

RELATÓRIO DO OPERADOR

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

EPRIN - Escola Profissional da Raia Idanha-a-Nova

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Av. Mouzinho de Albuquerque
Telefone: 277 202 533
Email: coordenação.pedagogica@eprin.net

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

Ana Catarina Ribeiro Pereira - Telefone: 277 202 533 – catarina.pereira@eprin.net

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

EPRIN – Escola Profissional da Raia Unipessoal, Lda.
Ana Catarina Ribeiro Pereira - Telefone: 277 202 533 – catarina.pereira@eprin.net

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

Missão e Visão

Sempre atenta às mudanças de paradigma do desenvolvimento regional, e tal como está consagrado no seu Projeto Educativo, a Escola adota como Visão Estratégica, “Reafirmar a identidade na região e reforçar a ligação com o meio envolvente, com o meio empresarial, sendo reconhecida pela formação de qualidade que proporciona e que a distingue – constituindo-se como uma referência regional”, quer através da diversificação da sua oferta educativa em função das necessidades de quem a procura, mas também do reconhecimento da qualidade e excelência da sua formação.

Assume assim a Missão de “Contribuir para elevar o nível de escolarização e qualificação profissional dos jovens e da população em áreas de potencial interesse no tecido económico e

empresarial regionais, proporcionado uma formação profissional de reconhecido valor, que promova não só, o desenvolvimento de competências técnicas, mas também um desenvolvimento global e equilibrado da pessoa do aluno, capaz de pensar e agir, de resolver problemas, de articulação entre o saber, o saber fazer e o saber estar, que facilitem a sua integração dinâmica no mercado de trabalho, capaz de responder às necessidades nacionais”.

Acresce que, a escola só cumprirá verdadeiramente a sua missão se, de facto, no desenvolvimento da sua ação, adotar um referencial de Valores e “Desempenhar o seu papel na sociedade, cumprindo a sua missão de serviço público, com ética e responsabilidade, num espaço de diálogo e reflexão permanente, de espírito de equipa, de cidadania e de solidariedade.”

Para a concretização da sua missão e visão é necessário que a escola se organize de forma a promover:

-Uma escola inclusiva

- O trabalho colaborativo no sentido de práticas profissionais de qualidade
- A realização pessoal e profissional de toda a comunidade escolar.
- A mudança, a inovação, o empreendedorismo,
- Uma escola com identidade, consciência ecológica e cívica
- A utilização de novas tecnologias
- A avaliação da escola como instrumentos de autorregulação e melhoria
- As parcerias e protocolos com os vários parceiros locais e regionais
- A Educação para a Saúde estimulando hábitos e estilos de vida saudáveis

A escola que se quer de todos e para todos, não se esgota na componente educativa e formativa, pretende-se que seja também um espaço de socialização de jovens e adultos, promovendo e consolidando os valores e princípios da cidadania, equidade, liberdade, respeito, solidariedade, exigência, eficiência, responsabilidade, consciência ecológica

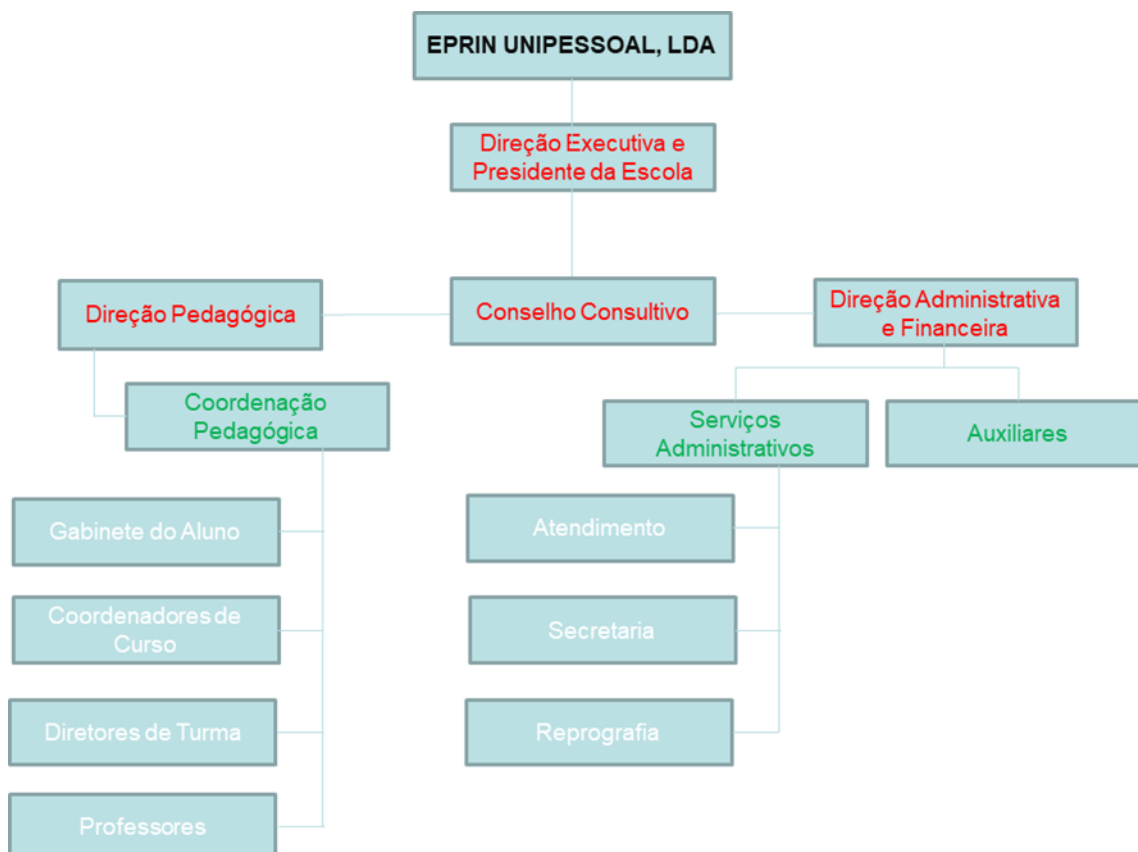
São os objetivos estratégicos:

1. Promover a melhoria da qualidade dos processos educativos/formativos e dos resultados escolares obtidos, da organização e dos seus níveis de eficiência, apoiando a formulação e o desenvolvimento das políticas de educação e formação e assegurando a disponibilidade de informação de gestão do sistema.
2. Integrar e contextualizar a interpretação reflexiva dos resultados da avaliação, fornecendo à administração educativa, à sociedade em geral e às entidades inspetivas e de monitorização do sistema, o quadro de informações sobre o funcionamento e eficiência da instituição/Escola.
3. Assegurar o sucesso educativo, promovendo uma cultura de igualdade, exigência e

responsabilidade da escola.

4. Permitir incentivar as ações e os processos internos de melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados da escola, através do reconhecimento publico.
5. Sensibilizar os vários membros da comunidade educativa, os stakeholders, para a importância da participação ativa no processo educativo e vida da escola, valorizando os papéis que desempenham.
6. Garantir a credibilidade do desempenho da escola.
7. Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados e dos projetos educativos, tendo por referência padrões de desempenho.

1.5 Inserir o organigrama da instituição.



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

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	Técnico de Informática de Gestão	1	13	1	12	1	12
Profissional	Técnico Auxiliar de Saúde	2	34	2	34	1	18
Profissional	Técnico de Cozinha Pastelaria	1	13	2	21	1	10
Profissional	Técnico de Restauração	1	13	-	-	-	-
Profissional	Técnico de Desporto	-	-	1	16	2	26
Profissional	Técnico de Apoio à Infância	1	13	1	7	1	6
Profissional	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	-	-	-	-	1	9

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.

O instrumento que, até ao alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o quadro EQAVET, servia de indicador da qualidade do serviço prestado pela Escola era o Projeto Educativo (PE), onde estão consagrados, para além da missão e da visão, as grandes linhas estratégicas orientadoras da ação da organização, todos os objetivos e as metas a alcançar.

Foram tidas as em conta as quatro componentes fundamentais:

- 1) Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade,
- 2) Critérios de qualidade,
- 3) Descritores indicativos
- 4) Indicadores de referência

Também se realizavam inquéritos anuais aos alunos diplomados, para se poder fazer o relatório de empregabilidade e seguir o percurso daqueles, conseguindo assim identificar-se os alunos certificados a trabalhar na área de formação. Descrito resumidamente, esta era a situação em que se encontrava a nossa escola no momento do ponto de partida para a implementação do processo de garantia de qualidade alinhada com o sistema EQAVET.

Dos quatro indicadores selecionados pela ANQEP, a EPRIN, no seu processo de avaliação interna anual, já avalia o indicador nº4, o indicador nº5, e o indicador nº 6 a), uma vez que são exigidos pelos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais e POCH, e necessários para as candidaturas a novos cursos/turmas. No que respeita ao indicador nº6 b) a EPRIN apenas inquiria os responsáveis nas empresas pela FCT acerca da satisfação enquanto recetores dos alunos estagiários, existindo por isso algum feedback relativamente ao desempenho dos alunos.

O atual Projeto Educativo (2019/2022) está já alinhado ao Quadro EQAVET.

Partindo do diagnóstico inicial e tendo em consideração a visão e a missão da nossa escola para o próximo triénio, apresenta-se de seguida a prospeção das metas dos indicadores estabelecidos.

Indicador	Periodicidade	Metas a atingir		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taxa de conclusão	Final do Ano Letivo	70%	71%	72%

Descrição:

As metas definidas e os objetivos para a melhoria de resultados escolares passam por realizar os momentos de avaliação e recuperação modular necessários, de acordo com o estipulado no Regulamento Interno, planificar as aprendizagens de acordo com o ritmo individual e estilos de aprendizagem dos alunos (diferenciação pedagógica), diversificar estratégias de ensino e instrumentos de avaliação.

Indicador	Periodicidade	Metas a atingir		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taxa de abandono escolar	Trimestral	Inferior a 18%		

Descrição:

A meta definida e o objetivo são diminuir a taxa de abandono para menos de 18% através da Identificação e acompanhamento de módulos em atraso, verificação de falta de assiduidade, registo de ocorrências disciplinares, situação socioeconómica das famílias. Acompanhamento detalhado pelo diretor de turma, docentes e sempre que necessário reuniões com Pais/Encarregados de Educação.

Indicador	Periodicidade	Metas a atingir		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taxa de participação dos pais e E/E nas atividades escolares	Trimestral e Anual	Estabelecer metas entre 60% e 63% de participação dos pais e E/E nas atividades escolares		

Descrição:

Manter as reuniões trimestrais de entrega de avaliações como momento privilegiado de relacionamento com os Pais/Encarregados de Educação.

Manter o contacto permanente com os pais e/ou EE e registar todos os contactos. Realizar uma atividade anual direcionada para pais e EE.

Indicador	Periodicidade	Metas a atingir		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taxa de colocação após conclusão	Trimestral e Anual	70%	73%	75%

Descrição:

Intensificar o relacionamento com empresas promovendo aulas com sessões técnicas recorrendo a empresários da região. Estas sessões serão nas turmas finalistas e a meta será de uma para duas sessões anuais. Mais um objetivo será desenvolver pelo menos uma visita de estudo a empresas por ano letivo para cada turma e angariar no mínimo mais uma empresa parceira por ano letivo.

Neste indicador temos também como objetivo realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas pelo IEFP e outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho. Realizar ainda uma sessão anual de Técnicas de Procura de Emprego e realizar pelo menos uma simulação de entrevista de emprego por turma finalista.

Indicador	Periodicidade	Metas a atingir		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taxa de alunos que completam um curso EFP e trabalham na área	Anual	30%	35%	40%

Descrição:

Neste indicador o objetivo principal é manter e intensificar o contato com as entidades parceiras no sentido de aferir a intenção de contratar novos colaboradores.

Indicador	Periodicidade	Metas a atingir		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
Taxa de satisfação dos Empregadores com os alunos que completaram um curso EFP.	Anual	3,9	3,9	3,9

Descrição:

Um dos objetivos é intensificar o relacionamento da escola com as empresas onde estão ex-alunos a trabalhar e a aplicação de questionários de satisfação.

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

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

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

1. [PROJETO EDUCATIVO](#)
2. [PLANO DE ATIVIDADES](#)
3. [ESTATUTOS DA EPRIN](#)
4. [REGULAMENTO INTERNO](#)
5. [PLANO DE AÇÃO](#)
6. [RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO INTERCALAR](#)
7. [INQUÉRITOS AOS PROFESSORES](#)
8. [INQUÉRITOS AOS ALUNOS](#)
9. [INQUÉRITO AOS PAIS E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO](#)
10. [INQUÉRITOS AOS FUNCIONÁRIOS](#)

II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

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

2.1 Fase de Planeamento

Na fase de planeamento as responsabilidades em matéria de gestão pedagógica e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas.

No planeamento de atividades existe uma colaboração entre stakeholders internos e externos. A decisão da oferta formativa da EPRIN, baseia-se nas necessidades locais/regionais sendo consultados e emitidos pareceres de vários parceiros, refletindo a visão estratégica partilhada pelos stakeholders.

No Documento Base estão devidamente explicitadas as responsabilidades no âmbito da Garantia da Qualidade. Compete à Direção da Escola e à Direção Pedagógica a verificação/controlo de que todos os intervenientes seguem e cumprem as suas obrigações.

As ações delineadas contam com a participação de Stakeholders Internos e Externos no Planeamento da atividade, na Avaliação e na definição de Planos de Melhoria. Desde o início do processo, no Planeamento dos diversos aspetos da Oferta Formativa, incluído o Processo da Garantia da Qualidade são envolvidos, a Direção da Escola, os docentes e não docentes, as entidades protocoladas na FCT e empregadores, os alunos e os encarregados de educação/pais.

A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita através do “Quadro de indicadores”. A escola procura de forma consistente estabelecer novas parcerias e planeia as iniciativas de forma concertada conforme se pode verificar no Plano Anual de Atividades.

2.2 Fase de Implementação

Na fase de implementação os recursos humanos e materiais foram atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados. A implementação é efetuada através do PAA e do trabalho contínuo de forma a atingir os objetivos e metas presentes no quadro de indicadores (PAMI) assim como os objetivos e metas do plano curricular em sede de candidaturas. Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do PEE e PAA. Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados no plano de ação dos vários indicadores.

2.3 Fase de Avaliação

No processo de avaliação, a escola efetua a avaliação, trimestralmente e anualmente presentes no RAI e no RAA.

São avaliados os domínios, metas/indicadores de sucesso que estão inscritos no plano de ação nomeadamente: número de módulos em atraso por disciplina, número de faltas injustificadas, número de desistências, taxa de presenças dos Encarregados de Educação nas reuniões de entrega das avaliações; apreciações dos Orientadores de PAP em avaliações intermédias; número visitas de estudo previstas e as efetivamente realizadas, entre outras.

No final de cada ano letivo, é feita uma avaliação global, não só dos resultados de cada meta intermédia, mas também da meta global. Também nesta fase deverão ser elaborados tantos Planos de Melhoria quantos os desfasamentos entre os resultados alcançados e as metas.

São realizados anualmente questionários de satisfação envolvendo os Stakeholders externos.

2.4 Fase de Revisão

A fase de revisão acontece durante o ano visto que a monitorização é contínua. Durante o ano, as equipas internas assim como os stakeholders e Conselho Consultivo verificam ações de melhoria na componente anterior de avaliação e perante esta fazem alterações à direção da escola.

Na fase de revisão estas alterações são postas em prática na revisão pela gestão que acontece de forma contínua, RAI e RAA.

Nestes, são aferidos os principais pontos da avaliação (campo anterior), analisadas as situações, verificadas possíveis ações de melhoria e possível ação a implementar. Aqui refere-se se a ação a implementar será na documentação estratégica da escola – PE, PAA ou outro a considerar. Esta é trabalhada em rede com os stakeholders internos e externos.

O conselho consultivo é um órgão que apoia à correção, análise e revisão de todo este sistema.

III. Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

COMO COROLÁRIO DO PROCESSO DE REVISÃO É CRIADO UM PLANO DE MELHORIA (ANEXO 1) ONDE SÃO IDENTIFICADAS AS ÁREAS DE MELHORIA, OS NOVOS OBJETIVOS E METAS A ALCANÇAR BEM COMO AS AÇÕES A DESENVOLVER E A SUA CALENDARIZAÇÃO.

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

AS FONTES DE EVIDENCIA DO CUMPRIMENTO DOS CRITÉRIOS DE CONFORMIDADE EQAVET ENCONTRAM-SE DEVIDAMENTE EXPLANADAS NO ANEXO 2.

V. Conclusão

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

Para a Escola Profissional Raia, este foi um ano de iniciação no que diz respeito à adoção de um sistema de Garantia da Qualidade. Inicialmente começámos por produzir o Documento Base e o respetivo Plano de Ação, documentos dinâmicos na sua essência, que permitem uma reflexão participativa e uma melhoria permanente.

Com a realização destes dois documentos fomos conduzidos à reflexão conjunta dos vários *stakeholders* internos e externos. Permitiu-nos a determinação clara e objetiva de várias metas, gerais e intermédias para as quais nos propusemos, e que contribuiu para a atribuição concreta de responsabilidades (de operacionalização, de monitorização e de avaliação/revisão), para a definição dos *timings* dentro dos quais as metas devem ser alcançadas, num todo coerente e organizado.

Em resultado de todo o trabalho realizado até à data, a Escola Profissional da Raia pretende, com todos os elementos da comunidade educativa, continuar a trabalhar e chegar mais além, em nome da missão da instituição, de qualificar sempre com o rigor e exigência a que estamos habituados, com inovação e profissionalismo, para um mercado de trabalho, competitivo, global e em constante desenvolvimento, inculcando atitudes e competências pessoais e sociais.

Os Relatores



(Diretora Pedagógica)



(Responsável da qualidade)

Idanha-a-Nova, 01 de julho de 2020

(Localidade e data)

DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1 – Plano de Melhoria

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

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

Indicador 4: Taxa de conclusão em cursos de EFP

AEF	Curso	Indicador 4 – Taxa de Conclusão em Cursos EFP	
		Triénio 2014/2017	Triénio 2015/2018
729	Técnico Auxiliar de Saúde	61,7%	
621	Técnico de Produção Agrária		
761	Técnico de Apoio á Infância		65,6%
811	Técnico de Restauração		

Meta para os anos letivos: 2019.2020: 70% | 2020.2021: 71% | 2021.2022: 72%

A análise do Indicador 4: a taxa de conclusão em cursos de EFP, permitiu-nos estabelecer as metas para o triénio em que vigora o presente Projeto educativo 2019/2022. Da análise dos dados identifica-se como a principal causa para o desvio a taxa de desistências associada ao abandono escolar. Nas turmas finalistas as desistências atingiram 31,9% no triénio 2014/2017. No triénio de 2015/2018 a taxa de conclusão foi superior à do triénio anterior, no entanto, a taxa de desistência e abandono escolar foi de 18,8 % o que revela melhorias logo no triénio seguinte.

A necessidade de diminuir a taxa de desistência e de aumentar a taxa de conclusão foram alvo de reflexões profundas levadas a cabo quer por stakeholders externos, mas, especialmente, pelos stakeholders internos (docentes, alunos, não docentes, Direção Pedagógica e Direção).

Destacam-se três estratégias para o presente ano letivo, a saber: a) envolvimento dos Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) na dinamização de sessões de resiliência e autoestima nas turmas que iniciaram o seu ciclo de formação no presente ano letivo para dotar os alunos de competências.

b) Integração de um grupo de docentes no Centro de Apoio à Aprendizagem, que permita apoiar todos aos alunos e coadjuvar os colegas nas suas disciplinas. c) diversificação dos critérios e formas de avaliação, privilegiando a avaliação formativa integrada em projetos de aprendizagem relacionados com o perfil técnico do aluno dos cursos.

Indicador 5: Taxa de colocação após conclusão em cursos de EFP

AEF	Curso	Indicador 5 – Taxa de Colocação após conclusão dos Cursos EFP	
		Triénio 2014/2017	Triénio 2015/2018
729	Técnico Auxiliar de Saúde	69%	
621	Técnico de Produção Agrária		
761	Técnico de Apoio á Infância		57,1%
811	Técnico de Restauração		

Meta para os anos letivos: 2019.2020: 70% | 2020.2021: 73% | 2021.2022: 75%

A análise foi efetuada com base nos triénios 2014/2017 e 2015/2018 e revela que se intensificarmos o relacionamento com as empresas poderá ajudar a melhorar a colocação no final da formação. Iremos manter esta estratégia continuando com uma estreita relação com o tecido empregador da região onde a escola se encontra, continuando a apoiar internamente o percurso dos alunos que pretendem prosseguir estudos, estreitando as relações com as instituições do ensino superior. Iremos continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo a que possamos intervir caso se comecem a verificar desvios face aos objetivos estabelecidos.

Indicador 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.

AEF	Curso	Indicador 6ª)- Taxa de Colocação na área de EFP	
		Triénio 2014/2017	Triénio 2015/2018
729	Técnico Auxiliar de Saúde	24,1	28,6%
621	Técnico de Produção Agrária		
761	Técnico de Apoio á Infância		
811	Técnico de Restauração		

Meta para os anos letivos: 2019.2020: 30% | 2020.2021: 35% | 2021.2022: 40%

A análise ao indicador 6a com base nos triénios 2014/2017 e 2015/2018, revela que os dados apurados, têm como base todo o trabalho desenvolvido com o tecido empresarial da região e que foi positivo neste aspeto. No primeiro triénio o resultado revela algum sucesso, no 2º triénio houve um aumento neste indicador, e continuaremos a manter uma estreita relação com todos os empregadores da região para que esta percentagem apresente subidas nos anos letivos seguintes.

Uma das metas da EPRIN é dinamizar ações para dar a conhecer as competências dos nossos alunos aos empregadores, quer através da análise do perfil do aluno e da entidade escolhida para a formação em contexto de trabalho, quer através de ações e atividades que permitam ao tecido empresarial participar em atividades do nosso Plano Anual de Atividades. Iremos continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo a que possamos intervir caso se verifiquem desvios face aos objetivos estabelecidos.

Indicador 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

AEF	Curso	Indicador 6 b– Média de Satisfação dos empregadores (escala 1 a 4)	
		Triénio 2014/2017	Triénio 2015/2018
729	Técnico Auxiliar de Saúde	3.4	3.8
621	Técnico de Produção Agrária		
761	Técnico de Apoio á Infância		
811	Técnico de Restauração		

Meta para os anos letivos: 2019.2020: 3.9 | 2020.2021: 3.9 | 2021.2022: 3.9

A análise ao indicador 6b) percentagem de empregadores satisfeitos no local de trabalho foi efetuada com base nos triénios 2014.2017 e 2015.2018 e revela que os dados são animadores, com os empregadores satisfeitos com o desempenho dos alunos no local de trabalho. Iremos estabelecer estratégias internas por forma a aumentarmos a taxa de resposta dos empregadores, nomeadamente através de um contacto mais personalizado. Iremos integrar essas ações no Plano de Melhoria que se encontra no ponto seguinte deste relatório.

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
AM1	Aumentar a taxa de conclusão dos cursos	01	Diminuir o número de módulos em atraso – 100% aproveitamento
		02	Aumentar a taxa de sucesso – 70%, 71% e 72%
		03	Diminuir a taxa de desistências / Abandono escolar – Inferior a 18%
AM 2	Aumentar a participação dos Pais/ Encarregados de educação	01	Aumentar a participação dos pais nas atividades da Escola – 61%, 62% e 63%
AM3	Aumentar a taxa de colocação	01	Realização de Sessões Técnicas. 1 sessão por ano/turma
		02	Visitas de Estudo a empresas. 1 visita por ano/turma
AM 4	Aumentar a taxa de Satisfação dos empregadores	01	Aumentar a satisfação dos empregadores para dar resposta ao indicador 6b do EQAVET: utilização das competências no local de trabalho – atingir o nível 4
AM 5	Melhorar o Relacionamento com as Empresas	01	Manter um contacto mais estreito com as empresas para facilitar a colocação de alunos em FCT – 1 empresa/curso/ano letivo

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)
AM 1 Aumentar a taxa de conclusão dos cursos	01 Direção/ Docentes	Permitir que os docentes apoiem todos os alunos, ajudando os alunos com maiores dificuldades a atingir o sucesso escolar, para prevenir o abandono escolar e a taxa de desistência.	01/09/19	31/07/20
	02 Diretores de Turma	Reforçar a monitorização atenta e regular do Diretor de Turma dos planos de recuperação de aulas e de recuperação de módulos.	01/09/19	31/07/20
	03 Diretores de Turma	Contacto frequente com os Encarregados de Educação sempre que os educandos faltarem, de modo a colaborarem no controlo da assiduidade e a motivarem os alunos para a importância da frequência às aulas	01/09/19	31/07/20
	04 Serviços de Psicologia e Orientação	Os Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) deverão acolher os alunos que iniciam o seu percurso escolar. Nas turmas finalistas dinamizar ações de esclarecimento de prosseguimento de estudos e realização de testes de orientação vocacional	01/09/19	31/07/20
AM2 Aumentar a participação dos pais / EE	01 Diretores de Turma	Manter as reuniões de início de ano letivo e as trimestrais de entregas de avaliação como momentos privilegiados de contacto com os pais / EE	01/09/19	31/07/20
	02	Fazer pelo menos um evento na Escola anualmente que seja direcionado aos pais.	01/09/19	31/07/20

	Direção/ Diretores de Turma			
AM3 Aumentar a Taxa de colocação	01 Diretores de Curso/ Professores área Técnica	Realizar Sessões de Procura de Emprego dinamizadas pelo IEFP e outras entidades.	01/09/19	31/07/20
	02 Diretores de Curso/ Professores área Técnica	Simular entrevistas de Emprego / Elaboração de CV	01/09/19	31/07/20
	03 Diretores de Curso	Adequar sempre o perfil dos alunos ao local de estágio, por forma a potenciar a sua empregabilidade.	01/09/19	31/07/20
AM 4 Aumentar a taxa de satisfação dos empregadores	01 Equipa EQAVET	Proceder aos questionários aos empregadores através de um contacto mais personalizado, pessoalmente ou através do telefone.	01/10/19	31/12/19
	03 Coordenação Pedagógica	Ao fazer o PAA planear da melhor forma a conseguir uma maior proximidade com os empregadores e ao mesmo tempo promover ações onde estes possam ser incluídos.	01/09/19	31/07/20

AM 5 Melhorar o relacionamento com as Empresas	01 Coordenação Pedagógica	No início do ano letivo estabelecer os contactos com as empresas/instituições a visitar	01/09/19	31/12/19
	02 Direção	Convidar empresários da região / empregadores para sessões técnicas na escola.	01/09/19	31/07/20

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

O processo de monitorização dos resultados do plano de melhoria é liderado pela diretora Pedagógica, que assume simultaneamente as funções de responsável pelo Sistema de Gestão da Garantia da Qualidade, com o apoio permanente da equipa de coordenação e da qualidade, dos membros do conselho pedagógico, e dos professores no geral.

Relativamente à **AM1 (Taxa de conclusão dos cursos)**, trata-se de uma monitorização constante, que embora se centre mais nos diretores de turma, também passa, obviamente, pelo contacto regular com os demais professores das respetivas turmas, pelos Serviços de Psicologia e Orientação e por todos os elementos da Direção da Escola. Nas reuniões de Conselho de Turma são analisados dados que retratam o funcionamento da turma no geral, focando os aspetos do comportamento, avaliação, assiduidade, entre outros. Desse modo, caso existam situações de alerta, é possível definir estratégias para melhorar os processos, com a intervenção do diretor de turma, dos professores e dos Serviços de Psicologia e ainda da Professora de Ensino Especial.

Em relação à **AM2 (Aumentar a participação dos Pais / EE)**, a monitorização é trimestral. A Escola pretende convidar os Pais/ EE para, pelo menos um evento anual, de forma a aumentar o relacionamento pais/EE/ - escola.

Em relação à **AM3 (Aumentar a taxa de colocação)** tentamos que o perfil do aluno seja sempre adequado ao local de estágio, potenciando uma possível empregabilidade. A realização de sessões técnicas de procura de emprego e a elaboração de um curriculum vitae ajuda também numa possível colocação após a conclusão da formação.

A monitorização deste indicador é feita no final de cada ciclo de formação (3 anos).

A **AM4 (Aumentar a Taxa de satisfação dos empregadores)** Ao efetuar a planificação das atividades para o PAA deverá incluir-se ações onde estes empregadores possam estar incluídos e tomar parte das atividades da escola.

Finalmente, a **AM5 (Melhorar o relacionamento com as empresas)** tem a ver com a melhoria contínua, estabelecer contactos com as empresas logo no início do ano, de forma a potenciar ao máximo a integração dos alunos nessas empresas. Estabelecer novas parcerias / protocolos com empresas e promover sessões técnicas na escola.

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

A EPRIN pretende divulgar estes planos de melhoria através de:

- a) a sua publicação na Intranet e WEBSITE da escola
- b) reuniões de Conselho Pedagógico
- c) reuniões de Coordenadores de Curso
- d) reuniões de Conselho de Turma.

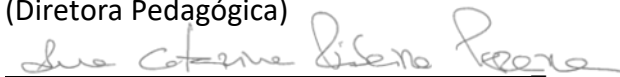
6. Observações

Considerando que este é o ano piloto de implementação do Sistema de Gestão da Garantia da Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET podemos constatar que melhorámos a partilha e comunicação na escola, esta ficou mais enriquecida pois todos os elementos da comunidade educativa estão cientes da necessidade de implementarmos um sistema eficaz e com funcionalidade e que ao mesmo tempo vá ao encontro dos objetivos da qualidade, garantindo sempre a procura de uma melhoria contínua e a satisfação dos nossos stakeholders para atingirmos os objetivos estratégicos definidos no Projeto Educativo da Escola.

Os Relatores



(Diretora Pedagógica)



(Responsável da qualidade)

Idanha-a-Nova, 01 de julho de 2020

(Localidade e data)

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

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	<p>Critério de Qualidade O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p> <p>Descritores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP - São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos - É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas - As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas - O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade - Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP - As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais - Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente 		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	Práticas de gestão da EFP		C1. Planeamento
	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	
	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.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	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.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	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 Critério de Qualidade Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i> , decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas. Descritores Indicativos - Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação - São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas - O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores - O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho	
	Práticas de gestão da EFP	Critérios de conformidade EQAVET

			(Cf. Anexo 10)
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		
	<p>Critério de Qualidade As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p> <p>Descritores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	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.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	

Princípios EQAVET	Fase 4 – Revisão		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	Critério de Qualidade Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.		
	Descritores Indicativos - 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 - É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão - Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização - Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	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
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	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
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	

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

Documento				Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
				C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
1	Projeto Educativo	Direção/Equipa Pedagógica	Página Internet da EPRIN, consulta na secretaria da escola	C1P1, C1P2, C1P3, C1P4, C1I1, C2I3, C3A1, C3A2, C3A4, C4R1, C5T1, C6T1, C6T2, C6T3
2	Plano Anual de Atividades	Direção / Equipa Pedagógica	Página Internet da EPRIN, consulta na secretaria da escola, sala de professores	C1P4, C2I1, C2I2, C2I3, C3A4, C4R3, C5T1, C5T2
3	Quadro de monitorização de Indicadores	Direção Equipa Pedagógica Equipa da Qualidade	Página Internet da EPRIN, consulta na secretaria da escola,	C1P3, C1P4, C3A2, C3A3, C4R2, C6T1, C6T2
4	Parcerias / Protocolos	Direção	Página Internet da Escola	C1P1, C1P2, C1P3, C1P4, C1I1, C2I3, C3A1, C3A2, C3A4, C4R1, C5T1, C6T1, C6T2, C6T3

5	Pautas finais de período	Diretores de turma	Afixadas em local visível na escola, enviada pauta individual por aluno aos alunos (maiores de idade) ou Encarregados de Educação	C1P1,C1P3,C1P4,C3A1,C3A2,C3A3,C4R1,C5T2,
6	Atas Reunião Conselho Pedagógico	Conselho Pedagógico	Intranet da Eprin	C3A1,C3A2, C3A3,C3A4,C4R1,C4R2,C5T1,
7	Regulamento Interno	Direção / Equipa Pedagógica	Página da internet da Escola; Disponível na sala de professores; Entrega aos alunos no início do ano letivo	C1P1,C1P2,C1P3,C2I1,C2I3,C4R1,C4R2,C4R3,C6T3
8	Estatutos	Assembleia Geral da EPRIN	Direção da Escola	C1P2,C6T3
9	Regulamentos FCT e PAP	Direção/ Equipa Pedagógica	Intranet da Eprin	C1P4,C2I1C2I2,C3A1,C3A2,C3A4,C4R1,C4R2,C4R3,C6T3
10	Plano de Ação	Direção / Equipa da Qualidade	Página internet da Escola	C1P3,C1P4,C2I1,C2I3,C3A2,C3A3,C4R1,C4R2,C6T1, C6T2
11	Relatório de Avaliação Intercalar	Direção / Equipa da Qualidade	Página internet da Escola	C3A1,C3A2,C3A3,C4R1,
12	Relatório de Avaliação Anual	Direção / Equipa da Qualidade	Página internet da Escola	C3A1,C3A2,C3A3,C4R1,

Observações:

Os Relatores



(Diretora Pedagógica)



(Responsável da qualidade)

Idanha-a-Nova, 01 de julho de 2020

(Localidade e data)