

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

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

Escola Profissional de Economia Social (epES)

Morada e contactos da entidade formadora

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

**Rua D. João IV, 1000^a1006
4000-300 Porto**

Tel: 225 180 973 | Fax: 225 100 410

E-mail: epes@epes.pt | geral@epes.pt

www.epes.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Justino da Cruz dos Santos | Vice Presidente da Direção

Arnaldo António Almeida Alves | Tesoureiro da Direção

Paulo Alexandre Valadares Pereira Vinhal | Vogal da Direção

Manuel Alexandre Solla | Vogal da Direção

**Cristina Paula Pereira da Silva Marques - Diretora Pedagógica e Coordenadora da do Grupo
Dinamizador da Qualidade | EQAVET**

E-mail : paulamarques@epes.pt

Tel: 225 180 973

António Agostinho da Silva – Coordenador Administrativo e membro do GDQ | EQAVET

E-mail : agostinhosilva@epes.pt

Tel: 225 180 973

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



**DOCUMENTO BASE DA ESCOLA PROFISSIONAL DE ECONOMIA SOCIAL
ALINHAMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO QUALIDADE COM O QUADRO EQAVET**

Índice

Introdução.....	4
1. Apresentação da Entidade Proprietária e da Escola Profissional	5
1.1. Identificação da Entidade Proprietária	5
1.2. Identificação da Escola	5
2. Enquadramento	6
2.1. Caracterização da Intervenção da epES.....	7
3. Caracterização da Escola Profissional de Economia Social	8
3.1. Missão	8
3.2. Visão	8
3.3. Cultura	9
3.4. Valores	9
4. Estrutura Organizacional	9
4.1. Organograma	10
5. Tipologia dos Stakeholders relevantes para a epES	10
5.1. Stakeholders Internos e Externos	11
5.2. Stakeholders Chave.....	11
6. A epES e a Garantia da Qualidade	13
6.1. Objetivos Gerais e Específicos	14
6.2. Justificação da oferta	15
6.3. Enquadramento europeu, nacional e regional.....	15
6.4. Diagnóstico da epES referente ao processo de Alinhamento da Garantia de Qualidade	17
6.5. Análise SWOT da epES	19
7. Indicadores a adotar na epES.....	19

7.1. Indicadores do EQAVET	19
7.2. Indicadores da epES.....	20
8. Identificação dos <i>Stakeholders</i> Internos e Externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação	21
9. Responsabilidades no âmbito da Garantia da Qualidade.....	24
10. Identificação dos indicadores, fontes de informação e sistema de recolha de dados	27
11. Explicitação da estratégia de monitorização dos tendo em conta as fases do ciclo da qualidade	29
12. Mecanismos de controlo e procedimentos de ajustamento contínuo da gestão da oferta da educação e formação profissional	30
13. Análise integrada dos resultados dos indicadores	31
14. Estratégia de apresentação e divulgação das conclusões da Avaliação Interna.....	31
15. Conclusão	32
Referências.....	32



Introdução

Este documento pretende evidenciar o compromisso da Escola Profissional de Economia Social no âmbito da implementação de um Sistema de Garantia da Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET em vigor, dando cumprimento ao disposto no decreto-lei nº 92/2014 de 20 de junho.

Trata-se de um documento interno que vigorará por um período de três anos, com os seguintes objetivos:

- Comprometimento da Escola Profissional de Economia Social no processo de alinhamento do Sistema de Garantia da Qualidade com o Quadro EQAVET e da melhoria contínua e sistemática das atividades e oferta de educação e formação profissional;
- Implementação de boas práticas, referenciadas nos princípios do EQAVET, num processo de mudança e melhoria contínua e sistemática das práticas já em uso de forma a melhorar os resultados e os níveis de envolvimento e participação dos *stakeholders*;
- Aumento da transparência e visibilidade, melhorado a qualidade do processo formativo, dando resposta às necessidades dos formandos.

Com a incorporação dos princípios elencados no modelo de qualidade preconizado para o ensino profissional, a epES pretende alcançar melhores resultados no que concerne ao desempenho, inovação das práticas educativas, responder às necessidades dos seus principais *stakeholders*, e apostar na melhoria contínua, afirmando-se como uma escola profissional de referência a nível, local, regional, nacional e internacional, nomeadamente nos Países de Língua Oficial Portuguesa com que a epES mantém protocolos de colaboração há mais de 25 anos.

Os objetivos definidos para o processo de alinhamento, enquadram-se nos domínios definidos nos documentos estruturantes da epES - Projeto Educativo, Regulamento Interno, Planos de Atividades e nos Planos de Ação, tendo em conta a estrutura orgânica da Escola apresentada nos Estatutos com a definição de funções e responsabilidades, a missão e visão apresentadas no Projeto Educativo, bem como as metas e objetivos aí definidos.

Este documento foi elaborado pelo grupo dinamizador da qualidade e aprovado pela Direção da Escola Profissional de Economia Social.

Paulo Alexandre Vinhal | Diretor da epES e Membro do GDQ
Manuel Alexandre Solla | Diretor da epES e Membro do GDQ
Cristina Paula Marques | Diretora Pedagógica e Membro do GDQ
António Agostinho Silva | Coordenador Administrativo e Membro do GDQ

1. Apresentação da Entidade Proprietária e da Escola Profissional

1.1. Identificação da Entidade Proprietária

A Academia José Moreira da Silva, Cooperativa de Estudos de Economia Social, crl (aJMSceES) é uma Cooperativa de Ensino, incubada com base num acordo de intercooperação entre a UniNorte - União Cooperativa Polivalente da Região Norte, Crl, a Cooperativa dos Pedreiros Portuenses (CPOPP), e em cooperação com o INSCOOP em 1987.

Foi fundada a 30 de Dezembro de 1988 e as suas instalações foram inauguradas por ocasião das comemorações de 75º Aniversário da Cooperativa dos Pedreiros Portuenses em 9 de Março de 1989.

A atividade principal da aJMSceES é o Ensino e Formação Profissional para as Organizações de Economia Social. Está sediada na freguesia do Bonfim, pleno centro da cidade do Porto, no Complexo IntraCooperativo da Cooperativa dos Pedreiros. As instalações, antigos armazéns da CPOPP, foram totalmente remodeladas e adaptadas para a formação e para o desenvolvimento de cursos e projetos inovadores relacionados com o Setor Cooperativo e Social. Ao longo de todos estes anos, conseguimos notoriedade nacional, comunitária [EU e CPLP] e internacional.

Na aJMSceES, como Cooperativa de Ensino, todos os colaboradores e formadores são, por sua livre adesão, candidatos e, posteriormente, admitidos como membros cooperadores, participando na (re)definição dos estatutos e regulamentos internos. Participam, ainda, na (re)definição dos objetivos do projeto educativo/formativo intra/inter/cooperativo e na forma de os alcançar.

1.2. Identificação da Escola

Em 1989 foi criada a Escola Profissional de Economia Social (epES), em parceria e acordo com o Ministério da Educação através de Contrato-Programa entre o então GETAP - Gabinete para o Ensino Tecnológico Artístico e Profissional e a aJMSceES, crl e o Ministério do Trabalho e da Segurança Social. A epES tem autorização funcionamento com o nº 62 ao abrigo do DL 4/98 pelo Ministério da Educação.

A sua oferta formativa é dirigida, preferencialmente, à Qualificação Inicial de Jovens que procuram uma dupla certificação [escolar e profissional] que lhes permita a inserção no mercado de trabalho e/ou prosseguir estudos.

A epES atualmente tem como oferta formativa de cursos profissionais de nível IV, com reconhecimento ministerial e publicação em portaria, destinados a jovens com o 9º ano de escolaridade, dos quais, um curso têm desenho curricular da componente Técnica, Tecnológica e Prática de autoria da própria equipa pedagógica e parceiros da epES (*):

Curso Profissionais	Nº de Turmas
Curso Profissional Técnico de Secretariado	3 turmas
Técnico de Segurança e Salvamento em Meio Aquático (*)	3 turmas
Técnico de Auxiliar de Saúde	3 turmas
Técnico de Turismo	3 turmas

Nos cursos de Educação e Formação de Jovens, dispomos de 1 curso aprovado de nível II:

Curso de Educação e Formação de Jovens	Nº de Turmas
CEF T3 - Assistente Administrativo	1 turma

Em cooperação com diversas estruturas das redes sociais, em especial, com o Centro de Emprego do Porto, através de políticas de inserção social e profissional, para grupos específicos de população em situação, ou em risco, de exclusão, cooperamos em ações de formação e atualmente temos em funcionamento um Gabinete de Inserção Profissional (GIPQoop).

2. Enquadramento

A epES considera que o ensino profissional e outras modalidades de formação qualificantes ocupam um papel determinante na construção do futuro da sociedade em geral e ambiciona responder às necessidades educativas e formativas dos jovens, dos adultos e às necessidades de técnicos qualificados do tecido económico e social, em especial, das Organizações de Economia Social, bem como às expectativas dos organismos que tutelam a formação profissional.

Atualmente, a epES constitui uma aposta renovada de formação profissional no concelho onde está inserida. O Porto, com uma área de 21 278 km², núcleo urbano mais representativo da Região Norte sendo a região mais populosa e de maior dimensão do país. Constitui a sede da Área Metropolitana do Porto (AMP), composta atualmente por 17 municípios contíguos numa área aproximada de 2.041 Km², com uma população residente a rondar 1.700.000 habitantes - cerca de 17% do total de população residente em Portugal.

A cidade do Porto constitui, ainda, o espaço urbano mais relevante, em termos socioeconómicos, da região, servido por acessos modernos, facilitando a mobilidade dos cidadãos. Dispõe de vários mecanismos que promovem a mobilidade metropolitana, sendo esta assegurada pelo Metro do Porto, pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto (STCP) e pela Comboios de Portugal (CP).

Este espaço comunitário define e contribui para o modelo de formação da epES - um subsistema modular alternativo ao sistema regular de ensino, que oferece uma multiplicidade de opções conducentes à fixação da população jovem que vem aderindo cada vez mais a este projeto de formação.

Do ponto de vista legal a Escola Profissional de Economia Social é uma instituição de ensino privado, regulada pela legislação aplicável.

2.1. Caracterização da Intervenção da epES

Desde a sua fundação, a epES tem procurado cumprir, com padrões elevados de qualidade, a sua principal missão: **educar e formar os jovens da região, e de outras regiões de Portugal, da União Europeia e Países da CPLP, tendo em vista a aquisição de competências para o exercício de uma profissão.**

A formação ministrada é sustentada na excelência de um processo educativo/formativo integral, conduzido e concretizado por profissionais de reconhecida ética e competência profissional. Para garantir a excelência do processo educativo está a ser implementado o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para o Ensino e a Formação Profissional (EQAVET), como instrumento de referência para a avaliação dos resultados da atividade.

Assim, pode dizer-se que a epES tem como missão formar cidadãos - jovens e adultos - proporcionando-lhes formação qualificante e *know-how* efetivo que lhes permita um bom desempenho profissional e uma plena integração no mundo social e empresarial, em especial, nas Organizações de Economia Social. Contribuir para o exercício de uma cidadania ativa e consciente dotando-os, também, de valores estruturantes da nossa sociedade como a democracia e o humanismo, desenvolvendo o sentido de solidariedade, cooperação, colaboração, tolerância, responsabilidade e rigor – tendo como premissa central: ***“a dimensão do Eu e os Outros”***.

Para a epES, a aposta é, e continuará a ser, a da qualificação e certificação profissional dos jovens e adultos como condição para o progresso pessoal, social e económico da área geográfica onde se insere, bem como, para a coesão social e como contributo para a melhoria da qualidade de vida das populações, com especial enfoque das camadas mais desfavorecidas em exclusão ou em risco.

Para além dos desafios inerentes ao cumprimento da nossa missão que assenta nos 7 Princípios Cooperativos, focámo-nos nos mais essenciais em função do setor em que nos situamos, tais como: a melhoria das competências e qualificações dos recursos humanos internos afetos à gestão da formação, a inovação metodológica e organizacional, o desenvolvimento de respostas formativas diversificadas que possibilitem a manutenção da proximidade com os seus públicos. Desta forma, procurar-se-á oferecer novas oportunidades de atualização, reciclagem e aprofundamento das competências e de corresponder aos desafios inerentes à flexibilidade do emprego.



3. Caracterização da Escola Profissional de Economia Social

3.1. Missão

A epES tem como missão:

- **contribuir** para a formação integral dos jovens, proporcionando-lhes, preparação adequada para um exercício profissional qualificado;
- **proporcionar** uma sólida formação geral, científica e tecnológica, capaz de preparar os formandos para a vida ativa e para o prosseguimento de estudos, articulando parcerias com outros estabelecimentos de ensino para a facilitação no acesso a formações qualificantes superiores;
- **promover** mecanismos de aproximação entre a Escola e os Agentes Económicos, Associativos, Profissionais, Sociais e Culturais do respetivo tecido e económico-social;
- **facilitar** aos formandos contactos com o mundo do trabalho e experiência profissional, em organizações/ empresas de referência, proporcionando uma adequada inserção socioprofissional;
- **fomentar a não discriminação**, dando acesso a todos os públicos, valorizando o sucesso educativo, promovendo a igualdade de oportunidades, atuando de uma forma justa e imparcial e preconizando a consciencialização da responsabilidade social;
- **centrar a escola no formando** como um bom lugar para estudar inspirando toda a comunidade escolar a dar o melhor de si - **"FUGIR PARA A ESCOLA É BOM"**!

3.2. Visão

A epES considera que o ensino e formação profissional, ocupa um papel determinante na construção do futuro da sociedade em geral e em particular dos jovens, pretendendo ser reconhecida como uma Escola:

- **referência** para a qualificação de Capital Humano para as OES e tecido económico em geral, a nível local, regional, nacional e transnacional;
- **promove**, com outros agentes e instituições locais, a concretização de um projeto de formação de capital humano qualificado que responda às necessidades do desenvolvimento integrado do País, com especial enfoque no âmbito local e regional;
- **dinamiza** a partilha de experiências e de projetos internacionais, bem como o intercâmbio de formandos e formadores;
- **orientada** para o serviço à comunidade, preocupada com o desenvolvimento pessoal dos membros da comunidade (7º princípio cooperativo);
- **desempenha** um papel ativo no desenvolvimento social, económico e cultural da Área Metropolitana do Porto, da Região Norte e de Portugal.

3.3. Cultura

A epES promove uma **cultura** assumida por **TODOS** e para **TODOS** e que assenta no rigor de exigência em relação ao desempenho de todos os cooperadores| colaboradores(as) e partes interessadas, no respeito dos princípios da igualdade de oportunidades, igualdade de género, colaboração e cooperação, equidade de tratamento e solidariedade que a epES valoriza e procura transmitir e na observância dos princípios fundamentais inscritos na Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, na Convenção sobre os Direitos da Criança e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, enquanto matrizes de valores e princípios de afirmação de humanidade.

A cultura da epES foca-se na procura sistemática da ligação entre a Escola e a Comunidade envolvente em que insere, de forma a dar respostas às necessidades sociais, culturais e económicas da região, em especial das organizações de economia social.

A epES é entendida como uma organização aprendente, que incorpora na sua atividade todos os contributos da sua comunidade educativa| formativa - formandos (as), formadores| professores(as) , pessoal não docente e Entidades| empresas em cooperação regular, e privilegia o trabalho intra/inter/cooperativo, profissional e/ou em voluntariado para participar na construção de uma **COMUNIDADE MAIS COOPERATIVA E SOLIDÁRIA**.

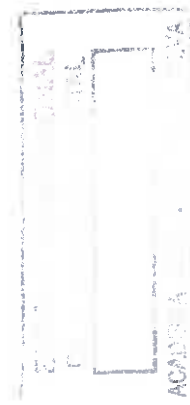
3.4. Valores

A epES tem como Valores:

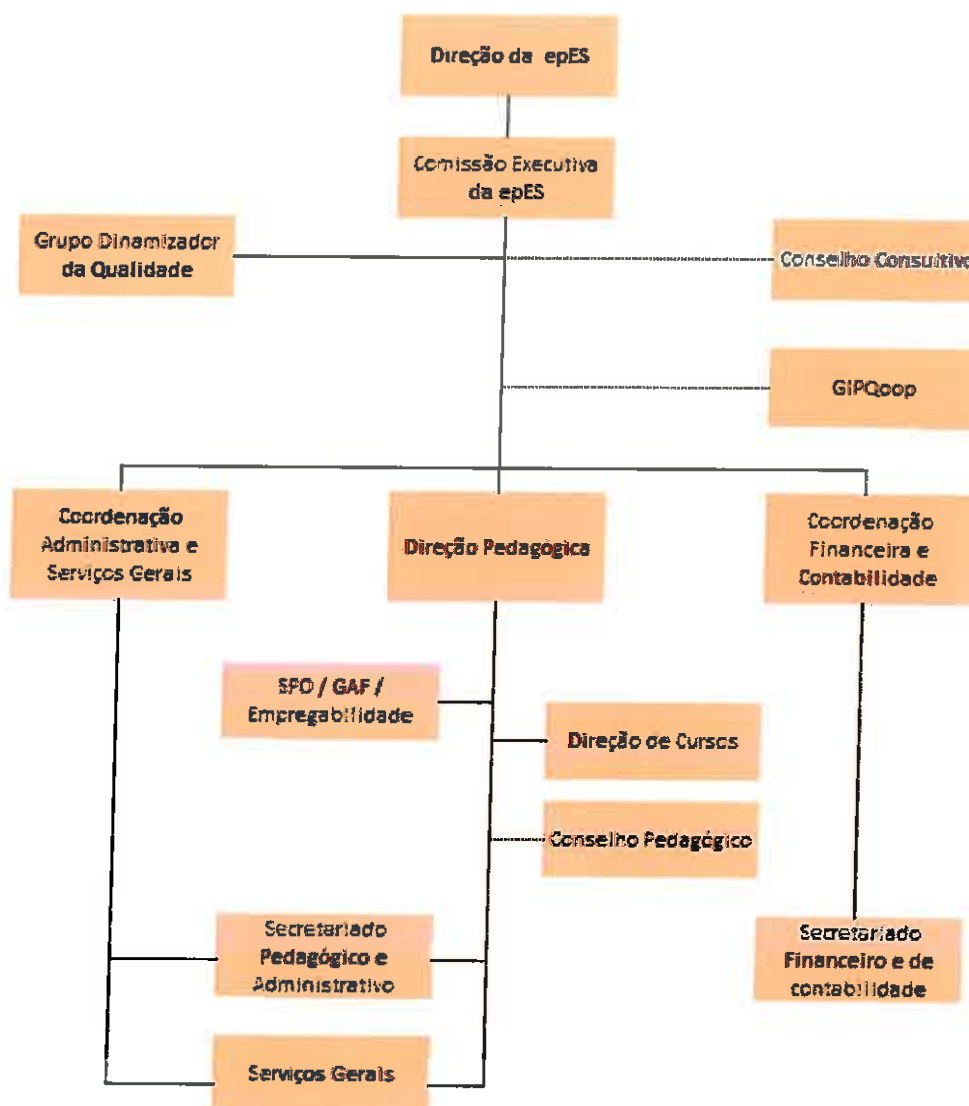
- Legalidade;
- Ética;
- Equidade;
- Qualidade;
- Multiculturalidade;
- Transparência e Clareza de Informação;
- Garantia de Acessibilidade;
- Valorização e Qualificação do Capital Humano.

4. Estrutura Organizacional

A Estrutura Organizacional da epES encontra-se expressa no organograma abaixo, estando definida de acordo com os Estatutos.



4.1. Organograma



5. Tipologia dos *Stakeholders* relevantes para a epES

Num amplo universo de partes interessadas, identificou-se os *stakeholders*, indicativo da importância do impacto do serviço público de educação prestado pela epES, quer nos Jovens diretamente envolvidos, quer na sociedade civil, outras entidades e nos próprios cooperadores| colaboradores e responsáveis pela gestão. Prestar serviços educativos| formativos de excelência, assentes numa formação integral e integrada, na realização pessoal e na preparação para a vida ativa dos nossos formandos(as), qualificando-os para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos, no respeito absoluto pela sua individualidade, depende da participação de todas as partes interessadas, sendo, por conseguinte fundamental que as expectativas sejam reconhecidas e, de algum modo, satisfeitas.

5.1. Stakeholders Internos e Externos

	Stakeholders	O que espera os Stakeholders da epES	O que espera a epES dos Stakeholders
INTERNOS	Direção epES	▪ Alinhamento de todos os cooperadores colaboradores (as) para o cumprimento dos objetivos da epES ; ▪ Taxa de adesão dos formandos(as); ▪ Taxa de sucesso educativo; ▪ Taxa de empregabilidade.	▪ Liderança; ▪ Empenho e competência. ▪ Apoio técnico; ▪ Apoio logístico.
	Cooperadores Formadores (as)	▪ Aumento de competências profissionais; ▪ Oportunidade de progressão na carreira; ▪ Melhoria das condições de trabalho; ▪ Valorização profissional.	▪ Maior empenho e dedicação no cumprimento das suas funções e objetivos da epES; ▪ Alinhamento e espírito de equipa para o cumprimento da missão.
	Cooperadores Colaboradores não docentes	▪ Aumento de competências profissionais; ▪ Oportunidade de progressão na carreira; ▪ Melhoria das condições de trabalho; ▪ Valorização profissional.	▪ Maior empenho e dedicação no cumprimento das suas funções e objetivos da epES; ▪ Alinhamento e espírito de equipa para o cumprimento da missão .
	Formandos(as)	▪ Serviços educativos formativos de qualidade; ▪ Apoio no processo educativo formativo; ▪ Desenvolvimento de estratégias pedagógicas adaptadas aos formandos(as).	▪ Cumprimento das normas de funcionamento da epES; ▪ Adesão aos cursos; ▪ Empenho e participação ativa nas atividades letivas formativas.
EXTERNOS	Tutela	▪ Ganhos em educação formação profissional; ▪ Elevada taxa de conclusão.	▪ Definição clara de objetivos; ▪ Recursos financeiros. '
	Pais/Encarregados(as) de Educação	▪ Sucesso educativo formativo do seu educando(a); ▪ Apoio no processo educativo formativo do seu educando(a).	▪ Participação e cooperação no processo educativo formativo do formando(a); ▪ Acompanhamento do formando(a).
	Empresas e/ou Entidades de Acolhimento da FCT	▪ Formação de qualidade ajustada às necessidades do mercado de trabalho .	▪ Disponibilização de condições de ensino/formação e aprendizagem de qualidade.
	Comunidade Local (Autarquia; Parceria; Parceiros Sociais)	▪ Sucesso educativo formativo; ▪ Cumprimento com excelência dos serviços educativos formativos.	▪ Atitude pró-ativa na integração dos formandos(as).

5.2. Stakeholders Chave

Tipo de Stakeholder Chave	Interesse na oferta de EFP	Potencial impacto na oferta (alto, médio, baixo)	O que espera a Direção da Escola da parte do Stakeholder	Atitudes e Riscos percecionados	Estratégias para a Gestão dos Stakeholders
Ministério da Educação	Entidade reguladora responsável pelas políticas e procedimentos institucionais.	Alto	Definição clara das políticas e maior estabilidade dos processos educativos formativo.	Falta de clareza na abordagem.	Reuniões regulares com representantes das autoridades nacionais.
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, sob tutela do estado responsável da qualificação do ensino profissional.	Alto	Apoio na coordenação de políticas para a qualidade na educação e formação profissional.	Falta de clareza na abordagem aos diferentes contextos de educação e formação profissional.	Esclarecimentos e exposições à Agência Nacional.
POCH	Programa Operacional responsável pelo apoio ao capital humano e promoção do desenvolvimento económico e social.	Alto	Financiamento adequado às propostas de formação. Valorização crescente da certificação da qualidade.	Falta de clareza na abordagem e indeferimento dos projetos	Reuniões regulares com representantes das autoridades nacionais. Esclarecimentos e exposições à entidade de gestão.
Parceiros Sociais (Autarquia; Parcerias; Parceiros Sociais)	Entidades públicas e privadas de reconhecimento nacional e internacional, com destaque no âmbito das áreas de formação que a epES ministra.	Alto	Atitude Pró-ativa no apoio à mudança e aprofundamento das relações de parceria	Falta de clareza na abordagem	Reuniões Encontros Debates com representantes das entidades.
Formando(a)	Aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências que lhe permita atingir a realização pessoal e profissional.	Alto	Cumprimento das normas estabelecidas de funcionamento da epES; Adesão aos cursos; Empenho e participação ativa nas atividades letivas formativas.	Desistências; Fraco empenhamento no trajeto educativo/formativo	Acompanhamento com desenvolvimento de estratégias negociais para a construção de projetos de vida que lhe permita alcançar a motivação para o seu sucesso educativo formativo.
Cooperadores Formadores (as)	Profissionais fundamentais e imprescindíveis na formação profissional e pessoal dos formandos da epES.	Alto	Formação adequada às exigências da organização, envolvimento na missão da epES e alinhamento na implementação da mudança.	Eventual desmotivação ou insatisfação com as condições que a escola consegue oferecer para a prestação do serviço.	Entrevistas, dinâmicas de grupo, ações de capacitação e questionários de satisfação para com a escola no seu todo.
Cooperadores Colaboradores	Recursos humanos essenciais e imprescindíveis para a organização e funcionamento da epES.	Alto	Envolvimento nas normas de funcionamento epES e colaboração com as políticas de gestão para um desenvolvimento que garanta a qualidade do funcionamento da escola.	Possível desmotivação ou insatisfação com as condições que a escola consegue oferecer para a prestação do serviço.	Entrevistas Reuniões Individuais e Coletivas Questionários de satisfação. Ações de Capacitação para a promoção de um melhor desempenho e motivação profissional e participação ativa na gestão da escola.
Pais/	Pais / Encarregados de	Alto	Maior envolvimento nas	Afastamento dos	Reforçar a participação dos pais /

Encarregados de Educação	Educação fundamentais para o sucesso educativo / formativo dos seus educandos(as).		atividades da Escola e nas decisões a tomar quanto aos seus educandos Sugestões de melhoria Divulgação da epES e da oferta formativa	Pais/ Encarregados de Educação do processo Educativo / Formativo dos seus educandos(as). Baixa participação nas reuniões para as quais são convocados Desinteresse pelo sucesso educativo do seu educando(as)	encarregados de educação no processo educativo/formativo. Aumentar a frequência dos contactos com os pais e encarregados de educação, organizando visitas à escola, exposições de trabalhos, pastras e <i>workshops</i> . Questionário de satisfação aos Encarregados de Educação – recolha de sugestões,
Empresas e ou entidades de acolhimento da FCT	Parceiros fundamentais na construção de um projeto educativo / formativo de qualidade. Parceiros fundamentais para o sucesso educativo/formativo dos formandos(as) Parceiros fundamentais para a empregabilidade.	Alto	Maior envolvimento no processo educativo / formativo. Colocação dos formandos em FCT Ofertas de emprego Apoio na identificação das necessidades de formação do mercado de trabalho Divulgação da epES.	Resistência ao acolhimento de formandos(as) em FCT. Baixo envolvimento no processo educativo / formativo da epES.	Reforço da participação nas atividades formativas – trazer as empresas e entidades de acolhimento da FCT à Escola. Envolvimento das empresas em ações concretas como <i>workshops</i> , exposições e eventos. Divulgação no website de empresas que acolhem os formandos(as) em FCT e empregam os diplomados(as). Questionário de satisfação às Entidades de acolhimento da FCT - Recolha de sugestões. Questionário de satisfação aos empregados

6. A epES e a Garantia da Qualidade

A garantia da qualidade fundamenta-se numa avaliação contínua que se desenvolve em diferentes dimensões nomeadamente, na avaliação do trabalho da equipa formativa, na recolha e tratamento dos dados pelo Grupo Dinamizador da Qualidade, na monitorização dos processos pedagógicos e na implementação de um sistema de qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia para o Ensino e Formação Profissional (EQAVET).

A avaliação do trabalho da equipa formativa da nossa escola tem como principal objetivo a melhoria do ensino| formação, bem como a renovação de um compromisso ético e profissional do formador(a), o qual, se materializa num plano de melhoria e desenvolvimento.

O Grupo Dinamizador da Qualidade recolhe e analisa de forma sistemática, os dados relativamente à caracterização dos formandos à entrada, as desistências, o absentismo e os módulos em atraso, assim como na avaliação dos principais indicadores no final de cada período letivo, no final do ano letivo, no percurso pós-formação do ciclo de estudos e do balanço do ciclo de formação.

A monitorização dos processos pedagógicos permite aferir o grau de cumprimento dos vários processos implementados na epES e na correção de situações anómalas detetadas.

De forma a dar cumprimento à legislação em vigor que determina que as escolas profissionais são objeto de uma avaliação sistémica, que tem em vista a monitorização dos respetivos processos, e

resultados, estamos a construir um modelo de avaliação alinhado com o EQAVET que tem como base os seguintes princípios:

- Ser uma Escola de Excelência em Humanização, Ensino e Cultura que integre a comunidade local e regional, contribuindo na formação de técnicos capazes de cooperar na formação de uma sociedade futura;
- Proporcionar os mecanismos de aproximação entre a escola e o mundo do trabalho, nomeadamente a planificação, realização e avaliação de formação em Contexto de Trabalho;
- Contribuir para a realização pessoal dos jovens e adultos, proporcionando a preparação para a vida ativa;
- Proporcionar a formação integral e integrada dos jovens e adultos, qualificando-os para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos;
- Assegurar o comprometimento dos *stakeholders* na implementação do quadro EQAVET;

6.1. Objetivos Gerais e Específicos

Objetivos Gerais

Constituem objetivos gerais da Escola ministrar formações de natureza profissionalizante inseridas no Sistema Nacional de Qualificações e no Catálogo Nacional de Qualificações, nas modalidades de formação inicial e contínua e atividades de certificação escolar e profissional, a seguir indicadas:

- Cursos de educação/formação;
- Cursos Profissionais;
- Cursos de Educação e Formação de Adultos;
- Formações modulares certificadas.

Objetivos Específicos

- Formação de cidadãos conscientes e participativos na vida em sociedade centrada na vivência dos valores da democracia e da liberdade de expressão e pensamento;
- Formação de profissionais empenhados e dotados de competências sociais e técnicas que possibilitem um bom desempenho profissional;
- Formação centrada na conjugação dos valores éticos;
- Ensino baseado na afetividade e numa relação de proximidade formador formando assente numa conceção de que a escola é vida e não apenas preparação para a vida;
- Aprendizagem centrada na prática, pela via da resolução de problemas e pela experimentação segundo a metodologia de aprender fazendo;

- Pedagogia do projeto desenvolvida numa lógica transversal e transdisciplinar, de modo a promover a aprendizagem integral do objeto e a constituição de um conhecimento global, por via da colocação enfática dos problemas;
- Formação de jovens preparados para o ingresso no ensino superior e para o processo de aprendizagem ao longo da vida, dotados da capacidade de aprender a aprender;
- Promoção da inserção dos nossos jovens na vida ativa, seja no mundo do trabalho seja no ensino superior;
- Promoção de parcerias nacionais e internacionais que alarguem o leque de possibilidades de inserção dos diplomados na vida ativa.

6.2. Justificação da oferta

Os formandos(as), ao integrarem o mercado de trabalho, são o elemento ativo da participação da epES no desenvolvimento local e regional, dado que respondem às carências de mão-de-obra qualificada e duplamente certificada na região, fomentando assim a criação de emprego e fixação dos jovens.

A definição da oferta formativa da epES é efetuada com base na concorrência e na oferta já existente, sem esquecer o facto de a maioria dos formandos ser oriunda de freguesias que constituem o município e ainda de freguesias limítrofes e das lacunas existentes ao nível da qualificação no mercado de trabalho atual e futuro.

Consciente das mudanças provocadas pela globalização e da necessidade de adequar a oferta formativa às exigências de uma sociedade da informação e do conhecimento, a epES sente necessidade de ajustar a sua oferta formativa às solicitações europeias, nacionais, regionais e locais.

A oferta formativa a iniciar em cada ano formativo tem em consideração as seguintes prioridades:

- Experiência anterior;
- Instalações e equipamentos;
- Recursos humanos – Coordenação, Professores e Formadores especializados;
- Qualidade das parcerias e envolvimento do tecido económico e social.

6.3. Enquadramento europeu, nacional e regional

Na definição da oferta formativa, a epES considerou as seguintes diretivas:

- relatório *Employment and Social Developments in Europe (2019)* que estabelece um crescimento sustentável para todos com escolhas para o futuro numa Europa social. O envelhecimento, a globalização, a transformação tecnológica, as mudanças climáticas e as incertezas geopolíticas desafiam a sustentabilidade e aceleram a transição para uma economia socialmente inclusiva e ambientalmente sustentável, que beneficie o bem-estar de todos e não deixe ninguém para trás, criando a necessidade de emprego nas áreas das novas tecnologias informáticas, turismo, serviços sociais de apoio à população idosa;

- questionário levado a cabo pelo Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, que identifica as competências mais escassas em Portugal, entre as quais se destaca a competência comercial, marketing e comunicação de informação;
- Estratégia Regional de Especialização Inteligente do Norte que identifica como domínios de especialização prioritários os serviços de turismo, considerando que se trata de um setor com maior crescimento na região e como tal exige uma qualificação da oferta de recursos humanos, assim como, o setor social carece de técnicos especializados para apoio ao aumento de população envelhecida na região;
- As áreas de educação e formação e saídas profissionais prioritárias propostas para o município, para o ano 2019, que sendo diversificadas, englobam as áreas da Saúde, Turismo e Lazer, Proteção de Pessoas e Bens e Secretariado e Trabalho Administrativo;
- A nível regional, a epES participou em reuniões das Redes de Cooperação do Curso Técnico de Secretariado e Técnico de Contabilidade com outras Escolas Profissionais congéneres, contribuindo para a definição do perfil, competências profissionais, dos planos curriculares, modularização, conteúdos programáticos, elaboração de programas e planificação de disciplinas da área tecnológica, de acordo com as matrizes definidas pela então ANQEP para a homologação dos cursos a serem inscritos no Catálogo Nacional das Profissões.

Ao participar ativamente nas reuniões promovidas pela ANESPO e por outras Escolas Profissionais contribuiu para:

- A promoção da colaboração entre as Escolas Profissionais;
- O reforço da autonomia pedagógica e científica das Escolas, associado à atualização dos Planos Curriculares dos cursos;
- A melhoria das práticas pedagógicas, através de permuta de experiências, a nível de Formação em Contexto de Trabalho e da Prova de Aptidão Profissional (PAP);

A interação entre municípios, entidades educativas/formativas, entidades patronais e a população em geral, leva a escola a participar regularmente nas reuniões promovidas pela Câmara Municipal do Porto, destinadas à gestão da rede de oferta formativa no concelho.

De igual forma, a epES interage com o meio envolvente através de parcerias e protocolos elaborados com empresas e organizações de diversos ramos de atividade - desde empresas prestadoras de serviços da área do secretariado, saúde, turismo e segurança e salvamento em meio aquático- que direta e indiretamente concorrem para a futura empregabilidade dos nossos formandos.

Celebramos ainda protocolos locais com entidades públicas e privadas, nomeadamente, com empresas do setor da saúde, comercial, hoteleiro, associações desportivas e culturais, para a Formação em Contexto de Trabalho.

O posicionamento e o reconhecimento da epES no meio são bastante evidentes, sendo certo que fazem parte do Conselho Consultivo elementos representativos do tecido económico, social, cultural da região.



6.4. Diagnóstico da epES referente ao processo de Alinhamento da Garantia de Qualidade

A atividade e o funcionamento da epES encontram-se definidos nos seus documentos estruturantes do qual fazem parte os seus estatutos, o projeto educativo, o regulamento interno, o plano anual de atividades, entre outros. O seu funcionamento está organizado, assegurando-se a consulta e a participação das partes interessadas. Os órgãos de funcionamento da Escola estão definidos e atuam em conformidade (organograma), sendo anualmente definidos os objetivos e as respetivas metas, que decorrem dos compromissos estabelecidos aquando das candidaturas financeiras e pedagógicas a que anualmente estamos obrigados, por força do modelo de financiamento. A formação desenvolvida encontra-se devidamente articulada entre os parceiros da rede local de educação e formação e CIM| A.M.Porto, conforme orientações emanadas da DGeTE e ANQEP – condição para que o financiamento seja aprovado. Neste sentido, consideramos que não poderíamos estar em maior consonância com os objetivos Nacionais e Europeus.

A sequência das atividades de **planeamento**, a **primeira fase do ciclo da melhoria contínua**, está devidamente estruturada, visando-se a participação de todos os cooperadores| colaboradores(as), formandos(as) e Entidades. Durante o processo de planeamento, que se interliga com o de reformulação das ações, feita com base nos resultados da avaliação, estão asseguradas todas as ações necessárias ao arranque do ano letivo/formativo. Com a aplicação dos decretos-lei 54 e 55, as atividades de planeamento assumem um nível de destaque.

Na segunda fase deste processo, a **execução da atividade formativa**, ao nível da escola, consideramos que são envolvidos os parceiros necessários para o funcionamento pedagógico, articulando-se o plano de atividades com os parceiros locais, com as entidades de acolhimento para a realização da FCT e outras organizações para o desenvolvimento das atividades letivas| formativas e para a realização da formação em contexto de trabalho. A Escola procura também desenvolver, anualmente, parcerias para o desenvolvimento do plano de formação interna. O sistema de Gestão da Qualidade assegura que estão também definidos os procedimentos de execução, de modo a assegurar os meios necessários para o desenvolvimento das atividades formativas.

No que concerne às **fases de avaliação e de revisão**, a Escola tem assegurada a realização de momentos anuais de análise de dados e de reformulação de estratégias, efetuando-se a análise de todo o sistema, através de objetivos definidos e indicadores de referência. Estes momentos são o final do ano letivo - junho| julho, com o balanço pedagógico e da atividade formativa desenvolvida e os meses de março e dezembro, em que são realizadas as Assembleias Gerais Ordinárias da aJMSceES - Entidade proprietária e promotora da epES. No primeiro momento, são analisados e revistos os indicadores pedagógicos referentes ao ano letivo/formativo em questão e ao ciclo de formação que se conclui. Nas Assembleia Gerais Ordinárias, são analisados e Avaliado o Plano Anual de Atividades e Orçamento, bem como o Relatório de Atividades e Contas, onde estão refletidos os indicadores pedagógicos e analisados os indicadores globais de funcionamento da atividade da escola no seu todo.

Ao longo do ano letivo| formativo estão, também, previstos momentos de avaliação intermédia da atividade formativa, que atuam como mecanismos de alerta precoce de modo a corrigir desvios detetados. Os documentos de avaliação são disponibilizados internamente, uma vez que todos os

atores são envolvidos na avaliação, com base num plano previamente definido. Os relatórios de avaliação são anualmente elaborados e analisados.

Na avaliação de desempenho são utilizados questionários para o efeito. O mecanismo de avaliação multidimensional desenvolvido tem em conta o funcionamento e o contexto global da escola.

No prosseguimento da implementação do Sistema de Garantia de Qualidade alinhado com Quadro EQAVET, entendemos como uma mais-valia pois será um momento de transformação educativa que presentemente vivenciamos, com a concretização da aplicação dos decretos-Lei 54 e 55/2018, que exige que a escola se transforme e se adapte ao perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória, garantindo, consequentemente uma melhoria contínua.

A epES recorreu a uma ferramenta de gestão, designada análise SWOT para identificar as forças, fraquezas, oportunidades, e ameaças para um melhor planeamento das atividades e funcionamento da escola.

Com esta análise pretende-se tirar o máximo partido dos pontos fortes para aproveitar ao máximo as oportunidades detetadas, minimizando o efeito das ameaças detetadas e em simultâneo adotar as estratégias necessárias para ultrapassar quer os pontos fracos quer as ameaças.

Pontos Fortes	Pontos Fracos
▪ Qualidade da formação e diversidades dos cursos; ▪ Ambiente escolar de liberdade e autonomia; ▪ Dinâmica Pedagógica da escola; ▪ Estabilidade do corpo não docente; ▪ Boa relação com as Empresas para a FCT; ▪ Acessibilidade dos formadores e formandos aos órgãos de direção e coordenação; ▪ Gabinete de Apoio ao Formando; ▪ Instalações agradáveis da Escola; ▪ Relação de proximidade com ex-formandos; ▪ Acesso de formandos diplomados pela escola a órgãos de direção e coordenação.	▪ Instabilidade do corpo docente; ▪ Comunicação com a comunidade do que se faz na escola; ▪ Postura menos educada de alguns formandos; ▪ Desmotivação e falta de empenho dos formandos; ▪ Pré-requisitos fracos de alguns formandos; ▪ Não existência de instalações desportivas próprias; ▪ Empregabilidade reduzida; ▪ Falta de plano estratégico de comunicação; ▪ Taxa de absentismo superior ao desejado.
Ameaças	Oportunidades
▪ Sistema de financiamento; ▪ Concorrência entre escola para garantir o recrutamento e a fixação dos formandos; ▪ Baixa procura social dos cursos; ▪ Elevada taxa de desistências e pedidos de transferências; ▪ Fraco envolvimento os pais e encarregados de educação; ▪ Problemas demográficos de há 20 anos para cá -baixa natalidade.	▪ Ajustar a oferta formativa á procura dos cursos e às necessidades do mercado; ▪ Implementar o Sistema de Certificação da Qualidade – Selo EQAVET; ▪ Dotar a escola de um modelo de autoavaliação eficiente e de um modelo de organização de processos; ▪ Reforçar as parcerias nacionais e internacionais; ▪ Estabelecer parcerias com outras escolas para a divulgação da oferta formativa; ▪ Aumentar e diversificar a oferta formativa para outras tipologias; ▪ Estabelecer parcerias para funcionamento de cursos superiores profissionais; ▪ Candidatura a programas internacionais de intercâmbio de formandos e formadores.

6.5. Análise SWOT da epES

Em síntese e face ao quadro exposto, consideramos que podem e devem ser implementadas ações de melhoria contínua em todas as fases, com a aplicação dos critérios da qualidade do EQAVET, nomeadamente na transparência e visibilidades dos processos e resultados, bem como o envolvimento dos stakeholders deve ser fortemente potenciado.

7. Indicadores a adotar na epES

Com base nos objetivos e metas foram definidos um conjunto de indicadores EQAVET e da epES a adotar:

7.1. Indicadores do EQAVET

Objetivos Estratégicos	Indicadores objetivos	Metas	Unidade de medida
Garantir o sucesso educativo de todos, melhorando as taxas de sucesso no tempo previsto reduzindo o abandono escolar	Taxa de Conclusão	45% em 2019 (situação atual) 50% em 2020 55% em 2021 60% em 2022	= Formandos aprovados formandos matriculados no curso
Desenvolver a articulação da oferta formativa com as necessidades locais, nacionais e regionais	Taxa de Empregabilidade e Taxa de Prosseguimento de Estudos	90% em 2019 (situação atual) 90% em 2020 90% em 2021 91% em 2022	= formandos empregados e a estudar no ensino superior formandos aprovados
	Taxa de Empregabilidade na área	31% em 2019 (situação atual) 32% em 2020 33% em 2021 34% em 2022	= formandos empregados na área formandos empregados
	Grau de Satisfação dos	3,3 em 2019 (situação atual)	= Média de satisfação dos empregadores (escala de 1 a 5)

	Empregadores	3,4 em 2020 3,5 em 2021 3,6 em 2022	
--	--------------	---	--

7.2. Indicadores da epES

Objetivos Estratégicos	Indicadores Objetivos	Metas	Unidade de medida
Garantir o sucesso educativo de todos, melhorando as taxas de sucesso no tempo previsto reduzindo o abandono escolar	Taxa de Desistência	= < 50% em 2019 = < 40% em 2020 = < 35% em 2021 = < 30% em 2022	= Formandos desistentes formandos que iniciam
	Taxa Absentismo	= < 10% em 2019 = < 09% em 2020 = < 08% em 2021 = < 07% em 2022	= Nº de faltas horas de formação ministradas
	Taxa de Módulos Não Realizados (% de formandos)	= < 15% em 2019 = < 14% em 2020 = < 13% em 2021 = < 12% em 2022	= Nº de formandos com módulos em atraso Nº total de formandos matriculados
	Taxa de Transição	= > 90% em 2019 = > 90% em 2020 = > 91% em 2021 = > 92% em 2022	= Formandos que transitam formandos que iniciam o ano curricular menos os desistentes
Promover a formação e avaliação dos recursos humanos	Taxa de participação e envolvimento dos Cooperadores Colaboradores em ações de formação certificada	Sem dados em 2019 20% em 2020 25% em 2021 30% em 2022	= Cooperadores colaboradores participantes nas ações de formação
Melhorar a organização escolar	Percentagem global de satisfação dos stakeholders	Sem dados em 2019 80% em 2020	= satisfação global dos stakeholders

	internos: Formandos (as) Formadores Colaboradores Não docentes e E. Educação	85% em 2021 87% em 2022	
--	--	----------------------------	--

8. Identificação dos *Stakeholders* Internos e Externos relevantes para a qualidade da oferta de educação e formação

Apresentamos uma síntese dos *stakeholders* identificados e priorizados para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, em função dos seus interesses, importância e influência na atividade da epES. De uma forma breve, apresentamos também, para cada fase do ciclo da qualidade - Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão - as principais atividades de envolvimento no processo.

Stakeholders	Tipo	Responsabilidades	Envolvimento	Momento de envolvimento (PDCA)	Evidências do envolvimento
Formandos(as)	Interno	Adotar a filosofia do ensino aprendizagem	Total	Implementação	Classificações registos de assiduidade Sumários relatórios planos de recuperação projetos e atividades
		Obter sucesso escolar		Avaliação Revisão	Questionários de avaliação Questionário de diagnóstico de necessidades de formação
		Contactar e inserir-se no mercado de trabalho		Planeamento	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante dos Formandos(as))
		Corresponsabilizar-se na definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas			
Equipa Formativa	Interno	Implementar e desenvolver o ensino/aprendizagem de qualidade	Total	Planeamento	Questionário de diagnóstico de necessidades de formação
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET		Implementação	Classificações/registos de assiduidade/relatórios/planos de recuperação/projetos e atividades
		Colaborar na definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas		Avaliação	Questionários de avaliação Divulgação dos resultados da avaliação
		Capacitar os formandos(as) com ferramentas			
		Promover nos formandos(as) o desenvolvimento individual, social e profissional para que lhes permita		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante Órgão Consultivo)

		a integração no mercado de trabalho			
Pessoal não Docente (Cooperadores Colaboradores)	Interno	Colaborar na implementação e desenvolvimento do ensino/aprendizagem de qualidade.	Total	Implementação	Registos das diferentes atividades representativas das suas funções
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET		Avaliação	Questionários de avaliação
		Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas			Divulgação dos resultados da avaliação
Entidade Proprietária	Interno	Estabelecer as linhas estratégicas do funcionamento da epES e avaliar resultados	Parcial	Planeamento	Atas de reuniões
				Avaliação	Relatório de Atividades e contas
				Revisão	Atas de reuniões
Direção Pedagógica	Interno	Planear e implementar as linhas estratégicas do funcionamento da epES .	Total	Planeamento	Atas de reuniões
		Colaborar na implementação do processo de garantia da qualidade EQAVET		Implementação	
		Colaboração na definição do plano de ação para a melhoria contínua de resultados		Avaliação	
				Revisão	
Pais e Encarregados de Educação	Externo	Participar no desenvolvimento individual, social e profissional dos seus filhos/ educandos	Total	Implementação	Reuniões com os encarregados de educação
		Envolvimento em atividades e projetos dos filhos/educandos		Avaliação	Questionários de avaliação
		Participação na avaliação interna da escola		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante Órgão Consultivo)
Parceiros institucionais: nacionais (locais, regionais); e internacionais	Externo	Participar no desenvolvimento individual, escolar, social e profissional do formando(a) (nacionais)	Total	Planeamento	Plano Anual de Atividades (Representante Órgão Consultivo)
		Participação na avaliação interna da escola (nacionais)		Implementação	Protocolos

Empregadores	Externo	Proporcionar intercâmbios de experiências (internacionais)	Parcial	Avaliação	Candidaturas
		Fomentar as competências linguísticas e comunicacionais dos formandos(as) (internacionais)			Relatórios de estágio
		Incentivar a troca de saberes com jovens de outras nacionalidades (internacionais)			Certificados de Participação
		Dar a conhecer realidades culturais, sociais e laborais distintas daquelas em que estão inseridos (internacionais)			Participação no Júri das PAP
		Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas (ambos)		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante - Órgão Consultivo)
		Proporcionar aos formandos(as) a inserção no mercado de trabalho		Implementação	Ofertas de emprego
		Divulgar oportunidades de emprego junto da comunidade educativa		Avaliação	Taxas de empregabilidade
		Avaliar o desempenho dos diplomados empregados			Questionário de avaliação da satisfação dos empregadores
		Identificar áreas de formação prioritárias.			Questionário de necessidades de formação
		Colaborar na formação e definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas.		Revisão	Análise e discussão dos resultados/Planos de Melhorias (Representante - Conselho Consultivo)

O envolvimento dos *stakeholders* e a corresponsabilização no processo de melhoria contínua do desempenho da epES é uma condição fundamental neste processo de alinhamento com o Quadro EQAVET. No processo propõe-se aumentar a participação e a melhoria qualitativa no envolvimento de TODOS para se atingir os objetivos incluídos no projeto educativo e a melhoria da qualidade no ensino / aprendizagem.

Neste processo destacamos os recursos humanos internos, desde da direção da aJMSceES e epES, da comissão executiva da epES, direção pedagógica, diretores de curso, gabinete de apoio ao formando(a), formadores, equipa técnica de apoio e restantes cooperadores/colaboradores. Os *stakeholders* internos são os principais responsáveis pelos resultados obtidos, sendo necessário o envolvimento de todos nas decisões a tomar em todas as fases do processo, desde o planeamento, à elaboração dos documentos estratégicos, definição de objetivos e metas e a análise dos resultados para que se possa alinhar as práticas a utilizar para o sucesso dos objetivos estabelecidos pela escola.

Para além do envolvimento, entende-se como relevante a capacitação dos de todos os intervenientes em relação às áreas onde será necessário implementar as mudanças, promovendo-se a importância do trabalho em equipa.

Os formandos(as) surgem também como parte interessada e de muita relevância para o processo de alinhamento e consecução dos objetivos da epES, pelo que a auscultação dos seus interesses e necessidades é a primeira fase que deverá ser realizada. O envolvimento dos formandos(as) nas diferentes fases do processo deverá ser feito regularmente e de forma consistente, sendo uma condição essencial para alcançar as metas preconizadas.

Igualmente o envolvimento dos Encarregados de Educação é uma das vertentes a melhorar com este processo de alinhamento, pois é de extrema importância o acompanhamento dos encarregados de Educação no percurso educativo e formativo dos seus educandos. No entanto temos vindo a constatar ao longo dos anos que os Encarregados de Educação dos nossos formandos(as) são na sua maioria pouco participativos, omitindo-se frequentemente das suas funções. Neste processo de alinhamento propõe-se um aumento da participação dos encarregados de Educação nas atividades da escola.

Relativamente aos *stakeholders* externos envolvidos neste processo de alinhamento, nomeadamente as Entidades Locais e Nacionais, a Rede Local de Educação e Formação, a ANQEP, a ANESPO e o Ministério de Educação, Entidades parceiras serão partes interessadas no projeto da epES, uma vez que contribuem para a persecução das metas e objetivos definidos, estando intrinsecamente ligados a melhoria da qualidade do desempenho de todos. O envolvimento de todos os nossos *stakeholders* contribuem, mesmo que de forma indireta no apoio para o desenvolvimento do processo, tornando-o mais transparente e validação da melhoria contínua.

É igualmente de extrema relevância o envolvimento neste processo de alinhamento das empresas, Entidades de Acolhimento dos nossos formandos(as) para realização da Formação em Contexto de Trabalho e entidades empregadoras dos diplomados da epES, sendo valorizadas as suas opiniões, uma vez que representam uma visão, mais distanciada e por isso mais clara e objetiva do nosso processo educativo / formativo. O Diálogo constante com estas entidades será uma mais-valia na implementação e melhoria.

9. Responsabilidades no âmbito da Garantia da Qualidade

A atribuição de responsabilidades no âmbito do sistema de garantia da qualidade deve ser transversal a toda a comunidade educativa| formativa e, constitui para a Escola um pilar fundamental de gestão. A epES entende que numa escola só é possível alcançar os objetivos propostos com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo| formativo e, neste sentido, procuramos o envolvimento de todos os nossos cooperadores| colaboradores(as), formandos(as) e encarregados de educação, entidades de acolhimento de FCT, entre outros atores. De forma a garantir o envolvimento de todos e o seu comprometimento, dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o conseguir, é necessário a definição e a atribuição concreta de

responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, e para que possa, assim, assumir a responsabilidade pela sua concretização. Para além das responsabilidades dos vários intervenientes, foi definido um responsável, bem como um grupo dinamizador da qualidade.

- **Responsável pela garantia da qualidade:** Diretora Pedagógica | Paula Marques, monitoriza o processo da garantia da qualidade em conjunto com o Coordenador Administrativo, quanto aos objetivos e metas a alcançar, avaliam os resultados obtidos e define novas metas estratégicas para os atingir.
- **Responsável pelos indicadores de garantia da qualidade:** Coordenador Administrativo | Agostinho Silva, monitoriza o processo relativamente aos indicadores definidos em conjunto com a Diretora Pedagógica e avaliam os resultados obtidos definindo novas estratégias e planos de melhorias sempre que necessário.

O Grupo Dinamizador da Qualidade:

- Participa na definição da proposta de objetivos e metas a atingir;
- Avalia os resultados obtidos e propõe estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir;
- Recolhe informação, utilizando as diversas fontes disponíveis, tais como questionários, programas informáticos, entre outros de acordo com o calendário definido;
- Procede à análise e tratamento dos dados e elabora relatórios;
- Participa na preparação da divulgação dos resultados e na definição de novos procedimentos.

Ao Grupo Dinamizador da Qualidade compete ainda:

- Definir a Política da Qualidade e submetê-la à aprovação pela direção da entidade proprietária - aJMSceES e da epES;
- Cumprir com a Política da Qualidade, dinamizando o Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ) e contribuir para a sua melhoria contínua e eficácia;
- Assegurar que todos intervenientes se encontrem conscientes das funções a desempenhar no âmbito do SGQ, promovendo e executando, caso necessário, ações de sensibilização e/ou consciencialização;
- Facilitar e promover o empenho global da organização no âmbito do SGQ, através da definição clara dos níveis de responsabilidade dos diferentes atores;
- Identificar os recursos humanos, as infraestruturas e o ambiente de trabalho considerados necessários para garantir a eficácia do processo e concretização de objetivos;
- Reportar à Direção da escola e da entidade proprietária o desempenho do SGQ, incluindo a necessidade de recursos diagnosticados e necessários para a melhoria;
- Assegurar que os processos do SGQ são estabelecidos, implementados e mantidos, monitorizando-os;
- Analisar ocorrências e rever os resultados de forma a propor ou implementar ações corretivas e preventivas;

- Definir metodologias e instrumentos de avaliação;
- Elaborar o plano de avaliação da satisfação dos *stakeholders*;
- Definir planos de ações para resolução das não conformidades;
- Analisar e rever os resultados de forma a perseguir a concretização dos objetivos estabelecidos no SGQ;
- Representar a Escola perante entidades externas nas questões relativas ao SGQ;
- Planear e garantir a realização de auditorias internas com vista a avaliar a eficácia do SGQ;
- Propor, para aprovação da Direção da epES e Entidade Proprietária, a integração de outros membros cuja participação seja pertinente para o desenvolvimento do SGQ.

Restantes intervenientes:

- **Direção da aJMSceES e epES** - Dirige o Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional;
- **Direção Pedagógica** - Define as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET.
- **Coordenação Administrativa** - Colabora na elaboração da proposta de objetivos e metas a atingir pelas turmas, avalia os resultados e define as estratégias a implementar para atingir os objetivos definidos. Participa na recolha de informação de carácter pedagógico e auxilia ainda no cumprimento dos procedimentos em vigor;
- **Direção de Curso** - Participa na recolha de informação, nomeadamente, junto das entidades/empresas;
- **Formadores(as)** - Participam na elaboração da proposta de objetivos e metas a atingir, designadamente nas turmas onde lecionam, avaliam os resultados e definem as estratégias a implementar para atingir os objetivos definidos;
- **Cooperadores | Colaboradores (não docentes)** - Participa na elaboração da proposta de objetivos e metas a atingir, designadamente na área administrativa-pedagógica, garante o cumprimento das obrigações legais e processuais a nível administrativo, financeiro e pedagógico. Colabora também no acompanhamento e integração dos formandos na comunidade educativa, promovendo um bom ambiente educativo e contribui, em colaboração com os formadores (as) e encarregados de educação, para a prevenção e resolução de conflitos;
- **Formandos (as)** - Participam na definição dos objetivos e metas a atingir em sede de direção de turma; participam nos Conselhos de Turma e conselho consultivo através dos seus representantes e respondem aos inquéritos aplicados. A sua participação e empenho nas atividades de aprendizagem são a principal garantia para que os objetivos e metas sejam atingidos.
- **Entidades acolhedoras para FCT |Empregadores** - desempenham um papel essencial no diagnóstico das necessidades de formação, bem como na garantia de uma formação de

qualidade em contexto de trabalho. Contribuem ainda para o desenvolvimento das competências dos nossos formandos(as), para o exercício de uma profissão e através da sua participação no Conselho Consultivo avaliam metas e apresentam propostas de revisão e melhoria. Respondem ainda aos inquéritos aplicados.

De acordo com a natureza dos dados em análise, estes podem ser avaliados, trimestral ou anualmente, ou após um ciclo de formação. As avaliações decorrem em vários âmbitos, nomeadamente, nos Conselhos de Turma, Direção Pedagógica, Conselho de Curso, Conselho Consultivo e Direção, permitindo a definição de objetivos, alteração de estratégias e a implementação de novas medidas o que possibilita a toda a comunidade conhecer os resultados da avaliação, relacionados com todos os indicadores.

10. Identificação dos indicadores, fontes de informação e sistema de recolha de dados

Os indicadores EQAVET, incorporados nos objetivos da qualidade, a metodologia de recolha dos dados, a periodicidade e respetivo tratamento, encontram-se em síntese no seguinte quadro:

Indicadores EQAVET	Fonte de recolha	Processo e momento de recolha	Tratamento
Taxa de Conclusão	Plataforma <i>E-Schooling</i> Pautas de Avaliação	Fim do ciclo de formação e/ou final de dezembro Dados são recolhidos pelos serviços pedagógico e administrativo.	Até final de Janeiro do ano seguinte os dados devem ser tratados e elaborado relatório.
Taxa de Empregabilidade	Contacto telefónico e-mail redes sociais	Entre 12 a 36 meses após conclusão do curso É realizado contacto 7 meses após conclusão do curso. É estabelecido novo contacto após 18 meses para atualizar dados empregabilidade.	Os dados devem ser tratados até ao final do ano letivo formativo, sendo elaborado um relatório.
Taxa de Empregabilidade na área de formação	Contacto telefónico e-mail redes sociais	Entre 12 a 36 meses após conclusão do curso É estabelecido novo contacto após 18 meses para atualizar dados empregabilidade.	Os dados devem ser tratados até ao final do ano letivo formativo, sendo elaborado um relatório.

Taxa de Prosseguimento de Estudos	Contacto telefónico e-mail redes sociais	Entre 12 a 36 meses após conclusão do curso É realizado contacto 7 meses após conclusão do curso. É estabelecido novo contacto após 18 meses para atualizar dados sobre o prosseguimento de estudos.	Os dados devem ser tratados até ao final do ano letivo formativo, sendo elaborado um relatório.
Grau de Satisfação dos Empregadores	Questionário de avaliação da satisfação enviado aos empregadores Google forms/PDF/ Forms Microsoft 365 e-mail Contacto telefónico	Entre 12 a 36 meses após conclusão do curso É estabelecido novo contacto após 18 meses para atualizar dados prosseguimento de estudos .	Os dados devem ser tratados até ao final do ano letivo formativo, sendo incluída a informação no relatório da empregabilidade/prosseguimento de estudos.

Indicadores epES	Fonte de recolha	Processo e momento de recolha	Tratamento
Taxa de Desistência	Formandos (as) inscritos matriculados e a frequentar Plataforma E-Schooling	Final do 1º período; Final do 2º período; Final do 3º período	Até final do mês de janeiro e abril, respetivamente. Até final de julho
Taxa Absentismo	Plataforma E-Schooling	Informação solicitada aos diretores de curso Reuniões intercalares; Final do 1º período; Final do 2º, período; Final do ano letivo formativo.	Informação tratada após cada reunião.
Taxa de Módulos Não Realizados (% de formandos)	Plataforma E-Schooling Pautas de Avaliação.	Informação solicitada aos diretores de curso Reuniões intercalares; Final do 1º período; Final do 2º, período; Final do ano letivo formativo.	Informação tratada após cada reunião.
Taxa de Transição	Plataforma E-Schooling	Informação solicitada aos diretores de curso após conselho de turma Final do ano letivo formativo.	Informação tratada após cada reunião.
Taxa de participação e envolvimento dos Cooperadores Colaboradores em ações de formação certificada	Plano de formação para cooperadores colaboradores (Formadores e colaboradores não docentes) Questionários – Diagnóstico de necessidades	Anualmente a partir setembro	Informação tratada após a recolha das respostas

Percentagem global de satisfação dos <i>stakeholders</i> internos	Questionários de avaliação da satisfação: Formandos Formadores Colaboradores Não docentes e E. Educação Impressos, Google Forms Microsoft Teams	Anualmente a partir do 2º e 3º período	Informação tratada após a recolha das respostas. Junho julho.
---	---	--	--

11. Explicitação da estratégia de monitorização dos tendo em conta as fases do ciclo da qualidade

Tendo por base o Projeto Educativo da epES e o Plano Anual de Atividades definiu-se a seguinte estratégia de monitorização:

Na reunião de diagnóstico, os Conselhos de Turma dos primeiros anos dos cursos profissionais definirão as metas, no quadro da legislação em vigor, relativamente aos seguintes indicadores: **Taxa**

de Desistências | Taxa de absentismo. Estas propostas serão objeto de negociação e contratualização com os formandos(as) que virão a ser aprovadas pela Direção Pedagógica até ao final do mês e constarão do projeto curricular da turma.

No final de cada período, os Conselhos de Turma farão a avaliação dos indicadores relativos à assiduidade, módulos concluídos e desistências. Serão definidas as estratégias a adotar que serão discutidas com os formandos em sede de Direção de Turma.

Até o final de maio, os Conselhos de Turma dos primeiros e segundos anos definirão as propostas de metas para os mesmos indicadores, referidos anteriormente, para o ano letivo | formativo seguinte. Estas propostas serão objeto de negociação e contratualização com os formandos(as) que virão a ser aprovadas pela Direção Pedagógica até ao final do mês e constarão do projeto curricular da turma.

No final do ano letivo | formativo será recolhida informação referente aos indicadores: **Taxa de Módulos Não Realizados (% de formandos) Taxa de Transição**, com recurso à plataforma *E-Schooling*. Esta informação deverá ser recolhida pelo Grupo Dinamizador da Qualidade, em estreita colaboração com os diretores de curso e serviços pedagógicos e administrativos.

Durante o 3.º período será aplicado um questionário aos formandos, relativo à sua satisfação com os vários domínios da escola, que serão tratados pelo GDQ e os resultados serão apresentados até ao final do ano letivo/formativo no relatório de avaliação interna.

No final do 2º período, os Conselhos de Turma dos 3.º anos, ouvidos os formandos(as) finalistas representantes em sede de Direção de turma, definirão as propostas de metas para os indicadores: **Taxa de colocação e Taxa de prosseguimento de estudos | Taxa de empregabilidade na área de formação | Grau de satisfação dos empregadores.** A Direção no final de cada período, tendo em conta o relatório produzido pelo GDQ analisará os resultados e definirá as orientações a seguir.

A recolha de dados conta com vários recursos e organiza-se do seguinte modo:

- No início do ciclo de formação, em setembro, é realizada uma reunião de diagnóstico onde são apresentados os formandos(as) que constituem a turma, no sentido de conhecer a seu percurso escolar, o contexto socioeconómico das famílias e as suas expectativas. Esta informação é de fundamental importância para os respetivos conselhos de turma;
- No final de cada período letivo| formativo, através da plataforma *E-Schooling* de gestão escolar, serão recolhidos dados sobre desistências, assiduidade e módulos em atraso;
- Até ao final de dezembro serão recolhidos dados, através da plataforma *E-Schooling* para o cálculo da Taxa de conclusão. Estes dados serão integrados na avaliação global do ciclo de formação;
- Até ao final de fevereiro, decorridos 7 meses após a conclusão do curso os diplomados(as) serão contactados por email e/ou telemóvel e ou redes sociais, onde serão recolhidos dados para o cálculo da taxa de colocação e a colocação na área de formação. Os dados serão registados na plataforma EQAVET;
- Será estabelecido novo contato, 18 meses após a conclusão do curso a fim de atualizar informação obtida anteriormente, sendo elaborado o respetivo relatório;
- Entre 18 a 36 meses após a conclusão do curso será aplicado um questionário às organizações empregadoras dos nossos diplomados(as), com o objetivo de avaliar o grau de satisfação dos empregadores, sendo elaborado o respetivo relatório.

Relativamente aos recursos utilizados, elencamos os seguintes:

- Informação registada na plataforma *E-Schooling* de gestão escolar da epES;
- Resultados dos questionários de avaliação da satisfação aplicados aos formandos(as), aos cooperadores| colaboradores(as) e aos encarregados de educação no final do ano letivo| formativo;
- Resultados das avaliações dos formandos e das entidades de acolhimento no que concerne à natureza e processo de realização da formação em contexto de trabalho;
- Questionários de satisfação aplicados aos empregadores dos nossos diplomados(as);
- Informação, proveniente dos nossos diplomados(as), relativa à empregabilidade e prosseguimento de estudos;
- Atas de reuniões dos conselhos de turma e de curso;
- Relatório de atividades.

12. Mecanismos de controlo e procedimentos de ajustamento contínuo da gestão da oferta da educação e formação profissional

- A escola está dotada de um sistema de gestão escolar – plataforma *E-Schooling* que lhe fornece permanentemente um conjunto de dados que lhe permite identificar rapidamente situações críticas em relação à gestão da oferta de educação e formação profissional.

- Controlo da assiduidade - formandos(as) e formadores(as), execução dos planos curriculares, alertas de limite de faltas, módulos em atraso, planos de recuperação e de reposição de aulas.
- Acompanhamento e monitorização em sede de direção de turma, conselhos de turma e direção pedagógica para sinalização das situações críticas e definição dos mecanismos de ajustamento e correção.

13. Análise integrada dos resultados dos indicadores

No final de cada ano letivo| formativo serão analisados os resultados dos indicadores e compilados esses resultados num relatório de avaliação interna que tem por objetivo auxiliar a definição de objetivos para o ano seguinte.

Caso sejam verificados desvios, é criado, com a participação de todos os *stakeholders*, um plano de ações de melhoria, baseado nos resultados dos indicadores. As conclusões decorrentes desse

relatório de avaliação interna serão divulgadas no final de cada período letivo/formativo e no final de cada ano letivo| formativo, nomeadamente no conselho pedagógico, de modo a poder recolher sugestões que permitam a melhoria dos resultados obtidos.

O respetivo relatório também estará disponível na escola para consulta das restantes partes interessadas.

14. Estratégia de apresentação e divulgação das conclusões da Avaliação Interna

A Escola tem definida uma estratégia de comunicação e divulgação dos resultados alcançados sustentada no princípio de participação e envolvimento ativo de todos os *stakeholders*. Assim a concretização deste princípio expressa-se na divulgação do relatório de avaliação interna em todas as instâncias participativas de acordo com o seguinte calendário:

- Durante o mês de setembro será enviado e pedido parecer a todas as entidades acolhedoras da formação em contexto de trabalho;
- Final de setembro apresentação aos formadores(as) em reunião geral da Equipa Formativa;
- Durante o mês de outubro apresentação aos formandos(as);
- No final do mês de outubro apresentação ao Conselho Consultivo e divulgação na página institucional da epES e afixada, em local visível pela comunidade escolar;
- Será também utilizado o e-mail como forma de divulgação dos resultados junto dos elementos a quem foram atribuídas responsabilidades concretas no alcance de metas, de forma a que

cada um possa verificar se a sua prática pedagógica está a ter resultados consonantes com os objetivos e metas definidos.

15. Conclusão

O presente documento terá de ser encarado como um instrumento dinâmico virado para o futuro que terá de responder a grandes desafios.

Enquanto Escola Profissional temos como objetivo atingir os seguintes propósitos, que destacamos:

- Assegurar a aquisição de saberes e competências de natureza sociocultural, científica e técnica aos jovens;
- Contribuir para a formação de jovens com respeito pelos valores fundamentais da liberdade, democracia e solidariedade;
- Capacitar os jovens para o exercício profissional qualificado sem descurar a possibilidade de prosseguimento de estudos;
- Adotar práticas e modelos pedagógicos assentes na estrutura modular, pedagogia de projeto e pedagogia da individualização;
- Adotar mecanismos de aproximação da Escola ao meio empresarial e à comunidade envolvente;
- Manter e melhorar os mecanismos de inserção na vida ativa e de acompanhamento profissional dos diplomados;
- Apostar na internacionalização da Escola, nos estágios e intercâmbios a realizar no espaço europeu e dos Países de Língua Oficial Portuguesa;
- Apoiar manifestações de criatividade que evidenciem propensão para o empreendedorismo;
- Garantir a todos os formandos com dificuldade de aprendizagem ou emocionais o apoio dos Serviços de Psicologia e Orientação e do Gabinete de Apoio ao Formando.

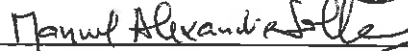
Referências

- Guia do EQAVET_ANQEP

Paulo Alexandre V.P.Vinhal (Diretor da epES e Membro GDQ)



Manuel Alexandre Solla (Diretor da epES e Membro GDQ)



Cristina Paula P. S. Marques (Diretora Pedagógica e Membro do GDQ)



António Agostinho da Silva (Coordenador Administrativo e Membro do GDQ)

