE4)	Programar uma Reunião geral para divulgação do Plano Anual de Atividades ao Pessoal Não Docente, de modo a garantir que todos tomam conhecimento das atividades da escola.	Outubro/2020	Novembro/2020
AM2	A3 (OE7)	Apoiar os alunos no último ano do curso a registar o seu currículo em plataformas de emprego.	Maió/2021	Julho/2021
AM3	A4 (OE11)	Aumentar o número de aulas práticas em Entidades externas que colaboram com a Escola, para preparar os alunos para competências específicas privilegiadas pelo mercado de trabalho da área do curso.	Outubro/2020	Julho/2021
	A5 (OE11)	Criação de um documento de registo para verificar quantos alunos ficaram a trabalhar numa entidade de FCT, aquando dos contactos para aferir os dados de final de ciclo	Setembro/2020	Novembro/2020 Nota: Documento a preencher no final de cada ciclo formativo.

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

AÇÃO DE MELHORIA	MECANISMOS DE MONITORIZAÇÃO
<b>A1 (OE2 do Plano de Ação)</b>	Relatório de expectativas; modelo criado para o registo do acompanhamento feito aos alunos em risco de abandono Registo dos indicadores do ciclo em análise Relatório Trimestral do PAA
<b>A2 (OE4 do Plano de Ação)</b>	Convocatória da Reunião Geral Registo de Presenças na Reunião Geral
<b>A3 (OE7 do Plano de Ação)</b>	Sumários ou Registo de presenças caso a atividade não se realize em contexto de sala de aula Evidência do registo do currículo em plataformas de emprego
<b>A4 (OE11 do Plano de Ação)</b>	Sumários Plano Anual de Atividades Relatório do PAA
<b>A5 (OE11 do Plano de Ação)</b>	Modelo do Documento criado para o registo dos alunos que ficaram empregados em entidade de FCT Registo dos alunos que ficaram empregados em entidade de FCT

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

O Plano de Melhoria será apresentado, essencialmente, na rede interna e no site institucional da EPAMAC. Contudo, prevê-se de igual forma, a divulgação aos stakeholders internos em todas as sede de reunião já existentes e, aos stakeholders externos, via correio eletrónico e nas sessões de divulgação e discussão dos resultados do processo de melhoria contínua do Ensino e Formação Profissional da EPAMAC criadas especificamente para esse efeito.

#### 6. Observações

Os resultados efetivos do Plano de Ação EQAVET apenas poderão ser avaliados na íntegra no encerramento do ciclo 2019-2022, pelo que, o Plano de Melhoria anteriormente apresentado pretende essencialmente consolidar o Plano de Ação em vigor. Esclarecemos que não há ações de melhoria com data de início durante este ano letivo, porque devido à pandemia Covid-19 e ao estado de emergência não há previsão da realização de aulas presenciais, tendo todas as atividades ficado suspensas.

## Os Relatores

---

(Diretor da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses)

---

(Coordenadora da Equipa EQAVET)

Marco de Canaveses, 14 de abril de 2020

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

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	C1. Planeamento  C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	

<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

Princípios EQAVET	Fase 2 – Implementação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	11	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	12	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	13	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	14	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	15	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	16	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	

Princípios EQAVET	Fase 3 – Avaliação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	<b>Critério de Qualidade</b> As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.		
	<b>Descritores Indicativos</b> - A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP - A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal - A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo - São implementados sistemas de alerta rápido		
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação
<b>Envolvimento dos stakeholders internos e externos</b>	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	

Princípios EQAVET	Fase 4 – Revisão		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	<p><b>Critério de Qualidade</b> Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações</li> <li>- É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão</li> <li>- Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização</li> <li>- Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</li> </ul>		
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	

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

Documento				Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
EQAVET – Documentos Estruturantes				C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
EQAVET 1.1.	Termo de aceitação da candidatura ao financiamento do POCH	Diretor	Não aplicável	C1P1 a C1P4; C5T2
EQAVET 1.2.	Despacho de nomeação da equipa EQAVET	Diretor	Conselho Pedagógico e Página da Escola no separador EQAVET	C1P1; C1P2; C1P4; C3A4; C5T2
EQAVET 1.3.	Ficha de identificação da equipa EQAVET	Equipa EQAVET e Diretor	Página da Escola no separador EQAVET	C5T2
EQAVET 1.4.	Divulgação do Processo de Melhoria e Envolvimento dos stakeholders	Equipa EQAVET	Reuniões com pessoal docente, não docente, alunos, pais/Encarregados de Educação, Stakeholders externos e Conselho Geral	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
EQAVET 1.5.	Projeto Educativo	Equipa EQAVET, Equipa elaboração do Projeto Educativo, Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral	Página da Escola Conselho Pedagógico Conselho Geral Departamentos	C1P1 a C1P4; C5T1 a C5T2 ; C6T2 a C6T3
EQAVET 1.6.	Regulamento Interno	Equipa EQAVET, Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral	Página da Escola Conselho Pedagógico Conselho Geral	C1P1 a C1P4 ; C5T1 a C5T2 ; C6T3
EQAVET 1.7.	Plano de Formação	Equipa EQAVET, Equipa elaboração do Projeto Educativo, Direção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral	Página da Escola Conselho Pedagógico Conselho Geral Departamentos	C1P1 a C1P4 ; C2I1 a C2I3; C3A1 e C3A4

[EQAVET 1.8.]	Documento Base	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET Conselho Pedagógico Conselho Geral	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 1.9.]	Plano de Ação	Equipa EQAVET	Página da Escola Conselho Pedagógico Conselho Geral	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 1.10.]	Relatório do Operador	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 1.11.]	Plano Anual de Atividades	Stakeholders internos e Equipa EQAVET	Página da Escola Conselho Pedagógico Conselho Geral	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C6T1 a C6T3
[EQAVET 1.12.]	Modelos de questionários a aplicar e/ou aplicados aos vários stakeholders	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET	C1P2; C3A4; C4R1 e C4R2; C5T1
[EQAVET 2. Registo dos indicadores EQAVET por ciclo de formação]				C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T3
[EQAVET 2.1.]	Registo dos indicadores EQAVET ciclo de formação 2014-2017	Equipa EQAVET	Página da Escola Reunião do Conselho Pedagógico Reunião do Conselho Geral	C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T3
[EQAVET 2.2.]	Registo dos indicadores EQAVET ciclo de formação 2015-2018	Equipa EQAVET	Página da Escola Reunião do Conselho Pedagógico Reunião do Conselho Geral	C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T3
[EQAVET 3. Relatórios de Satisfação, Avaliação e Revisão]				C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET3.1.]	Relatório(s) de Avaliação e Revisão do Plano de Ação	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET Conselho Pedagógico Conselho Geral Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3

[EQAVET 3.2.]	Relatórios de análise de expectativas dos formandos	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.3.]	Relatório de satisfação por módulo/UFCD aplicados aos formandos	Equipa EQAVET	Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.4.]	Relatório de satisfação do curso/escola aplicados aos formandos	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET, Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.5.]	Relatórios de satisfação do pessoal docente e não docente	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET, Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.6.]	Relatórios de satisfação dos encarregados de educação	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET, Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.7.]	Relatórios de satisfação stakeholders externos (exceto pais e encarregados de educação)	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET, Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.8.]	Relatórios de satisfação FCT	Equipa EQAVET	Página da Escola no separador EQAVET, Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 3.9.]	Relatórios do Plano Anual de Atividades	Direção	Página da Escola no separador EQAVET, Conselho Pedagógico Departamento	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 4. Atas]				C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 4.1.]	Atas da Equipa EQAVET	Equipa EQAVET	EQAVET 4.1.	Atas da EQUIPA EQAVET
[EQAVET 4.2.]	Atas de Conselho Geral	Conselho Geral	Reunião de Conselho Geral	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3
[EQAVET 4.3.]	Atas de reuniões de Conselho Pedagógico	Conselho de Turma	Reunião de Conselho Pedagógico	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3

EQAVET 4.4.	Atas de reuniões de líderes intermédios	Líder intermédio	Reunião de líderes intermédios	C1P1 a C1P4; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C6T1 a C6T2
EQAVET 4.5.	Atas de reuniões de Conselhos de turma	Conselho de Turma	Reunião de Conselho de Turma	C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C6T1 a C6T2
EQAVET 4.6.	Atas de reuniões com os encarregados de educação	Diretor de Turma	Reunião de encarregados de educação	C1P1 a C1P4; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C6T1 e C6T2
EQAVET 5. Outras evidências do Plano de Ação				C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 a C5T2; C6T1 a C6T3

### Observações

Os focos de observação foram atribuídos a cada evidência tendo por base o anexo 10 – Critério de Conformidade EQAVET, disponível em <http://www.qualidade.anqep.gov.pt/documentacao.asp>.

### Os Relatores

\_\_\_\_\_  
(Diretor da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses)

\_\_\_\_\_  
(Coordenadora da Equipa EQAVET)

Marco de Canaveses, 14 de abril de 2020