

RELATÓRIO DO OPERADOR

EPRAMI escola profissional
do alto minho
interior

maio 2020

RELATÓRIO DO OPERADOR

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

1.1 Nome da entidade formadora.

EPRAMI – Escola Profissional do Alto Minho Interior

A Escola Profissional do Alto Minho Interior, adiante abreviadamente designada por EPRAMI foi criada pelo Decreto-Lei Nº 70/93, de 10 de março, através de Contrato-Programa com o Ministério da Educação.

A sua atividade iniciou-se no ano letivo de 1993/94, nos concelhos de Melgaço, Paredes de Coura e Arcos de Valdevez.

Em 1999, por força do Decreto-Lei nº 4/98, de 8 de janeiro, foi constituída a Associação para o Desenvolvimento do Ensino Profissional do Alto Minho Interior, adiante abreviadamente designada por ADEMINHO – entidade proprietária da EPRAMI, atualmente sedeadas em Paredes de Coura, com delegações nos concelhos de Monção e Melgaço, permitindo que a EPRAMI continuasse a desenvolver o projeto que norteou a sua conduta na comunidade local e a sua atividade pedagógica, que levou à formação e inserção no mercado de trabalho de mais de um milhar de jovens e à Formação e Qualificação de adultos, desde o ano 2002, implementando os diversos programas de educação e formação de adultos ao longo do tempo, desde os Centros Novas Oportunidades, (CNO), os Centros para a Qualificação e Ensino Profissional, (CQEP) e, atualmente, os Centros Qualifica, na modalidade do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, quer a nível escolar, quer a nível profissional.

A EPRAMI iniciou, em 2006, a implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade conforme os requisitos da norma NP EN ISO 9001:2008, com vista à certificação ISO, e, entretanto, migrou-se para o alinhamento com o quadro de garantia da qualidade EQAVET.

Atualmente, a EPRAMI encontra-se em implementação do processo de alinhamento com o modelo de garantia da qualidade do quadro EQAVET, com vista à obtenção do Selo de Conformidade EQAVET.

1.2 Morada e contactos da entidade formadora.

EPRAMI - Escola Profissional do Alto Minho Interior

Rua Pereira da Cunha

251780520

www.eprami.pt

secretaria@eprami.pt

1.3. Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Manuel Miranda – Diretor Executivo

917545148

miranda@eprami.pt

1.3.1 Nome da entidade proprietária e respetivo representante.

ADEMINHO – Associação para o Desenvolvimento do Ensino Profissional

Administrador Delegado – Manuel Miranda

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

O Vale do Minho Interior e o Vale do Coura, onde pontuam os concelhos de Melgaço, Monção e Paredes de Coura, constituem um território de baixa densidade

populacional, marcado pelo envelhecimento da população, pela baixa taxa de fecundidade e por todos os outros indicadores que caracterizam o interior português. Neste contexto de uma economia local onde a agricultura ainda tem um peso significativo, sobretudo no Cluster do Vinho Alvarinho, começam a surgir apostas industriais de grande valor como o Parque Empresarial de Monção (Minho Parque) e as Zonas Industriais de Paredes de Coura, com empresas direcionadas para o setor exportador.

Ao longo dos últimos anos, os diferentes municípios foram desenhandando estratégias de atratividade de investimento, procurando, deste modo, estancar o êxodo populacional e fixar a população mais jovem.

Assim, as dinâmicas mais relevantes centraram-se fundamentalmente na consolidação e modernização da base empresarial existente, sendo também visível a emergência de um processo de transição ao nível da especialização produtiva, que graças aos investimentos públicos nos domínios das acessibilidades e da infraestruturação conseguiu captar novas atividades, sobretudo mão-de-obra intensiva e ligada geralmente à produção de bens transacionáveis (com especial destaque para a fileira automóvel e do calçado).

Mais recentemente, a produção de energias renováveis, especialmente a energia eólica, começa a ganhar alguma importância neste contexto produtivo, tal como, a emergência de muitas atividades/serviços associados ao setor do Turismo e Lazer.

Neste quadro global de diversidade económica, pretende-se valorizar o papel desempenhado pela inovação e desenvolvimento tecnológico, apostando em setores com elevado valor acrescentado e potenciadores dos fatores de competitividade.

Daí, a importância da resposta da EPRAMI no quadro da oferta intermunicipal desenvolvendo ações de formação, direcionadas para as necessidades emergentes do tecido socioeconómico, abrangendo as áreas mais relevantes e de maior empregabilidade na região.

Missão:

Valorizamos pessoas, promovendo o seu desenvolvimento individual, social e profissional.

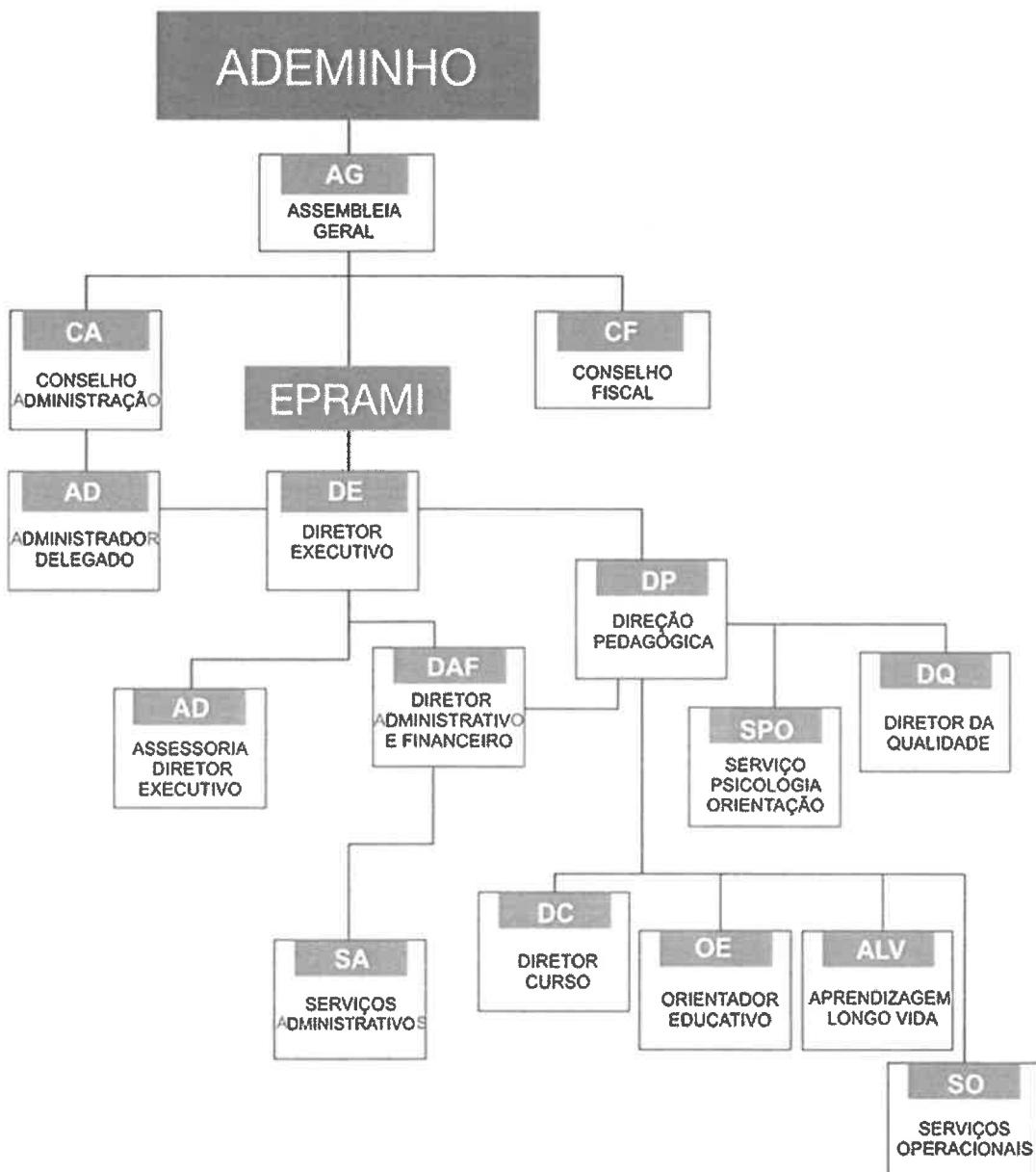
Visão:

Ser uma escola reconhecida por formar profissionais ativos, responsáveis e autónomos.

1.5 Organograma da instituição.

A estrutura orgânica da EPRAMI está representada no Organograma da Instituição e a atribuição de responsabilidades e os requisitos considerados para o desempenho de cada função, estão definidos nos Estatutos da EPRAMI, complementados por Fichas de Função e pelo Regulamento Interno da EPRAMI.

Adicionalmente, os Processos, estabelecem as responsabilidades e a colaboração das várias áreas/funções em cada processo do Sistema de Gestão da Qualidade.



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

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação		N.º de Alunos/Formandos				
		(Totais por curso, em cada ano letivo) *						
		2017/2018	2018/2019	2019/2020	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico de Comunicação e Serviço Digital	0,5	15	0,5	12	0,5	12	
Curso Profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Comando	0,5	9	0,5	9	0,5	9	
Curso Profissional	Técnico de Mecatrónica	2,5	61	3	61	2,5	57	
Curso Profissional	Esteticista	0,5	10	0,5	10	0	0	
Curso Profissional	Artes do Espetáculo: Luz e efeitos cénicos	0,5	9	0,5	8	0	0	
Curso Profissional	Técnico de Design do Equipamento - Interiores e exteriores	0,5	9	0	0	0	0	
Curso Profissional	Técnico de Multimédia	0	0	1	20	1	15	
Curso Profissional	Técnico Auxiliar de Saúde	0	0	0	0	0,5	14	
Curso Profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores	0	0	0	0	1	21	
Curso Profissional	Técnico(a) de Cozinha/Pastelaria	2	42	2	38	2,5	44	
Curso Profissional	Técnico(a) de Manutenção Industrial: Mecatrónica Automóvel	2,5	57	1,5	32	1,5	30	
Curso Profissional	Técnico(a) de Mecatrónica Automóvel	1	21	2	39	2	37	

Curso Profissional	Técnico de Produção Automóvel	0	0	1	19	1	13
Curso Profissional	Esteticista	1	22	1,5	31	2	39
Curso Profissional	Técnico(a) de Massagem de Estética e Bem-Estar	1,5	30	2	47	1,5	36
Curso Profissional	Técnico(a) de Restaurante/Bar	1,5	30	1	15	0	0
Curso Profissional	Técnico Auxiliar de Saúde	0,5	9	0	0	0	0
Curso Profissional	Técnico(a) de Manutenção Industrial: Mecatrónica	0	0	0	0	0,5	9
Curso Profissional	Técnico(a) de Informática de Gestão	1	17	1	13	0	0

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

- Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET.



1.8 Objetivos que a EPRAMI definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.

Os órgãos de gestão da EPRAMI propõem-se a liderar o envolvimento dos stakeholders, estabelecendo a gestão de processos com base no ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão), potenciando a gestão de mudança numa base de melhoria contínua, tendo em atenção os seguintes objetivos:

1. Definir o ciclo de garantia e melhoria da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET
 - Implementação de processos
2. Introduzir indicadores de monitorização dos processos;
3. Elaboração do mapa de indicadores (indicadores de monitorização/alerta e Indicadores de resultado - indicadores 4 a), 5 a), 6 a) e 6b3)
4. Estabelecer estratégias e alinhar com metas e objetivos, ações e recursos;

- Mapa de indicadores
 - Plano de Ação
5. Planear iniciativas de cooperação com todos os stakeholders de acordo com o processo de análise das necessidades locais;
- Planeamento da intervenção dos stakeholders
 - Conselho Consultivo
6. Distribuir de forma explícita as responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade;
- Organograma e fichas de função de todos os colaboradores
7. Definir, em colaboração com os stakeholders, áreas de formação que permitam desenvolver as competências dos(as) colaboradores(as), com vista a apoiar e melhorar as suas capacidades e qualidade do seu desempenho.
- Protocolos de colaboração
 - Plano de Formação Interna
8. Aplicar de forma periódica mecanismos de avaliação interna e externa de resultados e de processos: resultado de ensino, empregabilidade, avaliação da satisfação dos(as) alunos(as), professores(as) e funcionários(as), avaliação da satisfação das empresas e encarregados de educação;
- Questionários de avaliação da satisfação de todos os colaboradores
 - Mapa Indicadores
 - Relatório de Autoavaliação
9. Implementar um sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente e não docente, de acordo com as especificidades da EPRAMI;
- Relatórios de autoavaliação da Direção, Professores, OE e DC
 - Ficha de autoavaliação de desempenho
 - Implementação do SGAD
10. Gerir a comunicação entre todos os stakeholders internos e externos, tidos como relevantes, analisando e divulgando os resultados da avaliação;
- Privilegiar a comunicação interna, utilizando as plataformas digitais e reuniões presenciais: reuniões com o Conselho de Administração, reuniões de Direção, reunião Anual de Colaboradores, reuniões de Conselho de

Turma, reuniões da Equipa Pedagógica, reuniões com Colaboradores Não Docentes, reuniões com os Encarregados de Educação, reunião do Conselho Consultivo, Reuniões com Empresas de FCT (...)

11. Identificar áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar; identificar as ações a desenvolver e a sua calendarização; avaliar os resultados dos planos de melhoria.

- Elaboração de Planos de Melhoria
- Avaliação da eficácia dos Planos de Melhoria

Tratando-se de um processo de melhoria contínua, o Sistema de Garantia da Qualidade prevê a possibilidade de alteração e/ou inclusão de novos indicadores assumindo-se como um sistema evolutivo e adaptável, atento à evolução constante da sociedade, do mercado de trabalho e ao perfil dos nossos alunos. A EPRAMI abraçou este desafio tendo definido como matriz basilar a construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade, fomentando um processo participativo, aberto a todos os stakeholders e proporcionando momentos de consulta, debate e reflexão.

1.9 Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.

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

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

- Estatutos EPRAMI
- Documento Base/Projeto Educativo
- Plano de Ação
- Relatório do Operador
- Regulamento Interno
- Plano Anual de Atividades 2019-2020
- Relatório de Autoavaliação 2018-2019

<https://www.eprami.pt/site/>

II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

Procedimentos desenvolvidos pela EPRAMI que evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP.

2.1 Fase de Planeamento

A visão estratégica da EPRAMI é partilhada com os stakeholders internos e externos, dando visibilidade aos processos e resultados da sua gestão.

As metas e objetivos da escola estão explanadas no Documento Base/Projeto Educativo, estando alinhadas com as políticas europeias, nacionais e regionais, nomeadamente, seguindo as orientações do Acordo de Parceria 2014/2020, a Estratégia Europa 2020 e o Programa Operacional do Capital Humano.

A nível nacional, seguimos as orientações da ANQEP que, em articulação com a DGEstE e as Comunidades Intermunicipais desenvolvem, anualmente, o SANQ, como referência para o processo de planeamento e concertação das redes locais.

A elaboração do documento base/projeto educativo espelha a redefinição das metas e objetivos da EPRAMI, nomeadamente, a aquisição de uma nova cultura organizacional, capaz de dar resposta aos desafios colocados pela redefinição dos indicadores da EPRAMI.

No âmbito da Inserção na comunidade, a EPRAMI sempre valorizou o contacto e o estabelecimento de parcerias com a comunidade envolvente, nomeadamente, com as instituições e empresas locais e regionais, especificamente no que se refere à formação em contexto de trabalho e à promoção da inserção dos seus alunos no mercado de trabalho. Com a implementação do EQAVET, houve necessidade de se fazer algumas alterações por forma a promover o envolvimento dos stakeholders na definição estratégica da EPRAMI, passando o Conselho Consultivo a ter um papel preponderante.

Este órgão permite a consulta, a participação e a cooperação de todos os envolvidos: alunos, professores, pais/encarregados de educação, funcionários,

empresas, instituições, centros de formação e comunidade envolvente, operacionalizando estratégias concertadas que respondam às expectativas das famílias e às necessidades do mercado de trabalho. As parcerias e os protocolos celebrados, têm permitido complementar a formação desenvolvida, com resultados reconhecidos por todos os intervenientes, com reflexos positivos na empregabilidade dos alunos e no desenvolvimento socioeconómico da região.

A Missão, Visão e Valores da EPRAMI constituem-se como as grandes linhas estratégicas orientadoras da ação da organização. Com a implementação do sistema de garantia da qualidade, os órgãos de gestão da EPRAMI reforçaram o compromisso com o alinhamento preconizado no quadro EQAVET.

O Plano de formação contempla uma oferta educativa de banda larga, tendo a EPRAMI definido, anteriormente, as áreas prioritárias e a sua forma de gestão, criando vários processos que permitiam a organização e o estabelecimento de objetivos e metas alinhadas com os objetivos estratégicos, que eram compilados no mapa de indicadores.

Face à exigência de novos indicadores e metas, foram reestruturados todos os processos, passando de 15 para 7, destacando-se a criação de um novo processo – FCT e Empregabilidade, indo de encontro à relevância e importância dada às metas da empregabilidade e da inserção dos alunos no mercado de trabalho. Todos os processos evidenciam os responsáveis e os envolvidos nos mesmos e foi revista a periodicidade de análise e previstos mecanismos de reação face a desvios.

No que diz respeito à gestão documental existe uma plataforma colaborativa de gestão documental que permite o controlo de versões e o fácil acesso por parte dos utilizadores.

A revisão dos Estatutos da EPRAMI, do Organograma e Fichas de Função refletem a atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade.

Todas as fichas de função foram redefinidas, atualizando-se as tarefas e as responsabilidades de cada um dos colaboradores. Estão explicitamente definidas as responsabilidades em matéria de garantia da qualidade, competindo ao Diretor

Executivo e à Direção Pedagógica o controlo de que todos os intervenientes assumem as suas responsabilidades, tomando decisões sempre que necessário.

Destaca-se a relevância, justamente, dada ao papel do Diretor de Curso, especificamente, pela responsabilidade na implementação de uma Pedagogia Multidisciplinar que deve estar presente na formação profissional. Com a implementação do EQAVET, o Diretor de Curso assume-se, como um elo de ligação primordial no acompanhamento dos alunos no seu percurso escolar e no trajeto pós-formação.

A EPRAMI é uma escola identificada com a região e estende a sua ação pedagógica a parcerias de formação com outras entidades, nomeadamente com os seguintes Agrupamentos de Escolas Agrupamento de Escolas Muralhas do Minho, Valença; Agrupamento de Escolas Muralhas de Monção; Agrupamento de Escolas de Melgaço.

Neste sentido, foram celebrados protocolos de colaboração na lecionação do plano curricular, tendo sido acordado, entre as partes, que à EPRAMI caberia a lecionação da componente técnica, na totalidade ou parcialmente, incluindo o acompanhamento e avaliação da formação em contexto de trabalho e da colaboração na sua inserção no mercado de trabalho.

Para melhor inserção no mercado de trabalho, dos nossos alunos e das parcerias protocoladas, estabeleceu-se protocolos para esse fim, com empresas, instituições, redes locais de empregabilidade e Centros Qualifica, com o objetivo de promover a integração dos alunos no mercado de trabalho, bem como o desenvolvimento de projetos transdisciplinares, que visem a melhoria das competências transversais, como o sentido de responsabilidade, a pontualidade, o sentido de pertença a uma equipa de trabalho, e profissionais.

A divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade engloba toda a comunidade educativa, valendo-se de várias formas e meios, desde o Conselho Consultivo, reuniões internas com alunos, funcionários e professores; site da escola, reuniões dos órgãos sociais da ADEMINHO, reuniões de encarregados de educação,

memorandos aos fornecedores e parceiros. Para consulta diária e permanente, foi disponibilizado, em suporte físico, nas secretarias da escola o Documento Base/Projeto Educativo com a política da qualidade da escola, bem como se encontra ao alcance dos stakeholders, todo o Sistema de Gestão da Qualidade da EPRAMI, na plataforma eletrónica interna - EQAVET-SGQ, pretendendo-se, também, integrar o sistema nas plataformas Microsoft - Sharepoint e Teams.

Na divulgação e disseminação do Sistema de Gestão da Qualidade é preciso que toda a comunidade escolar respire e fomente um clima de responsabilidade diário com vista a uma contínua melhoria, sendo corroborada, sempre pela participação ativa e vigilante dos membros do Conselho Consultivo, da Direção, bem como do Serviço de comunicação e imagem.

Na passagem da mensagem do Sistema, é crucial a participação dos stakeholders internos, professores, orientadores educativos e diretores de curso, que disseminam, no ambiente escolar e extraescolar, o conceito e o modus operandi. Neste sentido, são feitas reuniões de trabalho com professores, orientadores educativos e diretores de curso com o objetivo de atualizar, alterar e/ou propor alterações aos documentos internos da escola e ou procedimentos pedagógicos.

Para melhor acesso documental, foi criado um endereço de email específico de comunicação com os colaboradores – sgq@eprami.pt, para tornar mais célere e eficaz a comunicação.

Da participação de todos os membros da equipa interdisciplinar - professores, orientador educativo e diretor de curso, nasce a proposta orientadora para elaboração do plano de atividades das turmas, que tem presente o perfil profissional, tendo como objetivo a aquisição de competências sociais, profissionais e relacionais dos alunos.

No envolvimento da comunidade educativa, os parceiros fundamentais para o sucesso dos alunos são os Pais e Encarregados de Educação, com quem se privilegia a estreita relação comunicacional e humana, realizando, anualmente, encontros específicos e dedicados ao convívio e avaliação de resultados da aprendizagem,

denominado, EPRAMI FAMILIA, no polo de Paredes de Coura e o encontro EPRAMI ConVida no polo de Monção.

Nestes encontros, além do convívio, o foco é dar a conhecer a estes stakeholders, os principais projetos desenvolvidos, ao longo do de cada ano letivo, as principais atividades realizadas por cada turma/curso, a demonstração das competências do perfil profissional já adquiridas e promover as competências de comunicação dos alunos na apresentação dos trabalhos e projetos.

No campo comunicacional com o tecido empresarial, a escola procura estabelecer parcerias adequadas ao alcance das metas previstas para o percurso pós-formação.

Assim, a EPRAMI, além dos protocolos elaborados com as empresas para a formação em contexto de trabalho, elabora com cada parceiro um acordo de parceria, abrindo portas para uma relação mais intensa e duradoura entre as partes, com o objetivo de promover a empregabilidade dos alunos e encetar novos projetos que permitam o desenvolvimento de competências transversais tão importantes na atualidade para o mercado de trabalho. Ver protocolo de colaboração com as entidades.

Mas, para manter vivo e dinâmico este ciclo de dar, trocar e receber, é preciso olear a relação da escola com o meio e a interação no processo ensino aprendizagem, para o que, não basta a celebração de protocolos ou a realização de atividades extracurriculares; é preciso conseguir alimentar o compromisso entre as partes envolvidas, que se consegue, por uma lado, por atos formais, como a participação dos stakeholders internos e externos no Conselho Consultivo, por atos simbólicos como os convívios, mas também pela colaboração na avaliação dos atos escolares, nomeadamente, através de questionários de identificação de necessidades de formação e de satisfação do exercício pedagógico, criando para o efeito uma versão eletrónica dos mesmos para os stakeholders internos e externos. Este retorno externo é fundamental para a reflexão da atividade pedagógica e contribui para a melhoria das ações educativas da escola.

Os planos de melhoria/ação têm como objetivo atingir as mudanças pretendidas, sempre que se observem desvios que comprometam as metas a atingir.

Neste sentido, definimos novos mecanismos de operacionalização tendentes ao alcance dos objetivos, traduzidos no Mapa de Indicadores que estabelece a periodicidade de recolha dos indicadores, bem como a reação face a possíveis desvios. Alguns dos indicadores são analisados trimestralmente, nos conselhos de turma, consensualizando-se as ações necessárias tendentes ao alcance das metas.

O processo de autoavaliação da escola contempla não só a análise dos indicadores estipulados no mapa de indicadores, mas também, a análise de todos os processos. Os resultados dos indicadores são parte integrante da autoavaliação da EPRAMI. São analisadas as taxas de conclusão, de empregabilidade, desistência, PAA, entre outros. Deste processo resulta o Relatório de Autoavaliação da Escola, o qual serve de suporte para a elaboração do Plano de Melhorias. Para além deste documento, todos os professores e Diretores de Polo elaboram um Relatório de Autoavaliação, que é parte integrante do Processo de Avaliação de Desempenho.

2.2 Fase de Implementação

A implementação do sistema de garantia da qualidade garante às organizações uma maior clareza nos processos e um controlo mais preciso dos indicadores e metas consensualizadas, exigindo maior participação e responsabilidade aos colaboradores envolvidos.

Anualmente, a Direção Técnico Pedagógica elabora uma proposta para o plano de atividades e orçamento da escola, que faz parte integrante do Plano e Orçamento da entidade proprietária, devidamente aprovado pelos Órgãos Sociais da ADEMINHO. O Plano contempla os recursos humanos e meios financeiros necessários à execução das atividades previstas, para alcançar os objetivos traçados.

O Plano e Orçamento anual integra diversas atividades de cariz curricular e extracurricular, decorrentes da execução dos planos de formação aprovados pela ANQEP, entre as quais, ações de formação para os seus colaboradores internos. Estas

ações são planeadas em função do levantamento de necessidades de formação com base nas respostas dos questionários de necessidades de formação e na necessidade de diversificação de metodologias e ferramentas que promovam o sucesso do processo ensino-aprendizagem.

O Plano de Formação definido anualmente é consentâneo com os objetivos definidos no Projeto Educativo e privilegia ainda a autoformação cooperada dos seus colaboradores, integrando propostas de formação, que se insiram na área de atuação de cada um dos colaboradores.

Ao nível das atividades de formação, a escola goza de uma excelente relação institucional com a Microsoft Educação, em Portugal, que permite atribuir vouchers de formação nas novas tecnologias educativas, por forma a que os seus professores e formadores se atualizem nas dinâmicas da educação digital e na inovação de estratégias de formação.

A EPRAMI é reconhecida pela Microsoft como uma das três Microsoft Showcase School existentes em Portugal, há três anos consecutivos, sendo a única escola profissional a ter essa distinção, pelo nível de conhecimentos e pelo uso das tecnologias educativas pelos professores.

Além deste diploma, a EPRAMI implementa a sua Microsoft Imagine Academy, no âmbito do projeto Microsoft Educator Community. A escola é ainda em Centro de certificação de novas tecnologias," Certiport Authorized Test Center Agreement" que permite certificar os níveis de conhecimento e uso das ferramentas Microsoft, quer em ambiente de sala de aula quer noutras ambientes escolares e profissionais, aos nossos alunos e restantes colabores da EPRAMI, bem como de entidades e pessoas externas, mediante prévia inscrição e posterior realização de exames on line, elaborados e avaliados pelo Centro Europeu da Microsoft.

No âmbito das relações externas e da mobilidade do pessoal docente e discente da EPRAMI, a escola promove a participação de alunos, professores, diretores de curso e orientadores educativos, em vários projetos europeus, no sentido de consolidar competências, adquirir novas competências técnicas e aperfeiçoar competências

sociais, relacionais e comunicacionais, assim como perceber a importância da mobilidade europeia.

No que concerne às parcerias estabelecidas, a EPRAM estabelece as parcerias em função dos objetivos definidos no Documento Base/Projeto Educativo, tendo sempre em consideração os fins almejados na formação global dos alunos para cumprimento do plano de atividades e, em particular, na formação em contexto de trabalho, selecionando as empresas e instituições que sejam garante de mais valia durante a FCT, na modalidade de estágio curricular.

Esta metodologia da celebração de parcerias tem permitido que a realização da FCT seja complementar à formação desenvolvida ao longo do percurso escolar e tem trazido bons resultados na inserção no mercado de trabalho, com reflexos positivos na empregabilidade dos alunos e no desenvolvimento socioeconómico da região.

A escola reformulou o protocolo de colaboração com as entidades recetoras de estágios, de forma a estabelecer, na parceria, compromissos entre as partes, definindo objetivos, perfil de saída dos alunos, de acordo com a formação de base, periodicidade da mesma, tornando-se evidente os contactos estabelecidos.

Na fase de implementação do sistema de garantia da qualidade, alinhado com o EQAVET, sempre que existem desvios, são elaborados Planos de Melhoria que resultam da análise dos resultados obtidos e sempre que se verifique o não cumprimento das metas predefinidas. Os mecanismos de alerta precoce permitem diagnosticar atempadamente os desvios, desencadeando-se ações conducentes à melhoria das práticas.

No processo de autoavaliação utilizamos todos os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, tendo em conta toda a atividade da escola no processo de autoavaliação, existindo procedimentos específicos, divulgados e consensualizados com os stakeholders, no processo de recolha dos indicadores.

2.3 Fase de Avaliação

O mapa de indicadores contempla a periodicidade de análise e a reação face a desvios. Na EPRAMI, trimestralmente, é feita a análise de indicadores preponderantes, nomeadamente, o número de módulos em atraso por disciplina.

O software interno de gestão pedagógica permite identificar, a todo o momento, a verificação de desvios face aos objetivos previstos, especificamente no que diz respeito à assiduidade dos alunos, proporcionando, atempadamente, a tomada de medidas de correção. Nos conselhos de turma trimestrais, são analisados vários indicadores e situações que requerem a implementação de medidas personalizadas.

O sistema de gestão de avaliação de desempenho implementado nesta escola é um sistema participativo que contempla a autoavaliação dos colaboradores em função de um conjunto de critérios e a avaliação pelos respetivos superiores hierárquicos.

A autoavaliação da escola inclui questionários de avaliação para stakeholders internos e externos, cujos resultados são divulgados e analisados em reuniões gerais do pessoal docente e não docente, bem como nos Órgãos Sociais da ADEMINHO, em particular na apresentação e discussão Plano de Atividades e Orçamento e na apresentação, discussão e aprovação do Relatório da gestão e Contas do exercício de cada ano civil e no Conselho Consultivo, onde estão representados os membros dos stakeholders internos e externos..

Neste processo participam os stakeholders:

- internos, desde os alunos que avaliam a satisfação com a escola, os professores, o curso, a cantina escolar e o serviço de refeições; ao pessoal docente e não docente que se pronuncia sobre avaliação da satisfação com a escola, no seu todo, incluindo os elementos da direção pedagógica e demais elementos de outros corpos diretivos afetos aos diferentes serviços de funcionamento da escola;

- **externos**

- ii.a) pais e encarregados de educação que avaliam a sua satisfação com a escola ;
- ii.b) empresas que participam em diversos momentos de avaliação, quer a nível da avaliação da formação em contexto de trabalho, que em parte é dada pelo tutor da FCT da empresa, quer como elementos integrantes do júri de avaliação das Provas de Aptidão Profissional,

A autoavaliação da escola inclui ainda o grau de satisfação aos alunos na pós-formação e a sua performance no mercado de trabalho, feita pelos empregadores, com incidência em diversas competências.

No sentido de melhorar a recolha de dados relativos ao indicador 5 a) - colocação pós-conclusão do curso de EFP-, a escola sentiu a necessidade de redefinir a metodologia de contacto com as empresas e com os ex-alunos, responsabilizando o diretor de curso por esta tarefa, por se tratar do elemento com maior ligação ao mercado de trabalho.

Relativamente à participação dos diferentes stakeholders externos no processo de avaliação da escola, constatou-se, ao longo dos anos, uma fraca adesão dos encarregados de educação, o que nos levou a implementar estratégias conducentes à maior participação dos encarregados de educação, por um lado, adequando o horário de atendimento pelos orientadores educativos, em função da disponibilidade dos encarregados de educação e não dos OE e, por outro lado, à realização de atividades temáticas para as quais eram, diretamente, concretamente as atividades denominadas- EPRAMI FAMILIA e EPRAMI ConVida, que se repetem anualmente e que visam o envolvimento dos encarregados de educação com a escola e com todos os elementos da comunidade escolar.

Para melhorar a participação das empresas e instituições na vida escolar, a EPRAMI realiza workshops temáticos nas áreas do plano de formação em funcionamento na escola, endereçando convites dedicados a cada empresa.

As metas apontam para uma melhoria contínua nos resultados que pretendemos alcançar, que poderão impor mudanças nos mecanismos de operacionalização e/ou identificação de outros objetivos específicos conducentes à meta final global.

Neste processo, ganham relevo os relatórios de avaliação dos Orientadores Educativos, dos Diretores de Curso e o Relatório de Autoavaliação da Escola que contribuem para apurar desvios em relação às metas instituídas.

A análise dos resultados dos questionários de satisfação aos stakeholders internos e externos gera, sempre que se justifique, a introdução de melhorias ao nível dos processos e resultados, em função desses mesmos resultados que são, posteriormente, disponibilizados na plataforma eletrónica interna-EQAVET-SGQ.

2.4 Fase de Revisão

A direção da Qualidade, em consonância com os corpos diretivos, está continuamente atenta aos desvios e à implementação de melhorias. O processo de qualidade é um trabalho de formiguinha, que a pouco e pouco, se vai construindo, de modo a fazer, do pouco, o necessário e indispensável; quer à construção do documento base/ projeto educativo, quer à construção do percurso escolar do aluno, orientando sempre em função das necessidades deste, a melhorias e implementar para o sucesso de todos.

Formalmente, este exercício de revisão é avaliado anualmente, depois de apurados e analisados os resultados de cada ano e tendo em conta as orientações legais e/ou pedagógicas em vigor.

As sugestões de melhoria dos stakeholders internos ou externos são recolhidas em reunião de Conselho Consultivo e nas reuniões com os colaboradores, que são alvo de análise e, caso se justifique, de implementação.

Na reunião geral de colaboradores, que ocorre após a conclusão do ano letivo, são apresentados e discutidos os resultados das taxas de conclusão e de desistência, bem como os resultados de satisfação dos stakeholders internos e externos, nomeadamente dos alunos, professores, orientadores educativos, diretores de curso

e funcionários, empresas de acolhimento de FCT e empresas empregadoras e, sempre que necessário, são introduzidas sugestões de melhoria.

A participação específica das chefias de topo e das chefias intermédias, no processo de autoavaliação, é imprescindível, por isso, no final do ano letivo, são elaborados relatórios críticos, por parte dos professores, oe's e dc's, bem como um relatório crítico efetuado pelas Diretoras de Polo, o qual é enviado para a Presidente da Direção Pedagógica que, por sua vez, elabora um relatório crítico dos aspetos mais relevantes, traduzindo-se, sempre que se justifique, em plano de melhorias, que têm de ser contempladas na preparação do ano letivo seguinte, implementando uma pedagogia de projeto multidisciplinar na avaliação integrada dos módulos das diversas disciplinas, assegurando plenamente a articulação e a gestão modular, bem como o planeamento de atividades.

Os resultados da avaliação são divulgados e tornados públicos em reunião do Conselho Consultivo, nas reuniões internas, não apenas com os colaboradores que intervêm diretamente no ato educativo, mas também em reuniões dos Órgão Sociais, nomeadamente do Conselho de Administração e da Assembleia geral da entidade proprietária, sendo, oportunamente, disponibilizado o relatório de autoavaliação e a síntese dos dados mais relevantes na plataforma eletrónica interna-EQAVET-SGQ e no site da escola.

As revisões são planeadas e realizadas anualmente e, atendendo a que os resultados da avaliação desencadeiam Planos de Melhoria, a Revisão tem de implementar este plano na gestão escolar, para a sua atualização e melhoria das práticas.

III. Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

Anexo 1

Plano de Melhoria da EPRAMI

O plano de melhorias da EPRAMI, parte integrante do Relatório do Operador, Anexo 2, apresenta ações de melhoria tendo em atenção o diagnóstico relativo às turmas dos três ciclos de formação 2016/2019.

Este Plano de Melhorias incide sobre os quatro principais indicadores da Certificação da Qualidade EQAVET:

1. Indicador 4 a): taxa de conclusão dos cursos;
2. Indicador 5 a): taxa de colocação após conclusão dos cursos;
3. Indicador 6 a): Taxa de empregabilidade na área de formação;
4. Indicador 6 b3): Taxa de satisfação dos empregadores.

Em função dos resultados apurados verificou-se que, no que toca às metas globais, foram atingidos, superando-se mesmo, os valores propostos para os indicadores 5 a) e 6 b3).

No que toca ao indicador 4 a), os valores têm oscilado ao longo dos 3 ciclos de formação, sendo fator preponderante a taxa de desistência.

Em relação ao indicador 6 a), os valores obtidos também se encontram acima da meta prevista, constituindo-se como um fator positivo.

Desta forma, o Plano de Melhorias incide sobre ações que visem a obtenção de melhores resultados, tendo sido valorizadas, não apenas ações, tarefas e timings de realização de tarefas e colheita de resultados, mas também, responsáveis pela sua execução. Neste sentido, a EPRAMI tem-dado relevo ao maior envolvimento, de e com, os stakeholders, realizando um conjunto de ações dirigidas a esse objetivo,

dado que constitui uma mais valia para a nossa entidade, permitindo a adaptação a novas realidades regionais, nacionais e europeias no que toca à aprendizagem e à empregabilidade.

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

Anexo 2

V. Conclusão

O Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET permitiu melhorar as práticas pedagógicas e a qualidade do ensino/aprendizagem da nossa escola, acrescentando-lhe dinamismo e participação de todos os intervenientes.

A implementação deste sistema tem contribuído para consolidar uma visão partilhada de metas, objetivos e ações a operacionalizar, o que motiva e foca os colaboradores envolvidos, permitindo melhorar os indicadores.

O EQAVET afinou a missão da escola na necessidade de formar e qualificar com rigor, inovar nas estratégias e metodologias de transmissão de conhecimento e agir com profissionalismo, incutindo nos alunos uma maior consciencialização da importância das atitudes e conhecimentos transversais e das competências pessoais e sociais, num ambiente de mercado de trabalho, competitivo, global e em constante mutação.

Este compromisso com a qualidade impulsiona a nossa escola a almejar a referência no ensino profissional.

Os Relatores

Diretor Executivo



(Manuel Miranda)

Presidente da Direção Pedagógica



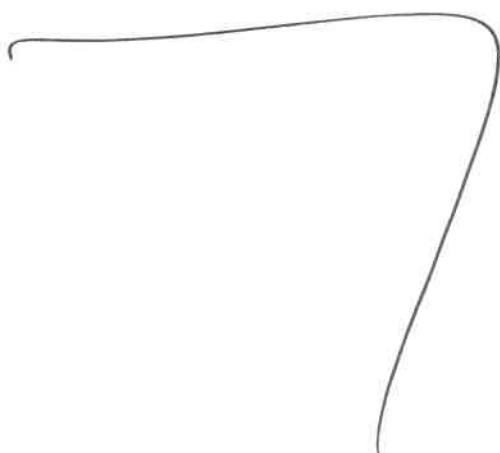
(Rosalina Martins)

Diretora da Qualidade



(Natália Peres)

Paredes de Coura, 26 de maio de 2020



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 EPRAMI salienta, nesta análise, como aspectos positivos a elevada taxa de empregabilidade dos cursos ministrados e, especificamente, uma relevante taxa de empregabilidade na área, em determinadas áreas de formação. Como aspeto a melhorar, refere, a taxa de desistência dos alunos, a qual interfere na taxa de conclusão do curso. Salienta, ainda que, embora relativamente alta, a taxa de desistência comporta os alunos que foram transferidos para outras áreas de formação, quer internamente, quer para outras escolas.

Indicador 4 a): taxa de conclusão dos cursos

Relativamente a este indicador, importa referir que a definição dos valores e das metas estipuladas pela EPRAMI não partia do número de alunos iniciados por turma, mas sim do número de alunos que iniciava o terceiro ano de formação, aproximando-se as metas alcançadas das metas previstas.

A implementação do sistema de qualidade em conformidade com o EQAVET, 2016-2017, levou a uma revisão deste indicador, tendo sido atualizado desde esse ano a meta a alcançar, de acordo com a métrica estabelecida pela ANQEP. Assim e, consensualizado com os stakeholders internos e externos e contratualizado com o POCH, foi revista a métrica e a meta para a concretização deste indicador. Deste modo, tendo em atenção o histórico da EPRAMI, no ano letivo 2017/2018, foi proposta como melhoria a revisão da meta a alcançar neste indicador, tendo sido proposto, para o ano letivo 2018/2019, atingir a meta de 75% de alunos concluídos.

- Diagnóstico das turmas no ano letivo 2016/2017: meta prevista: 80% - meta alcançada: 64% (MN+PC) (cálculo com base no nº alunos no início do curso)
- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2017/2018: meta prevista: 80% - meta alcançada: 67% (MN+PC) (cálculo com base no nº alunos no início do curso)

No ano letivo 2017/2018, a taxa de conclusão dos cursos não atingiu a meta prevista, tendo ficado pelos 67%.

No ano letivo 2016/2017, a taxa de conclusão foi relativamente mais baixa – 64%, o que nos permite dizer que em 2017/2018, verifica-se uma melhoria em relação ao ano letivo 2016/2017.

Analisando mais pormenorizadamente os resultados obtidos no ano letivo 2016/2017:

- No polo de Paredes de Coura:

- o curso Técnico de Eletrónica, Automação e Comando não só atingiu, como superou a meta a atingir, tendo obtido uma taxa de conclusão de 88%.
- o curso Técnico de Multimédia ficou bastante aquém dos objetivos, tendo obtido uma taxa de conclusão de 45%.

- No polo de Monção:

- o curso Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos aproximou-se bastante da meta prevista, tendo registado uma taxa de conclusão de 72%.
- o curso Técnico de Mecatrónica ficou-se pelos 57% de alunos concluídos.

Importa referir, em relação a este ano letivo, que todos os alunos que iniciaram o 3º ano de formação, concluíram o curso com sucesso, daí se verificar uma taxa de não aprovação de 0%, o que significa que a diferença registada na taxa de conclusão tem a ver com a taxa de desistência, que inclui não só os alunos desistentes, mas também os alunos transferidos.

Os dados obtidos no ano letivo 2017/2018:

- No polo de Paredes de Coura:

- o curso Técnico de Design de Equipamento, revela uma taxa de conclusão de 62%, não se tendo, contudo, verificado qualquer não aprovação, pois, todos os alunos que iniciaram o 3º ano de formação, terminaram o curso com sucesso.
- o curso de Técnico de Mecatrónica, por outro lado, apresenta uma taxa de conclusão de 94%. Também neste curso, todos os alunos que iniciaram o 3º ano de formação, concluíram com sucesso.

No polo de Monção:

- o curso Técnico de Mecatrónica Automóvel é o que apresenta uma taxa de conclusão mais elevada – 77%, sendo que todos os alunos que iniciaram o 3º ano de formação, o concluíram com sucesso.
- o curso Técnico de Restaurante/Bar, por outro lado, apresenta uma taxa de conclusão de apenas 50%, com uma taxa de não aprovação de 6%, que corresponde a um aluno que iniciou o 3º ano de formação, mas não concluiu.
- o curso Técnico de Cozinha/Pastelaria também apresenta uma taxa de conclusão bastante aquém das metas previstas – 59%, verificando-se neste caso, a taxa mais elevada de não aprovação obtida este ano letivo – 17% o que, em termos concretos, se traduz num total de 5 alunos que iniciaram o 3º ano de formação mas não concluíram o curso.



- o curso Técnico Auxiliar de Saúde apresenta uma taxa de conclusão de 62%.

Concluindo, dos 6 cursos finalistas, apenas um atingiu (e ultrapassou) a meta estipulada – Técnico de Mecatrónica, tendo o curso Técnico de Mecatrónica Automóvel ficado não muito longe da meta dos 80%. Os restantes cursos obtiveram resultados mais afastados do objetivo a atingir.

Taxa de desistência:

- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2016/2017: meta prevista: ≤15% - meta alcançada: 36% (MN+PC)
- (Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2016/2017: taxa de transferência - 5%)
- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2017/2018: meta prevista: ≤15% - meta alcançada: 27% (MN+PC)
- (Diagnóstico das turmas do ano letivo: taxa de transferência: 2017/2018: 9%)

No que respeita a este indicador, importa referir, para uma melhor compreensão dos dados obtidos, que a taxa de desistência inclui os alunos desistentes, mas também aqueles que foram transferidos para outros cursos, internamente ou para outras escolas.

Relativamente à taxa de desistência, no ano letivo de 2016/2017, a EPRAMI obteve o valor de 36%, tendo ultrapassado largamente a meta traçada que, para esse ano letivo era, não ultrapassar os 15%.

No polo de Paredes de Coura:

o curso de Técnico de Eletrónica, Automação e Comando, o valor obtido situa-se abaixo da meta prevista (12%)

o curso Técnico de Multimédia obteve uma taxa de desistência de 55%, valor muito acima do indicador previsto. Fazendo uma análise a este curso, verificamos que os motivos que justificam esta elevada taxa, prendem-se sobretudo com situações de elevada carência económica nos agregados familiares, potenciando a saída dos alunos para o mercado de trabalho, bem como, situações de transferência de escola para mais perto da área de residência do agregado familiar.

No polo de Mongão:

- o curso Técnico de Mecatrónica, apresenta uma taxa de desistência de 43%
- o curso de Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos de 28%.

As razões subjacentes a estas taxas prendem-se, tal como referido anteriormente, por questões de carência económica dos agregados familiares, o que leva os alunos a abandonar a escola para ingressar no mundo do trabalho, sendo que alguns alunos emigraram para países como Alemanha ou França. Acresce o facto de, nestas turmas

terem ocorrido algumas transferências de contrato da formação com algumas

terem ocorrido algumas transferências, não só para outras escolas, mas também, dentro da nossa, para outros cursos. Por outro lado, a escola teve necessidade de rescindir o contrato de formação com alguns alunos, por incumprimento dos deveres do aluno.

Ainda relativamente a este indicador, podemos referir que no ano letivo de 2017/2018, a taxa de desistência ultrapassou também o objetivo previsto ($\leq 15\%$), tendo-se fixado nos 27%, verificando-se, no entanto, uma melhoria significativa em relação ao ano letivo 2016/2017, no qual se tinha obtido uma taxa de desistência de 36%.

No norte de Paredes de Coura:

- o curso Técnico de Mecatrónica apresenta valores dentro dos objetivos previstos, apresentando uma taxa de desistência de apenas 6%.
 - o curso Técnico de Design de Equipamento ultrapassou bastante a meta pretendida, tendo obtido uma taxa de desistência de 38% (segundo curso com mais elevada taxa de desistência neste ano letivo).

No no[n]o de Moncão:

- o curso que se aproxima mais da meta estipulada é o curso Técnico de Mecatrónica Automóvel, com uma taxa de desistência de 23%
 - o curso Técnico de Cozinha/Pastelaria revela uma taxa de desistência de 24%.
 - os cursos Técnico Auxiliar de Saúde e Técnico de Restaurante/Bar, em agregação, apresentam taxas de desistência que se afastam largamente da meta estipulada, nomeadamente 38 e 39%.

De salientar que este ano letivo, registaram-se algumas transferências entre cursos que contribuíram para o aumento da taxa de desistência global. De uma forma mais concreta, caso não tivessem ocorrido transferências entre cursos, a taxa de desistência global seria de 23%.

Indicator 5 a): តាមរយៈសាខាភីអាជ្ញារ នគរោងគ្រប់គ្រង់សាខានៅក្នុងសាខាភី

- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2016/2017: meta prevista: 60% - meta alcançada: 85% (MN+PC)
 - Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2017/2018: meta prevista: 60% - meta alcançada: 92% (MN+PC)

No que respeita a este indicador, a EPRAMI, através dos seus Diretores de Curso mantém o contacto com os seus ex-alunos (por exemplo, através de grupos nas redes sociais, etc.), no sentido de perceber e estar informada sobre o seu percurso pós conclusão do curso, mantendo um registo atualizado dos seus ex-alunos. O cálculo deste indicador é feito pelo somatório dos alunos inseridos no mercado de trabalho e dos alunos em prosseguimento de estudos.

No ano letivo 2016/2017 os resultados obtidos neste indicador foram bastante satisfatórios, tendo a EPRAMI registado uma taxa de colocação após conclusão dos cursos de 85%.

Numa apreciação global deste indicador, podemos verificar que 77% dos alunos encontram-se no mercado de trabalho e 8% em prosseguimento de estudos. De realçar ainda que, relativamente a este ano letivo, temos uma taxa de 4% em situação desconhecida.

Dos 77% de alunos no mercado de trabalho:

- empregados por conta de outrem - 73%
- trabalhadores por conta própria - 3%
- em estágios profissionais - 1%

Dos 8% em prosseguimento de estudos:

- formação pós-secundária - 4%
- ensino superior - 4%

No ano letivo 2017/2018 podemos constatar que o valor obtido, 92%, ultrapassa largamente as expectativas relativamente a este indicador, bem como ultrapassa a meta que se pretendia alcançar (60%). No ano letivo 2016/2017, a taxa de colocação após conclusão dos cursos obtida era de 85%. Também neste indicador se verificou uma melhoria considerável em relação ao ano letivo transato.

Dos 85% de alunos no mercado de trabalho:

- empregados por conta de outrem - 81%
- trabalhadores por conta própria - 1%
- em estágios profissionais - 3%

Dos 7% em prosseguimento de estudos:

- formação pós-secundária - 4%
- ensino superior - 3%

Indicador 6 a): Taxa de empregabilidade na Área de Educação e Formação (AEF)

- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2016/2017: meta prevista: 50% - meta alcançada: 67%
- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2017/2018: meta prevista: 50% - meta alcançada: 67%

No que respeita a este indicador, no ano letivo 2016/2017, a EPRA MI ultrapassou a meta a atingir, tendo obtido uma taxa global de empregabilidade na área de formação de 67%. Os resultados desta avaliação, estipulam que os Cursos com maior índice de empregabilidade na AEF, nomeadamente:

- - Técnico de Eletrónica, Automação e Comando - 89%
 - - Técnico de Mecatrónica - 94%
 - - Técnico de Multimédia - 20%
 - - Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos - 9%

A menor empregabilidade verificada nas áreas de multimédia e informática, deve-se à falta de transportes públicos e à prática de baixos salários.

No que respeita ao triénio de formação 2017/2018, A EPRA/MI ultrapassou os objetivos a alcançar, tendo obtido uma taxa geral de empregabilidade na AEF de 67%. No ano letivo 16/17, o valor obtido para este indicador, foi exatamente o mesmo.

Assim, os resultados da avaliação deste indicador mostram que os cursos com maior índice de empregabilidade na AEE são:

- - Técnico de Mecatrónica – 86%
 - - Técnico de Mecatrónica Automóvel – 100%
 - - Técnico de Design de Equipamentos - 0%. Importa referir, em relação ao curso Técnico de Design de Equipamentos, que 25% dos alunos que concluíram a formação, prosseguiram estudos, facto que, certamente, interfere com a taxa de empregabilidade e consequentemente, com a taxa de empregabilidade na AEF.
 - - Técnico Auxiliar de Saúde - 50%, com um total de 29% dos alunos que estão no mercado de trabalho a trabalhar na AEF. Da auscultação junto dos ex-alunos e das entidades empregadoras, percebemos que na área de Saúde, existe oferta de emprego, mas fora da área de residência dos alunos, o que torna esses postos de trabalho pouco atrativos para os alunos. Por outro lado, verificamos que esta área não é devidamente valorizada no mercado de trabalho, não havendo uma correspondência entre a qualificação da profissão e a remuneração por turnos e/ou ao fim de semana, o que afasta os alunos, os quais acabam por preferir trabalhos indiferenciados, com salários equivalentes e perto da sua área de residência.
 - - Técnico de Cozinha/Pastelaria – 67%
 - - Técnico de Restaurante/Bar – 50%

Os valores obtidos este ano letivo vão de encontro aos resultados dos anos letivos anteriores, com os cursos na área da mecatrónica e da mecatrónica automóvel a apresentarem os índices mais elevados de empregabilidade na AEE.

- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2016/2017 meta prevista: 50% - meta alcançada: 98% (MN+PC)
- Diagnóstico das turmas do ano letivo: 2017/2018 meta prevista: 50% - meta alcançada: 99% (MN+PC)

No que respeita a este indicador a meta de 50% dos empregadores satisfeitos com os seus colaboradores diplomados na EPRAMI foi largamente ultrapassada. Os resultados apurados pela aplicação do questionário aos empregadores nos anos letivos 2016-2017 e 2017-2018, salientam que as competências mais valorizadas pelos empregadores são:

- competências técnicas inerentes ao posto de trabalho
- responsabilidade e autonomia
- trabalho em equipa

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Taxas de Conclusão	O1	O objetivo é aumentar a taxa de conclusão dos cursos, atingindo a meta proposta – 75%
AM2	Taxas de Desistência	O2	O objetivo é reduzir a taxa de desistência, atingindo a meta mínima prevista de 15%
AM3	Taxa de colocação após conclusão do Curso	O3	O objetivo é aumentar a taxa de empregabilidade dos alunos diplomados na respetiva área de formação.

AM4	Participação dos Stakeholders na construção duma visão mais partilhada dos objetivos e metas.	O4	O objetivo é aumentar a participação dos stakeholders na construção de uma visão mais partilhada dos objetivos/metas.
		O5	O objetivo é aumentar a participação das Empresas.
		O6	O objetivo é aumentar a participação dos Encarregados de Educação.

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)
	A1	Diversificar as medidas de promoção do sucesso escolar.	16-09-2018	30-06-2019
	A2	Rastrear, o mais atempadamente possível, os possíveis motivos do insucesso do aluno (falta de assiduidade, dificuldades de aprendizagem, falta de motivação, desinteresse pelo curso...).	16-09-2018	30-06-2019
	A3	Diferenciar as atividades de recuperação para as situações dos alunos com dificuldades em atingir os objetivos modulares/UFCD.	16-09-2018	30-06-2019
AM1	A4	Envolver outros elementos no processo, como o Encarregado de Educação, definindo estratégias conjuntas, com vista a potenciar o sucesso do aluno e sempre que necessário solicitar a intervenção do SPO. Sempre que possível, dar exemplos de ex-alunos com sucesso no mundo laboral.	16-09-2018	30-06-2019

	A5	Garantir a interdisciplinaridade, promovendo a criação de projetos que trabalhem as competências técnicas, pessoais e sociais dos alunos, potenciando uma aprendizagem integrada.	16-09-2018	30-06-2019
	A6	Reducir a taxa de desistência, com a supervisão mais acentuada dos OE, que devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador.	16-09-2018	30-06-2019
	A7	Diversificar as estratégias de ensino-aprendizagem, tendo em atenção o perfil do aluno e da turma, realizando atividades que motivem os alunos para a aprendizagem, adequando os materiais colocados à disposição dos alunos à área técnica do curso, optando por exemplos/exercícios/trabalhos ligados à área profissional dos mesmos.	16-09-2018	30-06-2019
	A8	Solicitar a intervenção da Diretora de Polo e/ou SPO, em situações de possíveis desistências, no sentido de reunir com o aluno e/ou Encarregado de Educação, demovendo o aluno da desistência, alertando para as vantagens da conclusão da formação.	16-09-2018	30-06-2019
	A9	Promover ações de informação com as entidades locais de emprego, nomeadamente o Centro de Emprego, sobre estágios profissionais e outras medidas de inserção no mercado de trabalho.	01-01-2019	15-07-2019
	A10	Promover a inscrição dos alunos nos Centros de Emprego Locais, em articulação do Diretor de Curso com o professor da disciplina de Área de Integração, de forma a efetivar a inscrição dos alunos, bem como articular a inscrição dos alunos nas plataformas eletrónicas, potenciando a inserção do aluno no mercado de trabalho.	01-01-2019	15-07-2019

A11	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação, intensificando o relacionamento com as empresas/entidades da região, procurando trazê-las à escola para partilharem as suas realidades, conhecimentos e experiências com os alunos, bem como mostrar-lhes os trabalhos desenvolvidos pelas turmas na escola, tornando mais assíduos os contactos e promovendo a notoriedade da marca EPRAMI.	16-09-2018	30-06-2019
A12	Instituir mecanismos de promoção de canais de comunicação com as empresas; a PDP em articulação com o Diretor de Polo, deve solicitar reuniões com as empresas, concertando estratégias para melhorar a comunicação entre a Escola e as empresas/entidades.	16-09-2018	30-06-2019
A13	Reforçar a participação de empresas na Escola, aumentando o número de convites diretos para empresas e entidades para participarem em ações da escola.	16-09-2018	30-06-2019
A14	Reforçar a participação dos encarregados de educação nas atividades da escola, nomeadamente nos eventos: Eprami Família (polo Paredes de Coura) e EpramiConvida (polo de Monção)	01-04-2019	30-06-2019

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

No final de cada trimestre, a Direção da Qualidade e a Direção Pedagógica, devem reunir para averiguar o cumprimento do Plano de Melhorias. No caso de se observarem desvios, a Direção Pedagógica deve reunir com os responsáveis, verificar o efetivo cumprimento das tarefas propostas e diagnosticar a origem do desvio, implementando, em conjunto, as medidas/ações necessárias à reorientação dos resultados para o cumprimento das metas estabelecidas.

No final do ano letivo, são apurados os resultados das metas previstas. Far-se-á, nessa altura, uma análise global dos resultados alcançados, procurando envolver-se, nessa discussão e na definição de sugestões de possíveis ações tendentes a cumprir as metas, os colaboradores responsáveis por cada área de atuação.

epram

escola profissional do alto minho interior

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

Pretende-se a divulgação dos resultados da aplicação do Plano de Melhoria na Reunião Geral de Colaboradores e nos Órgãos Sociais da entidade proprietária.

Os Relatores

Diretor Executivo

(Manuel Miranda)

Presidente da Direção Pedagógica

(Rosalina Martins)

Diretora da Qualidade

(Natália Peres)

Paredes de Coura, 26 de maio de 2020

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

	Fase 1 – Planeamento	
	<p>Critério de Qualidade</p> <p>O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p> <p>Princípios EQAVET</p>	<p>Despositores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP - São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos - É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas - As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas - O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade - Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP - As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais - Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente <p>Práticas de gestão da EFP</p>
P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	<p>Critérios de conformidade EQAVET</p> <p>(Cf. Anexo 10)</p>

			C1. Planeamento
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspectos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

Fase 2 – Implementação			
<p>Critério de Qualidade Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p> <p>Princípios EQAVET</p>	<p>Descritores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Práticas de gestão da EFP</p>	<p>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">I1</td><td>Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.</td></tr> </table>	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.
I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.		

			C2. Implementação
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I2	Ações de formação continua 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.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	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.	

	<p>Fase 3 – Avaliação</p> <p>Critério de Qualidade As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p> <p>Princípios EQAVET</p> <p>Descritores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP - A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal - A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo - São implementados sistemas de alerta rápido 							
	<p>Práticas de gestão da EFP</p>	<p>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</p> <p>C3. Avaliação</p>						
	<p>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</p> <table border="1"> <tr> <td>A1</td> <td>Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.</td> </tr> </table> <p>Envolvimento dos stakeholders internos e externos</p> <table border="1"> <tr> <td>A2</td> <td>Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.</td> </tr> </table>	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	<p>C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP</p>
A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.							
A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.							
A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.							

		A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A4	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	EFP
	A5		

Fase 4 – Revisão		Práticas de gestão da EFP	Critérios de conformidade EQAVET
Critério de Qualidade			

Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.

Princípios EQAVET

Descritores Indicativos

- São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais 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

		(Cf. Anexo 10)	
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	

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

N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Documento			Código dos focos de observação evidenciados
		Autoria	Executivo/Direção	Divulgação	
ESTTTE-01	Estatutos EPRAMI	Diretor Pedagógica		Conselho de Administração Site Eprami, Secretaria da Eprami, Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
DBE-02	Documento Base EQAVET/Projeto Educativo	Diretor Pedagógica	Executivo/Direção	Conselho Consultivo, Site Eprami, Secretaria da Eprami, Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ	C1P4, C5T2
Legislação aplicável		Diretor Pedagógica	Executivo/Direção	Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ, Dossiê Legislação	C1P1
Protocolos de Colaboração		Diretor Pedagógica	Executivo/Direção	Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ, Dossiê Protocolos de Colaboração	C1P2, C1P5,C1P6,C1P7, C2I1, C2I3, C2I4, C4R3
RI-04	Regulamento Interno		Direção Pedagógica	Site Eprami, Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ	C1P6,C1P7,C2I1,C3A2, C4R3, C5T2
P097-08	Mapa de Indicadores		Diretor(a) Qualidade e SPO	Consultivo, Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ;	C1P3,C1P9 e C1P10, C2I6, C3A1, C3A2, C3A4, C4R1, C4R2, C4R3, C6T2
PP	Processos da Qualidade		Direção Pedagógica/ Diretor(a) Qualidade e SPO	Plataforma Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ	C1P6, C1P7, C6T1, C6T3

OGM-01	Organograma	Diretor Pedagógica	Executivo/Direção	Site Eletrónica Interna_EQAVET_SGQ	Plataforma C1P4,C5T2
FF-01	Fichas de Função	Diretor Pedagógica	Executivo/Direção	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ	Eletrónica C1P4, C2I6
EP042-08	PAA - Plano Anual de Atividades	Diretor(a) de Pedagógica	Curso/Direção	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ	Eletrónica C1P3, C1P4, C1P5, C2I1, C2I2, C4R3, C5T2
	Relatórios de Atividades	Alunos/professores		Dossiê 4 – Pedagógico	C2I2, C5T1
	Projetos Erasmus	Coordenador(a) Erasmus/Diretor	Projetos	Plataforma Eletrónica/Dossiê Erasmus	projetos C1P1, C2I2, C5T1, C5T2
EP176-11	Protocolos de Colaboração_FCT	Executivo/Direção Pedagógica/ Diretor(a) de Curso	Direção Pedagógica/ Diretor(a) de Curso	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ; Dossiê 7 - FCT	Eletrónica C1P2, C1P5, C1P7, C2I1, C2I4, C2I6, C4R3, C5T1
EP274-01	Questionário de avaliação da satisfação dos empregadores	Diretor(a) de Qualidade e SPO	Polo/Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ/Googleforms;	Eletrónica C1P2, C1P5, C1P8, C1P9, C1P10; C2I4, C2I5, C2I6, C3A2, C3A3, C3A4, C3A5, C4R1, C4R2, C4R3, C5T1
				Dossiê 12 – Acompanhamento Pós-formação/Reunião Geral	
EP061-09	Questionário de diagnóstico de necessidades de formação das Empresas/Organizações	Diretor(a) de Qualidade e SPO	Cursos/Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma SharePoint; Dossiê 11 - Avaliação Interna, Reunião Geral	Eletrónica C1P7, C1P9, C3A2, C3A4, C5T1
EP276-01	Questionário de diagnóstico de necessidades de formação_colaboradores	Diretor(a) de Qualidade e SPO	Diretor(a) Polo/OE	Plataforma SharePoint, Dossiê 11 - Avaliação Interna, Reunião Geral	Eletrónica C1P9, C2I2, C2I4, C2I6, C3A2, C3A4, C5T1
EP257-03	Ata Geral – Atas reunião Direção/Conselho consultivo/Conselho pedagógico	Diretor(a) Conselho	Executivo/Direção Pedagógica	Dossiê Atas_Direção	Eletrónica C1P2, C1P3, C1P5, C1P6, C1P7, C2I4, C2I6, C3A1, C3A2, C3A3, C3A4, C3A5, C4R1, C4R2, C4R3, C4R4, C5T1
EP201-03	Ata conselho turma			Dossiê 4 - Pedagógico	Eletrónica C1P3, C1P6, C1P7, C2I6, C3A1, C3A2, C3A4, C3A5, C4R1, C4R2, C4R3, C5T1
EP120-08	Plano de Melhoria/Ação	Diretor Pedagógica/Diretor(a)	Executivo/Direção Pedagógica/Diretor(a)	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ, Reunião Geral	Eletrónica C1P9, C2I4, C2I5, C3A3, C3A4, C3A5, C4R1, C4R2, C4R3, C4R4, C5T1

	Candidaturas	Diretor Pedagógica	Executivo/Direção	Sigo	C1P7, C1P8,
	Publicidade	Diretor Pedagógica, Comunicação e Marketing	Executivo/Direção e Informativos, Flyer, Dossiê 13 CMK	Site da Eprami; Placards Outdoors;	C1P7, C1P8, C5T2
RAA-01	Relatório de Autoavaliação	Direção Pedagógica, Diretor(a) Qualidade e SPO	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ, Reunião Geral	Eletrónica	C1P10, C1P11, C2I6, C3A1, C3A2, C3A3, C3A4, C3A5, C4R1, C4R3, C4R4, C5T1, C5T2
s/n	Plano Anual de atividades e orçamento ADEMINHO	Administrador Delegado/Diretor Executivo			C2I1, C2I6, C4R3, C5T1
EP121	Inventário	Diretor(a) de Curso, Diretor Executivo e DAF	Plataforma Interna_Sharepoint	Eletrónica	C2I1
EP083-13	Imobilizado	DAF	Programa Contabilístico	Eletrónica	C2I1
EP195-06	Mapa de necessidades/requisição	Diretor(a) de Curso, DAF	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ	Eletrónica	C2I1
EP116-04	Escala de Serviço	Diretor(a) Polo, DAF	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ	Eletrónica	C2I1
EP058-10	Mapa Formadores	Direção Pedagógica, DAF	Navison/Inovar	Eletrónica	C2I1
EP219	Plano Anual de Formação	Diretor Executivo,, Pedagógica, DAF, Diretor(a) Qualidade e SPO	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ	Eletrónica	C2I3, C4R1, C5T1, C5T2
	Plano de Recuperação	Professor/OE	Navison/Inovar/Dossiê 5 - Alunos	Eletrónica	C3A1, C4R1
EP257-03	Volume de Formação	Direção Pedagógica, DAF	Navision/Inovar	Eletrónica	C3A1, C4R1
EP257-03	Ata Conselho Consultivo	Diretor Executivo/Direção Pedagógica	Dossiê Atas_Direção	Eletrónica	C1P8, C3A2, C3A3, C3A4, C3A5, C4R1, C4R2, C4R3, C5T1, C5T2
EP285	Ata Geral – Ata reunião Colaboradores	Direção Pedagógica	Dossiê Atas_Direção	Eletrónica	C4R1, C4R2, C4R3, C5T1
	Ficha de autoavaliação de desempenho	Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/ Reunião Geral	Eletrónica	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R2, C4R3, C5T1
EP100	Questionário avaliação desempenho dos Diretores	Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/ Reunião Geral	Eletrónica	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R3, C5T1

EP137	Questionário colaboradores	autoavaliação	Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/ Reunião Geral	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4 , C4R1, C4R3, C5T1
EP133	Questionário avaliação da escola pelos enc. educação		Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/ Reunião Geral	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R3, C5T1
EP134	Questionário avaliação do professor pelo aluno		Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/Reunião Geral	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R3, C5T1
EP135	Questionário avaliação da escola pelo aluno		Diretor/a Qualidade e SPO Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/Reunião Geral	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R3, C5T1
EP136	Questionário avaliação do Curso pelo aluno		Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/Reunião Geral	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R3, C5T1
EP187	Questionário avaliação cantina		Diretor/a Qualidade e SPO	Plataforma Sharepoint e Dossiê 11 – Avaliação Interna/Reunião Geral	C1P10, C2I6, C3A2, C3A4, C4R1, C4R3, C5T1
s/n	Relatórios Críticos Professores, OE, DC, Direção		Professores, OE, DC, Direção Pedagógica	Dossiê_Direção	C1P7, C3A4, C3A5, C4R1, C4R3, C5T1
	Base documental do EQAVET-sq		Direção Pedagógica/Diretor/a Qualidade/ SPO/Técnico Informático	Plataforma Interna_EQAVET_SGQ	C6T1

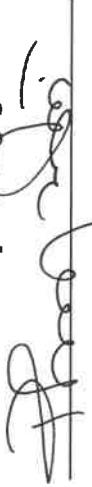
Os Relatores

Diretor Executivo



(Manuel Miranda)

Presidente da Direção Pedagógica



(Rosalina Martins)

Diretora da Qualidade



(Natália Peres)

Paredes de Coura, 26 de maio de 2020

