

EPO



**ESCOLA
PROFISSIONAL
DE
ODEMIRA**

escola profissional

**PROJETO EDUCATIVO
DOCUMENTO BASE
2020-2023
RG012 – V03**

PROJETO EDUCATIVO/DOCUMENTO BASE

RG 012 22 OUT 2019	Elaborado por:		Aprovado Por
	DP - 22 OUT 2019	CA - 22 OUT 2019	

RG012 - V01	Índice	1
	Índice	3
	<i>“Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda”</i>	4
	Paulo Freire	4
	I - ENQUADRAMENTO	Erro! Marcador não definido.
	II - ANÁLISE DA ENVOLVENTE	Erro! Marcador não definido.

Revisão	Motivo	Emissão	Aprovação	Data de aprovação
01	Primeira elaboração	08-01-2018	DAHR	08-01-2018
02	Alteração do organograma	22-10-2019	DARH	22-10-2019

ENQUADRAMENTO

“Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda”¹

Paulo Freire

Este documento estabelece o Sistema de Avaliação da Escola Profissional de Odemira (EPO) assumido como Sistema de Garantia da Qualidade da Educação e Formação Profissional em linha com o Quadro de Referência Europeu (EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia.

Este documento, elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET pretende ser, antes de mais, um documento interno que promova a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional e formação ministrados na Escola Profissional de Odemira (EPO). Contém as orientações gerais das mudanças em curso neste estabelecimento de ensino e, ao mesmo tempo, firma o compromisso da escola com a qualidade da oferta do ensino profissional e formação que oferece.

O modelo de avaliação foi elaborado com base na seguinte legislação e orientações metodológicas:

- » Lei de Bases do Sistema Educativo;
- » Lei nº 31/2002 de 20 de dezembro;
- » Decreto-Lei nº 92/2014 de 20 de junho;
- » Decreto – Lei nº 75/2008 de 22 de abril republicado pelo DL nº137/2012, de 5 de julho;
- » Implementação de Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro de Referência Europeu da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET) - Orientação Metodológica nº 1, atualizada em 11 de abril/2016 da ANQEP;
- » Implementação de Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro de Referência Europeu da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET) – Documento Base Nota nº 1, de 11 de abril/2016 da ANQEP;
- » Garantia da Qualidade nas Modalidades de Dupla Certificação - Um Guião para Operadores de Educação e Formação Profissional, Maria Emília Galvão, ANQEP, maio de 2015;
- » Quadro de Referência para a Avaliação Externa das Escolas, Inspeção Geral da Educação e Ciência.

O documento base está organizado em três partes que, de forma estruturada, fundamentam o modelo adotado:

¹ Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MjM3OTU5/> Acesso em: 02 julho 2019

1. A primeira parte refere-se à apresentação da escola enquanto instituição de ensino e formação vocacionado para a Educação e Formação Profissional que presta serviço público de educação e integra a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações - elemento interativo da rede de agentes de desenvolvimento educativo e socioeconómico, evidenciando os aspetos gerais da caracterização da instituição no contexto regional;
2. A segunda, descreve o sistema de avaliação e de garantia da qualidade implementado na EPO, em consonância com o quadro EQAVET, identificação e envolvimento dos stakeholders, nomeadamente a atribuição de responsabilidades, nas fases do Sistemas de Garantia da Qualidade através dos indicadores selecionados, e ainda o modo como em cada fase do ciclo de qualidade, os resultados são utilizados e publicitados, bem como o Plano de Ação elaborado tendo como ponto de partida a situação da EPO face aos resultados dos indicadores de referência calculados para o ciclo 2016-2019, e perspetivados para os próximos três anos letivos;
3. Na terceira parte são feitas algumas reflexões finais sobre o processo de elaboração deste documento.

Espera-se, com este documento, colocar à disposição de todos os intervenientes no processo de ensino e formação da Escola Profissional de Odemira um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos.

1.1 NATUREZA DA INSTITUIÇÃO E SEU CONTEXTO

A Escola Profissional de Odemira foi constituída ao abrigo do Decreto-Lei 26/98, de 21 de janeiro. Surgiu através da assinatura de um contrato-programa celebrados entre o Ministério da Educação, entidades privadas e autarquia local. É um estabelecimento de ensino predominantemente vocacionado para a oferta de cursos de ensino e formação profissional, no âmbito do ensino não superior, que funciona na dependência do Ministério da Educação (ME).

No quadro das suas responsabilidades, são conferidas às escolas profissionais as seguintes atribuições:

- A. Proporcionar aos alunos uma formação geral, científica, tecnológica e prática, visando a sua inserção socioprofissional e permitindo o prosseguimento de estudos;
- B. Preparar os alunos para o exercício profissional qualificado, nas áreas de educação e formação que constituem a sua oferta formativa;
- C. Proporcionar aos alunos contactos com o mundo do trabalho e experiências profissionais de carácter sistemático;
- D. Promover o trabalho em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais, da respetiva região e ou setor de intervenção, tendo em vista a adequação da oferta formativa às suas necessidades específicas e a otimização dos recursos disponíveis;
- E. Contribuir para o desenvolvimento económico e social do país, em particular da região onde se localizam e dos setores de atividade, através de uma formação de qualidade dos recursos humanos.

A atual Escola Profissional de Odemira, doravante designada por EPO nasceu em 1990 com o objetivo de responder às necessidades e às prioridades do desenvolvimento local e regional. Todos estes anos de existência permitiram conquistar a confiança do tecido empresarial da região e da comunidade em que a escola se insere, mas também aperfeiçoar um processo de ensino que busca constantemente o equilíbrio entre a exigência, o profissionalismo e também os valores humanos. Afinal, a sua prática formativa vai ao encontro do aluno e das suas competências, vivências, interesses e motivações pessoais e profissionais.

A valorização dos laços sociais e afetivos entre todos os membros da comunidade escolar e a competência dos profissionais que representam a Escola Profissional de Odemira possibilitam uma formação de qualidade que responde aos anseios do tecido social, económico e empresarial da região. A Escola, tal como a Sociedade, é um lugar dinâmico e em constante mudança, por isso é essencial a busca constante de estratégias que contribuam para uma formação adequada do indivíduo face às novas realidades.

Nessa procura constante de melhoria, de um ambiente propício ao processo de ensino-aprendizagem, a Escola Profissional de Odemira também associa, ao seu processo educativo, duas certificações: a ISO 9001:2015 – *International Organization for Standardization* – Referencial Internacional de Gestão da Qualidade – e compromete-se com o alinhamento da organização do EQAVET – *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* – Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EFP).

Situa-se no Sudoeste Alentejano, segundo dados do PORDATA, conta em 2018 com 24.681 habitantes que se distribuem por uma área de 1 720,6 kms² e pelas 13 freguesias que constituem o concelho. A distância média das freguesias à sede de concelho é de 25 km e os principais aglomerados urbanos são: Odemira, Vila Nova de Milfontes, São Teotónio, Boavista dos Pinheiros, São Luís, Saboia e Colos.

Trata-se do maior concelho do país, contudo, a baixa densidade populacional (14,3 hab./km²), as acessibilidades e a rede de transportes são problemas transversais que afetam todos os setores da vida do concelho. O isolamento relativamente a outras cidades e seus equipamentos (Beja – 92 km), assim como a hospitais (Santiago – 60 km) e serviços centrais (Lisboa, Évora – 190 km), condicionam decididamente o desenvolvimento económico de Odemira. Ainda assim, o concelho orgulha-se de ter as mais belas

praias do país e a costa mais preservada da Europa: são 12 km de praias e 55 Km de costa, inscritas numa paisagem ainda muito natural e ambientalmente bem conservada, onde se erguem empreendimentos turísticos dispersos, e começam também a proliferar explorações agrícolas e agropecuárias, que são certamente oportunidades de emprego para jovens e adultos nestas áreas, ajudando assim a fixar a população do Litoral Alentejano. Confina com o Algarve separado do concelho de Aljezur e do concelho de Monchique pela ribeira do Ceixe, a Norte tem os concelhos de Sines e Santiago do Cacém e a Leste, o concelho de Ourique.

De acordo com dados do Pordata, em 2018, a taxa de natalidade é de 8,5% e a taxa de mortalidade 13,9%, sendo a média nacional destas taxas respetivamente 8,5% e 11%. Relativamente à população residente, 42% são pensionistas, havendo uma evolução negativa na população relativamente ao último censo. A taxa de analfabetismo é de 15,7%. Em 2011, a distribuição da população residente por nível de escolaridade era: 1º Ciclo – 26,5%, 2º Ciclo – 11%, 3º Ciclo – 18,2%, ensino secundário – 13,6% e 7% a frequentar o ensino superior.

ODEMIRA (MUNICÍPIO)	2001	2011	2017	2018
Densidade Populacional Número médio de indivíduos por km	15,2	15,1	14,4	14,3
Freguesias	17	17	13	13
Jovens (%) Menos de 15 anos	13	12,3	11,5	11,5
População em idade ativa (%) 15 aos 64 anos	61,9	61,1	61,1	60,9
Índice de envelhecimento Idosos por cada 100 jovens	193,3	216,7	237,5	239
População estrangeira em % da população residente	-	12,1	19,8	24,8
Desempregados inscritos nos centros de emprego em % da população residente com 15 a 64 anos Com 15 e mais anos	8,3	7,8	5,2	5

Tabela 1 - Números do Município de Odemira - Adaptado de [https://www.pordata.pt/Municipios/Quadro+Resumo/Odemira+\(Município\)-233058](https://www.pordata.pt/Municipios/Quadro+Resumo/Odemira+(Município)-233058)

Como podemos verificar na tabela 1, Odemira é então um concelho envelhecido e enfrenta a diminuição contínua de jovens, contudo uma das novas realidades do concelho é a sua diversidade cultural. A população estrangeira já constitui 19,8 % do total da população residente.

IDENTIDADE E CULTURA

A EPO foi criada para responder às necessidades e às prioridades do desenvolvimento local e regional e busca constantemente o equilíbrio entre a exigência, o profissionalismo e também os valores humanos.

Está localizada numa região periférica, com vias de comunicação deficitárias, o que a torna ainda mais rural e afastada do meio urbano. Estes fatores premeiam a desertificação e o abandono por parte dos concelhos, o que, por sua vez, repercutir-se-á no abandono escolar ou no insucesso escolar.

Algo que diferencia esta escola é o facto de trabalhar com numerosas nacionalidades diferentes, nomeadamente Indianos, Nepaleses, Búlgaros e Brasileiros, entre outras nacionalidades, representando 27,1% do total de alunos.

Nacionalidade	Percentagem
Alemanha	1,5%
Argélia	0,4%
Bangladesh	1,5%
Brasil	1,9%
Bulgária	1,1%
EUA	0,8%
França	0,4%
Guiné	0,4%
Holanda	5,6%
Índia	0,4%
Moçambique	0,4%
Moldávia	0,4%
Nepal	10,9%
Portugal	72,9%
Reino Unido	0,4%
Roménia	0,4%
Ucrânia	0,8%

Tabela 2 – Percentagem de alunos de cada nacionalidade

Esta diversidade cultural obriga ao desenvolvimento de um plano de trabalho específico e ajustado às diferentes culturas. Desta forma, considerando este contexto regional (aumento substancial da população estrangeira), a EPO dá resposta ao nível do apoio linguístico e com programas específicos de adaptação ao meio e à comunidade escolar. O cruzamento de realidades tão díspares é uma mais-valia e é objetivo da Escola Profissional de Odemira aproveitar este potencial intercultural para que esta seja uma escola diferente, mas igualitária e equitativa.

A EPO procura então ir ao encontro da diversidade dos seus alunos e, muito embora não se conheçam estratégias perfeitas, a escola continua a trabalhar para formar alunos sob os princípios também evidenciados no Perfil dos Alunos à Saída da Escola Obrigatória. A Escola Profissional de Odemira pretende continuar a formar os seus alunos enquanto pessoas respeitadoras da diferença, rejeitando todas as formas de discriminação e de exclusão social e estas práticas, devido às próprias idiossincrasias da escola, são diárias. Toda a comunidade educativa coopera para a construção de uma sociedade que a todos pertence e que potencia as qualidades humanas dos seus cidadãos. Valorizamos então os *“saberes e valores para a construção de uma sociedade mais justa”* (Martins et al., 2017, p. 13), o pensamento crítico, a liberdade, a responsabilidade, a exigência, a valorização do trabalho, a flexibilidade da aprendizagem, pois acreditamos que o aluno deve participar no seu processo de formação, procurando desta forma desenvolver a gestão flexível do currículo para conseguir ir mais ao encontro da realidade e necessidade dos discentes. Não podemos também esquecer a capacidade de adaptação da escola a novas realidades e não podemos esquecer um dos maiores desafios da nossa atualidade: a consciência da importância do desenvolvimento sustentável para que possamos verdadeiramente pensar no futuro, não comprometendo a nossa continuidade neste Planeta. Nada se consegue sem dedicação e sem tempo e é necessário valorizar a persistência, a resiliência deste trabalho cooperativo para que esta mudança continue a acontecer.

CARACTERIZAÇÃO DA COMUNIDADE EDUCATIVA

A sociedade em constante mudança desafia a comunidade educativa a adaptar-se a novos contextos e é também de extrema importância a formação contínua do corpo docente para atualizar conhecimentos e práticas pedagógicas, e até desempenhar novas funções. Além de um espírito inovador e empreendedor, pretende-se que o corpo docente da Escola Profissional de Odemira privilegie o trabalho colaborativo e é dado espaço pela escola para que os professores e formadores possam tomar atitudes de intervenção e mudança. A Escola Profissional de Odemira reconhece o valor do papel individual e social destes profissionais e é um objetivo manter uma equipa docente coesa de forma a alcançar a estabilidade necessária para atingir os seus maiores objetivos.

Por esta razão, dos mais de trinta docentes/formadores, cerca de metade pertence ao quadro ou está ligada à escola por um contrato de trabalho a termo certo. A maioria dos docentes é profissionalizada, sendo a exceção, em alguns cursos, os docentes da área técnica, uma vez que estes últimos são ou foram excelentes profissionais nas respetivas áreas. A EPO dispõe atualmente de 32 professores distribuídos, do seguinte modo, por habilitações académicas: 26 possuem licenciatura, 1 bacharelato e 5 encontram-se em outras situações, sendo estes formadores das áreas técnicas mais específicas. Dos formadores da Escola, 12 fazem parte do quadro, estando os outros em regime de contrato e alguns em prestação de serviços, uma vez que os horários são preenchidos em função da oferta formativa aprovada anualmente. Todos os formadores são habituais colaboradores, considerando que a carga letiva permite estarem a 100% nesta escola.

No que concerne a avaliação do corpo docente, ela acontece de forma contínua ao longo do ano letivo. A avaliação de desempenho da equipa formativa considera a autoavaliação de cada professor/formador, a avaliação feita através de questionários aos alunos e também a avaliação pela Direção Pedagógica de acordo com o modelo de avaliação de desempenho em vigor.

Quanto ao corpo não docente, indispensável ao bom funcionamento da EPO, encontra-se distribuído por várias categorias e áreas de atividade: técnicos de psicologia e orientação, de apoio e acompanhamento ao aluno, recursos humanos, candidaturas, marketing, comunicação, serviços administrativos, contabilidade, assistentes técnicos, assistentes operacionais, em quantidade e nível de desempenho adequados às necessidades.

ALUNOS E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

Os jovens estudantes da Escola Profissional de Odemira provêm de todo o concelho e a escola é bastante diversificada devido à peculiaridade de receber alunos de diferentes nacionalidades e culturas. Contudo, a maioria dos alunos pertence a um contexto socioeconómico baixo e os seus encarregados de educação detêm, maioritariamente, o ensino básico, exercendo principalmente funções pouco qualificadas dos sectores secundário e terciário.

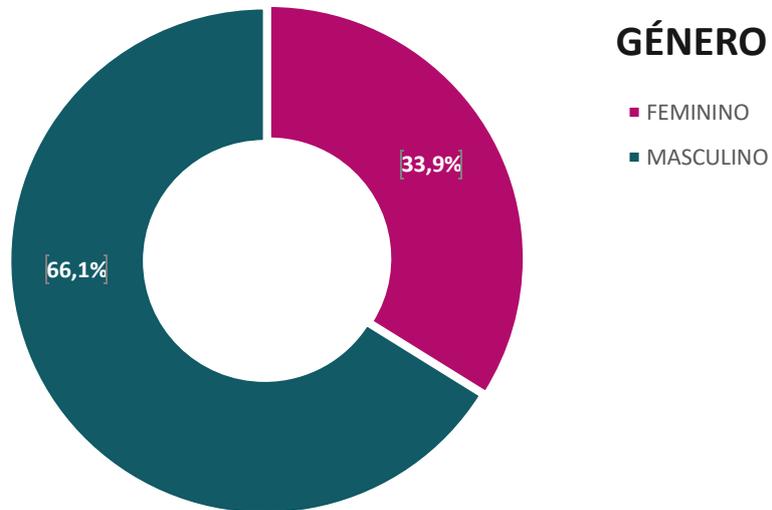
Este baixo nível de escolarização, característica de zonas de grande ruralidade, também traz à escola problemas de cariz económico, social e disciplinar que, frequentemente, se refletem no desempenho escolar dos alunos.

CARACTERIZAÇÃO DOS ALUNOS (FAIXA ETÁRIA, SEXO, NACIONALIDADE)

TIPO	ANO	TURMA	N. DE ALUNOS
CEF Tipo 2	1.º ANO	Empregado Mesa Bar	11
CEF Tipo 2	1.º ANO	Operador Máquinas Agrícolas	11
CEF Tipo 2	2.º ANO	Empregado Mesa Bar	9
CEF Tipo 2	2.º ANO	Operador Máquinas Agrícolas	10
Profissional Secundário	1.º ANO	Técnico de Restauração – Cozinha Pastelaria	21
Profissional Secundário	1.º ANO	Técnico de Restauração – Restaurante/Bar	21
Profissional Secundário	1.º ANO	Técnico Manutenção Industrial – Eletromecânica	23
Profissional Secundário	1.º ANO	Técnico Agropecuária	11
Profissional Secundário	1.º ANO	Técnico Comercial	31
Profissional Secundário	2.º ANO	Técnico de Restauração – Cozinha Pastelaria	11
Profissional Secundário	2.º ANO	Técnico de Restauração – Restaurante/Bar	10
Profissional Secundário	2.º ANO	Técnico Manutenção Industrial – Eletromecânica	19
Profissional Secundário	2.º ANO	Técnico de Agropecuária	16
Profissional Secundário	2.º ANO	Técnico Comercial	19
Profissional Secundário	3.º ANO	Técnico de Restauração–Cozinha/Pastelaria e Restaurante/Bar	10
Profissional Secundário	3.º ANO	Técnico de Restauração – restaurante-Bar	8
Profissional Secundário	3.º ANO	Técnico Inst. Sistema Fotovoltaicos	12
Profissional Secundário	3.º ANO	Técnico Informática de Sistemas	10
Profissional Secundário	3.º ANO	Técnico Comercial	13
Profissional Secundário	3.º ANO	Técnico de Agropecuária	6

Tabela 3 - Cursos, turmas e número de alunos no Ano Letivo 2019 / 2020

Idade	Percentagem
14	0,9%
15	9,4%
16	19,2%
17	23,2%
18	27,7%
19	15,6%
20	1,3%
21	2,2%
22	0,4%



ESTRATÉGIA DE ESCOLA DE EDUCAÇÃO PARA A CIDADANIA

A Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania (EEEC) conceptualiza uma visão e uma forma de estar que faz parte do ADN da EPO – Centro escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano de um modo mais informal e que agora assume um carácter mais formal. A cidadania aprende-se vivendo e praticando e é isso que temos vindo a organizar em diversas e inúmeras atividades e também integradas em várias disciplinas, agora dotadas de um carácter mais formal numa Estratégia de Escola.

No ano letivo de 2018/19, com a implementação da autonomia e a flexibilidade curricular, a Escola aprimora a forma de trabalhar na sua missão de formar todos os alunos em função do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Podemos atuar mais em consonância com o contexto onde nos inserimos e o perfil dos nossos alunos em particular; adequando vários níveis, desde o currículo e a gestão horária, à organização e à Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania.

A EPO conceptualizou a sua EEEC de forma a formar os alunos numa atitude pessoal e cívica responsável, para serem cidadãos de plenos direitos, ativos na comunidade. Assim, os alunos que neste ano iniciam a formação, encontrarão uma cultura que promove o desenvolvimento de competências de natureza cognitiva, procedimental, pessoal, social e emocional, através de múltiplas estratégias e metodologias, a nível curricular e extracurricular, dentro e fora da sala de aula.

As nossas prioridades educativas centram-se na promoção da efetiva aquisição de competências - o saber-fazer e o conhecimento técnico e tecnológico - essenciais à preparação dos alunos para o mercado de trabalho, para uma economia atual do conhecimento, e o desenvolvimento sustentável, alinhados com os melhores padrões de referência empresarial.

Mas estas competências são complementadas num objetivo global e mais amplo, que promove o desenvolvimento integral dos alunos, de competências essenciais e transversais (como sejam o pensamento crítico e criativo, o desenvolvimento emocional, a formação de carácter, relacionamento social e interpessoal, formação para a saúde e bem estar, comunicação e informação, entre outras), que se revestem de especial importância no contexto de um mundo em acelerada mudança e revolução tecnológica.

Os nossos alunos são residentes no concelho de Odemira e concelhos limítrofes, com uma demografia envelhecida e têm contextos sócio económicos e culturais muito heterogéneos. Também muito diversa é a forma como vêm a Escola, desde um espaço de frequência obrigatória (por serem menores de 18 anos) a um parceiro valioso, cheio de oportunidades enriquecedoras para a sua

formação pessoal e profissional. Consequentemente é também muito variável o grau de motivação para o envolvimento nas tarefas académicas, bem como o perfil de competências pessoais, sociais e procedimentais. Neste contexto, é comum os alunos valorizarem mais a aquisição de competências técnicas específicas e desvalorizarem as componentes mais relacionadas com a literacia (como a matemática ou o português), bem como possuírem défices na capacidade de manutenção da atenção ou persistência e resiliência.

O desafio que se coloca é, sobretudo, a mobilização das aptidões que os alunos possuem e o desenvolvimento de competências de resolução de problemas, pensamento crítico e criativo, cooperação e autorregulação, ... numa visão holística, centrada e integrada do seu “Eu” enquanto ser humano integral. Cada aluno é único, especial e dotado de competências a descobrir e desenvolver.

A disciplina de Cidadania e Desenvolvimento é desenvolvida transversalmente com o contributo de todas as disciplinas e componentes de formação. Cidadania e Desenvolvimento assume-se, assim, como um espaço curricular privilegiado para o desenvolvimento de aprendizagens com impacto tridimensional na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e no relacionamento social e intercultural.

De acordo com as orientações nacionais no âmbito da Educação da Cidadania, o nosso contexto local, as características da Escola com as suas prioridades educativas e as diferentes dimensões e projetos em curso, e ainda o perfil, de modo global, dos seus alunos, foram definidos os temas e as competências primordiais a trabalhar no triénio 2019/22. Serão eles os seguintes:

- » Empregabilidade e Futuro
- » Cidadania, Comunicação e Informação
- » Relacionamentos, Civismo, Relações Sociais e Interpessoais
- » Desenvolvimento Emocional, Saúde e Bem-Estar
- » Formação de Caráter
- » Pensamento Crítico e Criativo, Empreendedorismo
- » Conhecimento Técnico e Tecnológico
- » Aprender Fazendo

PROTOCOLOS E PARCERIAS COM ENTIDADES PÚBLICAS E PRIVADAS

É imprescindível o estabelecimento de protocolos e parcerias de colaboração com entidades afins aos cursos em funcionamento na Escola, de forma a garantir uma maior aproximação ao mundo real do trabalho. No sentido de promover a empregabilidade e a integração profissional dos alunos e diplomados, a EPO aposta na cooperação e intercâmbios, no espaço nacional e internacional, com instituições de formação profissional e com os parceiros económicos e sociais, em particular com os empregadores, visando o desenvolvimento de iniciativas de apoio nas áreas de intervenção do serviço, designadamente: emprego, estágio, formação de desenvolvimento profissional, empreendedorismo e integração em atividades extracurriculares. São parceiros privilegiados as empresas e instituições dos setores agrícolas, indústria, serviços e do ambiente, entidades públicas e estabelecimentos de ensino, enquanto portadores de saberes e experiências em domínios relevantes para o Projeto Educativo. Todos os cursos que nos propomos abrir são fundamentados com o parecer favorável do IEFP, do Conselho Municipal de Educação, de escolas vizinhas, de empresas da respetiva área de formação e outras entidades relevantes. Não obstante as parcerias que já temos, que são muitas, com entidades da região e de outras regiões, a esta informação adicionamos novas parcerias efetuadas no âmbito específico do curso de Assistente Administrativo, Nível II, instituições locais relevantes na área e eventuais entidades de acolhimento de FCT e de integração no mercado de trabalho.

No âmbito da nossa existência e integração comunitária temos protocolos e projetos orientados para a cooperação e para ações de ligação escola/comunidade, nomeadamente com:

- » Câmara Municipal de Odemira
- » AMS Portugal
- » Vitacress
- » Frupor
- » APS - Administração do Porto de Sines
- » Grupo Vila Galé
- » Pousadas de Portugal
- » Somincor
- » Transmissões Sado
- » Setrova

- » Borealis Polímeros S.A.
- » E.D.P. Eletricidade de Portugal S.A.
- » Petrogal, S.A.
- » PORTSINES - Terminal Multipurpose
- » Martinhal Sagres Beach Family Resort Hotel
- » Crowne Plaza
- » Quinta do Lago Resort
- » Rui Candeias
- » Sopromar
- » Formar
- » AEPO - Associação empresarial para a promoção de Odemira
- » AHSA - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano
- » ACL – Associação de Criadores de Limousine
- » Ass. de Criadores de Caprinos de Raça Charnequeira de Odemira

A EPO SA, de per si, é uma instituição administrada por cinco administradores, todos eles representantes do tecido empresarial, social e económico da região.

São desenvolvidos projetos mais abrangentes com entidades/instituições das quais se salientam:

- » **Rede Nacional de Educação do Consumidor:** A REDE EC é um projeto que tem como objetivos prioritários coordenar esforços, partilhar recursos, elaborar conteúdos didáticos que promovam a sensibilização e informação dos jovens no que diz respeito aos seus direitos como Consumidores, promovendo comportamentos e atitudes mais informadas e responsáveis.
- » **Programa Nacional De Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho:** O PNESTT procura incentivar e promover uma Cultura de Prevenção, apoiando e cooperando com projetos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho. Assim, promovendo uma aproximação entre a escola e o mundo do trabalho contribuindo para a diminuição da sinistralidade laboral e doenças profissionais.
- » **Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica:** O Programa Ciência Viva procura incentivar e promover projetos para a realização de atividades experimentais na aprendizagem das ciências e das tecnologias na escola envolvendo as comunidades científica e educativa, numa perspetiva de partilha de recursos e de conhecimentos.
- » **Rede de Cooperação com Outras Escolas Profissionais:** Promoção de contactos, troca de experiências entre alunos e docentes e a realização de projetos conjuntos.
- » **Câmara Municipal de Odemira:** Prosseguir um projeto de desenvolvimento local para a melhoria da qualidade de formação, que passa pela concessão de estágios profissionais, tendo em vista uma melhor integração dos jovens formandos no mercado de trabalho e um aumento da qualidade dos serviços públicos prestados pela CMO nas áreas afins dos cursos lecionados. A Escola Profissional está instalada no concelho de Odemira, a qual obrigatoriamente se faz representar no Conselho Municipal de Educação. Neste concelho existem reuniões nas quais são debatidas estratégias e delineadas metas para a educação. Um dos debates circunda a oferta profissionalizante que deverá existir na região, concertando-se uma estratégia ativa na satisfação das necessidades académicas dos munícipes e restante região. Não obstante, a oferta educativa para o próximo ano letivo foi debatida em rede regional.
- » **Instituto de Emprego e Formação Profissional de Odemira/Sines:** Acompanhamento na inserção dos recém-formados no mercado de trabalho. Divulgação de programas específicos de promoção de emprego.

De âmbito mais abrangente, salienta-se também:

- » **Parceria com Instituições Europeias:** Estas instituições, semeadas um pouco por toda a Europa, recebem estagiários colocando-os em empresas da região. Estas instituições realizam o acompanhamento dos estágios e promovem a formação linguística nomeadamente no âmbito do Programa Erasmus+.

- » **Parceria com A Associação de Hotelaria de Portugal:** Desenvolvimento do Projeto *Tourism Think Tank*, com vista a melhorar a produtividade do setor hoteleiro e Restauração e induzir um conhecimento autossustentado nos profissionais do setor.
- » **Parceria com o Instituto Politécnico de Beja, Setúbal, ISPA e Universidade do Algarve:** Realização de palestras por formadores e cedência de laboratórios para atividades experimentais específicas.
- » **Parceria com o Centro de Saúde de Odemira:** Vinda de profissionais de saúde à escola para dinamização de temas relacionados com a saúde.
- » **Parceria com a Associação de Paralisia Cerebral de Odemira:** partilha de espaços e organização de atividades conjuntas com vista a envolver as diferentes comunidades.
- » **Parceria com a Repartição de Finanças de Odemira e outras entidades públicas locais:** Proporcionar a formação em contexto de trabalho com a aplicação dos conhecimentos e das práticas adquiridas a situações reais de trabalho.

INSTALAÇÕES E RECURSOS MATERIAIS APROPRIADOS

A Escola ministra a formação em dois edifícios que distam entre si cerca de 500 metros. No edifício Vale Bom funcionam a Direção e os Serviços Administrativos, as salas de aulas das componentes científicas e sociocultural, o Centro Documental, os Laboratórios de Informática, o Gabinete de Psicologia e Orientação Vocacional, o Laboratório de Línguas, o Laboratório de Desenho, bem como o Bar, a sala de Professores e a de Alunos.

No segundo edifício, Horta dos Reis, são ministradas as aulas da componente tecnológica e prática. Nele funcionam o Laboratório de Eletrónica, as Oficinas de Eletricidade/Eletrónica, de Construção Civil, de Canalizações Serralharia Civil/ Mecânica e Multiusos, o Restaurante/Bar Pedagógico, Pastelaria Pedagógica, *Cooking Lab*, Cozinha Pedagógica, Laboratório de Ciências, assim como a área de Económico, o Refeitório e a Oficina Gráfica. Protocolámos com o Instituto Nacional de Recursos Biológicos a cedência de 60 Hectares de terreno de Investigação – a Herdade Experimental da Fataca – para formação ligada à Agricultura e Agroindústria, neste espaço temos salas de aula, balneários um espaço para refeições, um hangar para a maquinaria e ferramentaria, assim como espaços para os fitofármacos. Os edifícios da Escola apresentam-se em bom estado de conservação, sendo a sua manutenção feita de uma forma cuidadosa e executada sempre que é necessário.

Oficinas de Instalações Elétricas

Estas salas (oficinas) foram preparadas e dotadas de equipamentos que permitem a realização prática dos trabalhos oficinais nas áreas já referidas, estando uma delas preparada igualmente para a lecionação de aulas teóricas.

Estas salas resultam da aquisição de novos equipamentos, materiais, ferramentas e máquinas, bem como da dotação de bancadas e painéis para a realização dos trabalhos práticos simulados.

Espaços específicos para a Hotelaria e Restauração

Os espaços específicos para a formação em Hotelaria e Restauração são a cozinha, a pastelaria, o *Cooking Lab* e o restaurante/bar pedagógicos. Estes espaços encontram-se devidamente equipados para que se possa, não só lecionar os conteúdos da componente tecnológica do curso, como também realizar as aulas práticas.

Existe, ainda, um restaurante, no qual os alunos podem praticar toda a sua aprendizagem feita em contexto de sala de aula.

Apesar das instalações disponíveis conseguem responder da melhor forma às necessidades, a EPO tem continuado a equipar-se para proporcionar aos alunos os benefícios de métodos técnico/pedagógicos inovadores ou particularmente adequados, com

destaque para o usufruto das novas tecnologias da informação e da possibilidade de prática constante, quer nas oficinas tecnológicas, quer na cozinha e restaurante/bar pedagógicos.

Com a colaboração dos corpos docente, discente e de funcionários, todos os cursos e respetivas turmas têm tido sempre a formação de qualidade que a Escola Profissional ambiciona e que tem como objetivo pretender continuar a melhorar.

Espaços específicos para a Agricultura

Os espaços específicos para a formação em agricultura são a Herdade Experimental da Fataca (cerca de 50 hectares) e a Quinta do Lobato (mais de três hectares). Estes espaços encontram-se devidamente equipados para que neles se possam não só lecionar os conteúdos da componente tecnológica do curso, como também realizar as aulas práticas.

Apesar das instalações disponíveis conseguirem responder da melhor forma às necessidades, a EPO tem continuado a equipar-se para proporcionar aos formandos os benefícios de métodos técnico/pedagógicos inovadores ou particularmente adequados, com destaque para o usufruto das novas tecnologias da informação e da possibilidade de prática constante nos espaços agrícolas acima enunciados. É ainda relevante referir que a EPO detém relações que considera fundamentais com a grande maioria das empresas agrícolas da região, o que permite as alunos terem um conhecimento interno da organização das mesmas, bem como desenvolverem atividades em contexto real através de protocolos firmados para o efeito. Com a colaboração dos corpos docente, discente e de funcionários, todos os cursos e respetivas turmas têm tido sempre a formação de qualidade, que a Escola Profissional tem como objetivo e pretende continuar a melhorar.

Laboratórios de Informática

Existem 2 laboratórios de informática direcionados para o ensino das Tecnologias de Informação em todos os cursos, contudo esta componente tecnológica tem um peso muito significativo na formação dos alunos dos Cursos de Técnico/a de Manutenção Industrial, Técnico/a Instalador/a de Sistemas Solares Fotovoltaicos e de Técnico Comercial.

Cada laboratório disponibiliza 14 computadores integrados numa rede local Cliente/Servidor, tirando assim partido das vantagens oferecidas por este tipo de ligações, nomeadamente a partilha de recursos, a gestão centralizada de utilizadores e o acesso à Internet. Estas salas têm ainda um videoprojector, um quadro interativo e uma Impressora.

Além disso, o hardware dos computadores está em conformidade com os requisitos do software utilizado nos diferentes cursos.

Outras instalações destinadas à formação:

- » As aulas de Educação Física no pavilhão gimnodesportivo Municipal e piscinas municipais situados a 50 metros da Escola Profissional de Odemira.
- » Utilizam-se as instalações da Biblioteca Municipal de Odemira para pesquisa bibliográfica, visualização de filmes/documentários pedagógicos, realização de conferências e palestras temáticas.

Tabela 4 – Distribuição e dimensão dos espaços disponíveis

TIPO DE SALA	ÁREA (m ²)	QUANTIDADE
Sala de Aula	37.80	1
Cozinha	43.70	1
Sala de Aula	32.00	1
Sala de Aula	37.25	2
Sala de Aula	36.50	1
Sala de Aula	30.00	1
Sala de Aula	28.50	1
Sala de Aula	27.00	1
Sala de Aula	25.60	1
Sala de Aula	15.00	1
Sala de Aula	21.65	1
Sala de Aula	40.30	1
Sala de Aula	37.40	1
Sala de Aula	39.50	1
Sala de Desenho	62.00	1
Laboratório de Informática	34.00	2
Laboratório de Eletrónica	16.00	1
Oficina de Serralharia/Mecânica	59.30	1
Oficina de Construção Civil	40.45	1
Oficina de Eletricidade	40.40	1
Oficina Multiusos	52.00	1
Oficina Multiusos	40.70	1
Oficina Multiusos	40.07	1
Restaurante/Bar Pedagógico	56.80	1
Cozinha Pedagógica	25.80	1
Gabinete	32.00	2
Gabinete	36.00	1
Gabinete	30.00	1
Gabinete	32.45	1
Gabinete	15.00	1
Refeitório	96.65	1
Centro Documental	56.00	1

Apesar das instalações disponíveis conseguirem responder da melhor forma às necessidades, a EPO tem continuado a equipar-se para proporcionar aos alunos, os benefícios de métodos técnico/pedagógicos inovadores ou particularmente adequados, com destaque para o usufruto das novas tecnologias da informação e da possibilidade de prática constante. Temos disponíveis salas que podem ser usadas pelo curso.

Com a colaboração dos corpos docente, discente e de funcionários, todos os cursos e respetivas turmas têm tido sempre a formação de qualidade, que a Escola Profissional tem como objetivo e pretende continuar a melhorar.

MISSÃO, VISÃO, VALORES E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A Escola Profissional de Odemira sempre atenta às mudanças de paradigma do desenvolvimento regional, definiu a sua missão, visão, valores e objetivos estratégicos.

MISSÃO

Qualificar cidadãos e profissionais nas diversas áreas dotando-os de conhecimentos, competências e valores contribuindo desta forma para uma maior qualificação técnica dos recursos humanos existentes na região, promovendo assim o desenvolvimento do tecido empresarial e criando condições de sustentabilidade económica e social.

VISÃO

Afirmar um centro escolar e empresarial de referência nacional, potenciando o sucesso académico e profissional dos alunos e formandos, por forma a obter um elevado grau de satisfação de todos os intervenientes no processo de ensino/formação.

VALORES

- » Fortes princípios de ética e deontologia no desenvolvimento de todas as atividades;
- » Promoção da honestidade e profissionalismo dos recursos humanos internos, reconhecendo e valorizando as suas capacidades individuais e coletivas;
- » Responsabilidade social, com forte ligação à comunidade local e regional;
- » Orientação da atividade para a obtenção da excelência;
- » Forte espírito de equipa.

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

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

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

O Projeto Educativo constitui-se como um instrumento do exercício da autonomia das escolas, consagrada pela Lei de Bases do Sistema Educativo, reforçado pelo Decreto-Lei 75/2008, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº224/2009, de 11 de Setembro, e Decreto-Lei nº137/2012 de 2 de julho, que apoia a tomada de “decisões nos domínios da organização pedagógica, da organização curricular, da gestão dos recursos humanos, da ação social escolar e da gestão estratégica, patrimonial, administrativa e financeira, no quadro das funções, competências e recursos que lhe estão atribuídos.” (ponto 1 do art.º 8º do Decreto-Lei 75/2008). Trata-se de um documento estratégico da política e dinâmica organizacional que, numa perspetiva integradora, explicita os princípios, os valores, as estratégias e as metas a desenvolver na/pela escola, para um horizonte de três anos e tem como objetivo: aplicar as linhas fundamentais da política educativa e do ensino; orientar a atividade educativa; refletir a participação de todos os stakeholders no processo educativo; adequar as características e recursos da escola; constituir uma referência e uma matriz para a definição das prioridades educativas através da definição de metas quantificáveis, bem como estratégias que permitam alcançar essas metas, operacionalizadas nos planos anuais de atividades, regulamento interno e projetos parcelares; estar atento às necessidades e solicitações da comunidade.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OG	Objetivos Gerais
OG.1	Dotar o Setor económico da região com recursos humanos qualificados garantindo a satisfação dos empregadores
OG.2	Formar de acordo com as necessidades do tecido empresarial de forma a garantir elevadas taxas de empregabilidade.
OG.3	Aumentar o nível de escolaridade da população de Odemira
OG.4	Centrar sobre as oportunidades da globalização a construção de um novo modelo de cidadania
OG.5	Manter a certificação ISO9001:215 e obter a certificação EQAVET

Atendendo a uma visão integradora e holística de todo o processo formativo e ao sistema de garantia de qualidade presente na EPO, não seria possível alcançar todas as metas dos objetivos gerais anteriores, sem existirem processos de suporte, denominados por objetivos específicos. Estes, têm como principal finalidade servirem de medidas intermédias, que estão presentes de forma continuada ao longo da formação.

Anualmente, de acordo com o Quadro der Monitorização de Indicadores da EPO, serão definidas metas anuais respeitantes aos objetivos específicos, cuja monitorização regular irá aferir do caminho seguido por determinado objetivo geral, havendo tempo útil suficiente para a sua retificação em caso de eventuais desvios, face à meta prevista.

Assim sendo, apresenta-se de seguida um quadro de correspondência entre os objetivos específicos e os objetivos gerais, tendo em conta a sua prevalência nos mesmos:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE	Objetivos Específicos	Descrição	Objetivos Gerais que suportam
OE.1	Proporcionar os mecanismos de aproximação entre a escola e o mundo do trabalho, nomeadamente a planificação, realização e avaliação de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e o Trabalho de Campo (TC)	Dotar os formandos de competências técnicas, pessoais e relacionais que os tornem mais aptos para a sua inserção profissional e mais autónomos na criação e procura do próprio emprego.	OG.1 OG.2 OG.3
OE.2	Contribuir para a realização pessoal dos jovens proporcionando designadamente a preparação da vida ativa.	Adequar os conteúdos curriculares às realidades técnicas, profissionais, científicas e socioculturais às condições do meio em que a EPO se insere.	OG.2
OE.3	Melhorar a formação com a aproximação da escola às empresas.	Adequar os conteúdos formativos à realidade das necessidades empresariais e particulares.	OG.2
OE.4	Proporcionar uma formação integral e integrada dos jovens, qualificando-os para o exercício profissional.	Criar espaços de debate para os elementos da comunidade educativa onde possam partilhar ideias.	OG.2
OE.5	Proporcionar situações de ensino de ensino/aprendizagem individualizados que respeitem as limitações e valorizem as potencialidades de cada aluno e que permitam atenuar as situações de desvantagem.	Aperfeiçoar o GOEP como pólo de diagnóstico das causas de insucesso escolar e proposta de mecanismos de combate ao mesmo.	OG.3
OE.6	Contribuir para o desenvolvimento tecnológico, social, económico e cultural da comunidade.	Incentivar os alunos e professores a utilizarem as plataformas digitais internas e externas da EPO, no sentido de agilizar a entrega de trabalhos, dinamizar fóruns de discussão, divulgar atividades.	OG.3
OE.7	Prestar serviços educativos à comunidade na base de uma troca e enriquecimento mútuos	Promover atividades culturais, artísticas e ambientais de âmbito curricular e extracurricular de articulação entre as diferentes culturas da escola.	OG.4
OE.8	Criar mecanismos de avaliação técnico-pedagógica interna e externa da escola.	Organizar anualmente o processo de avaliação interna e externa da escola.	OG.4
OE.9	Continuar a trabalhar no grau de satisfação do cliente	Realizar anualmente a recolha de dados referente à satisfação do cliente	OG.5

A concretização do Projeto Educativo da EPO e a sua adequação aos normativos legais específicos e gerais determinam a necessidade de regulamentação do processo pedagógico, das interações entre os seus diferentes atores, bem como das suas interações com a comunidade. O conhecimento do seu conteúdo é imprescindível para toda a comunidade escolar (alunos, pessoal docente, não docente, etc...) e deve constituir ponto de referência constante na orientação da atividade de cada um.

Assim, propomo-nos ministrar os seguintes ciclos:

- » Jovens com o 6º Ano de escolaridade ou equivalente, para os cursos de nível II;
- » Jovens com o 9º Ano de escolaridade ou equivalente, para os cursos de nível IV;
- » Jovens com o 12º Ano de escolaridade ou equivalente, para os cursos de nível V;
- » Desenvolvimento do processo RVC;
- » Formação à medida para empresas e outras entidades.

Deste modo, pretendemos, também, acolher, diagnosticar e encaminhar os formandos para a tipologia de ensino que mais lhes convém, tendo em conta a sua vontade, o tecido empresarial e as prioridades formativas nacionais.

ESTRUTURA ORGÂNICA DA INSTITUIÇÃO E CARGOS ASSOCIADOS

A Escola Profissional, nos 30 anos que está ao serviço da comunidade, cimentou um quadro estável de professores e formadores. Deste modo, dos mais de trinta docentes/formadores, cerca de metade pertencem ao quadro ou estão ligados com um contrato de trabalho a termo certo. A maioria dos docentes é profissionalizada, sendo a exceção, em alguns cursos, os docentes da área técnica, uma vez que estes últimos são ou foram excelentes profissionais nas respetivas áreas. A EPO dispõe atualmente de 32 professores distribuídos, do seguinte modo, por habilitações académicas: 26 possuem licenciatura, 1 bacharelato e 5 encontram-se em outras situações, sendo estes formadores das áreas técnicas mais específicas. Dos formadores da Escola, 12 fazem parte do quadro, estando os outros em regime de contrato e alguns em prestação de serviços uma vez que os horários são preenchidos em função da oferta formativa aprovada anualmente. Todos os formadores são habituais colaboradores considerando que a carga letiva permite estarem a 100% nesta escola. Na área agrícola, os nossos formadores têm larga experiência científica e profissional neste campo. Não obstante continuam os seus estudos e percurso profissional nas áreas a que nos candidatamos dar formação.

Em termos organizacionais e funcionais, a Escola Profissional de Odemira possui de acordo com o previsto no Decreto-Lei nº75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 02 de julho, as estruturas que permitem coordenar e gerir as atividades nelas desenvolvidas. O organograma que se encontra no ANEXO I, pretende ilustrar de um modo rápido e simples, o conjunto de relações funcionais que se estabelecem, entre as diferentes estruturas.

STAKEHOLDERS RELEVANTES PARA A GESTÃO E MELHORIA DA OFERTA DE ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As Partes Interessadas Relevantes (PIR) determinadas pela EPO são, em geral, os seus Stakeholders, nomeadamente: alunos, docentes, funcionários, encarregados de educação, empresas, fornecedores, colaboradores e reguladores.

As expectativas das PIR são consideradas no planeamento e na estratégia da EPO durante a preparação do Plano Estratégico e *Business Plan* e são identificadas no decorrer dos contactos e comunicações estabelecidas entre as partes, nomeadamente:

- » Nos contratos, acordos e protocolos celebrados com Empresas, Parceiros e Prestadores de Serviços;
- » Nas pré-inscrições dos formandos;
- » Nos pedidos e solicitações dos Alunos, Famílias, Empresas, Parceiros, Fornecedores;
- » Na avaliação individual de cada Aluno e Colaborador;
- » Na legislação emitida e aplicável à atividade da EPO;
- » Nas diretivas do Grupo;
- » Inquéritos de satisfação/auscultação efetuados;
- » Entre outros.

Stakeholders são as partes interessadas nas ações e desempenhos de uma organização, sendo por isso necessário assegurar a sua participação, ou seja, que as suas expectativas e necessidades sejam conhecidas e consideradas para se alcançar o sucesso. Os stakeholders mais relevantes na consecução dos objetivos do Projeto Educativo, e fatores chave para garantir a qualidade da formação na EPO são de dois tipos:

- » **STAKEHOLDERS INTERNOS:** Alunos, docentes, formadores, diretoras de turma, diretores de curso, orientadores de Formação em Contexto de Trabalho/Prova de Aptidão Profissional, Conselho de Administração e pessoal não docente.
- » **STAKEHOLDERS EXTERNOS:** Empresas com as quais a EPO estabelece protocolos, Câmara Municipal de Odemira, Juntas de Freguesias, Pais/Encarregados de Educação, os empregadores, e membros da comunidade em geral.

A atribuição clara de responsabilidades aos diferentes stakeholders é fundamental para se alcançar os objetivos propostos. Assim, cada interveniente deve ter a noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, para que seja corresponsável no processo educativo. Os stakeholders internos, ou seja, todos os recursos humanos existentes na EPO, devem colaborar no estabelecimento da visão estratégica da escola, adotar e partilhar os objetivos institucionais, as metas e estratégias, participar anualmente no processo avaliativo, através da reflexão periódica conjunta, alinhando assim as suas práticas para o alcance dos objetivos traçados.

Neste processo de melhoria contínua, é de particular relevância o envolvimento dos alunos. Estes devem ser informados dos objetivos e metas definidos, porque sendo eles o público-alvo da formação nas escolas, devem assumir um papel ativo na mudança e na melhoria dos resultados.

Como os cursos profissionais têm como principal objetivo, estreitar as ligações entre os formandos e o mercado de trabalho, conseguindo assim novas oportunidades de emprego e, ao mesmo tempo, aumentar os conhecimentos e as qualificações em determinada área, é também indispensável envolver neste processo os stakeholders externos, uma vez que, como tendo uma intervenção externa à escola, possuem uma visão mais clara e objetiva. É de destacar também que, para a mudança e melhoria contínua da qualidade, são de relevante importância os pareceres e opiniões, quer das empresas, com quem a EPO estabelece protocolos e que assumem um papel importante na implementação das aprendizagens em contexto de trabalho, quer dos empregadores dos jovens técnicos quando estes ingressam no mundo do trabalho. Este feedback acerca das competências e desempenhos técnicos e profissionais que os alunos demonstram e que precisam de ser continuamente melhoradas e ajustadas às necessidades do mercado de trabalho, é um elemento essencial para a mudança e melhoria da formação prestada.

A oferta da formação tem em consideração as necessidades do tecido empresarial da região. A tabela seguinte apresenta a oferta formativa dos últimos 3 anos, assim como o número de alunos por turma.

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Técnico de Cozinha / Pastelaria	1,5	34	1,5	28	2	42
Profissional	Técnico de Restaurante / Bar	1,5	31	1,5	29	1,5	39
Profissional	Técnico Comercial	2,5	56	2,5	54	2,5	63
Profissional	Técnico Instalador de Sistemas Solares Fotovoltaicos	1	23	1	21	0,5	12
Profissional	Técnico de Produção Agropecuária	0,5	8	1,5	24	2	33
Profissional	Técnico de Informática – Sistemas	0,5	11	0,5	10	0,5	10
Profissional	Técnico de Manutenção Industrial – Variante de Eletromecânica	1,5	37	1,5	35	2	42
Vocacional Secundário	Técnico de Agropecuária	1	18	0	0	0	0

IDENTIFICAÇÃO DA OFERTA FORMATIVA

Em conformidade com a visão estratégica e a missão adotada para a EPO, e face aos recursos físicos e humanos existentes, tem-se apostado numa oferta formativa em áreas que permitem seguir uma linha de especialização vocacional e profissional, capaz de competir com as demais escolas da região e oferecer uma formação e qualificação de qualidade. A oferta formativa, resultado da auscultação dos agentes locais e regionais de desenvolvimento e de um conjunto de fontes europeias, nacionais e locais centra-se em cursos profissionais de nível IV em três áreas consideradas como cruciais para o desenvolvimento da região: restauração, agropecuária e turismo.

Conhecedores da realidade económica e social da região, assim como da possibilidade de emergência de novas áreas profissionais identificadas nas políticas de desenvolvimento em vigor (Portugal 2020), pretendemos, enquanto escola, alargar a oferta a cursos de dupla certificação noutras áreas que se considerem de interesse, dando resposta aos vários públicos quer na sua formação inicial, quer em fases posteriores das suas vidas, designadamente na formação de adultos.

Na sua oferta formativa, a EPO proporciona Cursos de Educação e Formação, nível II e Cursos Profissionais de nível IV nas áreas da Restauração, Comércio, Informática de Sistemas, Manutenção Industrial, Agropecuária e Sistemas Solares Fotovoltaicos. A oferta formativa existente no ano letivo 2019/2020 - Figura 01 - revela a intenção clara da escola dar resposta às solicitações e necessidades da população da região, ao nível da formação dos jovens e adultos.

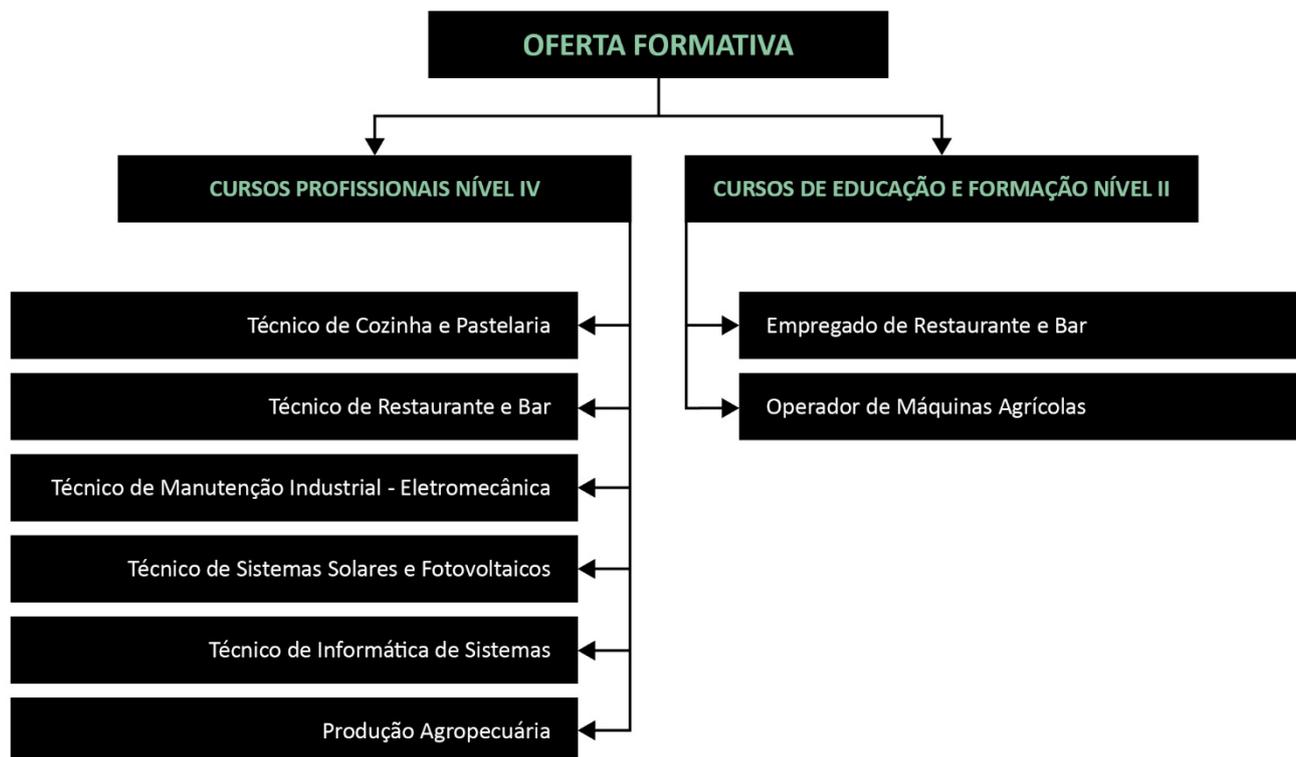


Figura 1 - Oferta Formativa 2019/2020

Assim, relativamente aos cursos profissionais de nível 4, existem em funcionamento 3 turmas do Curso Profissional Técnico Agropecuária (1º,2º e 3º anos), 3 turmas mistas (1º,2º e 3º anos) dos Cursos Profissional de Comércio e Técnico de Restauração

Cozinha/Pastelaria e Técnico de Restauração Restaurante/Bar, partilhando em comum as disciplinas da componente sociocultural e científica, e desdobrando nas disciplinas da componente técnica.

ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

A Escola Profissional de Odemira, enquanto entidade orientada e certificada para a educação e qualificação de jovens, oferece vários cursos de dupla certificação, 12º ano e uma certificação profissional, conferindo o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

Os cursos profissionais seguem os planos de estudo aprovados por lei e as disciplinas assentam numa estrutura modular, estando distribuídas por três componentes de formação: sociocultural, científica e técnica.

As aprendizagens são organizadas em módulos, o que permite conseguir uma maior flexibilidade ao longo do percurso escolar que correspondente a três anos letivos. Para além da aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de competências que preparam o aluno para o exercício de uma profissão, todos os cursos compreendem a realização de Formação em Contexto de Trabalho e também o desenvolvimento de um projeto, a “Prova de Aptidão Profissional”. No final do curso concluído, é atribuído aos alunos um Diploma e um Certificado de Qualificação Profissional de acordo com o nível de qualificação (nível 4). De seguida, podem optar pelo prosseguimento dos estudos, direito fundamental de qualquer cidadão, contudo a Escola Profissional de Odemira pretende, principalmente, contribuir para a empregabilidade dos jovens, objetivo fundamental que presidiu à sua criação. Consciente de que há uma notória carência de quadros médios qualificados, é na formação destes jovens quadros que a EPO aposta, segura de que toda a formação visa satisfazer as necessidades do tecido empresarial.

Relativamente aos cursos de educação e formação de jovens, estes regem-se por princípios curriculares muito próximos dos do ensino profissional. Nestes cursos, as disciplinas estão distribuídas por quatro componentes de formação: sociocultural, científica, tecnológica e prática. Além disso, a Prova de Aptidão Profissional assume a designação de Prova de Avaliação Final (PAF).

Os cursos de nível 2 constituem uma resposta aos alunos em risco de abandono e/ou exclusão e a EPO encara anualmente este desafio como uma última oportunidade para jovens desmotivados e que, frequentemente, estão marcados por histórias de vida complexas a nível familiar, social, económico e cultural. Esta aposta nos cursos nível 2 vai ao encontro do direito e do princípio de igualdade de oportunidades, através de um percurso alternativo agilizador de soluções de prevenção do insucesso escolar, promovendo, simultaneamente, a alteração de atitudes de rejeição da escola.

Respeitamos a matriz curricular e oferecemos um plano de formação integral e integrador que visa a aquisição de conhecimentos e de competências, mas também de valores de cidadania e a enfatização dos afetos.

A candidatura à frequência dos cursos da Escola Profissional de Odemira é feita mediante a realização de provas de seleção de acordo com o curso em questão. É também afixado o calendário para as inscrições, provas de seleção e matrículas. A admissão do aluno na EPO está sujeita à celebração de um Contrato de Educação e Formação, assinado entre o Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA (enquanto entidade proprietária da EPO) e o Aluno ou Encarregado de Educação, no caso de o aluno ser menor. Neste constam os deveres e direitos de cada uma das partes, podendo a escola rescindir unilateralmente a qualquer altura, no caso de incumprimento ou infração grave, por parte do aluno, de acordo com os respetivos regulamentos e normas da escola.

FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO (FCT)

A Escola Profissional de Odemira (EPO) tem tido uma preocupação constante com a qualidade da formação técnico/pedagógica ministrada nos diversos cursos em funcionamento e muito especialmente com os necessários contactos dos formandos ou recém-formados com o mundo de trabalho. Neste sentido, tem vindo a ser dada especial atenção à Formação em Contexto de Trabalho, através da promoção de estágios curriculares em entidades e empresas da região, bem como encaminhamento para estágios profissionais. A existência de um período de formação em contexto real de trabalho é um fator essencial para o desenvolvimento de competências técnicas específicas, dentro de cada curso, assim, os estágios curriculares são fundamentais, tal como previstos na

reformulação dos cursos profissionais e obedecem a uma cuidadosa planificação, efetuada pelo diretor do curso, em conjunto com o orientador designado da empresa considerada. Na planificação de cada novo ciclo de formação, são ainda consideradas, além do estágio, outras formas pertinentes e sistemáticas de aproximação ao futuro profissional dos jovens, nomeadamente através de:

- » Observação de instituições e empresas relacionadas com o setor de atividade de cada curso. Estas observações podem implicar a deslocação dos alunos, com esse fim, a empresas, da área de formação específica de cada curso;
- » Situações de aprendizagem em ambiente real de trabalho simulado (restaurante e cozinha pedagógica, criação de empresas fictícias, realização de projetos na comunidade, oficinas técnicas, oficina gráfica) e desenvolvimento de projetos em laboratório/oficina;
- » Contacto com profissionais de representantes de organizações ou empresas da área de formação em colóquios, oficinas ou conferências organizadas para o efeito;
- » Visitas de estudo;
- » Conceção e desenvolvimento de projetos com entidades locais;
- » Período semanal de vertente essencialmente prática destinado à realização de projetos no âmbito da área tecnológica;
- » Participar em dinâmicas transnacionais de forma a promover a interculturalidade e aprendizagens europeístas.

Salienta-se, ainda, que a nossa Formação em Contexto de Trabalho (FCT) está dividida ao longo do curso, de modo a que o aluno possa crescer enquanto profissional e acompanhado de perto pela equipa técnico-pedagógica. A colaboração, ao nível das parcerias e protocolos, com as entidades acima mencionadas visa sobretudo proporcionar Formação em Contexto de Trabalho aos formandos, num contexto organizacional concreto, promovendo a aplicação e ampliação de conhecimentos teóricos, de capacidades e aptidões. Os objetivos complementares são a possibilidade de realização de visitas de estudo às instalações das empresas e a possibilidade de participação em seminários de especialidade a ministrar por monitores das empresas e, por último, a promoção e divulgação da oferta formativa.

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL (PAP) E PROVA DE AVALIAÇÃO FINAL (PAF)

Estas provas consistem na apresentação e defesa, perante um júri, de um projeto, consubstanciado num produto material ou intelectual, numa intervenção ou numa atuação, consoante a natureza dos cursos, bem como no respetivo relatório final de realização e apreciação crítica, demonstrativo de saberes e competências profissionais adquiridos ao longo da formação e estruturante do futuro profissional do aluno.

SUCESSO EDUCATIVO DOS ALUNOS

Relativamente aos dados referentes à situação profissional dos ex-alunos, importa salientar que o curso de Restauração (Restaurante-Bar e Cozinha-Pastelaria) tem a maior percentagem de empregabilidade nos últimos anos. Porém, a taxa de alunos com esta formação e a trabalhar em áreas diferentes está a baixar.

O curso de Manutenção Industrial – Eletromecânica apresenta também uma taxa alta de empregabilidade apesar de ter enfrentado um ligeiro decréscimo no último triénio. Neste curso, a maior parte dos alunos encontra trabalho na sua área de formação e está a subir o número de alunos a conseguir manter-se no concelho de Odemira.

Por fim, a taxa de empregabilidade do curso de Técnico de Comércio tem subido ao longo dos anos e a maioria dos jovens consegue trabalho nesta área de formação e no concelho de Odemira.

É também de extrema importância informar as taxas de conclusão dos cursos. No caso dos cursos de Restauração (Restaurante-Bar e

Cozinha-Pastelaria), os valores têm-se mantido e é o que apresenta a taxa média mais elevada. Contudo, nos cursos de Técnico de Manutenção Industrial – Eletromecânica e de Técnico Comercial, a taxa de conclusão tem vindo a baixar no último triénio.

Taxa de Conclusão				
OFERTA FORMATIVA	CONCLUÍRAM O CURSO			
	Género			%
	M	F	Total	
<i>Técnico de Cozinha / Pastelaria 2014 - 2017</i>	5	7	12	92,31%
<i>Técnico de Restaurante / Bar 2014 - 2017</i>	2	7	9	69,23%
<i>Técnico de Eletromecânica 2014 - 2017</i>	19	0	19	73,08%
<i>Técnico Comercial 2014 - 2017</i>	3	12	15	55,56%
<i>Técnico de Cozinha / Pastelaria 2015 - 2018</i>	4	7	11	84,60%
<i>Técnico de Restaurante / Bar 2015 - 2018</i>	3	6	9	64,30%
<i>Técnico de Eletromecânica 2015 - 2018</i>	15	1	16	51,6%
<i>Técnico Comercial 2015 - 2018</i>	4	12	16	64,0%
<i>Vocacional Secundário - Técnico de Agropecuária 2016-2018</i>	9	0	0	47,4%
<i>Técnico de Cozinha / Pastelaria 2016-2019</i>	2	4	6	75,0%
<i>Técnico de Restaurante / Bar 2016-2019</i>	4	4	8	57,14%
<i>Técnico de Eletromecânica 2016-2019</i>	12	0	12	75,0%
<i>Técnico de Sistemas Solares 2016-2019</i>	6	1	7	70,0%
<i>Técnico Comercial 2016-2019</i>	2	15	17	78,26%

Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição

Pelo método de análise SWOT elaborado nos documentos estratégicos, foram identificadas as Oportunidades disponíveis, tendo em conta o quadro das novas políticas nacionais e internacionais, e as Ameaças que pendem sobre a EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA, para fazer face ao cumprimento e satisfação das necessidades dos seus clientes e das partes interessadas, bem como as dificuldades para fazer face às múltiplas exigências das entidades reguladoras e financiadoras.

Deste modo, poderemos capitalizar as oportunidades agindo atempadamente e, tendo consciência das ameaças/constrangimentos com que nos podemos deparar, permitindo preparar a organização para as enfrentar minorando os seus efeitos e agindo sobre elas.

Neste sentido, procuramos situar-nos naquilo que podemos considerar um ponto de partida referido através da análise SWOT levantada no Plano Estratégico a situação atual da EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA. Assim, decorrentes dessa análise SWOT foram trabalhados os Pontos Fracos e as ameaças:

	PONTOS FORTES ¹	PONTOS FRACOS ²
FATORES INTERNOS	<p>Bom ambiente relacional entre os elementos da comunidade escolar.</p> <p>Elevado sentimento de pertença por parte dos docentes e discentes.</p> <p>Participação em vários projetos de curta duração KA1 (Erasmus+).</p> <p>Realização anual de FCT no estrangeiro por parte de 10% dos alunos da escola, financiada pelo programa Erasmus+.</p> <p>Desenvolvimento de projetos multidisciplinares.</p> <p>Recursos físicos e equipamentos capazes de dar resposta a cursos exigentes sob o ponto de vista técnico e tecnológico.</p> <p>Diversidade de parcerias com empresas e outras entidades públicas e privadas, fortalecendo a ligação com a comunidade envolvente.</p> <p>Longa experiência na formação de jovens técnicos (desde 1990).</p> <p>Cultura organizacional empreendedora e focada na melhoria contínua, sendo uma escola certificada com a ISO 2015.</p> <p>Modelo pedagógico assente na formação integral do indivíduo e no desenvolvimento tanto das hard skills como das soft skills.</p>	<p>Excesso de tarefas atribuídas aos professores para além do serviço docente.</p> <p>Horários de alunos e docentes muito preenchidos, essencialmente nos dois primeiros períodos letivos.</p> <p>Sobreposição de diversas atividades.</p> <p>Escassez de consumíveis, recursos e equipamentos para as aulas práticas nalguns cursos.</p> <p>Qualidade e perfil de vários alunos que integram a escola, desmotivados e aguardando pela maioria para integrar o mercado de trabalho.</p> <p>Dificuldade em selecionar os alunos, dada a escassez dos mesmos.</p>
FATORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	<p>Aumento do ensino obrigatório para os 18 anos ou 12º ano de escolaridade.</p> <p>Aposta do Governo no Ensino Profissional.</p> <p>Crescente procura pelas empresas de recursos humanos qualificados de nível intermédio.</p> <p>Ser uma escola de referência a nível regional na formação de técnicos de nível IV.</p> <p>Forte cluster regional da área da Restauração.</p> <p>Reorientação da oferta formativa para áreas especializadas.</p> <p>Alimentação, transporte e frequência inteiramente financiados pelo POCH.</p> <p>Certificação da qualidade (EQAVET e, em curso, da Norma ISO 9001:2015).</p> <p>Facilidade no estabelecimento de parcerias diversificadas, nacionais e europeias, fortalecendo a ligação com a comunidade em geral.</p> <p>Aumento dos alunos provenientes do sudoeste asiático.</p>	<p>Decréscimo demográfico.</p> <p>Concorrência de outros estabelecimentos públicos e privados na oferta de cursos profissionais.</p> <p>Reduzida rede de transportes escolares.</p> <p>Regras exigidas no que respeita à taxa de conclusão e de empregabilidade para a aprovação de novas turmas/cursos.</p> <p>Redução do financiamento face à desistência dos alunos.</p> <p>A escolaridade obrigatória atual “amarra” à escola alunos desmotivados para a aprendizagem e com vontade de integrar o mercado de trabalho, dificultando a prática letiva.</p> <p>Em termos sociais, os alunos provêm maioritariamente de famílias com níveis socioeconómicos médio e baixo e de baixo nível de escolaridade.</p> <p>Problemas económicos das famílias que obrigam os alunos a abandonar a escola para integrarem o mercado de trabalho.</p>

A Avaliação Interna enquanto processo de autorregulação de práticas e processos, orientada para a melhoria dos resultados dos nossos alunos, tem sido uma prática constante ao longo dos últimos anos na EPO. Para a realização dessa autoavaliação foi constituída uma

Comissão de Qualidade e adotado um modelo de autoavaliação, cujo plano de ação para 2019/2020, cujo Quadro de Objetivos se encontra no Anexo II. Neste plano de ação já se atenta numa evolução de adaptação para o sistema de garantia da qualidade alinhado com o Modelo EQAVET através da inclusão dos quatro indicadores selecionados pela ANQEP.

No sentido de orientar o trabalho da EPO, foi concebido um referencial de análise a usar durante o processo avaliativo, onde constam os domínios, e respetivas metas, bem como os indicadores de análise, instrumentos de avaliação, e a calendarização dos momentos avaliativos tendo em conta não só Plano Anual de Atividades 2019-2020 e o Projeto Educativo, bem como os quatro indicadores referenciados no Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET) e recomendados pela ANQEP.

A todos os departamentos, órgãos e setores, são solicitados regularmente relatórios e balanços da atividade realizada e a análise da informação avaliativa, acerca do funcionamento e dos resultados da escola, tendo em conta os domínios e metas postulados no Projeto Educativo e Planos Anuais de Atividade. Foi aplicado a toda a comunidade educativa um questionário de satisfação que permitiu um diagnóstico dos pontos fortes e fracos da escola.

A EPO possui ainda, um GIP (Gabinete de Inserção Profissional), coordenado também pelo GOEP, cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos. Decorrente dos contactos, quer telefónicos quer pessoais, com os diplomados, são calculadas taxas de empregabilidade, taxas de empregabilidade na área da formação, taxas de prosseguimentos de estudos e outras formações, bem como taxas de desemprego. Este contacto sistemático com os nossos ex-alunos tem sido também uma forma de dar respostas a solicitações de ofertas de emprego que alguns empresários fazem junto da escola.

Os relatórios produzidos por esta equipa são apresentados e analisados pormenorizadamente nas reuniões da Comissão da Qualidade e divulgados a toda a comunidade educativa.

Os dados obtidos, e as reflexões/conclusões produzidas por todos os intervenientes, no âmbito deste processo sistemático de avaliação, permitem assim, através de uma análise SWOT, obter uma visão global da escola e consolidar um diagnóstico nas suas múltiplas vertentes, aprofundando os pontos fortes, as debilidades, mas também os constrangimentos e oportunidades que se nos colocam.

AVALIAÇÃO E GARANTIA DA QUALIDADE

O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DA EPO E A GARANTIA DA QUALIDADE

O modelo de organização e de funcionamento desta escola profissional é orientado para uma tipologia de ensino e formação profissional dual de jovens através da lecionação cursos profissionais e profissionalizantes, que visam a qualificação nível 2 e nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações, determinam a adoção de um modelo de avaliação da escola adaptado, configurado pelo Quadro de Referência para a Avaliação Externa das Escolas (IGEC, 2015) e pelo Quadro EQAVET. O sistema de avaliação implementado na EPO, enquanto sistema de garantia de qualidade, prossegue, assim, de forma articulada, os objetivos consagrados na Lei nº 31/2002, de 20 de dezembro e os pressupostos enunciados no Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET).

Também associa, ao seu processo educativo, a certificação ISO 9001:2015 – Referencial Internacional de Gestão da Qualidade.

Desta articulação resulta uma avaliação da escola transparente, rigorosa e abrangente, que envolve domínios como Ensino-Aprendizagem, Desistência Escolar, Resultados, Planeamento e Gestão, Desenvolvimento Profissional e Articulação com o Meio, e inclui os designados cinco pilares estruturantes, “fatores chave”, da garantia da qualidade EFP: Enquadramento Jurídico Institucional da EFP; Envolvimento dos Stakeholders Internos e Externos; Alinhamento entre Educação e Formação Profissional e as Expetativas dos Indivíduos e as Necessidades do Mercado de Trabalho; Combinação de Aprendizagem em Contexto Escolar e em Contexto de Trabalho; Orientação Vocacional e Aconselhamento de Carreira. Este sistema de avaliação reveste-se, assim, de uma importância estratégica numa perspetiva de melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados dos cursos profissionais e profissionalizantes, tendo em conta a Missão e Visão da Escola no contexto regional, mas também no espaço europeu. Constitui, por outro lado, um instrumento

fulcral para a definição das políticas educativas da escola, configuradas no seu Projeto Educativo e prossegue, de forma sistemática, contínua e permanente, os seguintes objetivos:

1. Promover a melhoria da qualidade dos processos educativos/formativos e dos resultados escolares obtidos, da organização e dos seus níveis de eficiência, apoiando a formulação e o desenvolvimento das políticas de educação e formação e assegurando a disponibilidade de informação de gestão do sistema.
2. Integrar e contextualizar a interpretação reflexiva dos resultados da avaliação, fornecendo à administração educativa, à sociedade em geral e às entidades inspetivas e de monitorização do sistema, o quadro de informações sobre o funcionamento e eficiência da instituição/Escola.
3. Assegurar o sucesso educativo, promovendo uma cultura de igualdade, exigência e responsabilidade da escola;
4. Permitir incentivar as ações e os processos internos de melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados da escola, através do reconhecimento público.
5. Sensibilizar os vários membros da comunidade educativa, os stakeholders, para a importância da participação ativa no processo educativo e vida da escola, valorizando os papéis que desempenham;
6. Garantir a credibilidade do desempenho da escola;
7. Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados e dos projetos educativos, tendo por referência padrões de desempenho e de eficiência das escolas profissionais definidos pela administração educativa, IGEC e em linha com os padrões europeus de referência (quadro EQAVET);

Em linha com o Quadro EQAVET, o modelo da avaliação desta escola profissional visa uma abordagem sistémica que inclui e correlaciona os diferentes níveis (sistema/operadores EFP) e os diferentes stakeholders (decisores políticos, reguladores e operadores de EFP, alunos/formandos, Professores/formadores, encarregados de educação, parceiros sociais) e consubstancia-se em processos de avaliação (interna e externa) baseados em indicadores (quantitativos e qualitativos) que enquadram a revisão e o aperfeiçoamento da EFP.

Tal como definido no instrumento de referência europeia - o Quadro EQAVET – o sistema de avaliação adotado nesta escola profissional contempla as quatro componentes fundamentais seguintes (Galvão, 2015):

1. Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade;
2. Critérios de qualidade;
3. Descritores indicativos;
4. Indicadores de referência

O CICLO DE GARANTIA E MELHORIA DA QUALIDADE

O ciclo de qualidade implementado, representado na Figura 2, envolve 4 etapas sequenciais, interdependentes e repetitivas de aprendizagem e melhoria contínua, devidamente articuladas, que mobilizam, por sua vez, uma ampla e abrangente autoavaliação dos planos de ação da prática educativa por todas as estruturas e órgãos da escola, modelos construtivistas de reflexão/ação, de movimento em espiral dialética com enfoque especial na melhoria dos processos ensino-aprendizagem.

Neste sistema de avaliação e de garantia de qualidade os ciclos repetem-se, sucessivamente, com vista à melhoria contínua, em que cada momento de avaliação permitirá efetuar uma análise SWOT, na qual se identificam pontos fracos/fragilidades (identificação de problemas), procedimento subjacente à reformulação de objetivos e metas, ao planeamento estratégico, a novos planos de ação, a que corresponde a fase de Revisão/ACT. Em suma, o último patamar de um ciclo corresponderá, na prática, ao início do ciclo seguinte.

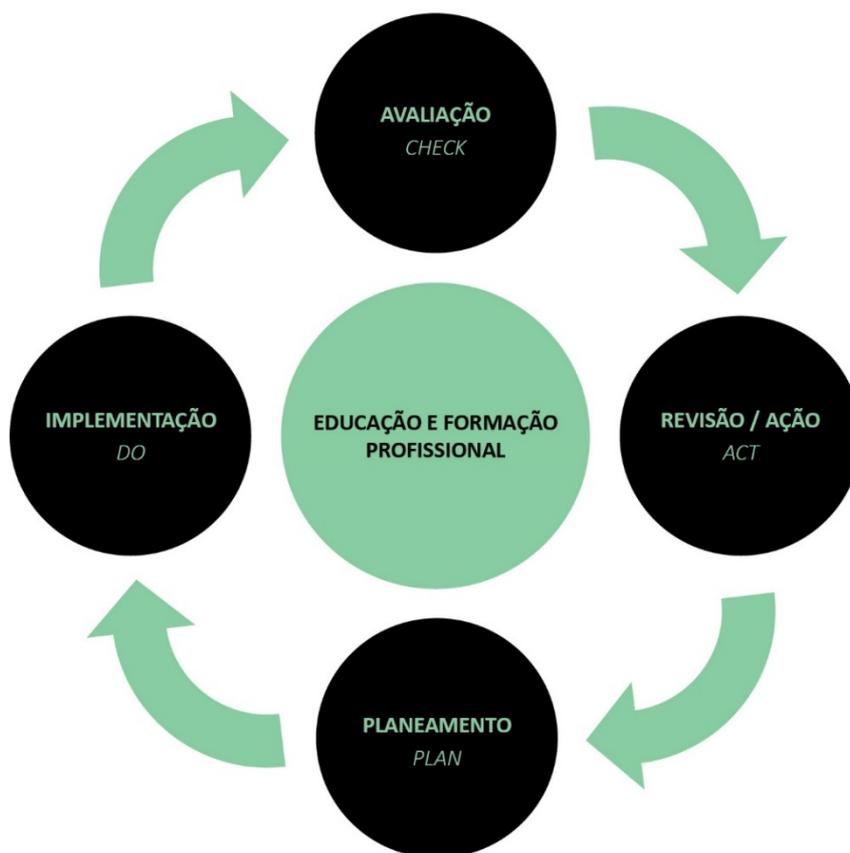


Figura 02 - Ciclo de Qualidade EQAVET* (adaptado de Galvão, 2015)

O ciclo de Qualidade, PDCA, ciclo de *Deming* ou ciclo de *Shewhart*, é, por isso, um método iterativo de gestão, usado especialmente na gestão da qualidade, tendo como objetivo maior o controle e melhoria contínua de processos e produtos/Resultados, no qual cada etapa envolve, resumidamente, os procedimentos seguintes:

- » **PLAN (PLANEAMENTO):** Fase em que se identificam os problemas e se estabelecem as metas, considerando o problema como a causa que impede o alcance dos resultados esperados, ou seja, o alcance das metas; analisa-se o processo, identificando as causas fundamentais dos problemas e elabora-se um plano de ação.
- » **DO (IMPLEMENTAÇÃO):** Realizam-se, executam-se as atividades conforme o plano de ação.
- » **CHECK (AVALIAÇÃO):** Monitoram-se e avaliam-se periodicamente os resultados, avaliam-se processos e resultados, confrontando-os com o planeado, através dos indicadores estabelecidos, objetivos, especificações e estado desejado. Verifica-se o cumprimento de metas e acompanham-se os indicadores de resultados, consolidando as informações, produzindo relatórios de avaliação da ação.
- » **ACT (REVISÃO/AÇÃO):** Agir de acordo com o avaliado e de acordo com os relatórios, eventualmente determinar e elaborar novos planos de ação, de forma a melhorar a qualidade, eficiência e eficácia, aprimorando a execução e corrigindo eventuais falhas. Trata-se de uma ação corretiva do insucesso.

Tal como se referiu anteriormente, na fase da avaliação é realizada uma análise SWOT, que irá permitir, de forma sintética e clara,

identificar os pontos fortes e fracos, as oportunidades e ameaças, de modo (re)definir estratégias, objetivos e metas a alcançar e a projetar o futuro com coerência e rigor.

A análise de SWOT é uma ferramenta simples, utilizada tradicionalmente na análise de cenários e análise de ambiente durante o processo de Planeamento Estratégico das organizações, pelo que se considera este método uma importante ferramenta de análise da Escola, entendida não só como instituição de ensino, mas também enquanto organização de ensino e formação profissional.

CRITÉRIOS DE QUALIDADE

Os critérios de qualidade são quatro e neste modelo, garantidos em todas as etapas do ciclo de qualidade.

Todos os *stakeholders* são, por isso, envolvidos na avaliação da escola:

1. **PLANEAMENTO** Reflete a visão estratégica partilhada pelos stakeholders, inclui a definição de metas/objetivos, as ações a desenvolver, e são selecionados indicadores fiáveis, adequados e mensuráveis.
2. **IMPLEMENTAÇÃO:** Nesta fase, com os planos de ação estabelecem-se procedimentos que asseguram o cumprimento das metas e objetivos definidos, e são sempre concebidos em consulta com os stakeholders.
3. **AVALIAÇÕES DOS RESULTADOS E DE PROCESSOS:** São efetuadas regularmente, adotando o modelo de análise SWOT, são sistemáticas e realizadas internamente por equipa de avaliação interna e por equipas externas. (Avaliação interna/externa).
4. **REVISÃO:** Os resultados da avaliação, permitem a identificação de fragilidades, e o desenvolvimento procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados, e/ou estabelecer novos objetivos, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias, elaborando-se assim, novo plano de ação.

DESCRITORES INDICATIVOS

Os descritores indicativos, sendo especificações dos quatro critérios de qualidade mencionados anteriormente, ou seja, sendo meras linhas de orientação, são aplicados pelos utilizadores em função dos seus contextos e necessidades, têm por isso como principal objetivo a clarificação dos critérios de qualidade, de modo que sejam claros para todos os stakeholders.

Na fase de **planeamento** são utilizados os seguintes descritores:

1. São fixados e supervisionados objetivos e metas,
2. As responsabilidades em matéria de gestão pedagógica e desenvolvimento da qualidade estão explicitamente atribuídas;
3. No planeamento de atividades existe colaboração entre stakeholders internos e externos;
4. A decisão da oferta formativa da EPO, baseia-se nas necessidades locais/regionais sendo consultados e emitidos pareceres de vários parceiros.

Na fase de **implementação**, foram selecionados os descritores:

1. Os recursos humanos e materiais são eficazmente atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados;
2. Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do PEE, e dos PAA;
3. Existe um plano de formação quer para o pessoal docente quer para o pessoal não docente;

No processo de **avaliação** escolheram-se como descritores:

1. A avaliação interna é efetuada, trimestralmente e anualmente;
2. São avaliados os domínios, metas/indicadores de sucesso;
3. São realizados anualmente questionários de satisfação envolvendo os stakeholders.

Na fase de **revisão** os descritores selecionados são:

1. São recolhidas informações dos formandos e dos docentes e utilizadas na redefinição de novas ações;
2. Os relatórios de avaliação são divulgados junto dos stakeholders.

No quadro 2, sistematiza-se a intercorrelação entre cada uma das fases do ciclo EQAVET, os respetivos critérios de qualidade, bem como os descritores indicativos selecionados na avaliação da EPO.

Tabela 4 – Correlação entre as quatro fases, critérios de qualidade e descritores indicativos.

FASES	CRITÉRIOS DE QUALIDADE	DESCRITORES INDICATIVOS
PLANEAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> » Reflete a visão estratégica partilhada pelos stakeholders » Inclui a definição de metas/objetivos, as ações a desenvolver » São selecionados indicadores fiáveis, adequados e mensuráveis 	<ul style="list-style-type: none"> » São fixados e supervisionados objetivos e metas; » As responsabilidades em matéria de gestão pedagógica e desenvolvimento da qualidade estão explicitamente atribuídas; » Existe colaboração entre stakeholders internos e externos; » A decisão da oferta formativa da EPO, baseia-se nas necessidades locais/regionais sendo consultados e emitidos pareceres de vários parceiros
IMPLEMENTAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> » Estabelecem-se procedimentos que asseguram o cumprimento das metas/ objetivos definidos; » Os planos de ação são sempre concebidos em consulta com os stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> » Os recursos humanos e materiais são eficazmente atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados; » Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do PEE, e dos PAA, » Existe um plano de formação quer para o pessoal docente quer para o pessoal não docente
AVALIAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> » Efetuada regulamente, adotando o modelo de análise SWOT; » Sistemática e realizada internamente pela equipa de avaliação interna e por equipas externas (IGEC) 	<ul style="list-style-type: none"> » A avaliação interna é efetuada, trimestralmente e anualmente; » São avaliados os domínios, metas/indicadores de sucesso e outros em conformidade com o PEE, e PAA; » São realizados anualmente questionários de satisfação envolvendo os stakeholders
REVISÃO	<ul style="list-style-type: none"> » Os resultados da avaliação, permitem a identificação de fragilidades; » São desenvolvidos procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados, e/ou estabelecer novos objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> » São recolhidas informações dos formandos e dos docentes e utilizadas na redefinição de novas ações; » Os relatórios de avaliação são divulgados junto dos stakeholders

EXPLICITAÇÃO DAS METODOLOGIAS PARA A PARTICIPAÇÃO DOS STAKEHOLDERS DA INSTITUIÇÃO NA MELHORIA CONTÍNUA DA OFERTA EFP

Designação	Tipologia	Envolvimento	Responsabilidades	Momento de envolvimento	Evidências do envolvimento
Comissão da Qualidade	Interno	Parcial	Dirigir o Sistema de Avaliação da Qualidade	Ao longo do processo	
Conselho de Administração e Direção Pedagógica	Interno	Total	Definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade EQAVET	Na fase de implementação e ao longo do processo	Atas das reuniões
			Controlar a execução das diversas etapas	Ao longo do ano letivo e do ciclo de formação	Balanços por momentos de avaliação, relatórios de atividades e balanços dos ciclos de formação
Conselho de Administração, Direção Pedagógica, E Comissão da Qualidade	Interno	Total	Estabelecer as metas e objetivos a atingir a nível geral e por delegação	Até 31 julho	Atas das reuniões
			Avaliar os resultados obtidos a nível geral e por delegação	Até 31 julho	Atas das reuniões, Balanços por momentos, relatórios de atividades e balanços dos ciclos de formação
Conselho de Administração	Interno	Parcial	Definir, em articulação com a Direção Pedagógica, a proposta de objetivos e metas a atingir	Até 20 julho	Apresentação da proposta ao Conselho de Administração
			Dirigir o processo de recolha dos dados	Nocalendário estabelecido para as diversas etapas	Respostas aos inquéritos por parte dos alunos
			Avaliar, em articulação com a Comissão da Qualidade, os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir	Até 20 julho de cada ano letivo	Atas das reuniões dos órgãos
Comissão da Qualidade e Conselho de Administração	Interno	Parcial	Participar na definição da proposta de objetivos e metas a atingir	Nas reuniões regulares ao longo do ano letivo e no final do ciclo de formação	Atas das reuniões
			Avaliar os resultados obtidos e definir estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir		
Conselhos de Turma	Interno	Parcial	Propor os objetivos e metas para a turma	Reuniões de avaliação	Atas das reuniões

			Avaliar os resultados da turma. Definir e implementar estratégias para diminuir o absentismo dos alunos e a recuperação de módulos		
Alunos	Interno	Parcial	Responder aos diversos inquéritos aplicados	Todos os anos do ciclo formativo	Análise às respostas recebidas nos inquéritos
			Participar no Conselho Consultivo da delegação através dos seus representantes	Reuniões do Conselho Consultivo	Atas das reuniões
Países Encarregados Educação	Externo	Parcial	Participar em reuniões onde são apresentados os objetivos do Projeto Educativo da Escola e o Regulamento Interno	Início do ano letivo	Atas das reuniões
			Participar nas reuniões de Conselho de Turma	No final de cada período letivo	Atas ou registos das reuniões
			Participar no Conselho Consultivo através dos seus representantes	Reuniões do Conselho Consultivo	Atas das reuniões
Empresas e/ou Instituições	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo	Na definição da oferta formativa	Atas das reuniões
			Proporcionar a realização de estágios curriculares	Período de realização dos estágios	Celebração de protocolos
			Participar na avaliação da qualidade da formação	Final do estágio curricular	Resposta ao questionário
			Avaliar as competências dos trabalhadores diplomados pela EPO	Março do ano seguinte à conclusão do curso	
Autarquias Locais	Externo	Parcial	Participar no Conselho Consultivo	Na definição da oferta formativa	Participação nas reuniões
			Pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e a rede escolar do respetivo território		Parecer sobre a Oferta formativa da Escola

INDICADORES DE REFERÊNCIA

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação do processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, dos dez indicadores EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de quatro para as escolas iniciarem o seu processo de construção de sistemas de qualidade, e que foram também adotados na nossa escola.

INDICADOR Nº4: TAXA DE CONCLUSÃO EM CURSOS DE EFP (INDICADOR DE PROCESSO-PRODUTO/RESULTADO)

- » Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

INDICADOR Nº5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP (INDICADOR DE RESULTADO)

- » Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

INDICADOR Nº 6: UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO (INDICADOR DE RESULTADO)

- » Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional.
- » Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

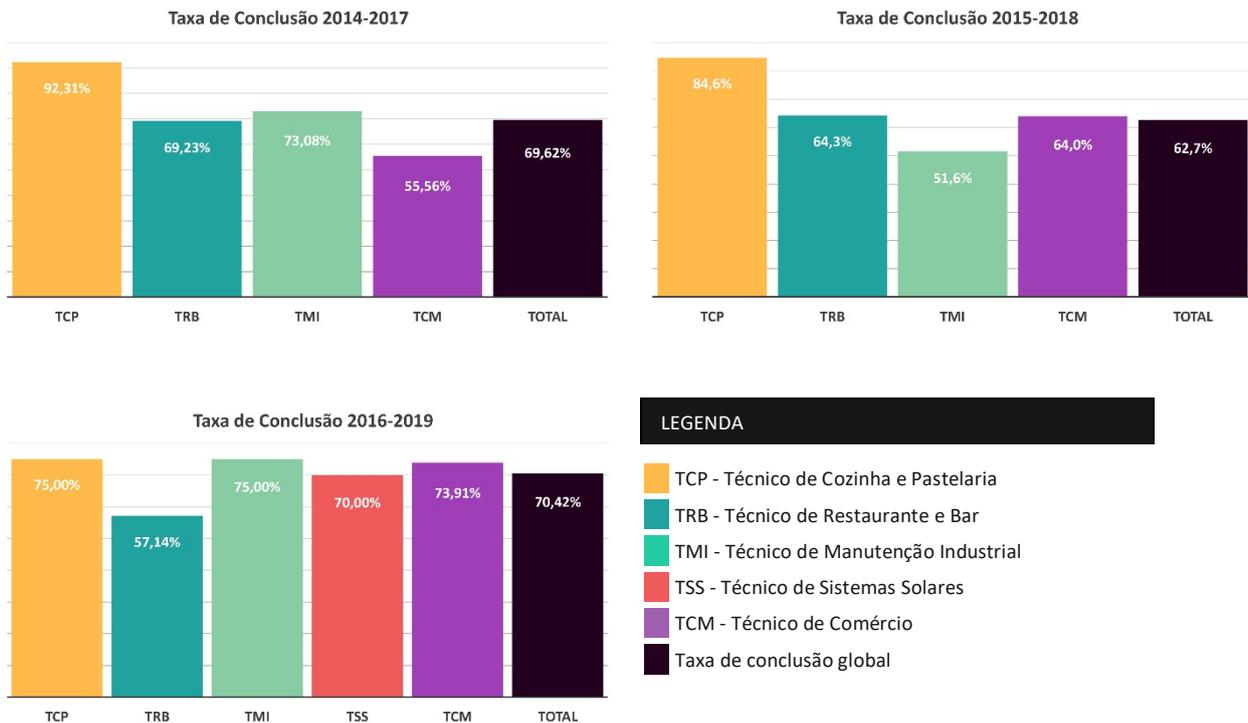
Estes elementos foram recolhidos pela Equipa de Avaliação Interna, e encontram-se preenchidos, para o ciclo de formação 2017/2019.

A SITUAÇÃO DA EPO FACE AOS RESULTADOS DOS INDICADORES DE REFERÊNCIA, NO CICLO 2016/2019, E OPÇÕES TOMADAS EM CONFORMIDADE COM O QUADRO EQAVET

Dos quatro indicadores selecionados pela ANQEP, a EPO, no seu processo de avaliação interna anual, já avalia o indicador nº4, o indicador nº5, e o indicador nº 6 a), uma vez que são exigidos pelos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais POPH e POCH, e necessários para as candidaturas a novos cursos/turmas. No que respeita ao indicador nº6 b) não se realiza junto dos empregadores a recolha sistematizada de todos os parâmetros, mas anualmente são efetuados questionários de satisfação aos empresários que têm protocolos com a EPO e que recebem alunos em Formação em Contexto de Trabalho, bem como através da avaliação dos Planos de Formação dos alunos estagiários realizada pelos empresários, existindo por isso algum feedback relativamente ao desempenho dos alunos. De referir ainda, que até esta data, para além dos indicadores referidos anteriormente, o processo de garantia da qualidade ancorava-se no ciclo de avaliação dos objetivos e metas de outros domínios e indicadores definidos no PEE 2020-2023, durante o triénio de vigência, e anualmente consubstanciados e revistos nos Planos de Atividades e no Plano de Melhorias 2019-2020. Futuramente o novo PEE será construído já alinhado ao Quadro EQAVET. Decorrente da análise dos quadros disponibilizados pela ANQEP, aos cursos existentes na EPO no ciclo de formação 2016/2019, obtiveram-se para os indicadores sugeridos, os resultados mostrados nos gráficos seguintes:

INDICADOR Nº4: TAXA DE CONCLUSÃO EM CURSOS DE EFP

Através da observação dos gráficos, observa-se que o curso TCP (Técnico de Cozinha e Pastelaria) é o que apresenta a mais alta taxa de conclusão.



TAXA DE CONCLUSÃO - SITUAÇÃO ATUAL: 70,42%

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR

2020 – 2021 ≥ 72%

2021 – 2022 ≥ 74%

2022/2023 ≥ 75%

FASE DE PLANEAMENTO

Com o intuito de aumentar a taxa de conclusão dos cursos e alcançar as metas previstas no PEE, PAA alinhados com o quadro EQAVET, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Reduzir a taxa de desistência dos cursos profissionais;
2. Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas;
3. Minimizar o nº de alunos com módulos em atraso nos cursos profissionais;
4. Potenciar o relacionamento com os pais/EE.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

REDUZIR A TAXA DE DESISTÊNCIA DOS CURSOS PROFISSIONAIS;

No sentido de reduzir a desistência escolar é necessário que os DT e os Diretores de Curso, tenham um papel preponderante, uma vez que são eles que, tendo com os seus alunos uma relação de grande proximidade, mais precocemente conseguem assinalar o risco de abandono escolar, sendo capazes de mais rapidamente obter informações junto dos outros professores da turma, que por sua vez, detetadas situações de absentismo as devem imediatamente reportar aos DT. Os Pais/EE têm também um papel fundamental no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, contactando continuamente os DT no sentido de se manterem constantemente informados sobre a situação escolar, valorizando a importância da escola e da formação profissional no futuro dos seus educandos. É, por isso necessário, reforçar o trabalho dos DT na relação de aproximação dos pais/EE à escola, e a sua participação na vida escolar e nas regras de conduta a estabelecer.

A psicóloga que dá apoio à escola também tem um papel interventivo, promovendo sessões de acompanhamento do aluno em risco, de modo a tentar persuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.

MELHORAR AS TAXAS DE SUCESSO DE CADA MÓDULO DAS DIFERENTES DISCIPLINAS;

Os professores de cada umas das disciplinas deverão planificar as aprendizagens tendo em conta o ritmo individual e estilos de aprendizagem dos alunos, deverá ser reforçado o trabalho colaborativo entre docentes, intra e interdepartamentalmente, no que se refere à gestão do currículo e planeamento de atividades a desenvolver com os alunos. Deverão ainda contextualizar as aprendizagens com situações de resolução de problemas da vida real, valorizando o trabalho de projeto, as visitas de estudo, as atividades práticas, o trabalho de pesquisa e a experimentação. Deverá ser melhorado o trabalho de articulação dos professores com a BE na planificação modular e no desenvolvimento de atividades de diferenciação pedagógica, nomeadamente na implementação do projeto Mais Sucesso, no âmbito do Plano Estratégico para o Sucesso Escolar. Deverão ser feitos esforços e implementadas práticas que permitam melhorar o clima de aprendizagem dos alunos em contexto de sala de aula, de modo a melhorar as taxas de sucesso dos módulos de cada disciplina. Os Diretores de Curso deverão adequar os locais de Formação em Contexto de Trabalho de acordo com o perfil e as preferências dos alunos de modo que se potencie o desenvolvimento das competências profissionais de cada curso. Os orientadores das PAP deverão acompanhar os seus alunos no desenvolvimento de projetos empreendedores e que possam ser futuramente desenvolvidos e implementados.

MINIMIZAR O Nº DE ALUNOS COM MÓDULOS EM ATRASO NOS CURSOS PROFISSIONAIS;

Os professores de cada disciplina, em articulação com os DT e com o Coordenador dos DT, deverão reforçar a implementação de planos de recuperação modular, diversificando diferentes estratégias de apoio que permitam aos alunos recuperar os módulos em atraso, envolvendo também os pais/EE no processo de recuperação modular. Entre as ações a desenvolver destacam-se a melhoria das práticas letivas e dos métodos e técnicas de ensino, adequando-os aos ritmos e estilos de aprendizagem dos alunos, a diversificação das estratégias de ensino na lecionação de cada módulo, a diversificação dos instrumentos de avaliação das aprendizagens em cada módulo, adequando-os às práticas de diferenciação pedagógica utilizadas. Deverá ainda ser valorizada a avaliação formativa como instrumento de regulação das aprendizagens e de feedback aos alunos.

POTENCIAR O RELACIONAMENTO COM OS PAIS/EE;

Os diretores de Turma têm um papel fundamental na promoção da participação dos Pais/EE na vida escolar dos alunos nomeadamente no que diz respeito à regulação da assiduidade, ao reforço da importância do papel da escola no futuro profissional dos seus educandos, e no estabelecimento de uma relação contínua entre a família e a escola. Estas premissas podem ser materializadas através da participação dos Pais/EE em projetos e atividades ao nível da escola e mesmo das turmas, criação de momentos de encontro da comunidade educativa para apresentação de casos de sucesso, realização de sessões de sensibilização

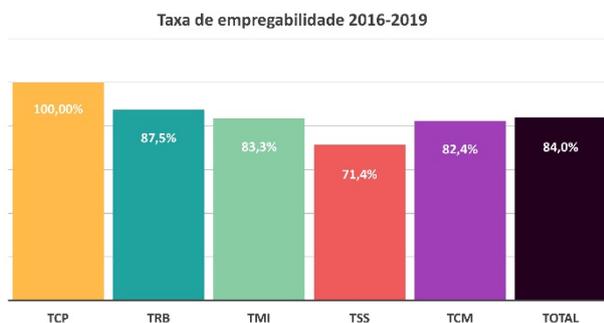
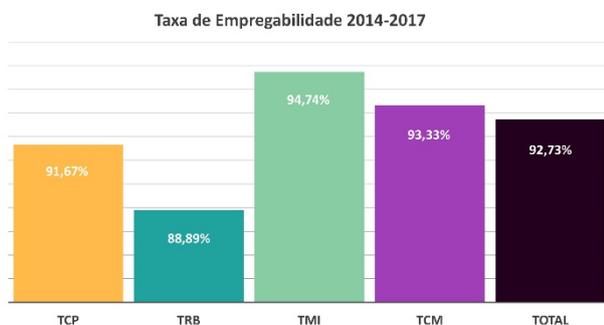
dos Pais/EE para a necessidade e importância de acompanharem a vida escolar dos seus educandos.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

A CQ procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no PAA, PEE e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os professores, em sede de Departamento, Direção de Turma, ou Coordenação de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

INDICADOR Nº5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação.



LEGENDA

- TCP - Técnico de Cozinha e Pastelaria
- TRB - Técnico de Restaurante e Bar
- TMI - Técnico de Manutenção Industrial
- TSS - Técnico de Sistemas Solares
- TCM - Técnico de Comércio
- Taxa de Empregabilidade global

TAXA DE EMPREGABILIDADE - SITUAÇÃO ATUAL: 84%

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR

2020 – 2021 ≥ 90%

2021 – 2022 ≥ 90%

2022/2023 ≥ 90%

Através da análise dos gráficos, verifica-se que na globalidade se observam elevadas taxas de empregabilidade – acima dos 80% - em todos os cursos, sendo o curso TCP aquele em que a taxa é mais elevada.

FASE DE PLANEAMENTO

Com o propósito de melhorar as taxas de colocação após conclusão dos cursos e conseguir cumprir as metas previstas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Reforçar as redes e as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio;
2. Realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas pelo IEFP e outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho;
3. Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

A CQ procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no PAA, PEE e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os professores, em sede de Direção de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

Anualmente, os Recursos Humanos realizam o levantamento das necessidades de desenvolvimento de competências e, posteriormente, o plano de formação. Para o cumprimento deste plano, ao nível de competências comportamentais e de ferramentas de gestão escolar (por exemplo software e-schooling), a Escola disponibiliza ações de formação adequadas aos seus colaboradores.

Ao nível das áreas técnicas, a sua especificidade influencia o cumprimento do plano pois está dependente da oferta disponível no mercado. Não obstante, a realização frequente de workshops, seminários e demonstrações de equipamentos técnicos, em parceria com stakeholders externos, favorece a aprendizagem e autonomia dos alunos, assim como, o conhecimento de novas tecnologias por parte dos colaboradores da área técnica, contribuindo para melhorar o seu desempenho.

Reforçar as redes e as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio;

No sentido de aprofundar constantemente o relacionamento com as empresas das diversas áreas de formação, serão intensificadas aulas com sessões técnicas, trazendo os empresários à escola. As visitas de estudo às empresas das diferentes áreas de formação são também de grande importância para promover a interligação entre a teoria e a prática, a escola e o mundo empresarial, desenvolvendo e incentivando nos alunos o espírito empreendedor. Os Diretores de curso e os docentes das várias disciplinas técnicas serão os responsáveis pela promoção das atividades referidas, que certamente irão trazer contributos e conhecimentos relevantes para o percurso escolar dos alunos e para facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

Realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas pelo IEFP e outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho;

Estas ações de procura de trabalho, e simulação de entrevistas de emprego, da responsabilidade dos Diretores de Curso, e da Psicóloga do Serviço de Psicologia e Orientação, com a colaboração dos técnicos do IEFP e do Gabinete de Apoio ao Empresário da CMO, permitem divulgar, junto dos alunos finalistas, as técnicas e estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, preparar adequadamente para uma entrevista de emprego e divulgar os programas e medidas de apoio existentes. Por outro lado, também é de grande importância que os alunos elaborem o seu Currículo Vitae, em português e em inglês, bem como cartas de candidatura ao emprego, uma vez que estes desempenham o papel de um cartão de apresentação ou seja transmitem a imagem pessoal e as qualidades, aptidões e competências que os candidatos possuem. Estas últimas ações serão da responsabilidade dos docentes das disciplinas de área de integração e de inglês.

Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT;

Para concretizar este objetivo, serão auscultados, pessoalmente os empresários onde os alunos efetuam a FCT, bem como será feito o tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, nomeadamente dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões realizadas pelos monitores nas empresas. Estas ações serão da responsabilidade dos Diretores de Curso e professores acompanhantes da FCT.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

No âmbito do SGQ realizam-se anualmente auditorias internas a todos os processos, permitindo antecipar possíveis desvios aos objetivos definidos.

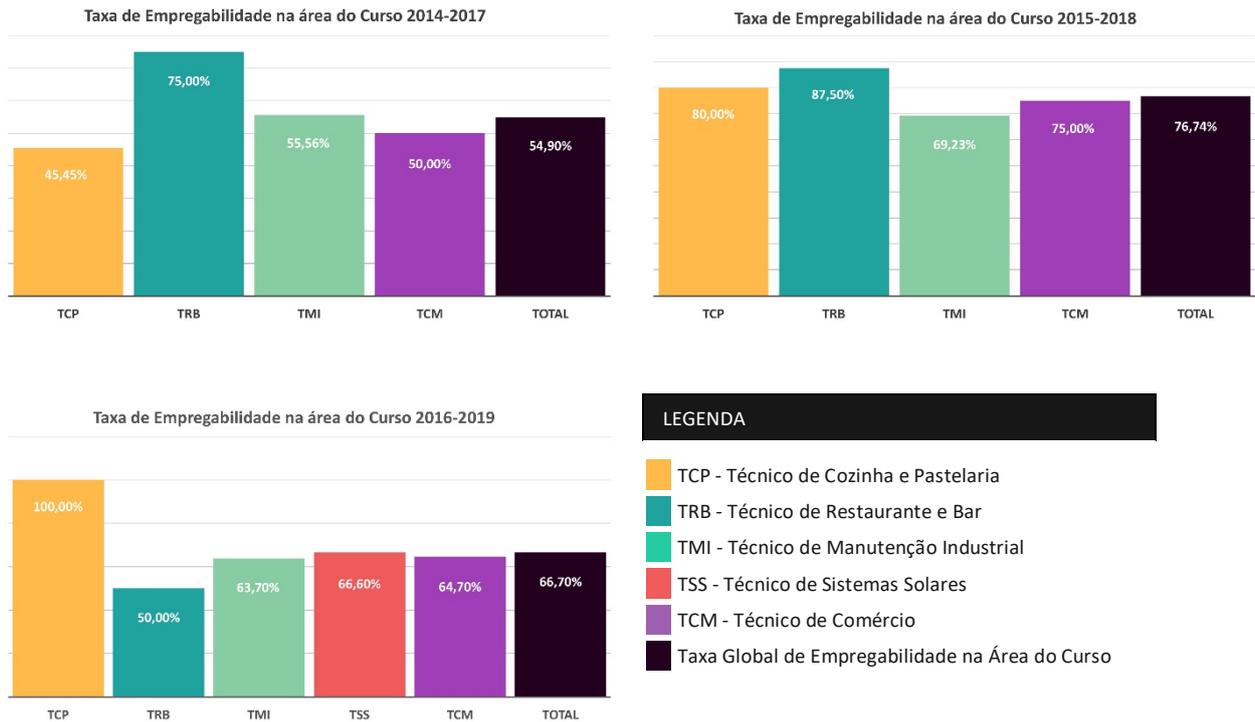
Os stakeholders internos e externos participam na avaliação das atividades escolares em sede de Conselho Consultivo e a sua opinião é, também, recolhida através dos inquéritos de avaliação da satisfação, aprovados pelo CA. O CA envolve ainda os colaboradores convocando reuniões gerais nas quais são realizados balanços do decorrer da atividade. É de salientar o envolvimento dos proporcionadores de estágio ao longo de todo esse processo, o que permite adequar as práticas às necessidades.

Em setembro, a área da Qualidade emite o Relatório de Avaliação da Satisfação de Clientes Externos e Internos, referente ao ano letivo anterior, que é divulgado a toda a comunidade escolar e discutido na reunião de Revisão pela Gestão.

INDICADOR Nº 6 UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO:

Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional.

Pela análise dos gráficos, verifica-se ser elevada a taxa de ex-alunos do Curso de Técnico de Restaurante e Bar, que no ciclo 2015-2018 (dados disponíveis à data de execução deste documento), exercem profissões relacionadas com o curso.



TAXA DE EMPREGABILIDADE NA ÁREA DO CURSO - SITUAÇÃO ATUAL: 66,7%

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR

2020 – 2021 ≥ 70%

2021 – 2022 ≥ 70%

2022/2023 ≥ 70%

FASE DE PLANEAMENTO

Com o propósito de potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho e conseguir cumprir as metas propostas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Facilitar a integração dos alunos no mercado de trabalho e a sua empregabilidade através da adequação do perfil de competências do aluno às características do local de estágio
2. Potencializar a relação da escola com os empresários.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

Facilitar a integração dos alunos no mercado de trabalho e a sua empregabilidade através da adequação do perfil de competências do aluno às características do local de estágio;

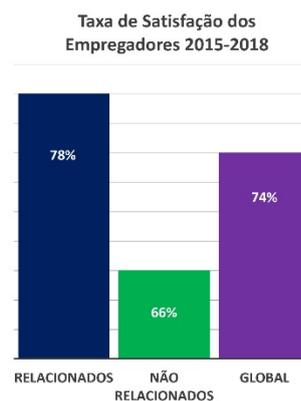
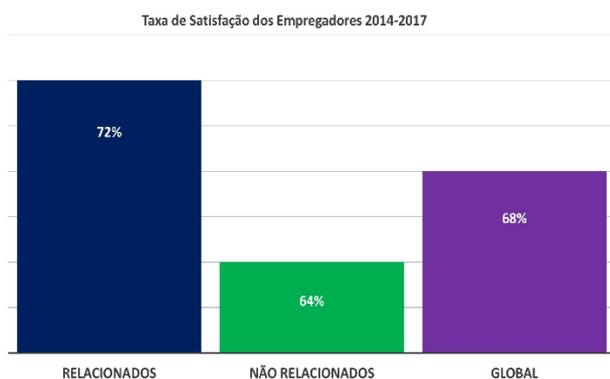
Aquando da operacionalização do processo de escolha e colocação dos alunos nos locais de estágio/FCT, os Diretores de Curso e os professores orientadores têm sempre presente a adequação do perfil de competências do aluno às características dos locais de estágio. Adicionalmente quando se trata do último momento de FCT, procura-se a colocação em entidades de acolhimento que estejam à procura de novos colaboradores, por forma a potenciar a integração destes alunos no mercado de trabalho.

Potencializar a relação da escola com os empresários;

O estabelecimento de relações mais próximas entre a escola e os empresários, através de contactos e partilhas constantes de informação e recolha de sugestões, permite que sejam os próprios empresários a facultar à escola as competências mais adequadas que os alunos devem possuir de modo a suprir as suas necessidades de colaboradores, permitindo à escola uma maior adequação dos alunos às empresas/entidades de acolhimento. No sentido de reforçar esta relação, irá ser criada um Equipa de Mediação com o Mercado de Trabalho constituída pelos Diretores de Curso e supervisionada pela Direção. São igualmente promovidas na escola várias ações tais como: visitas de estudo, organização de seminários e workshops, divulgação das atividades desenvolvidas na escola através do envio do boletim escolar a todas as empresas com quem a escola tem protocolos de colaboração, adicionar o *facebook* da escola ao das empresas. Finalmente e de modo a facilitar o feedback dos empregadores em relação ao desempenho profissional dos alunos irão ser disponibilizados mecanismos de resposta mais rápida nomeadamente a criação de inquéritos on-line a partir do site da escola.

Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP

Os DADOS reproduzidos de seguida representam os resultados do tratamento dos dados recolhidos junto dos empregadores. Verifica-se pela análise dos gráficos que os empresários inquiridos estão satisfeitos com as prestações profissionais dos ex-alunos oriundos da EPO. No entanto achamos necessário continuar a aumentar a taxa de satisfação dos empregadores.



FASE DE PLANEAMENTO

Com o propósito de potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho e conseguir cumprir as metas propostas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho;
2. Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho;

Sendo o Diretor de Curso o responsável, no âmbito das suas competências, pela atualização constante dos conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados nos cursos que tutela, e no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes transmitidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação, deverá realizar visitas a empresas e convidar representantes das mesmas para a dinamização de sessões técnicas na escola. Estas sessões têm como objetivo dar a conhecer novas realidades, evoluções técnicas e tecnológicas ao nível da agropecuária e turismo bem como das novas dinâmicas exigidas pelo mercado de trabalho.

No que concerne às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas e outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o feedback recolhido junto das entidades parceiras da EPO, bem como o das entidades que acolhem os alunos em Formação em Contexto de Trabalho (FCT). Como resultado desse feedback a escola tem promovido junto dos docentes, orientações referentes à necessidade de desenvolver nos alunos determinadas competências concretas. Entre estas destacam-se as seguintes: o desenvolvimento da autonomia e proatividade dos alunos, o reforço da capacidade de trabalho em equipa na dinamização de projetos, a importância da elaboração de relatórios e resumos escritos com correção, bem como o desenvolvimento das competências linguísticas, considerando o processo de internacionalização de muitas empresas parceiras. É promovida igualmente junto dos alunos finalistas uma sessão de Técnicas de Procura de Emprego, dinamizada pelo SPO, IEFP e GAE da CMG. Esta sessão inclui a simulação de entrevistas de emprego por turma.

O processo de elaboração dos CV pelos alunos finalistas é obrigatório e é acompanhada pelo GOEP, pelos docentes das disciplinas de Português, Área de Integração e de Inglês, que salientarão as competências mais apreciadas pelos empregadores nas respetivas áreas de formação. A elaboração do CV também em Inglês é importante dada a possibilidade de os alunos realizarem os estágios curriculares em empresas nomeadamente turísticas cuja atividade é desenvolvida junto de um público internacional.

Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais;

No sentido de monitorizar mais eficazmente a utilização das competências adquiridas pelos alunos na escola, nos locais de trabalho, serão aplicados anualmente inquéritos de satisfação aos empregadores.

Este inquérito de satisfação, da responsabilidade da CQ, será aplicado a todos os empregadores dos ex-alunos da EPO, e será realizado anualmente, constituindo ele próprio um instrumento de aprofundamento das relações com as empresas.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

A CQ procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no PAA, PEE e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os professores, em sede, de Direção de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

PLANO DE AÇÃO

Tendo em conta a situação da EPO face aos resultados dos indicadores de referência, no ciclo 2011/2014, e as opções tomadas em conformidade com o quadro EQAVET, foi construído o Plano de Ação. Este plano tem como objetivos a melhoria da situação da escola face aos indicadores selecionados pela ANQEP, no processo de implementação de sistemas de garantia da qualidade da Educação e Formação Profissional em linha com o quadro EQAVET. Assim, neste plano, para cada indicador são estabelecidos objetivos específicos e metas a atingir, bem como os respetivos mecanismos e agentes de operacionalização, e indicadores de avaliação. São igualmente apresentados os timings e os responsáveis pela monitorização e os prazos de implementação das medidas propostas.

IDENTIFICAÇÃO DAS FONTES DE INFORMAÇÃO E DO SISTEMA DE RECOLHA DE DADOS RELATIVOS AOS INDICADORES

Os elementos indispensáveis para a determinação dos indicadores, são recolhidos pela Equipa de Avaliação Interna, que compilará no seu relatório final, toda a informação necessária para avaliar anualmente os indicadores definidos. Esta informação resulta da análise de todos os relatórios anuais emitidos por todas as estruturas e órgãos, da recolha e tratamento de questionários de satisfação aplicados aos diferentes stakeholders, da análise dos dados obtidos no Observatório de Emprego aos alunos que concluem os cursos, dos sinóticos do MISI após as exportações de dados.

A avaliação dos resultados dos alunos ao nível da FCT integra a avaliação dos docentes orientadores e também a avaliação externa das entidades onde os alunos realizaram a formação, sendo esta de extrema importância, pois são os monitores das empresas quem diretamente aprecia os desempenhos dos alunos em contexto real de trabalho. No que diz respeito à avaliação da PAP, esta é realizada a nível interno pelos professores orientadores, diretor de turma e de curso, direção da escola. A nível externo também fazem parte do júri de avaliação, stakeholders externos, a saber a autarquia, associações empresariais e sindicais e representantes do tecido empresarial local.

A Escola faz também uma avaliação sistemática dos resultados escolares. No balanço trimestral das avaliações modulares, os Conselhos de turma, sob coordenação dos Diretores de curso/ Coordenadora dos DT, fazem a avaliação dos resultados, ao nível da Turma e do Curso, sendo apreciados nos Departamentos, discutidos no Conselho Pedagógico e apresentados ao Conselho Geral.

EXPLICITAÇÃO DA ESTRATÉGIA DE MONITORIZAÇÃO DE PROCESSOS E RESULTADOS NA GESTÃO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, TENDO EM CONTA AS QUATRO FASES DO CICLO DE QUALIDADE.

Inicialmente e para que se compreendesse a necessidade de estabelecer um modelo de garantia de qualidade alinhado com modelo de avaliação utilizado na EPO, foi indispensável que todos os intervenientes relevantes no processo, conhecessem as premissas deste modelo de gestão de qualidade, para que se conseguisse a sua participação e mobilização empenhada. Foi por isso necessário que primeiro, se divulgassem e analisassem os documentos de orientação, emanados pela ANQEP, relativas à Educação e Formação Profissional (EFP) em geral, tanto das políticas europeias como das nacionais, e em particular, os que dizem respeito às questões da garantia e melhoria da qualidade da EFP e que se encontram no site www.qualidade.anqep.gov.pt/instrumentos.asp.

Estes documentos-chave que constituem uma base para o trabalho a desenvolver, foram ainda difundidos a os diferentes públicos-alvo, onde foram explicitados os objetivos, o ciclo de qualidade e as suas fases, a importância e o papel dos diferentes stakeholders, os critérios gerais e os indicadores utilizados e/ou a utilizar neste modelo de garantia de qualidade.

O ciclo de qualidade é realizado anualmente, e inicia-se com a elaboração dos Planos Anuais de Atividades (PAA) por ano letivo, aportados no PEE definido para o triénio. Estes documentos de planeamento constituem os planos de ação estratégica da escola. Suporta-se ainda esta fase, no relatório, produzido pela CQ em julho. Este relatório que tem como propósito a avaliação/monitorização do cumprimento das Prioridades, Objetivos e Metas da Escola para o ano letivo em causa, bem como a avaliação/monitorização do grau de execução do Plano Anual de Atividades, é o resultado da análise dos relatórios solicitados a todas as estruturas de orientação educativa e pedagógica, no final do ano letivo, complementados e suportados por outros documentos que se consideraram necessários, tais como os Planos de Turma, Projeto Educativo, relatórios intermédios das Direções de Curso e os Balanços das Avaliações Trimestrais dos cursos profissionais lecionados, bem como do tratamento estatístico dos questionários de satisfação a todos os stakeholders. Apresenta ainda, algumas conclusões consideradas relevantes, pontos fortes, pontos fracos, bem como algumas sugestões a serem tomadas em conta na preparação das atividades para o próximo ano letivo. Todas as estruturas e órgãos (re)definem

os objetivos, as formas de organização e de programação das atividades, identificam recursos e comprometem-se com um conjunto de atividades e ações que partilham um objetivo comum – desenvolver estratégias de ensino-aprendizagem com vista à melhoria dos resultados escolares e do sucesso académico e profissional dos alunos.

A fase de implementação tem como ponto de partida, a comunicação a todos os intervenientes dos objetivos e metas definidos no PAA, onde estão contemplados os objetivos, as metas, as estratégias, as atividades a desenvolver, a respetiva calendarização, de modo a assegurar a participação e o comprometimento de todos os intervenientes. Os resultados são analisados trimestralmente, facilitando assim a identificação de desvios e a introdução de estratégias de melhoria que seja necessário introduzir, e divulgados a toda a comunidade escolar. Assume grande importância nesta fase, a formação regular dos professores e pessoal não docente, no sentido de melhor preparação para a melhoria. Simultaneamente, deve desenvolver-se uma cooperação permanente com os stakeholders externos assente em parcerias e protocolos que apoiem as ações planeadas.

Os PAA são operacionalizados a partir do Projeto Educativo da Escola (PEE) que constitui, por sua vez, o documento de autonomia, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão, onde estão representados todos os stakeholders, para um horizonte de três anos, que configura a política educativa da escola, a sua orientação educativa, tendo em conta um conjunto de princípios e valores, a sua missão e visão estratégica, define as metas e as estratégias que a escola pretende cumprir.

Os órgãos de administração e gestão da escola monitorizam o desenvolvimento dos planos de atividades e a equipa de avaliação interna vai acompanhando o seu desenvolvimento pelas estruturas intermédias, avaliando os resultados. A autoavaliação é sistemática, contínua, realizada e partilhada por todas as estruturas e órgãos da escola, de forma crítica e construtiva, com vista à melhoria dos resultados e da prestação do serviço educativo, elaborando-se relatórios de autoavaliação anuais onde se procede à identificação do grau de concretização dos objetivos fixados no projeto educativo, à avaliação das atividades realizadas no que respeita aos resultados escolares e à prestação do serviço educativo, identificação de pontos fortes e pontos fracos, recomendações para a melhoria, que serão o ponto de partida para a revisão e elaboração de novos planos de ação.

IDENTIFICAÇÃO DOS MECANISMOS DE CONTROLO E DOS PROCEDIMENTOS DE AJUSTAMENTO CONTÍNUO, NA GESTÃO DA OFERTA DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

Tendo em conta que a avaliação é sistemática, contínua e realizada anualmente, os ajustamentos são efetuados com base na avaliação de todos os documentos orientadores, no contexto dos pressupostos do referencial de autoavaliação da escola, que por sua vez é também avaliado anualmente.

METODOLOGIA PARA ANÁLISE INTEGRADA DOS RESULTADOS PRODUZIDOS PELOS INDICADORES E PARA A DEFINIÇÃO DAS MELHORIAS A INTRODUIR NA GESTÃO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM COLABORAÇÃO COM OS STAKEHOLDERS.

Através da análise periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas, e da sua comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação, no PEE, e PAA, a CQ, verifica se os mesmos estão ou não de acordo com os valores estabelecidos para os diferentes indicadores em análise. Caso se verifiquem desvios a estes valores, são delineadas estratégias alternativas e são implementados planos de melhoria, com a colaboração de todos os stakeholders.

IDENTIFICAÇÃO DO MODO DE APRESENTAÇÃO DAS CONCLUSÕES DA AUTOAVALIAÇÃO E DOS RESPECTIVOS MECANISMOS DE DIVULGAÇÃO.

As conclusões da autoavaliação serão divulgadas trimestralmente, (final de cada período letivo), no final do ano letivo e no final do período de vigência do Projeto Educativo (2020-2023).

Na análise trimestral dos resultados, será realizado e apresentado ao Conselho Pedagógico, um relatório de avaliação do grau de execução das metas previstas no Projeto Educativo da Escola. Se forem observados desvios nos valores das metas a alcançar, serão elaborados planos de melhoria tendentes a corrigir a situação. No final de cada ano letivo, será realizado um relatório final anual de avaliação do grau de execução das metas previstas no documento base e no plano de ação EQAVET. Este relatório será apresentado ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral de forma a obter-se sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Os resultados constantes deste relatório serão assim o ponto de partida para a preparação do próximo ano letivo.

No final do triénio de vigência do Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global, devidamente fundamentado, sobre a implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, os objetivos/metapas alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas resultantes da implementação deste processo de certificação da qualidade. A elaboração deste documento é da responsabilidade da Equipa de Avaliação Interna, e será submetido ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral para aprovação.

Todos os documentos e relatórios produzidos serão divulgados na Página da Escola.

CRONOGRAMA GERAL

Para operacionalizar a implementação do Quadro EQAVET, a EPO define a calendarização disposta no plano de Ação EQAVET (Anexo III)

CONCLUSÃO

Este documento base foi elaborado com suporte nos pressupostos inerentes ao sistema de certificação da qualidade na educação e formação, alinhado com o Quadro EQAVET. Pretende ser um documento dinâmico, aberto e partilhado, cujos princípios orientadores têm como objetivo primordial permitir uma melhoria e reflexão constantes e participadas, partindo de um mapeamento da sua situação atual.

Pretende-se aqui explanar as linhas de orientação da atuação da Escola, no cumprimento daquele que é o seu principal objetivo, o serviço educativo. Aqui se firma, mais uma vez, o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional, mencionando o que pretende ser e os passos que pretende desenvolver para o conseguir, no quadro da sua autonomia, das suas funções e das suas competências, afirmando a sua identidade organizacional através de um plano estratégico. Este Plano tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalização será concretizada através dos documentos estruturantes da Escola, nomeadamente o Projeto Educativo, os Planos Anuais de Atividades e o Plano de Ação aqui definido.

Este documento foi criado tendo como base um enquadramento concetual capaz de dar sentido útil à atuação e operacionalização de cada um dos indicadores tratados, considerando as especificidades da EPO. Assume-se como um guia de orientação para a ação e pretende ser uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos, consubstanciando-se como um importante documento orientador da prática educativa, ao mesmo tempo que reforça a sua identidade, a sua autonomia e a sua competência institucional.

ANEXOS

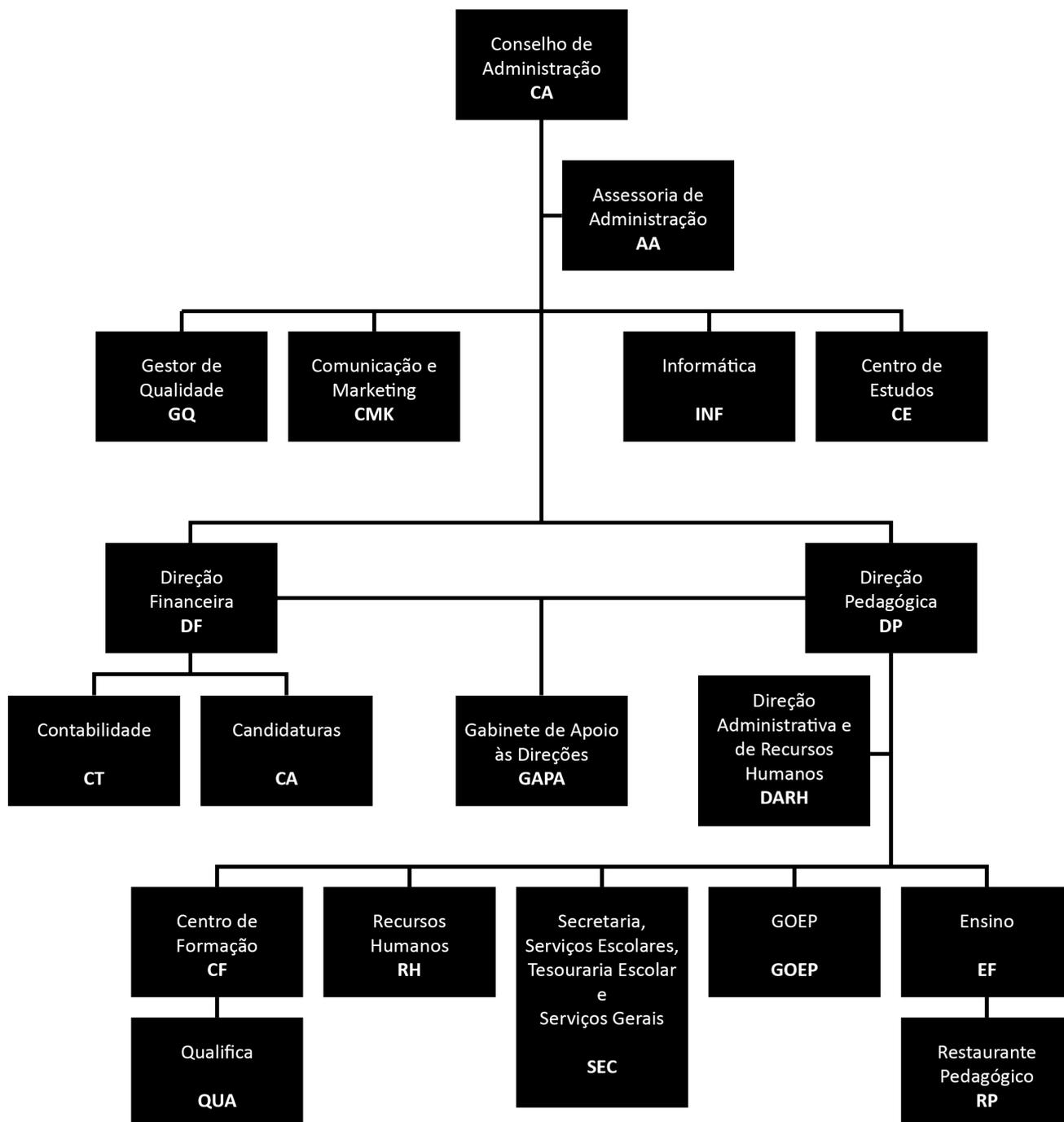
ANEXO I - Organograma

ANEXO II – Plano de Ação

ANEXO II – Plano de Ação EQAVET

ANEXO I

Organograma



ANEXO II

Quadro de Objetivos

QUADRO DE OBJETIVOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	METAS			INDICADOR	
			2019/2020	2020/2021	2021/2022	FORMA DE CÁLCULO	EVIDÊNCIAS
1. Dotar o setor económico da região com recursos humanos qualificados	1. A. Proporcionar os mecanismos de aproximação entre a escola e o mundo do trabalho, nomeadamente, a planificação, realização e avaliação de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e Trabalho de Campo (TC);	Dotar os formandos de competências técnicas, pessoais e relacionais que os tornem mais aptos para a sua inserção profissional e mais autónomos na criação e procura do próprio emprego.	75%	75%	75%	grau de satisfação dos intervenientes	Mapa de avaliação de satisfação de FCT e TC a Empresas e Formandos
	2. A. Contribuir para a realização pessoal dos jovens proporcionando, designadamente, a preparação adequada para a vida ativa;	Adequar os conteúdos curriculares às realidades técnicas, profissionais, científicas e socioculturais e às condições do meio em que a EPO se insere.	75%	75%	75%	Mapa de Controlo de conclusão / empregabilidade	Certificados de Habilitações
2. Formar de acordo com as necessidades do tecido empresarial de forma a garantir elevadas taxas de empregabilidade	2.B. Melhorar a formação com a aproximação da escola às empresas	Adequar os conteúdos formativos à realidade das necessidades empresariais e particulares.	3 visitas mensais a empresas	3 visitas mensais a empresas	3 visitas mensais a empresas	Mapa do Plano de Atividades	Relatórios das Atividades
			≥ 10 Atividades em parcerias com empresas	≥ 10 Atividades em parcerias com empresas	≥ 10 Atividades em parcerias com empresas	Mapa do Plano de Atividades	Relatórios das Atividades
	2.C. Proporcionar uma formação integral e integrada dos jovens, qualificando-os para o exercício profissional	Criar espaços de debate para os elementos da comunidade educativa onde possam partilhar ideias	≥ 1 projeto interturmas	≥ 1 projeto interturmas	≥ 1 projeto interturmas	Mapa do Plano de Atividades	Relatórios das Atividades

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	METAS			INDICADOR	
			2019/2020	2020/2021	2021/2022	FORMA DE CÁLCULO	EVIDÊNCIAS
3. Aumentar o nível de escolaridade da população de Odemira	3.A. Proporcionar situações de ensino / aprendizagem individualizadas que respeitem as limitações e valorizem as potencialidades de cada aluno e que permitam atenuar as situações de desvantagem	Aperfeiçoar o GOEP como polo de diagnóstico das causas de insucesso escolar e proposta de mecanismos de combate ao mesmo	≥ 85% dos alunos certificados	≥ 85% dos alunos certificados	≥ 85% dos alunos certificados	Mapa do Plano de Atividades	Relatórios das Atividades
			≥ 85% dos alunos finalistas abrangidos com plano de recuperação/acompanhamento com sucesso escolar	≥ 85% dos alunos finalistas abrangidos com plano de recuperação/acompanhamento com sucesso escolar	≥ 85% dos alunos finalistas abrangidos com plano de recuperação/acompanhamento com sucesso escolar	Mapa de Controlo de Alunos	Planos de Recuperação
	3.B. Contribuir para o desenvolvimento tecnológico, social, económico e cultural da comunidade	Incentivar os alunos e professores a utilizarem as plataformas digitais interna e externa da EPO, no sentido de agilizar a entrega de trabalhos, dinamizar fóruns de discussão, divulgar atividades;	≥ 60% de utilização das plataformas Moodle e/ou portal por parte dos alunos e professores/formadores	≥ 60% de utilização das plataformas Moodle e/ou portal por parte dos alunos e professores/formadores	≥ 60% de utilização das plataformas Moodle e/ou portal por parte dos alunos e professores/formadores	Mapa de Controlo de Utilização de Plataformas Digitais	Plataforma Moodle
4. Centrar sobre as oportunidades da globalização a construção de um novo modelo de cidadania	4. A. Prestar serviços educativos à comunidade na base de uma troca e enriquecimento mútuos	Promover atividades culturais, artísticas e ambientais de âmbito curricular e extracurricular.	≥ 80 % das atividades previstas em Plano Anual de atividades	≥ 80 % das atividades previstas em Plano Anual de atividades	≥ 80 % das atividades previstas em Plano Anual de atividades	Mapa de Plano Anual de atividades	Relatório de Atividades
	4.B. Criar mecanismos de avaliação técnico-pedagógica interna e externa da Escola	Organizar anualmente o processo de avaliação interna e externa da escola	≥ 70% Índice de satisfação	≥ 70% Índice de satisfação	≥ 70% Índice de satisfação	Mapa de Controlo de Satisfação Interna/ Externa	Mapa de Controlo de Satisfação Interna e Externa
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	METAS			INDICADOR	

			2019/2020	2020/2021	2021/2022	FORMA DE CÁLCULO	EVIDÊNCIAS
5. Manter a certificação ISO 9001:2015 e obter a certificação EQAVET	5.A. Continuar a melhorar o desempenho da organização e dos atores responsáveis pela operacionalização dos processos educativos e formativos;	Aplicação de inquéritos de satisfação	≥ 70% Índice de Satisfação	≥ 70% Índice de Satisfação	≥ 70% Índice de Satisfação	Mapa de Controlo de Melhorias	Mapa de Controlo de Satisfação Interna e Externa
	5.B. Evidenciar a correspondência do desempenho com, no mínimo, os quatro indicadores definidos no quadro EQAVET	Monitorização dos indicadores EQAVET	≥ 65% Taxa de conclusão ≥ 90% Taxa de colocação após conclusão ≥ 70% Taxa de utilização das competências adquiridas no local de trabalho	≥ 65% Taxa de conclusão ≥ 90% Taxa de colocação após conclusão ≥ 70% Taxa de utilização das competências adquiridas no local de trabalho	≥ 72% Taxa de conclusão ≥ 90% Taxa de colocação após conclusão ≥ 70% Taxa de utilização das competências adquiridas no local de trabalho	Mapa de Controlo de Melhorias e Revisão pela Gestão	Mapa de Conclusão / Empregabilidade Mapa de Controlo de Satisfação Interna e externa
	Obter o selo de certificação EQAVET	Alinhar o SGQ implementado com o quadro EQAVET	Obter Selo	Manter selo	Manter selo	Não Aplicável	Selo EQAVET

ANEXO III CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO EQAVET

ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	ENVOLVIDOS	INÍCIO	TÉRMINO	PERIODICIDADE	RESULTADOS ESPERADOS	FORMA DE DIVULGAÇÃO
Definição da Equipa EQAVET	Conselho de Administração	Direção Pedagógica Direção Financeira Comissão da Qualidade	7 de maio	7 de maio	anual	Constituição da equipa EQAVET	Newsletter interna e externa
Descrição de funções e mapa de competências	Direção Pedagógica	Direção Administrativa e de Recursos Humanos, Comissão de Qualidade	7 de maio	22 de outubro	anual	Definição, de forma clara, das responsabilidades/tarefas associadas a cada função, devidamente refletidas no Manual de Funções	Dossier DARH, Portal
Definição dos stakeholders , suas responsabilidades e envolvimento	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Diretor de curso; Coordenadores de curso; Comissão da Qualidade	7 de maio	22 de outubro	anual	Estabelecer a participação dos stakeholders nas várias etapas do sistema de qualidade	Website da EPO
Recolha de avaliações dos stakeholders	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Centro de Estudos, Comissão de Qualidade	De acordo com o cronograma		Ao longo do ano letivo	Conhecer a avaliação que os stakeholders fazem dos resultados obtidos face aos objetivos e metas estabelecidas e as propostas de melhoria	Website da EPO

						e/ou definição de novas metas.	
Recolha de informação sobre os resultados da formação (com base nos indicadores estabelecidos)	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Centro de Estudos, Comissão de Qualidade, Diretores de Curso	De acordo com o cronograma		Ao longo do ano letivo, de acordo com o cronograma	Recolher informação sobre os resultados da formação (com base nos indicadores estabelecidos)	Website da EPO
Avaliar os resultados de monitorização dos indicadores e autoavaliação da escola	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Centro de Estudos, Comissão de Qualidade	Setembro	julho	Ao longo do ano letivo	Avaliação dos resultados obtidos tendo em conta os objetivos e metas estabelecidas, com identificação dos desvios	Plano de Ação
Elaborar um Plano de Melhoria em Função dos resultados	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Comissão de Qualidade	Setembro	julho	Ao longo do ano letivo	Proposta de melhorias para os desvios identificados	Plano de Melhorias
Divulgação dos resultados	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Direção Administrativa e de Recursos Humanos, Comissão de Qualidade,	setembro	julho	Ao longo do ano letivo	Divulgação dos resultados junto de alunos, encarregados de educação, trabalhadores, comunidade educativa e qualquer elemento do público geral que possa ter interesse em conhecer estes dados	Website da EPO, Newsletters internas e externas, Conselho Consultivo

		Comunicação e Marketing					
Criação do Documento Base	Conselho de Administração	Conselho de Administração, Direção Pedagógica, Comissão de Qualidade	setembro	dezembro	trianual	Compromisso da escola com o Alinhamento com o EQAVET	Website da EPO, Newsletters internas e externas, Conselho Consultivo
Sensibilização dos colaboradores com a operacionalização do EQAVET	Direção	Todos os colaboradores	setembro	julho	Ao longo do ano letivo	Envolver todos os colaboradores no sistema de Garantia da Qualidade com o objetivo de otimizar o desempenho da EPO	Reuniões, newsletter interna
Realização de um seminário para Publicitação da estratégia da Escola para a EFP, com a divulgação do Documento Base a toda a comunidade, como compromisso com a qualidade através organização de um seminário	Conselho de Administração	Direção Pedagógica, Comissão de Qualidade, Dep. Comunicação e Marketing, todos os stakeholders				Divulgação de resultados, estratégias e compromisso com a qualidade (primeira vez em março a abril	Website da EPO, redes sociais, newsletters

Envio do documento base para ANQEP, para validação do Sistema de Garantia da Qualidade da Escola alinhado com o EQAVET, na sua forma de implementação	Conselho de Administração	Direção Pedagógica	Abril	Abril	Trienal	Obtenção do selo EQAVET	Plataforma SIGO
Solicitação da verificação de conformidade	Direção Pedagógica	Direção Pedagógica	Abril	Abril	Trienal	Auditoria EQAVET; atribuição do selo de conformidade EQAVET	Correio eletrónico
Auditoria	Peritos ANQEP	Conselho de Administração, Peritos ANQEP; Direção; Comissão da Qualidade; Diretores de Curso, diretores de turma, docentes, stakeholders internos e externos.			Trienal	Avaliação da conformidade do sistema de qualidade implementado pela Escola face aos requisitos do quadro EQAVET.	Relatório de Auditoria
Certificação	ANQEP	ANQEP			Trienal	Atribuição do selo de conformidade EQAVET	Selo

