ESCOLA SAÚDÁVEL MENTE

AE DR. MÁRIO FONSECA

EQAVET

European Quality Assurance in Vocational Education and Training

RELATÓRIO DO OPERADOR

ANQEP · POCH · PORTUGAL 2020 · UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu · DGEstE · REPÚBLICA PORTUGUESA EDUCAÇÃO

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

1.1. Indicar o nome da entidade formadora.

Agrupamento de Escolas Dr. Mário Fonseca, Lousada
Escola EBS Dr. Mário Fonseca, Lousada (Escola Sede)

1.2. Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Escola Básica e Secundária Dr. Mário Fonseca
Rua Jogo da Bola nº 470
4620-460 Nogueira – Lousada

email da Diretora: diretoramariofonseca@gmail.com
Telefone: 255 820 030 / 939 862 021 / 934 710 967

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

Diretora da Escola: Maria Ernestina Cunha e Sousa

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

Conforme referenciado no Projeto Educativo:

A educação para todos, consagrada como primeiro objetivo mundial da UNESCO obriga à consideração da diversidade e da complexidade como fatores a ter em conta ao definir o que se pretende para a aprendizagem dos alunos à saída dos 12 anos da escolaridade obrigatória.
… "A referência a um perfil não visa, porém, qualquer tentativa uniformizadora, mas sim criar um quadro de referência que pressuponha a liberdade, a responsabilidade, a (i) valorização do trabalho, a consciência de si próprio, a inserção familiar e comunitária e a participação na sociedade que nos rodeia. Perante os outros e a diversidade do mundo, a mudança e a incerteza, importa criar condições de (ii) equilíbrio entre o conhecimento, a compreensão, a criatividade e o sentido crítico. Trata-se de formar pessoas (iii) autónomas e responsáveis e cidadãos ativos"… *in* Perfil dos Alunos à saída da escolaridade obrigatória 2017.

As escolas e jardins do Agrupamento promovem a vivência de uma dinâmica comum na qual se (iv) valorizam os princípios da moral, educação, civismo, proatividade e empreendedorismo. A Escola faz a diferença no seio da sua comunidade educativa, envolvendo-a, minimizando o distanciamento real

existente relativamente aos meios privilegiados e favorecidos da sociedade.
A Escola aproxima a realidade concreta da realidade desejável que queremos para os nossos alunos.
Educar, integrar e formar para a cidadania todos os alunos dotando-os dos valores que caracterizam uma cidadania ativa, interventiva e crítica consciente do papel social do individuo. Esta é a nossa missão.

Em resumo, destacamos do Projeto Educativo os valores que almejamos ver nos nossos alunos/trabalhadores-de-amanhã aquando do exercício da área de formação: queremo-los dotados, da (i) valorização do trabalho e do (ii) equilíbrio entre o conhecimento, a compreensão, a criatividade e o sentido crítico; pessoas (iii) autónomas e responsáveis e cidadãos ativos, que (iv) valorizam os princípios da moral, educação, civismo, proatividade e empreendedorismo.

VISÃO

Para a consecução da missão, o Projeto Educativo consciencializa para o seguinte:

É importante que todos encarem a Educação como alicerce principal e condutor do futuro de um povo, respeitem os objetivos da escola curricular, permitam e promovam a formação cultural dos alunos, desenvolvam o espírito crítico, criador e inovador, estimulem a criatividade dos professores em simultâneo e em cooperação com os alunos. Promovam a preferência do "ser " ao " ter " e a qualidade à quantidade e ainda favoreçam, objetivamente, o enraizamento na cultura da comunidade, tendo em conta que **o sistema educativo não deve estar alheio à realidade a que pertence**.

De acordo com o Perfil dos Alunos à saída da escolaridade obrigatória que vai de encontro à Visão que temos no Agrupamento face aos desafios dessa mesma escolaridade, todas as crianças e jovens devem ser encorajados, nas atividades escolares, a desenvolver e a pôr em prática os valores por que se deve pautar a cultura de escola, a seguir enunciados:

• **Responsabilidade e integridade** – Respeitar-se a si mesmo e aos outros; saber agir eticamente, consciente da obrigação de responder pelas próprias ações; ponderar as ações próprias e alheias em função do bem comum.

• **Excelência e exigência** – Aspirar ao trabalho bem feito, ao rigor e à superação; ser perseverante perante as dificuldades; ter consciência de si e dos outros; ter sensibilidade e ser solidário para com os outros.

• **Curiosidade, reflexão e inovação** – Querer aprender mais; desenvolver o pensamento reflexivo, crítico e criativo; procurar novas soluções e aplicações.

• **Cidadania e participação** – Demonstrar respeito pela diversidade humana e cultural e agir de acordo com os princípios dos direitos humanos; negociar a solução de conflitos em prol da solidariedade e da sustentabilidade ecológica; ser interventivo, tomando a iniciativa e sendo empreendedor.

• **Liberdade** – Manifestar a autonomia pessoal centrada nos direitos humanos, na democracia, na cidadania, na equidade, no respeito mútuo, na livre escolha e no bem comum.

Atingir a máxima qualidade do serviço educativo prestado pelos estabelecimentos escolares do Agrupamento.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Atendendo aos resultados alcançados no ciclo base 2013-2016, o Conselho Pedagógico e o Conselho Geral aprovaram os objetivos que se seguem por indicador, estipulando para o ciclo 2019-2022 as metas, que se indicam

INDICADOR 4 – Objetivos [Doc. Base: pág. 14 e 15]

INDICADOR 4. Taxa de conclusão em cursos de EFP: a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade. b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.			
Objetivos	**Ciclo**		
	Base	**2013-2016**	**Metas: 2019-2022**
Reduzir a taxa de desistência	1.º ano:	21,74%	Reduzir a taxa de abandono nos cursos de dupla certificação, não ultrapassando a taxa de 10% [PE p.40]
	2.º ano:	11,11%	
	3.º ano:	12,50%	
Melhorar a taxa de transição entre anos letivos	1.º ano:	78,26%	Melhorar em 2% a taxa de transição/conclusão por ano de escolaridade nos anos de maior insucesso [PE p.36]
	2.º ano:	88,89%	
	3.º ano:	87,50%	
Aumentar a percentagem de alunos no Quadro de Excelência	3.º ano	14,29%	Atingir 5% dos alunos no Quadro de Excelência [PE p.37]
Intensificar o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação	Por convocatória	Estudo feito a partir de 2018/2019	Atingir o valor médio de 4 vezes/ano [registos no Plano de Atividades da Turma (PAT)]
	Por Iniciativa		Atingir o valor médio de 2 vezes/ano [registos no PAT]

INDICADOR 5 – Objetivos [Doc. Base: pág. 16 e 17]

INDICADOR 5. Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP: a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação. b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.		
Objetivos	**Ciclo**	
	Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**
Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 Valores	18 valores
Aumentar a taxa de empregabilidade	93,00%	A totalidade dos Formandos (100%) ficarem empregados e/ou Prosseguirem estudos

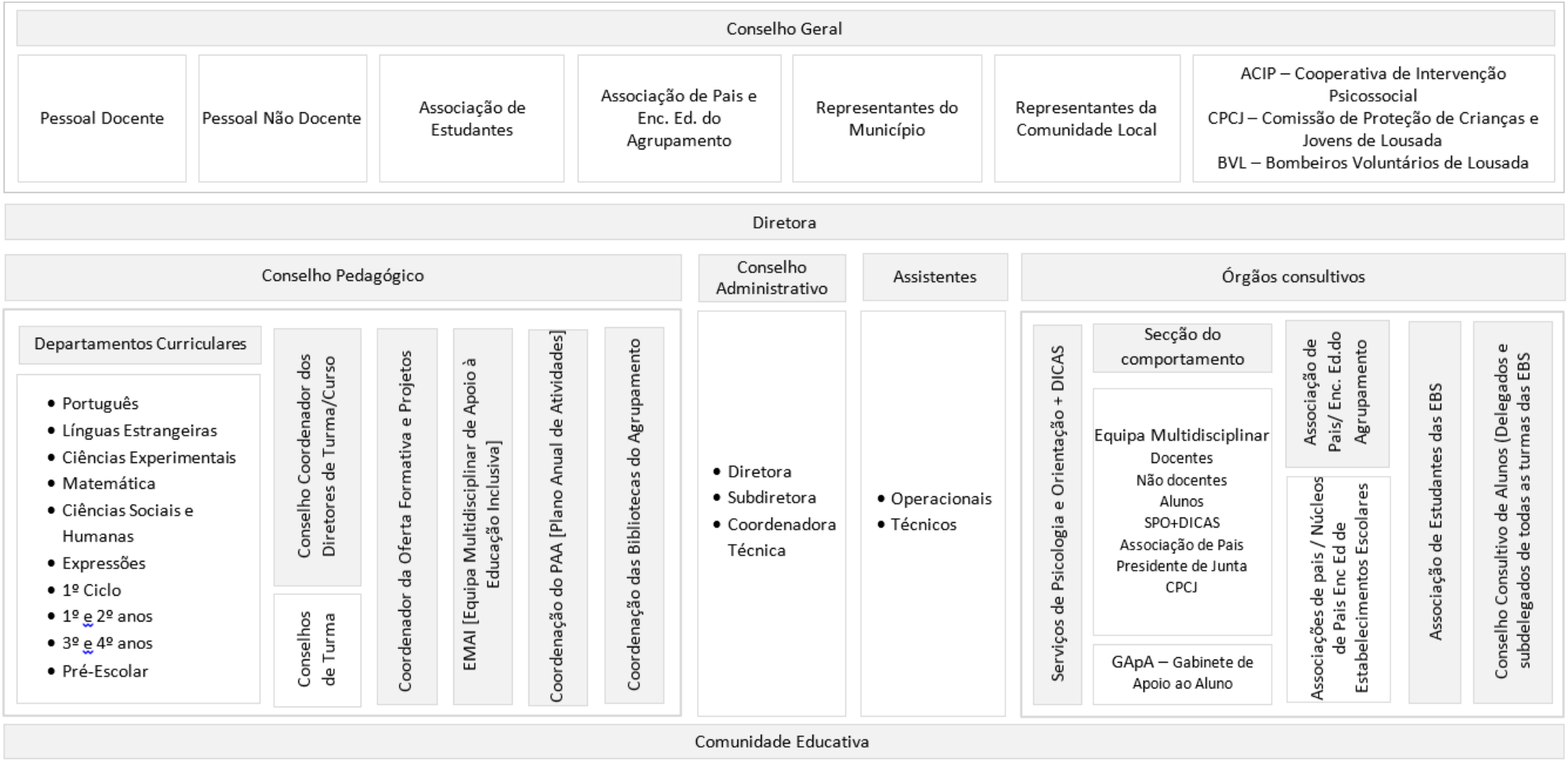
INDICADOR EQAVET 6A) – Objetivos [Doc. Base: pág. 18 e 19]

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.		
Objetivos	**Ciclo**	
	Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**
Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18,00 valores
Aumentar a taxa de empregabilidade na área	0,00%	50% dos formandos desempenharem as suas funções na área de Formação

INDICADOR 6 b) – Objetivos [Doc. Base: pág. 20 e 21]

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.			
Objetivos	**Competências avaliadas pelos empregadores**	**Ciclo**	
		Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**
Melhorar a percentagem de empregadores "Muito Satisfeitos"	Competências Técnicas inerentes ao posto de Trabalho	18,20%	30,00%
	Planeamento e Organização	18,20%	30,00%
	Responsabilidade e Autonomia	18,20%	30,00%
	Comunicação e Relações Interpessoais	45,50%	50,00%
	Trabalho em Equipa	45,50%	50,00%

1.5 Organigrama do Agrupamento de Escolas Dr. Mário Fonseca, Lousada [Doc. Base pág. 6]



O Agrupamento de Escolas Dr. Mário Fonseca, Lousada encontra-se sujeito ao regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (Decreto-Lei N.º 75/2008, de 22 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 2 de julho), e enquanto tal, apresenta-se dotado do presente Regulamento Interno que se articula organicamente com o seu Projeto Educativo e o seu Plano Anual de Atividades.

O **Conselho Geral** é o órgão de direção estratégica responsável pela definição das linhas orientadoras da atividade da escola, assegurando a participação e representação da comunidade educativa, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 48.º da Lei de Bases do Sistema Educativo. Compete ao conselho geral eleger o diretor, nos termos dos artigos 21.º a 23.º do decreto-lei Nº 137/2012 de 2 de julho.
A Diretora é o órgão de administração e gestão do Agrupamento nas áreas pedagógica, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. Compete à Diretora submeter à aprovação do Conselho Geral o Projeto Educativo elaborado pelo Conselho Pedagógico. A Diretora é coadjuvada no exercício das suas funções por um Subdiretor e por dois Adjuntos.

A **Diretora** é responsável pela gestão pedagógica do Agrupamento, atuando no cumprimento de todos os normativos legais em vigor. Preside às reuniões do Conselho Pedagógico e tem por competências, entre outras: elaborar e submeter à aprovação do Conselho Geral: as alterações ao regulamento interno, os Planos Anuais e Plurianuais de Atividades, o Relatório Anual de Atividades, as propostas de celebração de contratos de autonomia; definir o regime de funcionamento do Agrupamento; elaborar o Projeto de Orçamento, em conformidade com as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Geral; superintender na constituição de turmas e na elaboração de horários; distribuir o serviço docente e não docente; designar os Coordenadores de Escola; propor os candidatos ao cargo de Coordenador de Departamento Curricular e designar os Diretores de Turma; planear e assegurar a execução das atividades no domínio da ação social escolar, em conformidade com as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Geral; gerir as instalações, espaços e equipamentos, bem como os outros recursos educativos; estabelecer protocolos e celebrar acordos de cooperação ou de associação com outras escolas e instituições de formação, autarquias e coletividades, em conformidade com os critérios definidos pelo Conselho Geral; proceder à seleção e recrutamento do pessoal docente, nos termos dos regimes legais aplicáveis; assegurar as condições necessárias à realização da avaliação de desempenho do pessoal docente e não docente nos termos da legislação aplicável; dirigir superiormente os Serviços Administrativos, Técnicos e Técnico-pedagógicos.

O **Adjunto da Diretora** responsável pelo ensino Profissional e pela gestão da componente sociocultural, científica e técnica dos cursos, sob orientação e dependência da Diretora, competindo-lhe, entre outras funções: coordenar o trabalho da equipa pedagógica do Ensino profissional, recolher e sistematizar os

contributos do Coordenador do Ensino profissional e dos diretores de curso. Deve garantir a realização e monitorização das atividades das áreas técnicas previstas no Plano de Atividades; promover e monitorizar, com o apoio dos Diretores de Curso, a atuação integrada dos Docentes/Formadores de cada uma das áreas dos cursos; assegurar a adequada gestão de todos os espaços oficinais; elaborar, anualmente, a listagem das necessidades dos equipamentos a adquirir, com a respetiva fundamentação, e recolher e dar parecer sobre todas as requisições de consumíveis elaboradas pelos Docentes/Formadores; organizar, acompanhar e coordenar o processo de planificação das Provas de Aptidão Profissional, com estreita colaboração com o Coordenador da Oferta Formativa / Cursos e Diretores de Curso; participar em redes de cooperação dos cursos, sendo ainda o responsável pela permanente promoção da relação Escola/empresa, nomeadamente no processo de implementação da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), em estreita colaboração com o Coordenador do Ensino profissional. O Adjunto da Diretora controla, mensalmente, o mapa das horas de formação.

O **Conselho Pedagógico** é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do Agrupamento, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente e não docente. A composição do Conselho Pedagógico é estabelecida pelo Agrupamento com participação dos coordenadores dos Departamentos Curriculares e das demais estruturas de coordenação, supervisão pedagógica e de orientação educativa, assegurando uma representação pluridisciplinar e das diferentes ofertas formativas, nomeadamente do Ensino Profissional e Coordenadores de Projetos e Clubes.

A **equipa pedagógica do ensino profissional** é formada pelo **Coordenador da Oferta Formativa / Cursos**, pelos **Diretores de Curso**, pelos **Professores das disciplinas, pelos Orientadores da FCT e da PAP**.

O **Coordenador da Oferta Formativa / Cursos** supervisiona e acompanha todo o processo desenvolvido pelos diretores de curso em articulação com o Adjunto da Diretora, reúne, com os Diretores de Curso, pelo menos duas vezes por período e sempre que a situação o justifique; com os Orientadores da FCT e PAP, pelo menos, duas vezes ao ano e sempre que a situação o justifique. Efetua o balanço da aprendizagem no final de cada período, ano letivo e ciclo de formação.

Os **Diretores de Turma/Curso** são designados pela Diretora, ouvidos o Conselho Pedagógico e os Departamentos Curriculares próprios, preferencialmente de entre os professores profissionalizados que lecionam as disciplinas da componente de formação técnica. Ao Diretor de Curso compete: presidir ao Conselho de Turma/Curso; assegurar a articulação pedagógica entre as diferentes disciplinas e componentes de formação do curso; organizar e coordenar as atividades a desenvolver no âmbito da formação técnica; participar nas reuniões do Conselho de Turma no âmbito das suas funções; promover e articular com os

órgãos de gestão do Agrupamento, bem como com outras estruturas intermédias de coordenação pedagógica, os procedimentos necessários à realização da Prova de Aptidão Profissional (PAP); assegurar a articulação entre o Agrupamento e as entidades de acolhimento da FCT, identificando-as, selecionando-as, preparando protocolos, participando na elaboração do Plano da FCT e nos contratos de formação, procedendo à distribuição dos formandos por aquelas entidades e coordenando o acompanhamento dos mesmos, em estreita relação com os Encarregados de Educação, Orientador e o Monitor responsáveis pelo acompanhamento dos alunos; promover a articulação com os serviços com competência em matéria de apoio socioeducativo e outros que intervenham na área da orientação vocacional; coordenar o acompanhamento e avaliação do curso; requisitar o material e as matérias-primas indispensáveis ao curso; integrar o júri de avaliação da Prova de Aptidão Profissional; manter o Dossiê Técnico-pedagógico atualizado e organizado, nos termos do ponto 1, do artigo 252º, para além de outras instruções do Coordenador dos Cursos Profissionais ou Direção Executiva; celebrar os contratos de formação com os alunos, atualizar mensalmente o cronograma geral do curso no ficheiro informático, de acordo com os registos do livro de ponto; assegurar a organização e arquivo de documentação nos dossiês de disciplina/aluno; verificar os termos em Conselho de Turma referentes às disciplinas terminais; promover junto do Conselho de Turma a realização de ações conducentes à implementação do Projeto Educativo do Agrupamento; elaborar, reformular e avaliar o Plano de Atividades da Turma, em colaboração com o Conselho de Turma; promover o acompanhamento individualizado dos alunos, divulgando junto dos professores da turma a informação necessária à adequada orientação educativa dos discentes; estimular a rentabilização dos recursos e serviços existentes na comunidade escolar, mantendo os alunos informados da sua existência; assegurar a adoção de estratégias coordenadas relativas aos alunos da turma, bem como a criação de condições para a realização de atividades interdisciplinares; fornecer aos alunos e aos seus Encarregados de Educação, pelo menos três vezes em cada ano letivo, informação global sobre o percurso formativo do aluno; proceder a uma avaliação qualitativa do perfil de progressão de cada aluno e da turma, através da elaboração de um sucinto relatório descritivo; anexar ao relatório descritivo uma síntese das principais dificuldades evidenciadas por cada aluno, com a indicação de atividades de remediação; anexar ao relatório descritivo o perfil da evolução dos alunos; conservar o Processo Individual do Aluno atualizado, em termos de registo de assiduidade e de aproveitamento; analisar a justificação das faltas apresentadas pelos alunos e tomar decisão sobre o respetivo deferimento; avisar os Formandos/Encarregados de Educação do excesso de faltas justificadas/injustificadas; apreciar situações de insucesso e propor a aplicação das medidas de apoio educativo consideradas mais ajustadas à situação detetada; acompanhar o processo de avaliação dos alunos, garantindo o seu caráter globalizante e integrado; comunicar à Direção a desistência de alunos e no casos de alunos menores de idade comunicar à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Lousada e/ou à Equipa Multidisciplinar de Assessoria aos Tribunais (EMAT); colaborar com o Adjunto da Diretora na conferência de pautas, de final de período e dos termos; tratar dos problemas disciplinares da turma; verificar as condições de acesso à Prova de Aptidão Profissional.

O **Orientador de Prova de Aptidão Profissional** (PAP) é um docente da área técnica dos cursos, a quem compete, apoiar o aluno na concretização da sua PAP, nomeadamente colaborar com o aluno na definição do projeto a desenvolver, apoiá-lo na elaboração de um plano de trabalho e de uma calendarização; exigir do aluno o cumprimento rigoroso de todas as etapas definidas no plano de trabalho da PAP; reunir semanalmente com o aluno, de forma a garantir a monitorização da evolução do projeto, esclarecer dúvidas e definir futuros desenvolvimentos; efetuar uma apreciação e correção dos relatórios de autoavaliação dos alunos; avaliar formativamente o projeto; proceder à análise do conteúdo e da estrutura do projeto, assegurando-se da qualidade dos mesmos; propor ao Coordenador da Oferta Formativa/Cursos a não sujeição da apresentação pública e defesa da PAP, sempre que a mesma não reúna os requisitos mínimos necessários; supervisionar a elaboração dos materiais de suporte a serem utilizados na apresentação pública e defesa da PAP.

Aos **Professores do Ensino e Formação Profissional** compete: elaborar o cronograma inicial e final da sua disciplina. O Professor da disciplina elabora o cronograma inicial e o cronograma final, cabendo ao Diretor de Curso a elaboração do cronograma geral do curso e a sua atualização mensal; elaborar a planificação de ciclo de formação da sua disciplina, explicitando os módulos a lecionar em cada ano; elaborar a planificação modular anual; elaborar a planificação módulo a módulo; definir e informar os alunos dos critérios específicos de avaliação de cada módulo (entregar obrigatoriamente no início de cada módulo); lançar as classificações modulares no programa informático e arquivar nos respetivos dossiês dos Serviços Administrativos as pautas modulares (junto com as respetivas pautas modulares devem ser arquivadas as grelhas geradoras das classificações, onde constam os critérios de avaliação aprovados em Conselho Pedagógico); elaborar guias de aprendizagem e/ou textos de apoio; participar na elaboração do Relatório Trimestral de Avaliação; participar nas reuniões do Conselho de Turma; definir, com os alunos, nos termos dos artigos 259º e 264º, os procedimentos a adotar para a recuperação dos módulos/UFCD´s em atraso, ao longo do ano letivo, de acordo com Regulamento interno; manter o dossiê técnico-pedagógico organizado nos termos do ponto 2. do artigo 272º, para além de outras instruções fornecidas pelo Diretor de Turma/Curso.

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.

Na tabela que se segue, consta o número de alunos que iniciaram o ano letivo indicado.

Tipologia do Curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (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
Curso Profissional (2016_2019)	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1	16	1	14		
Curso Profissional (2017_2020)	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	2	(53) 24+19	2	(34) 16+18	2	(32) 14+18
Curso Profissional (2019_2022)	Técnico Auxiliar de Saúde					1	29
Curso de Educação e Formação (2018_2020)	Eletricista de Instalações			1	17	1	16

* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

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.[Doc. Base pág. 14 à 21]

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INDICADOR 4. Taxa de conclusão em cursos de EFP:

a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade.

b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.

Objetivo 4.1. Reduzir a taxa de desistência;

Objetivo 4.2. Melhorar a taxa de transição entre anos letivos;

Objetivo 4.3. Aumentar a percentagem de alunos no Quadro de Excelência;

Objetivo 4.4. Intensificar o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação.

INDICADOR 5. Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP:

a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação.
b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.

Objetivo 5.1. Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto;
Objetivo 5.2. Aumentar a taxa de empregabilidade.

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:

a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.

Objetivo 6a.1. Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto
Objetivo 6a.2. Aumentar a taxa de empregabilidade na área

b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.
Objetivo 6b.1. Melhorar a percentagem de empregadores "Muito Satisfeitos"

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	julho/2019	março/2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	julho/2019	março/2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	Até 31 de dezembro do último ano do ciclo de formação e até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação	
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	Fevereiro do ano seguinte do ano de conclusão do curso e 18 meses após a conclusão do curso (janeiro)	
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	Fevereiro do ano seguinte do ano de conclusão do curso e 18 meses após a conclusão do curso (janeiro)	
Recolha de dados – Indicador 6b) Satisfação dos empregadores	18 a 24 meses após a conclusão do curso.	
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	fevereiro/2020	março/2020
Elaboração do Relatório do Operador	fevereiro/2020	março/2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	fevereiro/2020	março/2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	fevereiro/2020	março/2020
Observações (caso aplicável)		

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

Anexo 1 – PROJETO EDUCATIVO
Anexo 2 – REGIMENTO DOS CURSOS PROFISSIONAIS
Anexo 3 – DOCUMENTO BASE EQAVET
Anexo 4 – PLANO DE AÇÃO
Anexo 5 – RELATÓRIO DO BALANÇO DO FINAL DE CADA PERÍODO/ ANO LETIVO DO COORDENADOR DO EFP
ANEXO 6 – RELATÓRIOS DA OBSERVAÇÃO DA QUALIDADE
Anexo 7 – PLANO ANUAL DE ATIVIDADES

Estes documentos estão disponíveis para consulta na Página Web do Agrupamento: http://www.aemariofonseca.pt/

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 a Escola definiu diversos objetivos/metas e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo em vigor (2017-2021) e alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET. Neste sentido, consideramos que a escola já tinha uma visão estratégica, uma vez que elaborava o Relatório da Avaliação Interna em que incluía os indicadores exigidos pelo POCH, dado que estes regulamentam o financiamento dos cursos profissionais em Portugal de acordo com o artigo 18 da Portaria 60-A de 2 de março de 2015. Contudo, esta análise não incidia sobre todos os indicadores atualmente exigidos pelo sistema EQAVET.

Após a análise dos documentos já elaborados pela Escola, Plano de Atividades da Turma, relatórios de balanço final de ano, Relatórios de PAP/FCT e atas, a partir do triénio 2013-16, a equipa EQAVET auscultou *Stakeholders* internos e externos elaborou o documento base e o Plano de Ação que foram apresentados e aprovados nos Conselhos Pedagógico e Geral, respetivamente. Estes documentos foram ainda divulgados numa sessão pública, que decorreu a 19 de fevereiro de 2020, onde estiveram presentes encarregados de educação, professores, alunos, ex-alunos, pessoal não docente, empresas, associações e instituições que colaboram com a escola.

A monitorização das metas e dos objetivos foi sendo feita dentro dos *timings* definidos, tal como se encontra definido no Plano de Ação, assim como a operacionalização de todo o processo, por parte de cada um dos responsáveis.

O documento base e o Plano de Ação foram apresentados na reunião do Conselho Pedagógico e na

reunião do Conselho Geral, concretizadas ao longo do segundo período, onde obtiveram o parecer favorável e a aprovação de todos presentes, tendo sido também disponibilizado por email e publicado na página do Agrupamento.

O sistema de garantia da qualidade é explícito, na definição clara das metas, mecanismos de operacionalização, agentes e responsáveis pela operacionalização, indicadores de avaliação, e *timings* e responsáveis pela avaliação, é também conhecido pelos *Stakeholders* externos e internos. Acresce que os documentos EQAVET (Documento Base e Plano de Ação) resultaram de uma série de reuniões de trabalho entre os elementos da Equipa EQAVET, com a supervisão da empresa de consultadoria. A Diretora do Agrupamento solicitou, ao Centro de Formação Tâmega e Sousa, formação para a equipa EQAVET. A frequência desta formação constitui para a equipa uma mais-valia, para a elaboração do Plano de Ação, do Documento Base e do Relatório do Operador.

A fase da implementação, tendo por base o ciclo 2013_2016 e as metas que se ambicionam para 2019-2020, para cada objetivo definido, resume-se da forma seguinte:

INDICADOR 4. Taxa de conclusão em cursos de EFP: a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade. b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.			
Fase do Planeamento			
Objetivos	**Ciclo**		
	Base	**2013-2016**	**Metas: 2019-2022**
Reduzir a taxa de desistência	1.º ano:	21,74%	Reduzir a taxa de abandono nos cursos de dupla certificação, não ultrapassando a taxa de 10% [PE p.40]
	2.º ano:	11,11%	
	3.º ano:	12,50%	
Melhorar a taxa de transição entre anos letivos	1.º ano:	78,26%	Melhorar em 2% a taxa de transição/conclusão por ano de escolaridade nos anos de maior insucesso [PE p.36]
	2.º ano:	88,89%	
	3.º ano:	87,50%	
Aumentar a percentagem de alunos no Quadro de Excelência	3.º ano	14,29%	Atingir 5% dos alunos no Quadro de Excelência [PE p.37]
Intensificar o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação	Por convocatória	Estudo feito a partir de 2018/2019	Atingir o valor médio de 4 vezes/ano [registos no PAT]
	Por Iniciativa		Atingir o valor médio de 2 vezes/ano [registos no PAT]

INDICADOR 5. Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP: a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação. b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.		
Fase do Planeamento		
Objetivos	**Ciclo**	
	Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**
Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18 valores
Aumentar a taxa de empregabilidade	93,00%	A totalidade dos Formandos (100%) ficarem empregados e/ou Prosseguirem estudos

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.		
Fase do Planeamento		
Objetivos	**Ciclo**	
	Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**
Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18,00 valores
Aumentar a taxa de empregabilidade na área	0,00%	50% dos formandos desempenharem as suas funções na área de Formação

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.			
Fase do Planeamento			
Objetivos	**Competências avaliadas pelos empregadores**	**Ciclo**	
		Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**
Melhorar a percentagem de empregadores "Muito Satisfeitos"	Competências Técnicas inerentes ao posto de Trabalho	18,20%	30,00%
	Planeamento e Organização	18,20%	30,00%
	Responsabilidade e Autonomia	18,20%	30,00%
	Comunicação e Relações Interpessoais	45,50%	50,00%
	Trabalho em Equipa	45,50%	50,00%

2.2 Fase de Implementação

Consideramos que os princípios EQAVET foram cumpridos parcialmente e como tal estamos em constante melhoria de todas as práticas. A partir do momento que foi definido o Plano de Ação tornou-se mais claro e exequível a implementação do processo EQAVET, uma vez que facilita a todos os intervenientes, o apuramento e a interpretação dos resultados, com maior periodicidade. Cada elemento com funções neste processo, nomeadamente professores, diretores de turma e curso, orientadores de PAP/FCT, operacionaliza cada uma das etapas e apresenta resultados que permitem uma análise e discussão, no sentido de melhorar o processo.

Em termos de calendarização existem dois momentos cruciais para que as equipas se debrucem sobre os resultados, nomeadamente no final de cada trimestre e no final de cada ano letivo. Estes procedimentos irão permitir a análise de eventuais desvios e definir novas ações, atuando precocemente.

Para cada indicador foram definidas as ações da fase de implementação enquadradas por objetivos e definidos os responsáveis pela execução das mesmas, de acordo com as metas estipuladas:

INDICADOR 4. Taxa de conclusão em cursos de EFP: a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade. b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.					
Fase do Planeamento				**Fase da Implementação**	
Objetivos	**Ciclo**			**Ações**	**Responsáveis**
	Base	**2013-2016**	**Metas: 2019-2022**		
Reduzir a taxa de desistência	1.º ano:	21,74%	Reduzir a taxa de abandono nos cursos de dupla certificação, não ultrapassando a taxa de 10% [PE p.40]	Monitorizar os comportamentos de risco [PE	DT; GApA; SPO
				Proporcionar aos alunos atendimento personalizado no âmbito da orientação escolar e profissional [PE p.40]	DT; SPO
	2.º ano:	11,11%		Facultar aos alunos a oferta formativa e educativa mais adequada aos seus interesses e perfis [PE p.40]	SPO; Conselho Pedagógico; CIM
	3.º ano:	12,50%		Desenvolver uma ação concertada com os Encarregados de Educação (EE) e organismos de apoio à família e aos jovens [PE p.40]	DT; SPO; CPCJ; EMAT
Melhorar a taxa de transição entre anos letivos	1.º ano:	78,26%	Melhorar em 2% a taxa de transição/conclusão por ano de escolaridade nos anos de maior insucesso [PE p.36]	Analisar resultados e/ou aspetos críticos em cada disciplina com vista a estabelecer Planos de Melhoria [PE p.36]	Grupo Disciplinar; Conselho de Turma
	2.º ano:	88,89%		Adaptar os conteúdos às necessidades do Mercado de Trabalho	
	3.º ano:	87,50%		Revestir as atividades dos referenciais de cariz prático envolvendo a comunidade educativa	
Aumentar a percentagem de alunos no Quadro de Excelência	3.º ano	14,29%	Atingir 5% dos alunos no Quadro de Excelência [PE p.37]	Reconhecer o mérito escolar na intervenção pedagógica dos alunos, através da sua visibilidade e reconhecimento público - Quadros de Excelência [PE p.37]	Direção
Intensificar o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação	Por convocatória	Estudo feito a partir de 2018/2019	Atingir o valor médio de 4 vezes/ano [registos no PAT]	Convidar os Pais/Encarregados de Educação para atividades dinamizadas pelos alunos	Conselho de Turma
	Por Iniciativa		Atingir o valor médio de 2 vezes/ano [registos no PAT]	Ajustar os horários de atendimento ao de trabalho do Encarregado de Educação	Diretor de Turma

INDICADOR 5. Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP: a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação. b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.				
Fase do Planeamento			**Fase da Implementação**	
Objetivos	**Ciclo**		**Ações** [PE p. 46 "Perfil dos alunos à Saída da escolaridade obrigatória"]	**Responsáveis**
	Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**		
Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18 valores	Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a envolvê-las na Formação de acordo com as suas necessidades.	DT; CT; SPO
			Sessões de trabalho/Visitas de Estudo de toda a turma aos futuros Locais de FCT.	
			Seleção dos Locais de FCT tendo em conta, cumulativamente, os critérios: I - Ausência de registo de ocorrência; II - Ordem decrescente da média obtida na totalidade dos módulos/UFCTs.	
Aumentar a taxa de empregabilidade	93,00%	A totalidade dos Formandos (100%) ficarem empregados e/ou Prosseguirem estudos	Articulação com o GIP [Gabinete de Inserção Profissional] da Câmara Municipal de Lousada.	SPO
			Proporcionar aos alunos sessões onde desenvolvam capacidades/estratégias/comportamentos em entrevistas de emprego.	CT; DICAS; SPO

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.				
Fase do Planeamento			**Fase da Implementação**	
Objetivos	**Ciclo**		**Ações** [PE p. 46, alíneas a); b); c) e e) - "Perfil dos alunos à Saída da escolaridade obrigatória"]	**Responsáveis**
	Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**		
Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18,00 valores	Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a envolvê-las na Formação de acordo com as suas necessidades.	DT; CT; SPO
			Sessões de trabalho/Visitas de Estudo de toda a turma aos futuros Locais de FCT.	
			Seleção dos Locais de FCT tendo em conta, cumulativamente, os critérios: I - Ausência de registo de ocorrência; II - Ordem decrescente da média obtida na totalidade dos módulos/UFCTs.	
Aumentar a taxa de empregabilidade na área	0,00%	50% dos formandos desempenharem as suas funções na área de Formação	Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta, centrados nas preferências dos alunos.	Coordenador Oferta Formativa; SPO
			A Escola deve selecionar as empresas/instituições para a FCT, que possam garantir efetiva empregabilidade.	
			Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a ajustar os referenciais às necessidades dos empregadores.	

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.					
Fase do Planeamento				Fase da Implementação	
Objetivos	Competências avaliadas pelos empregadores	Ciclo		Ações	Responsáveis
		Base: 2013-2016	Metas: 2019-2022		
Melhorar a percentagem de empregadores "Muito Satisfeitos"	Competências Técnicas inerentes ao posto de Trabalho	18,20%	30,00%	Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta. Incluir na Oferta Educativa do Agrupamento os Cursos que o tecido empresarial da região considera. Os *Stakeholders* de acolhimento da FCT, na medida do possível, devem revestir características de possíveis empregadores. Sessões de trabalho com os *Stakeholders* de forma a envolvemos na Formação de acordo com as necessidades do empregador. Sessões de trabalho/Vistas de Estudo de toda Turna aos futuros Locais de FCT. Seleção dos Locais de FCT de acordo com o perfil do aluno.	Coordenador Oferta Formativa; SPO
	Planeamento e Organização	18,20%	30,00%		
	Responsabilidade e Autonomia	18,20%	30,00%		
	Comunicação e Relações Interpessoais	45,50%	50,00%		
	Trabalho em Equipa	45,50%	50,00%		

2.3 Fase de Avaliação

Estipulados os objetivos na fase de planeamento e definidas as ações que visam a sua implementação importa aferir a consecução das metas definidas e aprovadas no Conselho Pedagógico e no Conselho Geral para o ciclo 2019-2022. Para esta fase, além dos responsáveis, estão estipulados os materiais de suporte.

2.4 Fase de Revisão

A aferição da persecução das metas aprovadas para o ciclo 2019-2022, é feita anualmente. Assim, as ações são revistas de modo a possibilitar o ajuste atempado, sempre baseado nos resultados obtidos da avaliação.

Dos valores obtidos no ciclo base 2013-2016, definimos as metas para o ciclo de 2019-2022. No encalço destas metas foram propostas ações que o Conselho Pedagógico e o Conselho Geral aprovaram, assim como os responsáveis pela aplicação das mesmas. Mas, para averiguar atempadamente se estas ações/veículos estão bem direcionados, designaram-se os responsáveis/supervisores, que apresentarão os resultados ao Conselho Pedagógico e Conselho Geral que proporá o ajuste das ações.

Em suma, nesta fase pretende-se sempre que a reflexão sobre os resultados apurados contribua para a elaboração de Planos de Melhoria que consecutivamente serão alvo de análise, cada vez mais cedo, contribuindo assim para que a escola assuma a cultura do processo de implementação do sistema EQAVET, atuando de forma eficaz, promovendo o sucesso do ensino profissional.

Resumimos agora o trajeto completo em cada indicador pelas 3 fases:

INDICADOR 4. Taxa de conclusão em cursos de EFP:
a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade.
b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.

Fase do Planeamento				Fase da Implementação		Fase de Avaliação/Revisão	
Objetivos	Ciclo			Ações	Responsáveis	Monitorização	Documentos de Suporte
	Base	2013-2016	Metas: 2019-2022				
O1.Reduzir a taxa de desistência	1.º ano:	21,74%	Reduzir a taxa de abandono nos cursos de dupla certificação, não ultrapassando a taxa de 10% [PE p.40]	A1. Monitorizar os comportamentos de risco [PE p.40]	DT; GApA; SPO	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna Secção do Comportamento Serviço de Psicologia e Orientação Diretor de Turma/Curso	Relatório trimestral do GApA Relatório da Secção de Avaliação Interna Registos dos Serviços de Psicologia e Orientação
				A2. Proporcionar aos alunos atendimento personalizado no âmbito da orientação escolar e profissional [PE p.40]	DT; SPO		
	2.º ano:	11,11%		A3.Facultar aos alunos a oferta formativa e educativa mais adequada aos seus interesses e perfis [PE p.40]	SPO; Conselho Pedagógico;		
	3.º ano:	12,50%		A4.Desenvolver uma ação concertada com os Encarregados de Educação (EE) e organismos de apoio à família e aos jovens [PE p.40]	DT; SPO; CPCJ; EMAT		
O2.Melhorar a taxa de transição entre anos letivos	1.º ano:	78,26%	Melhorar em 2% a taxa de transição/conclusão por ano de escolaridade nos anos de maior insucesso [PE p.36]	A5.Analisar resultados e/ou aspetos críticos em cada disciplina com vista a estabelecer Planos de Melhoria [PE p.36]	Grupo Disciplinar; Conselho de Turma	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna Conselho de Turma	Relatório da Secção de Avaliação Interna Atas das reuniões de Avaliação dos Conselhos de Turma Plano de Atividades da Turma (PAT)
	2.º ano:	88,89%		A6.Adaptar os conteúdos às necessidades do Mercado de Trabalho			
	3.º ano:	87,50%		A7.Revestir as atividades dos referenciais de cariz prático envolvendo a comunidade educativa			
O3.Aumentar a percentagem de alunos no Quadro de Excelência	3.º ano	14,29%	Atingir 5% dos alunos no Quadro de Excelência [PE p.37]	A8.Reconhecer o mérito escolar na intervenção pedagógica dos alunos, através da sua visibilidade e reconhecimento público - Quadros de Excelência [PE p.37]	Direção	Secção de Avaliação Interna	Relatório da Secção de Avaliação Interna Plano de Atividades da Turma (PAT)
O4.Intensificar o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação	Por convocatória	Estudo feito a partir de 2018/2019	Atingir o valor médio de 4 vezes/ano	A9.Convidar os Pais/Encarregados de Educação para atividades dinamizadas pelos alunos	Conselho de Turma	Diretor de Turma/Curso	Plano de Atividades da Turma (PAT)
	Por Iniciativa		Atingir o valor médio de 2 vezes/ano [registos no PAT]	A10.Ajustar os horários de atendimento ao de trabalho do Encarregado de Educação	Diretor de Turma		

INDICADOR 5. Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP:

a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação.
b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.

Fase do Planeamento			Fase da Implementação		Fase de Avaliação/Revisão	
Objetivos	Ciclo		**Ações** [PE p. 46 "Perfil dos alunos à Saída da escolaridade obrigatória"]	Responsáveis	Monitorização	Documentos de Suporte
	Base: 2013-2016	Metas: 2019-2022				
O5.Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18 valores	A11.Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a envolvê-las na Formação de acordo com as suas necessidades.	DT; CT; SPO	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna Serviço de Psicologia e Orientação Diretor de Turma/Curso Secção do Comportamento	Grelhas de Registo da Avaliação da FCT dos Professores Orientadores da FCT Plano de Atividades da Turma (PAT) Grelha de Avaliação
			A12.Sessões de trabalho/Visitas de Estudo de toda a turma aos futuros Locais de FCT.			
			A13.Seleção dos Locais de FCT tendo em conta, cumulativamente, os critérios: I - Ausência de registo de ocorrência; II - Ordem decrescente da média obtida na totalidade dos módulos/UFCTs.			
O6.Aumentar a taxa de empregabilidade	93,00%	A totalidade dos Formandos (100%) ficarem empregados e/ou Prosseguirem estudos	A14. Articulação com o GIP [Gabinete de Inserção Profissional] da Câmara Municipal de Lousada.	SPO	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna Serviço de Psicologia e Orientação	
			A15.Proporcionar aos alunos sessões onde desenvolvam capacidades/estratégias/comportamentos em entrevistas de emprego.	CT; DICAS; SPO		

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:

a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.

Fase do Planeamento			Fase da Implementação		Fase de Avaliação/Revisão	
Objetivos	Ciclo		**Ações** [PE p. 46, alíneas a); b); c) e e) - "Perfil dos alunos à Saída da escolaridade obrigatória"]	Responsáveis	Monitorização	Documentos de Suporte
	Base: 2013-2016	Metas: 2019-2022				
O5.Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto	17,15 valores	18,00 valores	A11.Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a envolvê-las na Formação de acordo com as suas necessidades. A12.Sessões de trabalho/Visitas de Estudo de toda a turma aos futuros Locais de FCT. A13.Seleção dos Locais de FCT tendo em conta, cumulativamente, os critérios: I - Ausência de registo de ocorrência; II - Ordem decrescente da média obtida na totalidade dos módulos/UFCTs.	DT; CT; SPO	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna Serviço de Psicologia e Orientação Diretor de Turma/Curso Secção do Comportamento	Grelhas de Registo da Avaliação dos Professores Orientadores da FCT Plano de Atividades da Turma (PAT)
O7.Aumentar a taxa de empregabilidade na área	0,00%	50% dos formandos desempenharem as suas funções na área de Formação	A16.Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta, centrados nas preferências dos alunos. A17.A Escola deve selecionar as empresas/instituições para a FCT, que possam garantir efetiva empregabilidade. A18.Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a ajustar os referenciais às necessidades dos empregadores.	Coordenador Oferta Formativa; SPO	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna	Grelhas de Registo

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:
b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.

Fase do Planeamento				Fase da Implementação		Fase de Avaliação/Revisão	
Objetivos	**Competências avaliadas pelos empregadores**	**Ciclo**		**Ações**	**Responsáveis**	**Monitorização**	**Documentos de Suporte**
		Base: 2013-2016	**Metas: 2019-2022**				
O8.Melhorar a percentagem de empregadores "Muito Satisfeitos"	Competências Técnicas inerentes ao posto de Trabalho	18,20%	30,00%	A16.Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta. A19.Incluir na Oferta Educativa do Agrupamento os Cursos que o tecido empresarial da região considera. A17.Os *Stakeholders* de acolhimento da FCT, na medida do possível, devem revestir características de possíveis empregadores. A18.Sessões de trabalho com os *Stakeholders* de forma a envolvemos na Formação de acordo com as necessidades do empregador. A12.Sessões de trabalho/Vistas de Estudo de toda Turna aos futuros Locais de FCT. A20.Seleção dos Locais de FCT de acordo com o perfil do aluno.	Coordenador Oferta Formativa; SPO	Equipa EQAVET Secção de Avaliação Interna	Grelhas de Registo
	Planeamento e Organização	18,20%	30,00%				
	Responsabilidade e Autonomia	18,20%	30,00%				
	Comunicação e Relações Interpessoais	45,50%	50,00%				
	Trabalho em Equipa	45,50%	50,00%				

III. Áreas de melhoria na gestão da oferta

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

Em anexo segue o Plano de Melhoria, baseado no Documento Base e no Plano de Ação e consequentemente no Projeto Educativo do Agrupamento.

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

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

V. Conclusão

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

Para o Agrupamento, este foi um ano pioneiro no que respeita ao alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET na gestão da melhoria contínua da oferta de EFP. Começamos pelo Documento Base e o respetivo Plano de Ação, documentos dinâmicos na sua essência, abertos e partilhados, que permitem uma reflexão participativa e uma melhoria permanente.

Com a elaboração destes documentos, determinaram-se, de forma clara e objetiva, várias metas (globais e intermédias/parcelares); a atribuição concreta de responsabilidades aos diferentes *Stakeholders* (tanto a

nível de operacionalização como a nível de monitorização, avaliação e revisão) e ainda, a definição da calendarização para o cumprimento das metas a serem alcançadas.

Em resultado de todo o trabalho realizado até à data, os elementos da comunidade educativa passaram a conhecer o processo de garantia da qualidade de uma forma mais objetiva e direta, o que facilitou o seu envolvimento desde o início do processo.

Pretende-se que todos os *Stakeholders* se envolvam cada vez mais no processo de certificação da qualidade, não ficando apenas à responsabilidade dos professores, construindo uma nova cultura da qualidade.

Os Relatores

Paula Maria dos Anjos Carvalho
Joaquim José da Silva Rocha
(Adjuntos da Diretora)

Maria Elisabete Barbosa Ferreira
(Coordenadora da Secção da Avaliação Interna)

Carlos Manuel da Silva Soares
(Coordenador da Oferta Formativa/Cursos)

DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1 – Plano de Melhoria

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

Anexo 1
Plano de Melhoria

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

O Plano de Melhoria começa por apresentar o diagnóstico relativo à turma do curso profissional Técnico de Apoio à Gestão desportiva do triénio 2013-2016 e à evolução no ciclo de formação 2016-19, tendo sempre em conta nos indicadores para a implementação do sistema de certificação da qualidade EQAVET.

A metodologia adotada baseou-se sempre na análise das metas definidas para cada indicador, a partir da situação-base, o triénio 2013-16 de forma a definir estratégias/tarefas para melhorar resultados.

INDICADOR 4. Taxa de conclusão em cursos de EFP [Doc. Base, pág. 15]:

a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade.

b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.

Neste indicador, como podemos constatar no Documento Base [pág. 15], da taxa abandono atingida em cada ano letivo do ciclo 2013-2016 (21,7ª%, 11,11% e 12,5%, respetivamente) à estipulada no Projeto Educativo 2019-2022 (10%) distam alguns pontos percentuais, sendo o primeiro ano o ponto fulcral. Neste sentido as ações propostas, constam do Projeto Educativo [pág. 40] e visam trabalhar os comportamentos de risco; orientar os alunos, escolar e profissionalmente, sempre em ação concertada com Pais / Encarregados de Educação. Os veículos de implementação destas ações são o Diretor de Turma/Curso e o Conselho de Turma e o Gabinete de Apoio ao Aluno (GApA) e os Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) e os *Stakeholders* Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Lousada e a equipa Multidisciplinar de Assessoria aos Tribunais.

Alcançada a permanência dos alunos na Escola, importa melhorar – em 2%, conforme o Projeto Educativo (PE), pág. 35] - a taxa de transição entre anos letivos. Aqui cabe ao Conselho de Turma e aos Grupos Disciplinares as ações de adaptação dos conteúdos revestindo-os de cariz prático e envolventes

da comunidade educativa. Interessa analisar resultados e/ou aspetos críticos em cada disciplina com vista a estabelecer Planos de Melhoria [PE p.36].

Relativamente ao Quadro de Excelência, o PE propõe uma percentagem de 5%, mas no ciclo 2013-16 a mesma foi de 14,29%. Cabe à direção reconhecer o mérito escolar na intervenção pedagógica dos alunos, através da sua visibilidade e reconhecimento público - Quadros de Excelência [PE p.37].

Estes três objetivos só são alcançáveis, se Intensificarmos o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação (por convocatória e por iniciativa própria). Esta variável é comensurável através do Plano Anual de Atividades da Turma e tem no Diretor de Turma o pivô entre a Família e a Escola.
Estas ações carecem de monitorização/avaliação trimestralmente estando os responsáveis e os documentos de suporte elencados no Documento Base (pág.15).

INDICADOR 5. Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP [Doc. Base, pág. 17]:
a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação.
b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.

A classificação média obtida na Formação em Contexto de Trabalho (FCT) no ciclo base 2013-2016 foi 17,15 valores, sendo Bastante satisfatória; importa alcançar a excelência, 18 valores. Da mesma forma falamos da empregabilidade, que de 93% do ciclo base tentamos o integral dos formandos concluídos com dupla certificação.

A excelência que buscamos neste indicador passa por uma articulação escola/empresa muito mais intensa. Do Diretor de Turma/Conselho de Turma, aos Serviços de Psicologia e Orientação e com o auxílio do programa Diversidade Inclusão Complexidade Autonomia e Solidariedade (DICAS) temos orientar os conteúdos e as perspetivas para as necessidades do tecido empresarial local.

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho EFP [Doc. Base, pág. 19]:
a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.

Neste indicador continua a ser objetivo “Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto de Trabalho”, para aumentarmos a taxa de empregabilidade na área: no ciclo 2013-2016 esta taxa foi de 0,00% e para 2019-22 ambicionámos 50%, mas entretanto no ciclo 2016-2019, conseguimos, com se explica no Documento Base (pág. 18) 35,71%. Tal como no indicador 5, é necessária a articulação com o tecido empresarial e a concertação com Comunidade Intermunicipal (CIM) Tâmega e Sousa. Neste

encalce, em 2018/2019 o Agrupamento incluiu entre a sua oferta formativa o Curso de Educação e Formação – Eletricista de Instalações e em 2019/2020 o Curso Profissional Técnico Auxiliar de Saúde, duas áreas com escassez de profissionais na região.

INDICADOR 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho [Doc. Base, pág. 19]:
b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.

Questionámos os atuais empregadores dos formandos do ciclo 2013-2016, sobre o grau de satisfação. Nenhum se revelou insatisfeito e os " muito satisfeitos", distribuíram-se por competência, da seguinte forma: "Competências Técnicas inerentes ao posto de Trabalho" (18,20%); "Planeamento e Organização" (18,20%); "Responsabilidade e Autonomia" (18,20%); "Comunicação e Relações Interpessoais" (45,50%); "Trabalho em Equipa" (45,50%). Para o ciclo 2019-2022 pretendemos 30,0% nas três primeiras e 50% nas restantes. Para tal, elegemos como ações: Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta; Incluir na Oferta Educativa do Agrupamento os Cursos que o tecido empresarial da região considera; Os *Stakeholders* de acolhimento da FCT, na medida do possível, devem revestir características de possíveis empregadores; Sessões de trabalho com os *Stakeholders* de forma a envolvê-los na formação e ajustar os referenciais à necessidades do mercado de trabalho; Sessões de trabalho/Visitas de Estudo de toda a turma aos futuros Locais de FCT; Seleção dos Locais de FCT de acordo com o perfil do aluno.

De seguida, apresentámos a forma definida pelo nosso Agrupamento para a avaliação e divulgação dos resultados do(s) Plano(s) de Melhoria(s), bem como os mecanismos previstos para a reformulação do(s) mesmo(s), ou até para a elaboração de um novo Plano.

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

A identificação de cada área de melhoria, por indicador, contemplando as fases de Planeamento, de Implementação e de Avaliação/Revisão constam no Documento Base (pág. 14 a 21) e no Relatório do Operador ponto 2.4 – Fase de Revisão

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Melhorar a Taxa de Conclusão dos cursos Profissionais	O1	Reduzir a taxa de desistência
		O2	Melhorar a taxa de transição entre anos letivos
		O3	Aumentar a percentagem de alunos no Quadro de Excelência
		O4	Intensificar o relacionamento com os Pais/ Encarregados de Educação
AM2	Melhorar a taxa de colocação após a conclusão dos cursos	O5	Melhorar a Classificação média da Formação em Contexto
		O6	Aumentar a taxa de empregabilidade
		O7	Aumentar a taxa de empregabilidade na área
AM3	Otimizar as competências apreendidas no ciclo de formação	O8.	Melhorar a percentagem de empregadores "Muito Satisfeitos"

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

A calendarização de cada uma das ações, organizadas por indicadores, explicitando os valores alcançados no ciclo base e os pretendidos para 2019-2022, segue em resumo, nas tabelas seguintes:

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Calendarização
AM1	A1	Monitorizar os comportamentos de risco [PE p.40]	Ao longo do ano letivo
	A2	Proporcionar aos alunos atendimento personalizado no âmbito da orientação escolar e profissional [PE p.40]	Ao longo do ano letivo
	A3	Facultar aos alunos a oferta formativa e educativa mais adequada aos seus interesses e perfis [PE p.40]	2ª e 3º Períodos
	A4	Desenvolver uma ação concertada com os Encarregados de Educação (EE) e organismos de apoio à família e aos jovens [PE p.40]	Ao longo do ano letivo
	A5	Analisar resultados e/ou aspetos críticos em cada disciplina com vista a estabelecer Planos de Melhoria [PE p.36]	Trimestralmente
	A6	Adaptar os conteúdos às necessidades do Mercado de Trabalho	Ao longo do ano letivo
	A7	Revestir as atividades dos referenciais de cariz prático envolvendo a comunidade educativa	Ao longo do ano letivo
	A8	Reconhecer o mérito escolar na intervenção pedagógica dos alunos, através da sua visibilidade e reconhecimento público - Quadros de Excelência [PE p.37]	1º Período do ano letivo seguinte
	A9	Convidar os Pais/Encarregados de Educação para atividades dinamizadas pelos alunos	Ao longo do ano letivo
	A10	Ajustar os horários de atendimento ao de trabalho do Encarregado de Educação	Ao longo do ano letivo
AM2	A11	Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a envolvê-las na Formação de acordo com as suas necessidades.	Ao longo do ano letivo
	A12	Sessões de trabalho/Vistas de Estudo de toda a turma aos futuros Locais de FCT.	2º Período
	A13	Seleção dos Locais de FCT tendo em conta, cumulativamente, os critérios: I - Ausência de registo de ocorrência; II - Ordem decrescente da média obtida na totalidade dos módulos/UFCTs.	Início do 3º Período
	A14	Articulação com o GIP [Gabinete de Inserção Profissional] da Câmara Municipal de Lousada.	Após a conclusão do curso
	A15	Proporcionar aos alunos sessões onde desenvolvam capacidades/estratégias/comportamentos em entrevistas de emprego.	Ao longo do ano letivo
	A16	Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta, centrados nas preferências dos alunos.	3º P. do ano letivo anterior ao início do ciclo formativo.
	A17	A Escola deve selecionar as empresas/instituições para a FCT, que possam garantir efetiva empregabilidade.	
	A18	Sessões de trabalho com as empresas/instituições de forma a ajustar os referenciais às necessidades dos empregadores.	Ao longo do ano letivo
AM3	A19	Concertar com a CIM, quais as áreas de formação a incluir na nossa Oferta	3º P. do ano letivo

	A20	Incluir na Oferta Educativa do Agrupamento os Cursos que o tecido empresarial da região considerada.	anterior ao início do ciclo formativo.
	A21	Os *Stakeholders* de acolhimento da FCT, na medida do possível, devem revestir características de possíveis	
	A22	Sessões de trabalho com os *Stakeholders* de forma a envolvemos na Formação de acordo com as necessidades do empregador.	Ao Longo do ano letivo
	A12	Sessões de trabalho/Visitas de Estudo de toda a Turma aos futuros locais de FCT.	2º Período
	A23	Seleção dos Locais de FCT de acordo com o perfil do~~s~~ aluno~~s~~.	2º Período

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

Como podemos constatar pelas tabelas constantes no Documento Base e transcritas neste Relatório (pág. 25 à 28), para cada ação foram atribuídos tanto os responsáveis pela implementação, como pela monitorização, e quais os documentos de suporte à avaliação e consequente revisão. Pretende-se aferir em espaços de tempo o mais curtos possível o grau de consecução das ações no alcance das metas estipuladas. Baseados nos valores resultantes da fase de Avaliação, a equipa EQAVET propõe ao Concelho Pedagógico e ao Conselho Geral o ajuste ou a inclusão de novas ações.

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

A divulgação dos resultados alcançados será realizada no Conselho Geral, no Conselho Pedagógico, nos Departamentos e na página institucional do Agrupamento. Também serão divulgados por email aos parceiros externos.

Os Relatores

Paula Maria dos Anjos Carvalho
Joaquim José da Silva Rocha
(Adjuntos da Diretora)

Maria Elisabete Barbosa Ferreira
(Coordenadora da Secção da Avaliação Interna)

Carlos Manuel da Silva Soares
(Coordenador da Oferta Formativa/Cursos)

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

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento Critério de Qualidade O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *Stakeholders* e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados. Descritores Indicativos - 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			
	Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	Situação aplicável S- Sim N-Não P-Parcialmente
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo Operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	C1. Planeamento C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	S
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos *Stakeholders* internos e externos.		S
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.		S
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.		S
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.		S
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos *Stakeholders* internos e externos.		S
Envolvimento dos *Stakeholders* 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.		S
	P8	Os *Stakeholders* 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.		S
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.		S
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os *Stakeholders* internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.		S

Princípios EQAVET	**Fase 2 – Implementação** **Critério de Qualidade** Os Planos de Ação, concebidos em consulta com os *Stakeholders*, 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)**	**Situação aplicável S- Sim N-Não P-Parcialmente**
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos Planos de Ação.	C2. Implementação	**S**
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.		**S**
Envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os *Stakeholders* externos para melhorar o seu desempenho.		**S**
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos Planos de Ação.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP	**S**
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os Planos de Ação de Melhoria definidos.		**S**
	I6	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os *Stakeholders* internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	**P**

Princípios EQAVET	**Fase 3 – Avaliação** **Critério de Qualidade** As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias. **Descritores Indicativos** - 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			
	Práticas de estão da EFP		**Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)**	**Situação aplicável** **S- Sim** **N-Não** **P-Parcialmente**
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 C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	**P**
Envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos na avaliação estão instituídos.		**S**
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os *Stakeholders* internos e externos.		**S**
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os *Stakeholders* internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.		**P**
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos *Stakeholders* internos e externos.		**P**

Princípios EQAVET	**Fase 4 – Revisão** **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 *feedback* 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			
	Práticas de estão da EFP		**Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)**	**Situação aplicável S- Sim N-Não P-Parcialmente**
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 *Stakeholders*, são tornados públicos.	C4. Revisão C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP	**P**
Envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos	R2	O *feedback* dos *Stakeholders* internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.		**S**
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.		**S**
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.		**S**

Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de verificação de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)			
Documento			Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento / Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
1.Acordo de Parceria Portugal 2020 2.Estratégia Europa 2020 3.Programa Operacional de Capital Humano 4.Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2008 5.Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 6.Decreto-lei 92/2014, de 20 de junho	União Europeia (EU) Governo de Portugal (GP) EU e GP Conselho da União Europeia Parlamento Europeu Governo	https://www.portugal2020.pt https://www.poch.portugal2002.pt http://www.aemariofonseca.pt/	C1P1, C6T3
7.Circular Normativa nº 4/ANQEP/2018, 22/02/2018 e Orientação Metodológica nº 1 de abril de 2016	ANQEP	https://www.anqep.gov.pt	
8.Projeto Educativo do Agrupamento	Conselho Pedagógico	http://www.aemariofonseca.pt/	C1P1 a C1P4, C5T1, C6T1 e C6T3
9.Documento Base	Equipa EQAVET	http://www.aemariofonseca.pt/	C1P1 a C1P4, C5T1 a C5T3, C6T1 a C6T3
10.Plano de Ação - EQAVET	Equipa EQAVET	http://www.aemariofonseca.pt/	C2I1 a C2I3, C5T1 a C5T2, C6T1 a C6T3
11.Relatório do Operador	Equipa EQAVET	http://www.aemariofonseca.pt/	C3A1 a C3A4, C5T1 a C5T2, C6T1 a C6T3
12.Plano Anual de Atividades/Relatório Anual de Atividades	Conselho Pedagógico	http://www.aemariofonseca.pt/	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3, C3A1 a C3A4
13.Atas dos Conselhos de Turma 14.Atas das Equipas Pedagógicas 15.Atas de Departamento	Diretores de Turma/Curso Professor Responsável Coordenador de Departamento	Arquivo nos dossiers (Direção)	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3, C3A1 a C3A4

16.Atas das reuniões com Encarregados de Educação	Diretores de Turma	Arquivos nos Dossiers	C3A4, C5T1
17.Protocolos com as empresas e instituições	Ambas as entidades signatárias	Arquivo nos dossiers	C1P1 a C1P4, C2I1 a C2I3,
18.Grelha de avaliação do tutor e registo de avaliação final de FCT	Professores orientadores d FCT e monitores	Arquivo nos dossiers	C3A1 a C3A4
19.Aferição do grau de satisfação das empresas envolvidas em FCT.	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers	C3A4, C5T1
20.Balanço Final do Curso	Diretor de Turma/Curso	Plano de Atividades do Curso	C3A2 a C3A4, C5T1 a C5T2
21.Cronograma	Adjunto da Diretora responsável pelos Cursos Coordenador da Oferta Formativa/Cursos Diretores de Curso	Arquivo nos dossiers	C1P1
22.Relatório sobre os inquéritos aos diplomados relativos ao percurso pós-formação	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers	C3A4, C4R1 a C4R3, C5T1 e C5T2
23.Plano de Formação	Conselho Pedagógico	Arquivo nos dossiers	C1P2 e C1P4, C2I2, C5T1 e C5T2, C6T1
24.Levantamento das necessidades de formação	Direção Coordenador da formação Serviços de Psicologia e Orientação	Arquivo nos dossiers	C2I3, C6T1
25.Registo da formação frequentada: Programas das sessões/seminários Lista de presenças Certificados	Direção Coordenador da formação	Arquivo nos dossiers	C2I3
26.Relatório de autoavaliação	Secção de Avaliação Interna	Arquivo nos dossiers	C3A1 a C3A4, C4R2 e C4R3, C6T1 a C6T3
27.Relatório de avaliação docente, infraestruturas e autoavaliação do aluno	Diretora Aluno	Arquivo nos dossiers	C3A1 a C3A4, C4R2 e C4R3, C6T1 a C6T3
28.Pautas finais do curso	Diretor de Turma/Curso	Arquivo da Escola	C3A1
29.Plano de Melhoria	Equipa EQAVET	Arquivo nos dossiers	C1P2 e C1P4, C4R1 e C4R3, C5T1 e C5T2, C6T1 a C6T3.

Observações

Os Relatores

Paula Maria dos Anjos Carvalho
Joaquim José da Silva Rocha
(Adjuntos da Diretora)

Maria Elisabete Barbosa Ferreira
(Coordenadora da Secção da Avaliação Interna)

Carlos Manuel da Silva Soares
(Coordenador da Oferta Formativa/Cursos)