

RELATÓRIO DO OPERADOR

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

Nome da entidade formadora

D. Sancho Ensino, Lda - Escola Profissional do Infante

Morada e contactos da entidade formadora

Rua da Cavada Velha 60M, 4430-054 Vila Nova de Gaia

Telefone: 22 377 15 90

e-mail: geral@epinfante.com

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

António Marques, diretor

Telefone: 22 377 15 90

e-mail: antoniomarques@epinfante.com

Nome da entidade proprietária e respetivo representante

D. Sancho Ensino, Lda, representada por António Marques (diretor)

Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

Missão

A Escola Profissional do Infante, adiante designada por E.P.I., tem como missão:

- a) Organizar a formação nos diversos níveis de educação e formação, integrados em percursos diversificados de qualificação profissional, com vista a dotar os jovens e adultos que a procuram, dos saberes e competências que lhes propiciem uma melhor inserção no mundo do trabalho;
- b) Desenvolver mecanismos de aproximação entre a escola e as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais do respetivo tecido social;
- c) Facultar aos alunos contactos com o mundo do trabalho e experiência profissional, preparando-os para uma adequada inserção socioprofissional;
- d) Promover, conjuntamente com outros agentes locais, a concretização de um projeto de formação de recursos humanos qualificados, que responda às necessidades do desenvolvimento integrado do país, particularmente no âmbito regional;
- e) Facultar aos alunos uma sólida formação geral, científica e tecnológica, capaz de os preparar para a vida ativa e para o prosseguimento de estudos.

A E.P.I. tem ainda por missão promover o reconhecimento, a validação e a certificação das competências escolares e profissionais adquiridas ao longo da vida, através das vias formais, informais e não formais.

Visão

A E.P.I. considera que o ensino profissional ocupa um papel determinante na construção do futuro da sociedade em geral e ambiciona responder às necessidades educativas e formativas dos jovens, dos adultos e do tecido económico e social e às expectativas dos organismos que tutelam a formação profissional.

Objetivos estratégicos

Educação para os Valores

Considera como realidade subjacente à ação educativa, os valores no que eles têm de permanente e transitório, bem como, a inserção desses valores na comunidade de que fazem parte. A cidadania, o interculturalismo, a liberdade, a responsabilidade, o respeito, a igualdade e a solidariedade, assumem lugar de destaque no universo deste projeto.

Igualdade de Género

Cumprir com o definido na Constituição da República, onde ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça,

língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Educação Funcional

Perspetiva a ação educativa não em função de si mesma, mas sim em função da vida dos alunos, como forma de estimular e orientar o seu desenvolvimento pessoal, no sentido de adequar a sua capacidade de resposta às exigências da sociedade.

Educação Significativa

Pretende situar a ação educativa ao nível da experiência pessoal dos alunos e dela partir para uma consciencialização da finalidade do trabalho a realizar, valorizando as raízes culturais da comunidade. As atividades propostas pretendem contribuir para a valorização do património natural e cultural, articulando conhecimentos históricos, culturais e científicos, cultivando o gosto pela recolha de tradições, gastronomia e manifestações socioculturais. Neste campo valorizam-se não só os projetos decorrentes do plano anual de atividades interno, mas também projetos transnacionais, enquadrados no programa ERASMUS +.

Educação Digital

Pretende-se a utilização dos recursos existentes ao nível das novas tecnologias de informação em função de uma prática educativa mais atrativa e comunitária, baseada na investigação e na partilha de experiências. Deseja-se, ainda, inovar ao nível do processo de ensino- aprendizagem, utilizando plataformas educativas em contexto de aula e/ou *e-learning*, digitalizando e disponibilizando conteúdos em plataformas educativas, resultantes da mobilização dos docentes na criação de ambientes educativos inovadores e interativos. As atividades previstas passam pela atualização da página da escola, formação para o uso de plataformas digitais, de quadros interativos e outros.

Educação para a Sexualidade, Saúde e Bem-estar

A Educação para a sexualidade e para os afetos é entendida como uma área essencial do processo educativo, não devendo, por isso, ser reduzida às componentes biológica e de prevenção de comportamentos de risco, mas antes promotora do desenvolvimento equilibrado da personalidade no que respeita às suas componentes psíquica, emocional e comportamental. Atendendo ao enquadramento estatístico dos dados relativos à violência, nomeadamente, a violência no namoro, são enquadradas no PAA, realizações diversas, que promovam a reflexão e a aprendizagem do respeito pelo outro/outra.

Educação Ambiental / Desenvolvimento Sustentável

A Educação Ambiental é assumida numa perspetiva mais abrangente, não se restringindo à proteção e uso sustentável de recursos naturais, mas incorporando fortemente a proposta de construção de sociedades sustentáveis. A automatização de pequenos/grandes comportamentos individuais como a separação de resíduos ou a eficiência energética, constituirão o ponto de partida para um debate mais global sobre alterações climáticas e defesa do planeta.

Educação Profissional / Empreendedorismo

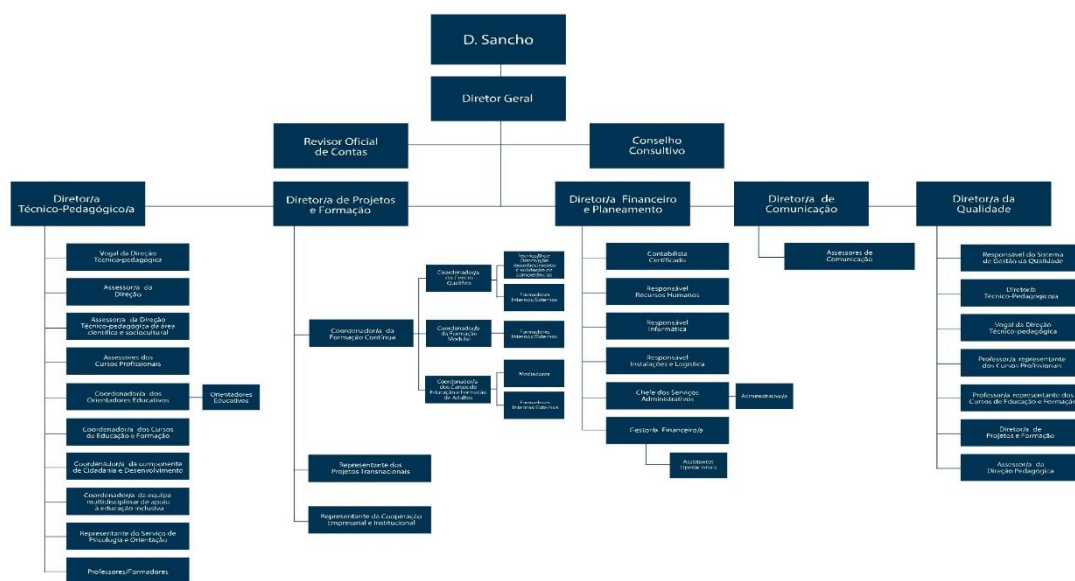
A educação profissional assenta na formação de competências, habilidades, conhecimento e atitudes necessárias para o ingresso no mercado de trabalho.

Educação Inclusiva

A educação inclusiva demonstra uma evolução da cultura ocidental, defendendo que nenhum jovem deve ser separado dos outros por uma diferença ou necessidade especial. Do ponto de vista pedagógico, esta

integração favorece o desenvolvimento conjunto, com vantagens recíprocas. A obrigatoriedade do cumprimento da escolaridade obrigatória de 12 anos impõe à instituição escola respostas educativas legalmente enquadradas e individualmente inovadoras. A inserção dos alunos com necessidades educativas específicas constitui um desafio de promoção de estratégias e recursos educativos especializados, no sentido de proporcionar a todos os jovens, independentemente das suas dificuldades, uma educação de qualidade, pautada pelos princípios da flexibilização e da diferenciação pedagógica.

Organigrama da instituição



Oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores

| Tipologia do curso | Designação do Curso | N.º de turmas/Grupos de Formação N.º de alunos/Formandos (Totais por Curso em cada ano letivo) | | | | | |
|--------------------|---------------------|---|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| | | 2021/2022 | | 2022/2023 | | 2023/2024 | |
| | | N.º T/GF | N.º AL | N.º T/GF | N.º AL | N.º T/GF | N.º AL |
| Curso profissional | Técnico Comercial | 3 | 67 | 3 | 60 | 3 | 40 |

| | | | | | | | |
|--------------------|---|-----|-----|-----|----|-----|----|
| Curso profissional | Técnico de Comunicação - Marketing, Rel. Pub. e Publicidade | 3 | 69 | 3 | 60 | 3 | 48 |
| Curso profissional | Técnico de Comunicação e Serviço Digital | 3 | 59 | 2,5 | 46 | 2 | 31 |
| Curso profissional | Técnico de Fotografia | 3 | 67 | 3 | 61 | 3 | 54 |
| Curso profissional | Técnico de Gestão e Prog. De Sistemas Informáticos | 3 | 69 | 3 | 65 | 3,5 | 66 |
| Curso profissional | Técnico de Organização de Eventos | 3 | 64 | 3 | 52 | 2 | 21 |
| Curso profissional | Técnico de Turismo | 3 | 65 | 3 | 60 | 3 | 55 |
| Curso profissional | Cabeleireiro | 1 | 27 | 2 | 44 | 3 | 57 |
| Curso profissional | Técnico de Multimédia | N/A | N/A | 0,5 | 13 | 1,5 | 21 |

Situação da instituição face à implementação do sistema de garantia da qualidade

Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET

Listagem dos objetivos definidos para o alinhamento com o Quadro EQAVET

A implementação do sistema de garantia da qualidade, alinhado com o quadro EQAVET visa contribuir para a melhoria do desempenho da escola, propiciar o aperfeiçoamento da qualidade das prestações no que concerne à adoção de medidas de inclusão e flexibilidade curricular, permitir a obtenção de melhores resultados de aprendizagem, o que potencia, por conseguinte, o desenvolvimento da estrutura modular. Permite, ainda dar cumprimento ao conjunto de requisitos legais, designadamente, o RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Em particular, com vista a um melhor desempenho enquanto Escola e, em geral, no contexto da melhoria da "Qualidade e Inovação no Sistema de Educação e Formação", pretende-se com a implementação deste sistema de qualidade:

- a) Assegurar a melhoria da gestão dos processos educativos e formativos e os objetivos de política centrada na LBSE e no Decreto-Lei 92/2014;
- b) Concorrer para o sucesso dos alunos e para a melhoria contínua dos resultados da aprendizagem;
- c) Assegurar uma maior visibilidade da qualidade do trabalho desenvolvido pelas escolas profissionais;
- d) Melhorar a integração dos diplomados no mercado de trabalho ou no ensino superior.

Com efeito, estas ações permitem um envolvimento mais efetivo dos *stakeholders* internos e externos no que ao projeto educativo diz respeito, estimulam a autoavaliação e multiplicam os contributos para a melhoria.

Sendo a E.P.I. uma entidade certificada pela norma ISO 9001, já tinha incorporada na sua cultura uma política de qualidade, com objetivos bem definidos no seu Projeto Educativo. Com a implementação do processo de alinhamento com o Sistema de Qualidade EQAVET, procedeu-se a uma revisão do Projeto Educativo e a um ajustamento dos objetivos, de forma a garantir o cumprimento dos princípios do Quadro EQAVET.

O projeto Educativo / Documento Base da EPI encontra-se estruturado em oito Domínio de Intervenção: Adequação da oferta formativa à procura e ao tecido empresarial; Relações com a comunidade; Melhoria da organização e gestão da escola; Recursos Humanos; Articulação curricular e avaliação do processo pedagógico; Integração do aluno no ambiente escolar; Promoção do sucesso educativo e preparação para o mercado de trabalho; integração no mercado de trabalho e acompanhamento pós-formação, que consideramos, no seu todo, permitirem aferir os critérios de qualidade e os descritores indicativos do Quadro EQAVET.

Para cada um dos Domínios de Intervenção, foram identificados os principais problemas, traçados objetivos, definidas estratégias de operacionalização, definidas metas a atingir e identificados os indicadores de avaliação que permitirão determinar o alcance das metas traçadas. Para tal, foram criados instrumentos de avaliação dos indicadores definidos, os quais são aferidos e monitorizados periodicamente com vista à consecução das metas definidas.

Principais indicadores de monitorização / alerta:

- Número de inscrições de candidatos;
- Número de parcerias e protocolos celebrados com *stakeholders*;
- Taxa de satisfação aos diferentes *stakeholders*;
- Taxa de recursos humanos que cumprem a meta de formação definida no PE;
- Taxa de desistência;
- Taxa de módulos em atraso;
- Médias finais de curso.

Indicadores Resultado (EQAVET)

- Indicador EQAVET n.º 4a:

- Taxa de conclusão em cursos EFP

- Indicador EQAVET n.º 5a:

- Taxa de colocação no mercado de trabalho
- Taxa de prosseguimento de estudos

- Indicador EQAVET n.º 6a:

- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF
- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

- Indicador EQAVET n.º 6b3:

- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores
- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

Desenvolvimento das 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 | 06/2019 | 02/2020 |
| Atualização do Documento Base | 03/2024 | 07/2024 |
| Elaboração do Plano de ação para o alinhamento | 09/2019 | 03/2020 |
| Recolha de dados - Indicador 4a) Conclusão dos Cursos | 01/2024 | 03/2024 |
| Recolha de dados - Indicador 5a) Colocação dos Diplomados | 01/2024 | 03/2024 |
| Recolha de dados - Indicador 6a) Ocupação dos Diplomados | 01/2024 | 03/2024 |
| Recolha de dados - Indicador 6b3) Satisfação dos Empregadores | 01/2024 | 03/2024 |
| Análise contextualizada dos resultados dos Indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão | 11/2024 | 12/2024 |
| Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP | 11/2024 | 12/2024 |
| Elaboração do Relatório do Operador | 02/2020 | 02/2020 |
| Atualização do Relatório do Operador | 11/2024 | 12/2024 |
| Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria | 11/2024 | 12/2024 |
| Anexo 2 ao Relatório do Operador - Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET | 02/2020 | 03/2020 |
| Observações | | |

Documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade, com as respetivas ligações eletrónicas.

1. Projeto Educativo
2. Plano Anual de atividades
3. Estatutos da D. Sancho Ensino, Lda
4. Regulamento Interno
5. Documento Base
6. Plano de Ação
7. Monitorização dos Indicadores – Plano de Ações de Melhoria
8. Inquérito aos alunos diplomados
9. Inquérito de satisfação aos empregadores
10. Relatório – Avaliação do Projeto Educativo
11. Relatório da Certificação ISO9001:2015

Gestão da oferta da EFP considerando os princípios EQAVET

A E.P.I. tem por objeto a criação, organização e funcionamento de diversas modalidades formativas, no âmbito do ensino não superior, cujas atribuições visam contribuir para a formação integral dos jovens, proporcionando-lhes, designadamente, preparação adequada para um exercício profissional qualificado; desenvolver mecanismos de aproximação entre a escola e as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais do respetivo tecido social; facultar aos alunos contactos com o mercado de trabalho e experiência profissional, preparando-os para uma adequada inserção socioprofissional; promover, conjuntamente com outros agentes e instituições locais, a concretização de um projeto de formação de recursos humanos qualificados que responda às necessidades do desenvolvimento da União Europeia e do país, particularmente nos âmbitos regional e local; facultar aos alunos uma sólida formação geral, científica e tecnológica, capaz de os preparar para a vida ativa; dar resposta às necessidades de formação / educação que forem identificadas em estudos por si elaborados e às evidenciadas por outras entidades e organizações locais, nacionais e europeias; aumentar os níveis de formação e qualificação da população do Grande Porto, nomeadamente, de Vila Nova de Gaia e mais recentemente da Trofa; dotar o tecido empregador das regiões onde atua de mão-de-obra com níveis de qualificação (pessoal, profissional e académico) adequados.

Por conseguinte, a E.P.I. procura efetuar uma constante leitura atenta e atualizada da mancha do tecido económico para melhor poder aferir a sua oferta de formação e a sua adequabilidade às necessidades sentidas pelo meio empresarial envolvente e pelas instituições locais. Para melhor corresponder a este objetivo, verifica-se um claro envolvimento de todos os *stakeholders*.

Quer os *stakeholders* internos, quer os externos, partilham o comprometimento de participação ativa numa cultura de política de qualidade, incorporada aquando a implementação e certificação da escola pela Norma ISO9001, conscientes do necessário ajustamento, de forma a garantir o cumprimento dos princípios do Quadro EQAVET. A tipologia dos diferentes *stakeholders* (internos ou externos), conduz a responsabilidades distintas, implicando diferentes níveis de envolvimento (total ou parcial) e, conseqüente envolvimento em diferentes momentos do ciclo PDCA. Todas as atividades desenvolvidas pela EPI evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP, envolvendo, então, todos os *stakeholders*.

Stakeholders Internos:

- ✓ Entidade Proprietária
- ✓ Direção
- ✓ Docentes
- ✓ Pessoal não docente
- ✓ Aluno

Stakeholders Externos:

- ✓ Encarregados de educação
- ✓ Parceiros institucionais
- ✓ Entidades acolhedoras de FCT
- ✓ Empregadores

O Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da Escola Profissional do Infante assenta no pressuposto da melhoria contínua, alinhado com todos os descritores EQAVET, procurando melhorar continuamente a eficácia do SGQ através de vários mecanismos estratégicos de monitorização, utilizando vários instrumentos para esse efeito, nas diferentes fases do ciclo PDCA.

Mecanismos e instrumentos estratégicos considerando os princípios EQAVET nas diferentes fases do ciclo PDCA:

Planeamento: Plano de Ação; Projeto Educativo; Plano de Atividades; Princípios EQAVET; Planos que integram a norma ISO9001:2015; Reuniões.

Implementação: Processos e Subprocessos; Instruções de Trabalho; Instrumentos; Regulamentos; Reuniões.

Avaliação: Relatório de Avaliação do Projeto Educativo; Monitorização de indicadores; Auditorias internas e externas; Reuniões; Relatório do Operador.

Revisão: Plano de Melhoria; Ações corretivas.

Fase de Planeamento

A primeira fase do processo de garantia de qualidade é o **PLANEAMENTO**. Esta fase parte da reflexão conjunta entre os *stakeholders* internos e externos, nomeadamente, direção, docentes, encarregados de educação e empregadores, de “onde estou” e “onde quero estar”, tendo em conta diversos descritores indicativos que apoiam as entidades na autoavaliação acerca da eficácia da sua prática atual e na identificação de estratégias futuras.

Em primeiro lugar, consideramos que a EPI possui a visão estratégica e dá visibilidade aos processos e resultados na sua gestão. A fundamentação alicerça-se nas seguintes evidências:

- No facto de as metas e objetivos da EPI, consagrados no seu Projeto Educativo e, por consequência, no Plano Anual de Atividades, estarem alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais, nomeadamente cumprindo as metas estabelecidas nos Avisos das entidades reguladoras respeitante às candidaturas dos cursos profissionais;
- A proposta à revisão do Projeto Educativo que irá vigorar entre 2020 e 2026 foi discutida na reunião do Conselho Consultivo da EPI onde obteve parecer favorável. Todos os documentos orientadores da EPI foram revistos e aprovados em Conselho Pedagógico da EPI, confirmando que as ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* internos e externos;
- Entende-se que a forma definida para efetuar a monitorização das metas e dos objetivos (*timings* e atribuição de responsabilidades) é a adequada.
- O plano de ação define os responsáveis, quer pela operacionalização, quer pela monitorização de todo o processo de garantia de qualidade, nas metas intermédias e globais aí consideradas;

Em nome da transparência e como condição crítica de sucesso da implementação do sistema de garantia de qualidade EQAVET, os documentos que no seu todo respondem aos objetivos que definem os pressupostos do documento base e o plano de ação foram apresentados aos docentes, aprovados em reunião do Conselho Pedagógico e apresentados na reunião do Conselho Consultivo, onde obtiveram o parecer favorável de todos os presentes. Acresce que as alterações que consideramos permitir o alinhamento

com o EQAVET resultaram de uma série de reuniões de trabalho do grupo dinamizador da qualidade e avaliação do projeto educativo, bem como do trabalho desenvolvido nas sessões de capacitação promovidas pela ANESPO.

Em segundo lugar, existe, neste processo, um envolvimento claro e direto dos *stakeholders* internos e externos.

Os *stakeholders* internos e externos têm como responsabilidade participar ativamente no Sistema de Gestão da Qualidade, avaliando continuamente o desempenho da Escola Profissional do Infante, apresentando sugestões de melhoria e refletindo sobre estratégias a implementar no âmbito de um diálogo institucional permanente, o preenchimento anual dos questionários é também uma das responsabilidades dos *stakeholders*.

São vários os momentos de participação e envolvimento dos *stakeholders* internos e externos no SGQ, destacamos os seguintes:

- ✓ Reunião Anual do Conselho consultivo.
- ✓ Reuniões do GDQAPE.
- ✓ Reunião do Conselho Pedagógico.

Cada um dos grupos acima referidos reúne no sentido de recolher e analisar informação que permita à Escola Profissional do Infante a criação de valor na melhoria contínua da gestão da educação e formação profissional. Nas reuniões destes grupos são discutidos os resultados alcançados pela Escola Profissional do Infante, efetuadas as devidas alterações a desvios e debatidos os objetivos futuros, utilizando-se estes momentos para auscultar todas as partes interessadas relativamente à estratégia futura da Escola Profissional do Infante. As metas relativas ao Plano de Melhoria são fruto das informações imanadas destes grupos.

Em terceiro e último lugar, nas práticas utilizadas valoriza-se a melhoria contínua do ensino e formação profissional. Podemos confirmar este facto pela análise do Projeto Educativo, que consagra as metas a atingir até 2026 numa ótica de melhoria contínua. A monitorização e avaliação periódica, permitem a observação de desvios que comprometam o seu alcance, sendo, desta forma, possível definir novos mecanismos de operacionalização tendentes ao alcance das metas definidas. Nesta fase, proceder-se-á à elaboração de Planos de Melhoria, numa ótica de melhoria contínua do ensino e formação profissional ministrado na Escola. Nisto reside o processo de autoavaliação, previamente consensualizado pelos *stakeholders* internos e externos.

Fase de Implementação

Também na fase da **IMPLEMENTAÇÃO**, no que respeita ao princípio da visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão, entendemos que os recursos humanos e materiais são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados. Numa ótica de melhoria contínua a Escola executa anualmente um Plano de Formação Interna, resultante de um diagnóstico realizado junto de todos os colaboradores internos que permite o desenvolvimento de competências profissionais e sociais, com o objetivo de melhorar o seu desempenho e motivação, o que permite por um lado melhorar o funcionamento da organização e, por outro lado, levar os alunos a alcançar melhores resultados. Já no que se refere aos

recursos materiais, é dada especial importância à atualização e adequação dos recursos materiais às necessidades reais dos cursos lecionados. As instalações da escola são mantidas em condições de higiene e segurança, procedendo-se todos os anos às reparações necessárias, nomeadamente pintura de salas e renovação de material danificado. As salas de aula estão equipadas com todos os recursos e meios pedagógicos, de acordo com as exigências de cada curso. As dimensões são adequadas técnica e pedagogicamente e com adequadas condições de luz, temperatura, ruído e ventilação. O Plano de Ação e o Plano de Atividades Anual afiguram-se como documentos fulcrais na garantia da qualidade, como documentos orientadores do desenvolvimento da atividade da escola no decorrer do ano letivo e que juntamente com o documento de monitorização dos indicadores, nos permitem aferir o cumprimento dos pressupostos do alinhamento com o EQAVET.

No que respeita à colaboração com os *stakeholders* externos, os docentes da área técnica dos diversos cursos veem reforçados os seus conhecimentos pela intensa relação que aqueles mantêm com as empresas da área técnica que lecionam, e que se afere, no relacionamento no âmbito do acompanhamento da FCT e nos múltiplos contactos informais realizados.

No que concerne ao critério estabelecimento de parcerias, cumpre dizer que a escola tem vindo a aumentar o número de parcerias estabelecidas todos os anos, como pode ser aferido no relatório Avaliação do Projeto Educativo. Estas parcerias foram e serão a base do relacionamento com os *stakeholders* externos, nomeadamente na colaboração para aulas práticas e sessões técnicas, visitas de estudo, Formação em Contexto de Trabalho, apoio na procura de emprego, bem como apoio às candidaturas ao ensino superior.

Por último, também entendemos estar verificado o princípio da melhoria contínua, com a previsão de planos de melhoria sempre que se verificarem desvios em relação às metas definidas e que os mecanismos de alerta precoce permitem diagnosticar.

Alicerçando a recolha e tratamento de dados em instrumentos diversos, como a monitorização de indicadores, inquéritos ao pessoal não docente, aos alunos, aos parceiros institucionais, atas, entre outros, sempre que, pela análise dos resultados obtidos, se verifique o não cumprimento da meta predefinida ou se observe um desvio no caminho para o seu alcance, deve ser elaborado/negociado um Plano de Melhoria que reflita o resultado da autoavaliação efetuada, o diagnóstico das causas que impediram o alcance da meta e a ação para que a meta seja efetivamente atingida.

Fase de Avaliação

Na fase de **AValiação** do processo de certificação da qualidade EQAVET, em relação ao princípio da visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão, estão previstos vários mecanismos de alerta precoce, possível nalgumas metas, nomeadamente: número de módulos em atraso, número de desistências, número de alunos com apoios, taxa de presenças dos Encarregados de Educação; apreciações dos Orientadores de PAP em relatórios intermédios; número de visitas de estudo previstas e as efetivamente realizadas, entre outras. Se, nesta avaliação que, em última análise é da responsabilidade da Direção Pedagógica, que analisará a recolha concertada dos resultados, se verificarem desvios em relação às metas definidas, serão elaborados Planos de Melhoria, negociados, entre os responsáveis pelo alcance das metas e a Direção Pedagógica, numa ótica de melhoria contínua dos processos e resultados. No final de cada ano letivo, é feita uma avaliação global. Também nesta fase deverão ser elaborados tantos Planos de Melhoria

quantos os desfasamentos entre os resultados alcançados e as metas previstas.

Consideramos que nesta fase de avaliação, não obstante manter-se o princípio do envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, o envolvimento dos *stakeholders* internos (direção, docentes, pessoal não docente, alunos) seja mais notório e naturalmente mais intenso do que o envolvimento dos *stakeholders* externos (encarregados de educação, parceiros institucionais, entidades acolhedoras de FCT e empregadores dos diplomados). Assim:

- A avaliação anual das metas compete formalmente ao Conselho Pedagógico, órgão de suporte da Direção Pedagógica.
- Foram apresentados/discutidos os resultados da avaliação em sede de Conselho Consultivo, onde têm assento formal vários representantes dos *stakeholders* internos e externos.

O envolvimento dos empregadores nos processos de garantia da qualidade da oferta de EFP é fundamental, na medida em que permite aferir a satisfação das entidades empregadoras no que respeita às competências dos alunos diplomados (empregados ou não em profissões relacionadas com a área de educação e formação), nomeadamente: competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, planeamento e organização, responsabilidade e autonomia, comunicação e relações interpessoais e trabalho em equipa.

Fase de Revisão

Relativamente à fase de **REVISÃO**, depois do apuramento anual dos resultados, é elaborado um relatório, a apresentar em reunião do Conselho Pedagógico para análise. Da análise deste documento aferir-se-á a necessidade de elaborar Planos de Melhoria, que serão consensualizados entre os responsáveis pelo alcance das metas e a Direção Pedagógica.

O resultado anual da avaliação das metas, bem como os procedimentos propostos para a revisão das práticas existentes serão publicitados na plataforma de gestão escolar da escola.

No que concerne ao princípio do envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, mais uma vez o envolvimento dos *stakeholders* internos é francamente superior, pela sua própria natureza, porque pertencem à orgânica da instituição, porque estão disponíveis para ela, ao contrário dos *stakeholders* externos, que têm a sua própria atividade profissional e laboral, e que aceitam colaborar com a EPI.

No que toca ao princípio da melhoria contínua, pretende-se:

- Que a partir dos resultados apurados e do apuramento das metas que ficaram por alcançar, sejam elaborados, com base num processo de reflexão e negociação entre os envolvidos, Planos de Melhoria, tantos quantos as metas que ficaram por alcançar. É nesta fase que se podem criar outros objetivos específicos e/ou metas intermédias, que se entenda serem mais eficientes para alcançar a meta global. Também é nesta fase que se promove a reflexão acerca da forma como fizemos e se deveremos ou não fazer diferente e como, de forma a melhorar os resultados alcançados.
- Pretende-se que este exercício de revisão seja feito anualmente, depois de apurados e analisados os resultados anuais e tendo em conta as orientações legais e/ou pedagógicas em vigor.

Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

Anexo 1 ao presente relatório.

Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Anexo 2 ao presente relatório.

Conclusão

Para a Escola Profissional do Infante, o alinhar do Quadro EQAVET com sistema de garantia da qualidade trouxe mais valias no que diz respeito à visão interna e externa da instituição. A revisão ao Projeto Educativo - documento base e definição do plano de ação, documentos dinâmicos na sua essência, abertos e partilhados, permitiram uma reflexão participativa e uma melhoria permanente.

Estes documentos resultaram de um exercício de sistematização concetual e processual tão árduo quanto gratificante, pois conduziu à reflexão conjunta dos vários *stakeholders* internos e externos, permitindo a determinação clara e objetiva de várias metas, contribuindo para a atribuição concreta de responsabilidades, para a definição dos timings dentro dos quais as metas devem ser alcançadas, num todo coerente e organizado.

Em resultado de todo o trabalho realizado até à data, os elementos da comunidade educativa sabem de “onde partimos”, “onde estamos” e “onde queremos chegar”, sabendo que queremos sempre chegar mais longe, fazer mais e melhor, em nome da missão da escola.

Todo o trabalho de adequação de práticas mostrou-se bastante positivo e produtivo.

Os Relatores



(António Marques - Diretor)



(Jani Silva - Diretora Técnico-Pedagógica)



(Marisa Rodrigues - Responsável da Qualidade)

Vila Nova de Gaia, dezembro de 2024

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

A Escola Profissional do Infante é uma entidade certificada pela norma NP EN ISO 9001, desde agosto de 2013. Desde então, define a sua política de qualidade de acordo com princípios orientadores e incorporados na cultura da organização, que se traduzem na procura constante da satisfação das partes interessadas, numa lógica de melhoria contínua da organização. A Escola Profissional do Infante, optou por integrar o Sistema de Qualidade EQAVET no Sistema de Qualidade ISO, tendo para isso fundido os princípios, objetivos e pressupostos, dos dois Sistemas de Qualidade.

Assim, neste momento, possuímos já resultados EQAVET referentes ao ciclo de formação: 2019/2022.

Os Indicadores EQAVET são:

- Indicador EQAVET n.º 4a:

- Taxa de conclusão em cursos EFP

- Indicador EQAVET n.º 5a:

- Taxa de colocação no mercado de trabalho

- Taxa de prosseguimento de estudos

- Indicador EQAVET n.º 6a:

- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF

- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

- Indicador EQAVET n.º 6b3:

- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

Abaixo apresentamos um quadro resumo dos resultados dos indicadores EQAVET referidos.

| INDICADORES EQAVET | | CICLO DE FORMAÇÃO | |
|---------------------------------|---|-------------------|-----------|
| | | 2018/2021 | 2019/2022 |
| INDICADOR EQAVET N.º 4a | Taxa de Conclusão | 81,4% | 78,24% |
| INDICADOR EQAVET N.º 5a | Taxa de colocação no mercado de trabalho | 80,4% | 77,44% |
| | Taxa de Prosseguimento de Estudos | 19,6% | 15,79% |
| INDICADOR EQAVET N.º 6a | Taxa diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF | 24,7% | 38,46% |
| | Taxa diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF | 61,5% | 61,54% |
| INDICADOR EQAVET N.º 6b3 | Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores | 4,3% | 6,5% |
| | Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados | 100% | 96,42% |

O acompanhamento pós-formação dos alunos diplomados é levada a cabo, anualmente, pelo serviço de psicologia. Trata-se de um procedimento que permite analisar a taxa de conclusão e empregabilidade dos alunos que frequentaram o ensino profissional na EPI, nos diferentes ciclos de formação. Este diagnóstico consiste na realização, telefónica ou presencial, de um inquérito de diagnóstico de empregabilidade aos alunos diplomados. Através dos resultados obtidos no respetivo inquérito, é possível fazer uma análise da situação do aluno após o final do ciclo de formação, como o registo de informação sobre conclusão dos cursos, sobre colocação após conclusão dos cursos e sobre o número de diplomados a exercer profissões relacionadas com a sua área de formação e o prosseguimento de estudos. Por conseguinte, este acompanhamento pós-formação permite disponibilizar, de acordo com a situação de cada diplomado, as ofertas de emprego que são recebidas através das mais variadas empresas, bem como ofertas formativas de interesse. A taxa de colocação no mercado de trabalho após a conclusão do curso apresenta, neste último ciclo de formação, uma subida, quando comparada com os ciclos de formação anteriores. Sob outra perspetiva, verifica-se uma descida significativa da taxa de prosseguimento de estudos, apesar de o trabalho de orientação vocacional realizado, que visa apoiar os alunos que desejam prosseguir estudos no ensino superior, através de sessões de orientação, esclarecimento sobre as diversas ofertas e procedimentos de acesso. Ao fazer uma análise comparativa entre a colocação no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos, conclui-se que a maioria dos alunos que concluem os seus

percursos formativos continua a eleger o ingresso no mercado de trabalho. Assim, considera-se pertinente orientar a nossa atuação nesse sentido. Não obstante a descida da taxa de prosseguimento de estudos, o conjunto dos indicadores cumpre a meta previamente definida.

De acordo com a análise dos resultados apurados quanto às taxas de empregabilidade na área de formação e fora da área de formação, verifica-se uma descida da taxa de colocação no mercado de trabalho. No entanto, no universo dos alunos colocados, regista-se uma subida na taxa de empregabilidade na área de formação. Perante estes dados, é importante garantir uma formação específica da área, que permita aos jovens ter acesso a uma plena integração no mercado de trabalho.

Relativamente aos dados recolhidos no que se refere à taxa de diplomados empregados avaliados pelos seus empregadores, salienta-se que os resultados apurados são notáveis, embora ligeiramente abaixo dos valores registados no ano anterior. É possível concluir que os empregadores se apresentam satisfeitos com as competências demonstradas pelos alunos diplomados. De forma a manter o desempenho deste indicador, é importante manter e reforçar a relação de proximidade com as empresas da região. De referir que a recolha destes dados se depara com a dificuldade em obter sistematicamente resposta por parte das empresas, o que limita a avaliação deste indicador, muito embora se tenha verificado um aumento do volume de respostas. No entanto, no final da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), é aplicado um inquérito às entidades de acolhimento, com o objetivo de proceder ao apuramento do grau de satisfação das empresas quanto ao desempenho técnico e profissional dos alunos / estagiários da escola, tendo como base a avaliação das competências previstas no Indicador EQAVET 6b3. O facto de a FCT permitir aos alunos aplicar em contexto real de trabalho os conhecimentos adquiridos ao longo do processo formativo e o referido inquérito ser aplicado às empresas pós-estágio, permite suprir esta lacuna, antecipando, de alguma forma, a percentagem de empregadores que estarão satisfeitos com os alunos da EPI.

Para além dos indicadores de resultado por ciclo de formação (EQAVET), a EPI definiu um conjunto de indicadores de monitorização e respetivas metas, que nos permitem ir monitorizando e implementando medidas preventivas, tendo em vista um processo de melhoria contínua. Passamos a apresentar os principais indicadores de monitorização:

| Indicadores de alerta / monitorização | | | |
|--|-----------------------------------|------------------|---------------|
| Descrição do Indicador | | 2022/2023 | |
| Número de inscrições de candidatos | Objetivo | =100% | |
| | Resultado | 95% | |
| Número de parcerias e protocolos celebrados com <i>stakeholders</i> | Objetivo | 110% | |
| | Resultado | 104% | |
| Taxa de satisfação aos diferentes <i>stakeholders</i> | Alunos | Objetivo | >62,5% |
| | | Resultado | 72,67% |
| | Pessoal docente | Objetivo | >62,5% |
| | | Resultado | 81,82% |
| | Pessoal não docente | Objetivo | >62,5% |
| | | Resultado | 74,54% |
| | Encarregados de Educação | Objetivo | >62,5% |
| | | Resultado | 70,31% |
| | Entidades acolhedoras de estágios | Objetivo | >62,5% |
| | | Resultado | 84,52% |
| Taxa de recursos humanos que cumprem a meta de formação definida no PE | Objetivo | ≥30% | |
| | Resultado | 18,00% | |
| Taxa de desistência | Objetivo | - 3% | |
| | Resultado | -0,9% | |
| Taxa de módulos em atraso | Objetivo | - 5% | |
| | Resultado | -4,31% | |
| Médias finais de curso | Objetivo | =100% | |
| | Resultado | 101,4% | |

Para estes indicadores são definidos objetivos anuais, que vão sendo monitorizados ao longo do ano.

No ano letivo 2022/2023 não atingimos os objetivos que traçamos em cinco desses indicadores, sendo estes:

Número de inscrições de candidatos - Existiu um total de 556 pré-inscrições. Apesar de se verificar um ligeiro decréscimo do número de inscrições comparativamente ao ano letivo anterior, este não compromete uma seleção assente na adequação das características individuais de cada um dos alunos ao perfil de saída do curso, permitindo, de igual forma, uma efetiva orientação dos candidatos.

Número de parcerias e protocolos celebrados com stakeholders - Como se pode verificar pelos dados apresentados, tem sido feito um trabalho de aproximação ao setor empresarial, com a formalização de novos protocolos, que volta a registar um aumento, comparativamente ao ano letivo anterior, resultado que se deve, em parte, à extensão da oferta formativa da escola com a abertura do curso de Técnico de Multimédia.

Taxa de recursos humanos que cumprem a meta de formação definida no PE – Constrangimentos associados a faltas de docentes, por baixas médias ou através de colocações no serviço público, provocou atraso na execução modular e, por sua vez, uma sobrecarga letiva nos horários dos docentes. Relativamente à formação não docente, a mesma não se realizou.

Taxa de desistência - podemos verificar um aumento da taxa de desistência em relação ao ano letivo anterior. A escola faz um trabalho muito atento junto dos alunos e encarregados de educação no sentido da deteção precoce de possíveis casos de abandono escolar. Os orientadores educativos têm um horário semanal de acompanhamento dos alunos da turma e atendimento de encarregados de educação. Apesar do trabalho desenvolvido verificamos, que a taxa de abandono escolar tem vindo a aumentar, em particular, pelas seguintes razões:

- Ingresso no mercado de trabalho
- Situação sócio económica da família
- Mudança de escola / mudança de curso

Taxa de módulos em atraso - Verifica-se uma ligeira descida do número de módulos em atraso, mas o número de alunos que registam módulos em atraso decresceu significativamente, comparativamente com o ano letivo anterior. Estes módulos incidem, maioritariamente, em alunos que, não tendo cumprido o regime de assiduidade, foram propostos para aplicação de um Plano Individual de Recuperação, com vista à recuperação das aprendizagens, o qual permitirá a recuperação dos módulos envolvidos. Os restantes são passíveis de recuperação no decorrer do curso.

A diminuição do número de alunos com módulos em atraso denota uma maior concentração desses módulos que, apesar de não se refletir de forma tão notória no volume, revela o sucesso das estratégias que permitiram reduzir o universo dos alunos que devem ser alvo de uma intervenção mais específica.

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

| Área de Melhoria | Descrição de Melhoria | Objetivo | Descrição do objetivo e metas a alcançar |
|------------------|---|----------|--|
| AM1 | Número de inscrições de candidatos | O1 | Manter o número de inscrições de candidatos |
| AM2 | Aumentar o número de parcerias e protocolos celebrados com <i>stakeholders</i> | O2 | Aumentar o número de parcerias e protocolos em 5% |
| AM3 | Taxa de recursos humanos que cumprem a meta de formação definida no PE | O3 | Promover anualmente formação que abranja 30% dos recursos humanos da escola |
| AM4 | Diminuir a taxa de desistência | O4 | Diminuir a taxa de desistência em 3% |
| AM5 | Diminuir número de alunos com módulos em atraso | O5 | Diminuir o número de alunos com módulos em atraso em 5% |
| AM6 | Melhorar a empregabilidade na área de formação | O6 | Atingir 50% de empregabilidade na área de formação |
| AM7 | Aumentar a taxa de respostas da avaliação dos empregadores face aos diplomados empregados | O7 | Aumentar a taxa de respostas da avaliação dos empregadores face aos diplomados empregados em 10% |

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

| Área de Melhoria | Ação | Descrição da ação a desenvolver | Data início (mês/ano) | Data conclusão (mês/ano) |
|------------------|------|--|-----------------------|--------------------------|
| AM1 | A1 | Manter um plano de comunicação ativo, que nos permita uma contante proximidade com a comunidade escolar e os variados parceiros, bem como, a exposição daquilo que melhor se faz na instituição. | 09/2023 | 08/2024 |
| | A2 | Investir na divulgação da oferta formativa através dos mais diversificados meios. | 09/2023 | 08/2024 |
| | A3 | Consolidar e diversificar a oferta formativa, tendo por base, informação recolhida junto do tecido empresarial da região. | 09/2023 | 08/2024 |
| AM2 | A1 | Manter e consolidar o trabalho de aproximação ao setor empresarial. | 09/2023 | 08/2024 |
| AM3 | A1 | Estabilizar o corpo docente no início do ano letivo. | 09/2023 | 08/2024 |
| | A2 | Conciliar a formação não docente com os períodos de pausa letiva. | 09/2023 | 08/2024 |
| AM4 | A1 | Manter o trabalho de deteção precoce de possíveis casos de abandono escolar, junto dos alunos e encarregados de educação. | 09/2023 | 08/2024 |
| AM5 | A1 | Implementação de medidas de apoio à aprendizagem e à inclusão que correspondam às efetivas necessidades dos alunos. | 09/2023 | 08/2024 |
| | A2 | Identificação e monitorização de diferentes ritmos de aprendizagem ou outras necessidades dos alunos que impliquem a individualização da intervenção pedagógica, psicológica e socioeducativa. | 09/2023 | 08/2024 |
| | A3 | Acompanhamento personalizado do percurso dos alunos. | 09/2023 | 08/2024 |
| AM6 | A1 | Consolidar e reforçar a orientação e enquadramento dos alunos no mercado do trabalho, mostrando as mais valias, eventualmente, conciliando com formações pós-secundário. | 01/2024 | 08/2024 |
| | A2 | Promover, junto das empresas, o prolongamento de estágio curricular para estágio profissional. | 03/2023 | 08/2024 |
| | A3 | Intensificar a divulgação de ofertas de emprego junto dos alunos diplomados. | 09/2023 | 12/2024 |
| AM7 | A1 | Manter e consolidar o relacionamento de proximidade com as empresas. | 09/2023 | 12/2024 |
| | A2 | Diversificar as formas de contacto com as empresas. | 01/2024 | 01/2025 |

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

Para garantir a monitorização do Plano de Melhoria, a EPI definiu momentos específicos de acompanhamento das atividades desenvolvidas e dos objetivos alcançados. Nesse sentido, estabeleceu-se que a monitorização será realizada em reunião da Equipa do Grupo Dinamizador da Qualidade e Avaliação do Projeto Educativo. Neste momento, do qual fazem parte a Diretor da Qualidade; responsável pelo sistema de gestão da qualidade; diretora técnico-pedagógica; assessora da direção técnico-pedagógica; professora representante dos cursos profissionais; professora representante dos cursos de educação e formação; diretora de projetos e formação, são aferidas as atividades já realizadas/por realizar, eventuais desvios e metas atingidas, sendo as ações reformuladas sempre que se justifique. Todas as informações referidas ficam registadas na ata de cada reunião.

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

O Plano de Melhoria será divulgado internamente, através da plataforma Office 365, disponível para todos os colaboradores, e externamente, no site da EPI. Este plano é ainda apresentado a todos os *stakeholders* internos e externos, em sede de reunião do Conselho Pedagógico, do Grupo Dinamizador da Qualidade e Avaliação do Projeto Educativo e Conselho Consultivo, como base de trabalho a desenvolver.

6. Observações (caso aplicável)

Os Relatores



(António Marques - Diretor)



(Jani Silva - Diretora Técnico-Pedagógica)



(Marisa Rodrigues - Responsável da qualidade)

Vila Nova de Gaia, dezembro de 2024

Página 8 de 8

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

| | | | |
|--|---|--|---|
| Princípios EQAVET | Fase 1 – Planeamento | | Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10) |
| | <p>Critério de Qualidade O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p> <p>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</p> | | |
| | Práticas de gestão da EFP | | |
| Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP | P1 | As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais. | C1. Planeamento C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP |
| | P2 | As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos stakeholders internos e externos. | |
| | P3 | A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita. | |
| | P4 | A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita. | |
| | P5 | Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas. | |
| | P6 | O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos stakeholders internos e externos. | |
| 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. | |
| | 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. | |
| Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados | P9 | Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados. | |
| | P10 | O processo de autoavaliação, consensualizado com os stakeholders internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados. | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Princípios EQAVET | <p>Fase 2 – Implementação</p> <p>Critério de Qualidade Os planos de ação, concebidos em consulta com os stakeholders, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p> <p>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</p> | | Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10) |
| | Práticas de gestão da EFP | | |
| 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 C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP |
| | I2 | Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais. | |
| 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 | |
| | I4 | As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação. | |
| Envolvimento dos stakeholders internos e externos | I5 | As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos. | |
| | 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. | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Princípios EQAVET | <p>Fase 3 – Avaliação</p> <p>Critério de Qualidade</p> <p>As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias</p> <p>Descritores Indicativos</p> <p>A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP</p> <p>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</p> <p>A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo</p> <p>São implementados sistemas de alerta rápido</p> | | Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10) |
| | Práticas de gestão da EFP | | |
| 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 | <p>C3.Avaliação</p> <p>C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua</p> <p>C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP</p> <p>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. | |
| | A3 | Os resultados da avaliação são discutidos com os stakeholders internos e externos. | |
| 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. | |
| | A5 | As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos. | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Princípios EQAVET | <p>Fase 4 – Revisão</p> <p>Critério de Qualidade</p> <p>Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p> <p>Descritores Indicativos</p> <p>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</p> <p>É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão</p> <p>Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização</p> | | Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10) |
| | Práticas de gestão da EFP | | |
| 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. | <p>C4. Revisão</p> <p>C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua</p> <p>C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP 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. | |
| 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. | |
| | R4 | Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas. | |

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

| Documento | | | | Código dos focos de observação evidenciados C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3. |
|------------------|---|------------|-------------------------------------|---|
| N.º do Documento | Designação | Autoria | Divulgação | |
| 1 | Estatutos | EPI | Office 365 / www.epinfante.pt | C1P1 |
| 2 | Regulamento Interno | EPI | Office 365 / www.epinfante.pt | C1P1 |
| 3 | Projeto Educativo / Documento Base | EPI | Office 365 / www.epinfante.pt | C1P1; C1P2; C1P3; C6T3 |
| 4 | Plano de Ação | EPI | Office 365 | C1P3; C1P4 |
| 5 | Plano Anual de Atividades | EPI | Office 365 | C1P3; C1P4; C2I1; C2I2 |
| 6 | Atas do Conselho Pedagógico | EPI | Direção Pedagógica | C1P2; C3A4; C4R1 |
| 7 | Parecer do Conselho Consultivo | EPI | Direção | C1P2; C2I1; |
| 8 | Atas do Conselho Consultivo | EPI | Direção | C3A2; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1 |
| 9 | Atas do Grupo Dinamizador da Qualidade | EPI | GDQAPE | C1P2; C3A4; C4R1; C5T1 |
| 10 | Atas de reunião de Orientadores Educativos | EPI | Direção Pedagógica | C1P2 |
| 11 | Atas de Reunião de Curso | EPI | Direção Pedagógica | C1P2 |
| 12 | Atas de Reunião de Conselho de Turma | EPI | Secretaria | C3A2; C3A4; C4R1; C4R2 |
| 13 | Protocolos | EPI | Office 365 / Direção de Comunicação | C1P3; C2I1 |
| 14 | Processos de trabalho | EPI | Office 365 | C1P3; C6T1 |
| 15 | Monitorização dos indicadores | EPI | Direção Pedagógica | C1P3; C3A1; C3A2; C4R2 |
| 16 | Balanço de boas práticas | EPI | GDQAPE / Direção Pedagógica | C3A1; C4R2; |
| 17 | Plano de Melhoria | EPI | Office 365 / GDQAPE | C1P3; C1P4; C4R1 |
| 18 | Plano de ações de melhoria dos indicadores | EPI | Office 365 / GDQAPE | C3A3; C6T2 |
| 19 | Relatório de Avaliação do Projeto Educativo | EPI | Office 365 / Direção Pedagógica | C1P3; C3A2; C3A3; C4R1; C6T1 |
| 20 | Fichas de Funções | EPI | RH | C1P3; C2I3 |
| 21 | Diagnóstico de Necessidades de Formação | EPI | RH | C2I3; C3A3 |
| 22 | Plano Anual de Formação | EPI | Office 365 / RH | C2I3 |
| 23 | Dossier de Formação Interna | EPI | RH | C2I3 |
| 24 | Certificados de Formação | EPI | RH | C2I3 |
| 25 | Inquéritos de Satisfação | EPI | Direção Pedagógica | C4R1 |
| 26 | DBGEP/INOVAR | DBG/INOVAR | Serviço de Apoio Informático | C3A3 |
| 27 | Recolha de indicadores EQAVET | EPI | SPO | C4R2 |

| | | | | |
|----|--|------------------------------|-----------------------------|------------------|
| 28 | Office 365 | Microsoft | www.epinfante.pt | C1P3; C4R3; C5T2 |
| 29 | Site | EPI | www.epinfante.pt | C4R3;C5T2 |
| 30 | Inquéritos - levantamento necessidade RH | EPI | RH | C2I1 |
| 31 | Dossiers de FCT | EPI | Gabinete Assesores de Curso | C2I1 |
| 32 | Participação Parlamento Jovem | CMVNG / EPI | Direção Pedagógica | C2I1 |
| 33 | Participação jornal "A Melhor Escola" | CMVNG / Jornal Gaiense / EPI | Gabinete Assesores de Curso | C2I1 |
| 34 | Membro da ANESPO | ANESPO / EPI | Direção | C5T1 |
| 35 | Erasmus | Agencia Erasmus + / EPI | Projetos Transnacionais | C2I2 |

Os Relatores

António Marques



(Diretor)

Jani Silva



(Diretora Técnico-Pedagógica)

Marisa Rodrigues



(Responsável da Qualidade)