



Relatório do Operador

2020

**Sistema de Garantia
da Qualidade**

Escola Profissional Gustave Eiffel





Índice

Parte 1 – A Cooptécnica Gustave Eiffel e o sistema de garantia da qualidade	3
1.1 Entidade Formadora	3
1.2 Morada e contactos	3
1.3 Responsável da Entidade Formadora	3
1.4 Missão, visão e objetivos estratégicos	4
1.5 Organigrama	5
1.6 Oferta formativa de nível 4.....	6
1.7 Situação face à implementação do sistema de garantia da qualidade.....	8
1.8 Objetivos para o alinhamento com o Quadro EQAVET	9
1.9 Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	10
1.10 Documentos orientadores.....	10
Parte 2 – Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET	12
2.1 Fase de Planeamento	13
2.2 Fase de Implementação	19
2.3 Fase de Avaliação	20
2.4 Fase de Revisão.....	26
Parte 3 – Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP	27
Parte 4 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	28
Conclusão	29
Anexos	30
Anexo 1 - Plano de Melhoria	1
Anexo 2 - Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	9



Parte 1 – A Cooptécnica Gustave Eiffel e o sistema de garantia da qualidade

Dados gerais da entidade

1.1 Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel

1.2 Morada e contactos

Rua Elias Garcia, 29
2700 – 312 Amadora

Telefone

214 996 440

Endereço Eletrónico

direccao@gustaveeiffel.pt
direccao.pedagogica@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

1.3 Responsável da Entidade Formadora

Pedro Rodrigues (Presidente da Direção Pedagógica Colegial)
pedro.rodrigues@gustaveeiffel.pt

1.3.1 Entidade proprietária / Representante

COOPTÉCNICA - Gustave Eiffel, Cooperativa de Ensino e Formação Técnico Profissional, CRL
Augusto Guedes (Presidente do Conselho de Administração)





REPÚBLICA
PORTUGUESA



GARANTIA DA QUALIDADE
NA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

direccao@gustaveeiffel.pt

1.4 Missão, visão e objetivos estratégicos

A Cooptécnica Gustave Eiffel CRL é uma entidade privada, sem fins lucrativos, que se dedica desde 1989 à educação e formação profissional de jovens e adultos, prestando um serviço público às comunidades que serve, nomeadamente através da **Escola Profissional Gustave Eiffel**. Foi criada há 30 anos por um grupo de pessoas que se uniram em torno desta questão, por partilharem uma mesma visão sobre o ensino, no seguimento do apelo à participação da sociedade civil no processo de educação e qualificação profissionalizante da população, criando a própria Escola Profissional Gustave Eiffel (EPGE).

A EPGE detém atualmente, para além da Sede, mais cinco estruturas associadas ao ensino profissional, sedeadas na zona da Grande Lisboa (Amadora - Venteira, Lumiar e Queluz), Arruda do Vinhos e Entroncamento.

Na Cooptécnica Gustave Eiffel e na Escola Profissional Gustave Eiffel, assumimos como missão “*educar e formar técnicos de corpo inteiro e profissionais dinâmicos, competentes e inovadores*”.

In <http://gustaveeiffel.pt/wordpress/mensagem/>

Partilhamos uma visão comum do ensino profissionalizante na qual se constrói todo o nosso projeto educativo, marcado pela posição central dos alunos / formandos que nos elegem como parceiros das suas trajetórias de qualificação.

Na nossa visão pretendemos ser “*uma escola de excelência, democratizando o acesso e o sucesso profissional, pessoal e social dos nossos alunos, independentemente da sua origem social*”.

O sucesso dos nossos alunos assume assim um papel central em todos os níveis de intervenção, e com isso pretendemos que todas as ações, projetos e intervenções visem a melhoria dos serviços prestados, consubstanciado no seu sucesso. Assumimos como prioridade o **sucesso pessoal, escolar e profissional dos alunos / formandos da Escola Profissional Gustave Eiffel**.

Para operacionalizar esta ambição, identificámos 3 eixos distintos de intervenção, que serão transversais a toda a nossa ação diária nos serviços centrais mas também em cada escola / polo:

Eixo 1 – Promover o sucesso dos alunos / formandos da EPGE

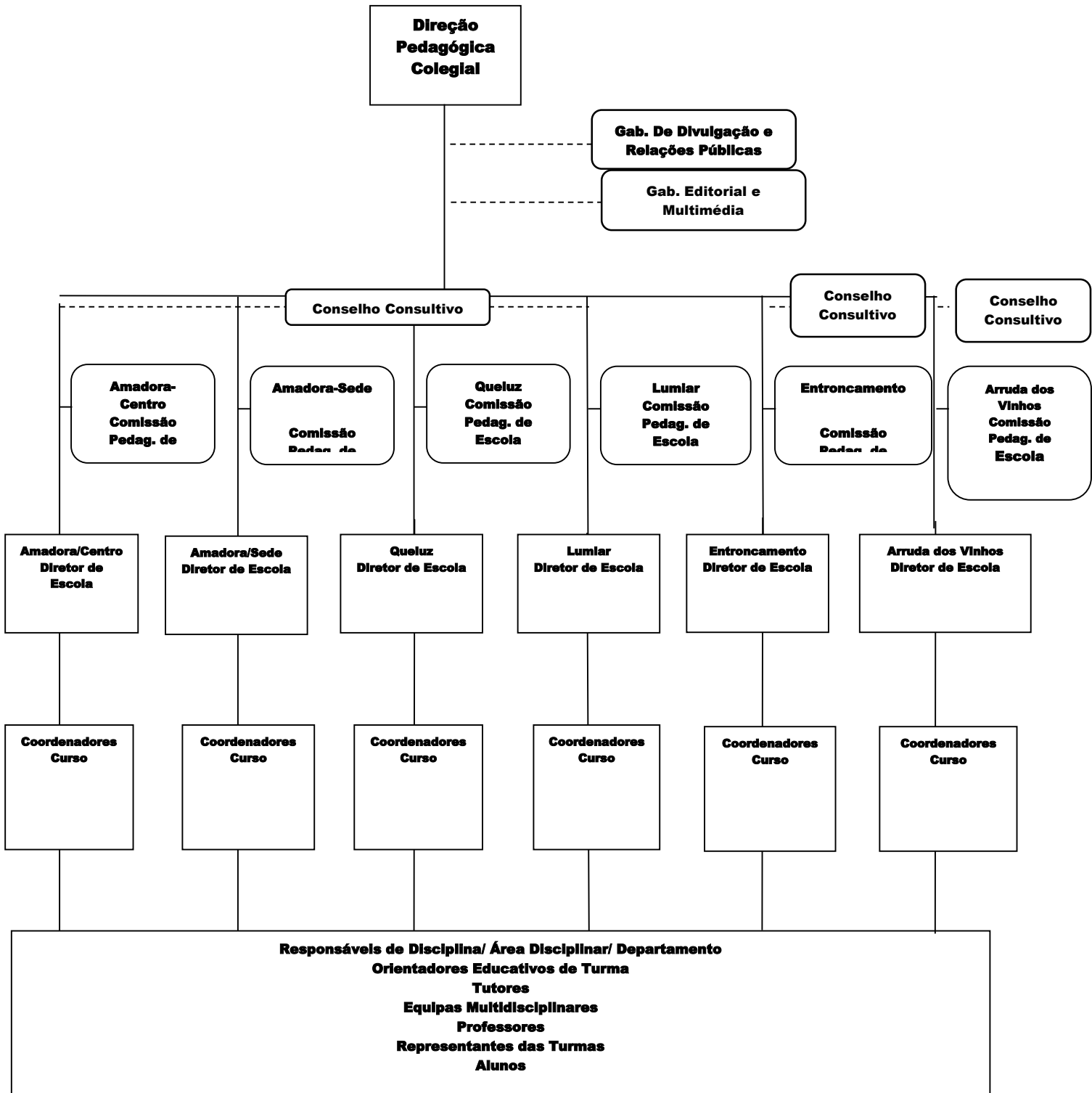
Eixo 2 – Reforçar a relação da EPGE com a comunidade e o tecido empresarial

Eixo 3 – Otimizar os recursos e procedimentos de gestão escolar da EPGE



1.5 Organigrama

Organograma da Direção Técnico-Pedagógica (EPGE)



1.6 Oferta formativa de nível 4

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
Escola Profissional Gustave Eiffel – Sede							
CP	Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	77	3	71	3	66
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	2,5	53	2	51	2,5	53
CP	Técnico/a de Multimédia	3	76	3	76	3	76
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	74	3	71	3	68
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	1,5	39	2	43	1,5	22
CP	Técnico/a de Pastelaria / Padaria	0	0	1	28	2	41
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	0	0	0	0	1	22
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo da Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	75	3	71	3	70
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	146	6	138	6	133
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	73	3	72	3	64
CP	Técnico/a Comercial	3	56	3	61	3	61
CP	Técnico/a de Turismo	3	76	3	76	3	69
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	1,5	43	1,5	41	1,5	41
CP	Técnico/a de Turismo	1,5	42	1,5	41	2	47
CP	Técnico/a Comercial	3	68	3	74	2	36
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	0	0	0	0	0,5	15

CP – Cursos Profissionais

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
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Lumiar							
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	73	3	69	2,5	56
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	2,5	64	2,5	62	3	61
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	76	3	71	3	79
CP	Técnico/a de Cozinha/ Pastelaria	3	78	3	75	3	71
CP	Técnico/a de Restaurante/ Bar	2,5	62	2,5	64	2,5	56
CP	Animador/a Sociocultural	1	30	1,5	34	1,5	33
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1,5	35	1,5	36	1,5	40
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1,5	44	1,5	38	1,5	41
CP	Técnico/a de Segurança e Higiene do Trabalho	1,5	35	1,5	32	1	13
CP	Técnico/a de Instalador/a de Sistemas Solares Fotovoltaicos	1,5	39	1,5	30	1	14
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	2,5	14	2,5	65	3	66
CP	Técnico/a de Construção Civil	0,5	14	1	26	1,5	37
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	0	0	0	0	0,5	15
CP	Rececionista de Hotel	0	0	0	0	0,5	15

CP – Cursos Profissionais

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
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Arruda dos Vinhos							
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	1	27	1,5	42	1,5	36
CP	Animador/a Sociocultural	1	25	1	22	1	16
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	1,5	32	1	20	0,5	11
CP	Técnico/a de Pastelaria / Padaria	0	0	0,5	12	1	25
CP	Técnico/a de Multimédia	2,5	59	2	53	1,5	39
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	0	0	0	0	0,5	14
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	1,5	39	2	44	1,5	35
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	1,5	47	2	47	2	51
CP	Técnico/a de Cozinha / Pastelaria	2,5	53	2	42	1,5	39
CP	Técnico/a de Restaurante / Bar	1,5	32	1	17	0,5	10
CP	Técnico/a de Pastelaria / Padaria	0,5	10	0,5	8	0	0
CP	Técnico/a de Logística	0	0	0,5	10	0,5	9
CP	Técnico/a de Turismo	0,5	10	0	0	0	0

CP – Cursos Profissionais

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

1.7 Situação face à implementação do sistema de garantia da qualidade

Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET

Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET



1.8 Objetivos para o alinhamento com o Quadro EQAVET

Em 2015 a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional lançou o desafio da implementação de um Sistema de Garantia da Qualidade a todos os operadores do Ensino e Formação Profissional (EFP), dando resposta ao disposto no Decreto-Lei nº 92/2014, de 20 de junho. A Cooptécnica Gustave Eiffel percecionou de imediato esta situação como uma oportunidade de desenvolvimento organizacional para a Escola Profissional Gustave Eiffel (doravante designada por EPGE) de que é proprietária, aderindo de forma espontânea a este processo, por se identificar com sua missão: a melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos alunos / formandos no âmbito dos processos de EFP.

Integramos então uma ampla rede de Escolas Profissionais onde em equipa discutimos e refletimos sobre este processo. De seguida iniciámos um completo e abrangente processo de auscultação dos nossos stakeholders internos e externos, que nos fizeram chegar ao momento atual.

O processo iniciado pretendia a apropriação da metodologia de trabalho associado ao quadro EQAVET pela nossa entidade, para que cada polo, cada equipa e cada comunidade pudesse ser parte integrante deste projeto de melhoria que apenas se faz com a colaboração de todos.

Assim, foram definidos os seguintes objetivos do processo de alinhamento:

- Criar um sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET assente numa lógica de melhoria contínua, que tenha em consideração e respeite a identidade da Escola Profissional Gustave Eiffel;
- Contribuir, efetivamente, para a melhoria do sucesso dos alunos da Escola Profissional Gustave Eiffel, através da melhoria dos indicadores escolares da instituição;
- Melhorar a eficácia e eficiência da Escola Profissional Gustave Eiffel através da participação estruturada dos serviços e dos colaboradores na resolução dos seus problemas e na melhoria contínua;
- Alinhar os diversos documentos estratégicos orientadores da ação da Escola Profissional Gustave Eiffel para potenciar a intencionalidade da ação da escola e os seus resultados;
- Aumentar a atratividade da Escola Profissional Gustave Eiffel através da melhoria dos serviços prestados, contribuindo desta forma para a credibilização do sistema nacional de Ensino Profissional.

1.9 Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	Janeiro / 2019	Abril / 2019
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	Maio / 2019	Junho / 2019
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	Janeiro / 2019	Abril / 2019
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	Janeiro / 2019	Abril / 2019
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	Janeiro / 2019	Abril / 2019
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	Novembro / 2019	Novembro / 2019
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	Setembro / 2019	Dezembro 2019
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	Dezembro 2019	Fevereiro 2020
Elaboração do Relatório do Operador	Janeiro / 2020	Fevereiro 2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	Janeiro / 2020	Fevereiro / 2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	Janeiro / 2020	Fevereiro / 2020
Observações (caso aplicável)		

1.10 Documentos orientadores

A atividade da Cooptécnica Gustave Eiffel é devidamente enquadrada por um conjunto de documentos reguladores que orientam a sua atividade e reforçam a intencionalidade da sua intervenção diária. Estes documentos ditam o sentido da ação e podem ser consultados *online*, dada a sua natureza pública. São documentos revistos regularmente e espelham não apenas a visão da instituição, mas contemplam a opinião dos nossos parceiros internos e externos, que regularmente interagem connosco e cuja opinião é tida em consideração na sua elaboração.

Assim, identificamos de seguida o conjunto de documentos que regulam a nossa atividade, incluindo os documentos associados ao presente processo de alinhamento do sistema de garantia da qualidade que podem ser consultados no nosso site institucional.

- Projeto Educativo – www.gustaveeiffel.pt



- Código Regulamentar – www.gustaveeiffel.pt
- Guia do Aluno – www.gustaveeiffel.pt
- Notas Internas – www.gustaveeiffel.pt
- Conselho Consultivo - www.gustaveeiffel.pt
- Documento de Base – www.gustaveeiffel.pt
- Plano de Ação – www.gustaveeiffel.pt
- Relatório do Operador - www.gustaveeiffel.pt
- Plano de Melhorias – www.gustaveeiffel.pt
- Inquéritos satisfação dos Alunos
- Inquéritos de satisfação dos Empregadores



Parte 2 – Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

A EPGE é uma entidade pioneira do ensino profissional e a sua história confunde-se com a história do Ensino Profissional no nosso país. Desde 1989 procurámos criar uma marca dedicada ao ensino profissionalizante da população portuguesa, reconhecida por todos como garantia da qualidade. Para isso, criámos uma estrutura sólida de ensino, assente numa visão humanista do aluno e do processo de ensino-aprendizagem, que acredita no potencial de desenvolvimento de cada pessoa.

Para consolidarmos a nossa visão temos implementado diversos mecanismos de monitorização e avaliação da nossa ação, para garantir a sua relevância e, simultaneamente, detetar precocemente qualquer desvio em relação à nossa ambição e proceder a eventuais correções e melhorias do sistema criado.

Assim, a consideração de indicadores escolares na apreciação da nossa atividade diária, a auscultação e envolvimento dos nossos parceiros internos e externos, o trabalho em rede e a monitorização constante e recorrente da nossa ação diária não são novidades para nós. Contudo, percebemos que importava dar dimensão e estrutura a esta abordagem, tornando-a sistemática e tangível ao nível de toda a comunidade. O processo de criação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET foi considerado como uma oportunidade de sistematização da informação disponível, otimizando-a e tornando-a sistemática, introduzindo também a noção de ciclo permanente.

Acreditamos que a melhoria contínua apenas será uma realidade com o envolvimento de todos os elementos da nossa comunidade, pelo que estamos conscientes que este é um processo que agora iniciamos e que nunca estará verdadeiramente completo. Contudo, lançamos agora as bases para uniformizar procedimentos, indicadores e processos associados à perceção da qualidade na nossa instituição, estando certos que esta estratégia nos permitirá alcançar a nossa maior ambição: o sucesso dos nossos alunos, percecionados através da melhoria dos indicadores escolares.

De seguida descrevemos os procedimentos desenvolvidos que evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia, considerando não apenas a nossa ação na implementação do próprio sistema de qualidade realizado até ao momento, mas também dando pistas sobre a nossa intervenção futura numa lógica de melhoria contínua.



2.1 Fase de Planeamento

A EPGE sempre teve uma visão muito clara sobre o Ensino Profissional, sendo este o seu campo de especialização e intervenção. Esta visão mantém-se ainda pertinente nos dias de hoje, ainda que tenha vindo a ser ajustada aos contextos atuais. O processo de formação de um profissional é bem mais complexo que o ensino das competências estritamente técnicas e pressupõe a formação de um cidadão completo, apto a fazer escolhas, a integrar sistemas de trabalho em permanente construção e a mobilizar novas competências de trabalho que assumem protagonismo nos atuais contextos de ação.

Assim, a EPGE assenta o seu projeto educativo numa visão estratégica do ensino, do formando e da realidade atual, processo este que vai sendo desenvolvido ao longo do tempo através de um diálogo permanente, assente em processos formais e informais de auscultação dos parceiros internos e externos.

Logo no início do processo a instituição refletiu sobre o que queria para este processo de alinhamento, e definiu os seus objetivos centrais alinhando-os com os demais documentos reguladores da ação da escola, alguns deles revistos nesta fase. Este foi o trabalho que antecedeu todo o processo, sendo que numa fase posterior ainda foram feitos alguns ajustes decorrentes das sugestões recebidas por parte dos parceiros neste processo.

No presente processo de implementação do sistema de garantia da qualidade tivemos em consideração a nossa visão estratégica em relação ao nosso campo de intervenção, e, numa primeira fase, identificámos os parceiros que conosco haveriam de partilhar esta ambição. Apesar de todos serem importantes neste processo, identificámos um núcleo de parceiros que pela sua função e capacidade de inovação e de intervenção pudessem assumir um maior protagonismo. De seguida foi traçada uma estratégia de comunicação e envolvimento, tendo sido definidas formas e momentos de mobilização e auscultação, sendo de destacar, entre outros procedimentos, a realização de reuniões do Conselho Consultivo, o trabalho em rede e a auscultação interna através de questionários e de outros momentos de reunião.

Foi também criado um Gabinete da Qualidade Gustave Eiffel, que assume como missão o apoio operacional ao desenvolvimento de todas as atividades de avaliação e de gestão da qualidade e de auditoria, assente numa visão de melhoria contínua da atividade. Paralelamente, e nesta primeira fase do processo, foi criada uma equipa restrita associada à implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, que numa primeira fase assume a responsabilidade pela criação do sistema em estreita articulação com as equipas de polo compostas pelo respetivo/a diretor/a e por um representante local designado para o acompanhamento do processo de qualidade.

Esta equipa preparou convenientemente todo o processo, e além de apresentar o processo a toda a comunidade, reuniu com as equipas de polo diversas vezes para explicar o sentido da ação. A equipa foi



também a dinamizadora de um exaustivo diagnóstico da realidade atual da instituição, nomeadamente tendo por base a autoavaliação das práticas de gestão implementadas na EPGE em comparação com os referenciais do EQAVET bem como a aferição dos indicadores escolares de cada polo, de acordo com o mesmo quadro de referência. Paralelamente foram desenvolvidos outros processos de auscultação, que complementaram esta informação. Este processo envolveu toda a comunidade e os seus resultados foram amplamente divulgados e debatidos, estando na origem da definição do nosso ponto de partida no presente exercício, mas também do nosso ponto de chegada, da nossa ambição. Deste processo resultou a informação para a construção de uma proposta de intervenção onde seriam definidas as práticas e ações a implementar e/ou a rever de acordo com o novo quadro de referência.

Toda esta informação foi consubstanciada no Documento de Base, que espelha o nosso compromisso com o processo e define o rumo e as orientações estratégicas a considerar na elaboração da proposta de intervenção.

Foi então decidido que, ao nível da intervenção operacional, cada polo da EPGE deveria ter a sua proposta de ação, pois apesar da ambição ser coletiva e de todos serem importantes para a sua prossecução, a intervenção apenas faria sentido no plano local. Assim, cada polo foi convidado a elaborar o seu próprio Plano de Ação, validado pela estrutura pedagógica central que reconheceu a sua validade e pertinência no plano institucional e local de acordo com os indicadores previamente indicados e recolhidos. Este documento operacionaliza as diversas ações que cumprem os objetivos definidos, sendo interessante constatar que apesar das diferenças locais ao nível dos processos e procedimentos para atingir determinado fim, a maioria dos desafios são comuns aos vários polos. Para facilitar este processo pelo polo, foram definidas algumas linhas orientadoras pela instituição.

A fase do planeamento contempla também a definição da oferta formativa da escola, processo que, anualmente, é partilhado com os nossos parceiros, sendo auscultadas empresas, alunos e famílias e outros setores da comunidade representados no nosso Conselho Consultivo, incluindo o nosso corpo docente. Esta oferta é posteriormente apresentada e discutida com os parceiros locais e discutida em reuniões de rede, cuja composição varia em cada local. Nestas reuniões é validada pelo Ministério da Educação (DGESTE) e pela ANQEP, sendo concertada com a oferta dos demais operadores a atuar na mesma região.

Assim, e em primeiro lugar, consideramos que a EPGE possui, hoje, e fruto de algumas medidas já implementadas, uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui as metas / objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.

A fundamentação baseia-se nas seguintes evidências:



1. As metas e objetivos da EPGE, inscritas no Documento Base e Plano de Ação estão em consonância com as metas/ objetivos políticos europeus, nacionais e regionais nomeadamente tendendo para os objetivos e metas europeias constantes no Aviso n.º AAC - 71-2018-07 (ponto 16) e mais recentemente no Aviso AAC - 71-2019-08 e Aviso de abertura do concurso POCH – 71-2019-09, elas próprias procurando dar corpo aos objetivos e metas europeias https://ec.europa.eu/info/topics/education-and-training_pt
2. O Plano de Ação foi apresentado na reunião do Conselho Consultivo das várias regiões abrangidas pelos polos Gustave Eiffel com os respetivos representante dos *stakeholders* internos e externos <https://gustaveeiffel.pt/conselho-consultivo/> onde obteve um parecer favorável, comprovando assim a sua participação nesta Plano de Ação bem como na proposta de Oferta Formativa do próximo ano letivo a apresentar junto das CIM, das Câmaras Municipais e DGEstE. (O Conselho Consultivo foi reativado no início do ano letivo 2019/2020, como resposta à necessidade de melhoria sentida na fase de Diagnóstico)
3. Na elaboração da proposta de Oferta Formativa a apresentar ao Conselho Consultivo a EPGE tem em linha de conta com:
 - a. A solicitação do mercado de trabalho e outros *stakeholders* externos ao longo do(s) ano(s) letivo(s) anterior(es) na maior parte das vezes de forma informal, aquando dos vários momentos de contacto com a escola e com os *stakeholders* internos;
 - b. Recursos Humanos e Materiais de que dispõe ou pode vir a dispor – onde intervêm diretores de polo (sempre presentes em todo o processo), Coordenadores de Curso e outros *stakeholders*, se necessário;
 - c. O Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação (SANQ):

*“O SANQ é um **Sistema de identificação de necessidades de qualificações e de indicação de áreas e saídas profissionais prioritárias para a rede de educação e formação** que irá permitir orientações claras para a definição da rede de ofertas formativas, bem como para a atualização do Catálogo Nacional de Qualificações.*

O objetivo é suportar o desenvolvimento do processo de planeamento da rede de ofertas e fornecer informação de apoio a outros processos de planeamento e gestão de estratégias de desenvolvimento de competências. Isto ao longo do período do Quadro Estratégico Comum (QEC), de 2014 a 2020, e em linha com a Estratégia Europa 2020.”

http://sanq.anqep.gov.pt/?page_id=23

- d. A aprovação, da proposta a apresentar, pelo Conselho de Administração.



4. Após a aprovação do Conselho Científico a proposta final irá sendo ajustada, em reuniões de rede com as Comunidades Intermunicipais e Representantes da Área Metropolitana de Lisboa, inicialmente, e, posteriormente, com a própria DGEstE que, conjuntamente, procuram ajustar a oferta formativa às orientações emanadas pela ANQEP que têm em conta, quer as orientações / obrigações emanadas quer por políticas europeias, quer pelo Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação (SANQ), sempre com acompanhamento da Direção Pedagógica Colegial, dos Diretores dos polos e do Conselho de Administração.
5. As parcerias com entidades externas sejam empresas, entidades camarárias, entidades de solidariedade social, CPCJ, etc. sempre estiveram na génese da EPGE. Estas parcerias vão muito além dos protocolos de FCT realizados com cada aluno, passando por uma relação mais constante e aprofundada, uma relação de cooperação profícua para todas as partes envolvidas incluindo alunos e diplomados;
6. Como já referido o Plano de Ação foi apresentado e aprovado nas reuniões do Conselho Consultivo tornando-se conhecido e explícito por todos os representantes dos *stakeholders* internos e externos de cada polo. Em nome da transparência, pilar basilar de qualquer sistema de qualidade, serão publicados no Sítio da EPGE www.gustaveeiffel.pt os Documentos Base, Plano de Ação, Relatório do Operador e Planos de Melhoria.
7. Aquando da candidatura em SIGO (Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa) e para que sejam aprovadas as candidaturas, em cada ano letivo, à oferta formativa, pela DGEstE, temos que responder favoravelmente aos seguintes pontos, para além dos indicadores de resultado:
 - Mecanismos de recuperação em situações de insucesso escolar
 - Relevância da formação proposta face às necessidades regionais e nacionais (cf. Redes de planeamento da oferta formativa), avaliada nomeadamente pelo nº potencial de alunos, procura do curso e respetivas áreas de educação, e adequação às saídas profissionais prioritárias.
 - Procura pelo curso;
 - Adequação ao mercado de trabalho;
 - Qualidade e diversidade de parcerias ou protocolos com instituições, empresas ou outros agentes a nível regional ou nacional, com incidência na organização e desenvolvimento dos cursos e respetiva componente de formação em contexto de trabalho;
 - Envolvimento institucional da escola no tecido económico, social e cultural;



- Existência de mecanismos de acompanhamento antes, durante e após a conclusão da formação, incluindo o prosseguimento de estudos na mesma área de formação e região e o apoio à inserção profissional de diplomados.
 - Existência de mecanismos de orientação escolar
 - Monitorização dos processos de inserção profissional e o acompanhamento do percurso dos diplomados
- Capacidade, qualidade e adequação dos recursos humanos, infraestruturas educativas, equipamentos e recursos didáticos
 - Quantidade e qualidade dos recursos humanos
 - Capacidade, qualidade e adequação das infraestruturas educativas, equipamentos e recursos didáticos
- Existência de instrumentos que assegurem a igualdade de oportunidades e de género, em particular, no acesso ao ensino, à formação e ao mercado de trabalho.

Comprova-se, portanto, que há um perfeito alinhamento dos objetivos estratégicos da EPGE com as políticas europeias, nacionais e regionais para a EFP e estudos prospetivos disponíveis; os *stakeholders* internos e externos participam na definição dos objetivos estratégicos da instituição muito embora e pelo seu próprio papel ativo na escola, a todo o momento, essa participação seja superior pelos *stakeholders* internos.

Uma vez que, também como já referido, todo o processo é acompanhado de perto por toda a estrutura incluindo o próprio Conselho de Administração, mesmo que pontualmente alterado em resultado de todos os ajustamentos que vão sendo realizados, as atividades planeadas estão sempre alinhadas com os objetivos estratégicos da EPGE.

No que concerne à monitorização do processo, os indicadores estão, perfeitamente definidos, (com *timings* e responsabilidades) sendo todos eles mensuráveis por forma a detetar e corrigir, atempadamente, desvios, se for o caso. Foram também definidos *timings* intermédios para aquela monitorização (numa primeira fase despoletada pela Direção Pedagógica junto das Direções de Polo) para a deteção tão precoce quanto possível de eventuais desvios e necessidade de introdução/revisão de algumas medidas. Foram definidas as equipas de controlo de qualidade em cada polo que respondem ao Gabinete de Qualidade que, numa composição alargada, conta com a participação de cada Diretor de Polo;

Portanto, o sistema de garantia de qualidade é explícito, com metas claras e mensuráveis, mecanismos de operacionalização e *timings* e responsáveis pela monitorização e reformulação de novo ciclo de qualidade. É também conhecido e acessível a todos os *stakeholders* internos e externos e comunidade



em geral. De realçar que os documentos produzidos, sobretudo o Plano de Ação contou com a colaboração, nos polos, da equipa da Direção de polo e de uma série de professores coadjuvantes, nomeadamente, Coordenadores de Curso.

Em segundo lugar, e como já referido, há neste processo de implementação do sistema de garantia de qualidade um envolvimento dos *stakeholders* internos e externos. Assim:

1. Antes do início do ano letivo, são nomeadas as Direções de Polo/Escola e os Coordenadores de Curso pela responsabilidade que lhes é adstrita em termos da qualidade da formação, pelo Projeto Educativo da EPGE;
2. Já no início do ano letivo são nomeados, também, os Orientadores Educativos de Turma (OET) e restante estrutura Técnico Pedagógica que irão partilhar aquela responsabilidade de acordo com as funções que lhes são atribuídas pelo Projeto Educativo da EPGE;
3. Na fase do planeamento da formação são previstos / acionados os vários protocolos de pertinência, de colaboração e de FCT/ estágio fazendo refletir, à partida, algumas formas de cooperação;
4. Também nesta fase são afetados os meios humanos e materiais bem como estratégias a implementar para melhorar os resultados nos indicadores selecionados;
5. Ainda antes do início da formação, na reunião geral de professores, procura-se congregar os professores novos na EPGE ao seu Projeto Educativo, chama-se a atenção para os factos que necessitam de ser melhorados e discutidas novas diretrizes para o ano letivo que se inicia;
6. Também ainda antes do início da formação, ou nos primeiros dias, reúnem os professores de cada área técnica com o Coordenador de Curso e os professores por áreas curriculares com os Responsáveis respetivos que, em face dos objetivos a atingir, analisam os resultados obtidos com as estratégias definidas e redefinem novas estratégias e metas no sentido de uma melhoria contínua. Preferencialmente, inclusive, quando há alterações a fazer, são trocadas informações entre as áreas comuns dos vários polos. Este procedimento está sujeito a ser reavaliado após conhecimento das características e necessidades de cada grupo/turma;
7. O Plano de Atividades de cada polo também é definido em grupo quer da área técnica quer da sociocultural e científica sempre com base no aumento da motivação e melhoria de resultados;
8. Tal como já referido, nas reuniões do Conselho Consultivo são sempre ouvidas as propostas dos vários representantes acerca da necessidade, no mercado de trabalho, da abertura de novas áreas de formação opiniões várias sobre a oferta formativa;



9. Por último, na prática de gestão da EPGE está prevista uma melhoria contínua do ensino e seus resultados utilizando os indicadores 4a,5a e 6a) e 6b3). Pode constatar-se em cada Plano de Ação metas a alcançar a mais longo prazo e, em função destas, objetivos anuais. Mesmo dentro de cada ano os resultados são estudados trimestralmente para garantir a existência de um verdadeiro ciclo de qualidade.

2.2 Fase de Implementação

A fase da implementação foi marcada pela implementação do Plano de Ação. Estes documentos consideram múltiplas ações que começaram a ser implementados ainda no ano letivo de 2018/2019, mas que continuarão nos próximos meses. Contudo, e atendendo à necessidade de monitorização recorrente do cumprimento dos objetivos e ambições dos planos, este processo é passível de ser avaliado desde uma fase inicial, possibilitando assim a identificação precoce de eventuais desvios e a sua correção. Assim, a análise dos resultados alcançados foi monitorizada de forma regular, sendo que nesta fase também desenvolvemos os esforços e ações necessárias para apurar o indicador 6b3. No processo de diagnóstico identificamos esta lacuna, e foi nesta fase que iniciámos o apuramento desta informação.

Também na fase da implementação entendemos que cumprimos os princípios EQAVET muito embora haja necessidade de algumas melhorias principalmente na sistematização de procedimentos,

Efetivamente, entendemos que, ao longo de toda a formação, os recursos humanos e materiais vão sendo afetos de forma a alcançar os objetivos traçados. Tal como foi referido na fase do planeamento este aspeto é trabalhado com rigor.

Por outro lado as parcerias com alguns dos stakeholders externos sustentam atividades regulares, respondem a questões críticas emergentes na gestão da oferta de EFP e viabilizam opções estratégicas da instituição.

O Plano de Ação chama à participação de todos os colaboradores da EPGE para que se consigam atingir as metas e objetivos formulados com medidas concretas e responsáveis definidos.

No entanto, em termos de formação contínua e /ou especializada embora esta exista, carece de uma maior sistematização uma vez que tem assumido um carácter não tão contínuo quanto o desejado num processo de qualidade. Numa ótica de melhoria contínua, para o ano letivo de 2019-2020, já foi definido um responsável pela organização da formação e foram já efetuadas várias reuniões entre os vários departamentos e polos para que se criem formações que vão de encontro às necessidades de todos os colaboradores, com vista a uma melhoria da sua eficiência e eficácia.



Podemos ver, por exemplo, no mapa de Previsão da formação interna, que as parcerias estabelecidas são utilizadas também a este nível.

Relativamente aos instrumentos e procedimentos de recolha de dados no quadro do processo de autoavaliação também aqui foi detetado um ponto a melhorar sendo que já foi posto em prática um primeiro modelo para resposta ao indicador 6b3 e para medir o grau de satisfação dos diplomados. Terá ainda que ser ajustado / melhorado o processo de autoavaliação, avaliando o grau de satisfação dos restantes *stakeholders* internos. Recolha e tratamento de dados.

De acordo com o ciclo de qualidade e tal como já referido em pontos anteriores, sempre que são previstos planos de melhoria são monitorizados os resultados obtidos, o mais precocemente possível, para analisar possíveis desvios que levem à necessidade de novos planos de melhoria que reflitam o resultado da autoavaliação efetuada.

Os alunos participam regularmente em projetos de âmbito local, nacional e transnacional que favorecem a sua autonomia. Ex. Fundação Ilídio Pinho, Júnior Achivement, entre outros.

2.3 Fase de Avaliação

Após os primeiros meses de implementar dos Planos de Ação em curso, foi possível iniciar a sua monitorização e avaliação no que à produção de resultados diz respeito. Apesar da maioria das medidas previstas carecer de uma maior insistência temporal para a produção de considerações efetivas sobre a sua relevância, é possível fazer uma análise prévia dos efeitos e resultados alcançados.

Esta monitorização é possível graças à definição prévia de indicadores, o que permite um acompanhamento intercalar do grau de cumprimentos dos objetivos propostos, sinalizando numa fase inicial eventuais desvios e correções a fazer.

Deste processo resultou a elaboração de um relatório intercalar do processo, realizado por parte de cada polo, que refletiu sobre os avanços na estratégia delineada em cada local. Esta informação esteve na origem do presente Plano de Melhorias, de carácter mais generalista / institucional, pois sentimos necessidade de reagrupar a informação no plano institucional, uma vez que os maiores desafios são comuns a todos os polos e a estrutura central tem um papel determinante da definição de sentidos e de orientações comuns que possam orientar o trabalho a desenvolver localmente. Esta opção foi devidamente validada com a ANQEP.

Neste processo contámos também com o apoio dos parceiros, determinantes para apontar caminhos e para sugerir intervenções, numa lógica que proximidade e partindo do pressuposto que os problemas são resolvidos na sua maioria na sua base, pelas pessoas que diretamente sentem a sua ação. Foi assim



possível elaborar um plano consensualizado, de natureza operacional, para a nossa atuação nos próximos meses.

No que concerne à Avaliação da formação entendemos cumprir os princípios EQAVET tendo procedido já a melhorias no que toca à participação dos *Stakeholders* externos, muito embora ainda subsista a necessidade de melhorar a este nível.

A reativação do Conselho Consultivo e o aprofundamento dos protocolos de cooperação realizados no âmbito das nossas parcerias implica um maior envolvimento dos *Stakeholders* externos na avaliação, ponto a melhorar de acordo com o Diagnóstico inicial.

Entendemos que a avaliação é uma poderosa ferramenta ao serviço da qualidade, pois permite consolidar decisões, apontar rumos a seguir e dar orientações concretas de trabalho que nos permitam mais facilmente cumprir objetivos e alcançar metas.

Assim, a fase da avaliação adquire especial relevância neste processo, pois é aqui que serão recolhidos os dados e informações que nos permitam concluir sobre o cumprimento dos objetivos inicialmente traçados e, simultaneamente, obter dados concretos para uma reflexão fundamentada e realista. A avaliação torna este processo mais objetivo e transparente, suportado em dados concretos ao invés de apenas opiniões e percepções mais ambíguas.

A avaliação deve incidir nos resultados alcançados mas também nos processos implementados, destacando para isso a importância da definição prévia dos indicadores a avaliar e dos processos de auscultação a encetar nesta fase.

Resultado deste processo houve a necessidade de adaptar os indicadores trabalhados.

➤ Mecanismos de controlo e avaliação da formação

Antes de iniciar este tema cumpre-nos informar que cientes do nosso papel na sociedade, não há qualquer escolha ou seleção de alunos / formandos. Estes inscrevem-se por ordem de chegada e de conclusão de processo de matrícula.

No âmbito da Educação Inclusiva, o primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais sublinha que: «Todas as pessoas têm direito a uma educação inclusiva e de qualidade, a formação e aprendizagem ao longo da vida, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho.»

De acordo com o Decreto-Lei 54/2018:





“O Programa do XXI Governo Constitucional estabelece como uma das prioridades da ação governativa a aposta numa escola inclusiva onde todos e cada um dos alunos, independentemente da sua situação pessoal e social, encontram respostas que lhes possibilitam a aquisição de um nível de educação e formação facilitadoras da sua plena inclusão social. Esta prioridade política vem concretizar o direito de cada aluno a uma educação inclusiva que responda às suas potencialidades, expectativas e necessidades no âmbito de um projeto educativo comum e plural que proporcione a todos a participação e o sentido de pertença em efetivas condições de equidade, contribuindo assim, decisivamente, para maiores níveis de coesão social.”

A única orientação que procuramos fazer é uma orientação vocacional mostrando, através de *workshops*, o que se faz no curso para procurar perceber se, efetivamente, é essa a pretensão do aluno ou, em caso contrário, procurar direcioná-lo para o curso com que mais se identifica. Esta é uma medida que pretende diminuir o insucesso e o abandono escolar. A perceção real das atividades a desenvolver e a desmistificação de muitas ideias pré-concebidas são essenciais nesta fase.

Assim, o ano letivo inicia com grupos heterogéneos em que toda a atenção e dedicação é necessária desde o primeiro minuto.

Na receção aos alunos / formandos / formandos, feita pelo Diretor/a de polo e Coordenador/a de Curso numa primeira parte e pela comunidade em geral em atividades de integração, numa 2ª parte, é detetado, desde logo, quem não compareceu e é contactado de imediato para procurar perceber qual a situação e intervir de forma coerente. É indicado, via *online*, o Projeto Educativo e o Guia do Aluno (www.gustaveeiffel.pt) que reúne os principais direitos e deveres do aluno e da escola bem como procedimentos e outras informações úteis. É entregue a informação sobre as normas de segurança.

Relativamente à formação estão instituídos procedimentos de acompanhamento / monitorização semanal, pelo OET, quanto ao acompanhamento da situação do aluno no que concerne a assiduidade, avaliações modulares, etc. (plataforma escolar dbGEP); acompanhamento psicopedagógico no caso de o aluno ter sido encaminhado, apoios académicos a disciplinas em que esteja a ter mais dificuldades, entre outras medidas.

O OET procura reunir ou conversar (nem que seja via telefone) com o Encarregados de Educação com o objetivo de os integrar e responsabilizar no processo educativo do seu educando, procurando, nomeadamente, prevenir situações de insucesso ou desistência.

Desde a primeira semana de aulas que é elaborado, semanalmente, um mapa de monitorização de matrículas onde são identificados o n.º de alunos / formandos / formandos por turma; os que entram



posteriormente e os que saem, fruto de desistências ou transferências; o nº. de alunos / formandos / formandos matriculados; o nº. de alunos / formandos / formandos a frequentar e o mais importante: os possíveis desistentes, permitindo uma atuação preventiva de forma a evitar essas possíveis desistências, procurando perceber as razões e intervindo, quer com ajuda psicopedagógica, pedagógica e até financeira, se for o caso.

Esta informação é enviada pelas secretarias de todos os polos, fruto, também, da informação dada pelos Orientadores Educativos de Turma (OET), para a Direção Pedagógica que, após compilar toda a informação, a envia para uma parte considerável dos *Stakeholders* internos: membros do Conselho de Administração, Serviços Financeiros, Diretores de Polo, Coordenadores de Curso e Secretarias. Dentro de cada polo o seu Diretor dissemina a informação para outros *stakeholders* se assim o considerar. A análise nos polos é realizada, nomeadamente e a título mais formal, nas reuniões de curso, entre o Diretor/a de polo e o CC, podendo, também, serem convocados os OET das turmas do curso em questão, com uma periodicidade mensal.

Bimensalmente, ocorre em cada polo, uma Reunião onde estão presentes o Diretor Pedagógico, o/a Diretor/a de Polo e os Coordenadores de Curso, podendo ainda ser alargada aos OET se assim se justificar. Nesta **Comissão Pedagógica de Pólo** são partilhados todos os assuntos a resolver e que respeitem à área pedagógica.

Outro objetivo destas reuniões é manter a unidade da EPGE respeitando a diferença causada pelo meio envolvente.

Trimestralmente, é feita uma **Assembleia de Escola** que reúne o Diretor Pedagógico, o/a Diretor/a de Polo e os Delegados e subdelegados de todas as turmas do polo onde, estes, dão voz às suas preocupações e reivindicações, onde a Direção de Polo mostra o que conseguiu fazer desde a última reunião como resultado da partilha de ideias e o que não conseguiu e porquê. Desta forma os alunos / formandos sentem que são, realmente, ouvidos e que integram o processo de decisão na sua escola.

Internamente e quase nunca de forma formal, cada polo reúne com os seus serviços delineando estratégias de atuação e procedimentos a cumprir. Ouve, também, por parte dos seus serviços as suas preocupações, ideias e sugestões, integrando-as no funcionamento da escola.

No final de cada período (trimestral, aproximadamente) são realizados os **Conselhos de Turma** com toda a equipa formativa da turma onde são analisados resultados, estratégias a utilizar e resultados das medidas já implementadas.



Também com esta periodicidade são calculados **indicadores de resultado** pela Direção Pedagógica, através do envio da informação necessária pelos polos e outra já na sua posse:

- Taxa de desistência: $n.º \text{ de alunos / formandos desistentes} / (n.º \text{ de alunos / formandos que iniciou o ano letivo} + \text{os alunos / formandos entrados posteriormente})$;
- Taxa de sucesso: $n.º \text{ de módulos realizados} / n.º \text{ de módulos lecionados}$
- Taxa de conclusão (tratando-se de alunos / formandos finalistas): $n.º \text{ de alunos / formandos que concluíram} / (n.º \text{ de alunos / formandos que iniciaram o ano letivo} + \text{os alunos / formandos entrados posteriormente})$
- Taxa de empregabilidade: $n.º \text{ de alunos / formandos empregados} / n.º \text{ de alunos / formandos que concluíram a sua formação}$
- Taxa de empregabilidade na área: $n.º \text{ de alunos / formandos empregados na área de formação} / n.º \text{ de alunos / formandos empregados}$.
- Taxa de prosseguimento de estudos: $n.º \text{ de alunos / formandos que prosseguiram estudos} / n.º \text{ de alunos / formandos que concluíram a sua formação}$
- Após compilação destes resultados dão-se as **Reuniões de Acompanhamento** entre a Direção Pedagógica Colegial e cada uma das Direções de Polo para discutir os resultados atingidos e estratégias a utilizar bem como os resultados das já utilizadas.

Na posse desta informação, a Direção de cada polo reúne com o Coordenador de cada curso, nas **reuniões de curso**, para fazer uma análise micro de cada situação, definindo estratégias a implementar, se for o caso, para atingir os objetivos definidos.

Para procurar aferir o alinhamento do processo educativo em cada um dos polos, é realizado, com uma periodicidade variável, **Provas de Aferição** cujos resultados são enviados aos Diretores de Polo e analisados entre estes e a Direção Pedagógica e, posteriormente, com os *stakeholders* internos considerados importantes no processo: CC, OET, outros.

Por forma a atingir os objetivos propostos a cada um dos módulos / UFCD é definido, anualmente, por polo, o Plano de Atividades pedagógicas e de ele dado conhecimento à Direção Pedagógica. Este Plano vai sendo monitorizado e se uma atividade prevista não é concretizada deve explicar-se a razão com o intuito último de ir aproximando, o mais possível, a uma realidade exequível.

São também realizadas auditorias internas por parte de elementos da Direção Pedagógica aos polos para avaliar o cumprimento das regras e procedimentos estabelecidos e propor correção dos desvios



encontrados. As grelhas de observação utilizadas nestas auditorias são do conhecimento de todos os intervenientes, responsáveis pelas áreas administrativa e pedagógica nos polos.

O período de FCT/Estágio é acompanhado de perto pelo Coordenador de Curso ou por um professor da área técnica. Numa reunião inicial com a empresa recetora do estagiário são definidos os objetivos e o Plano de Atividades daquele período. É, também, explicado a forma de avaliação e os descritores a utilizar face aos objetivos propostos. Ao longo do período vão sendo feitas reuniões ente o professor orientador (EPGE) e o técnico orientador (empresa) para aferir o cumprimento do Plano de atividades, avaliar o desempenho do aluno, corrigir desvios existentes e é aqui que recebemos a maior parte das propostas das empresas acerca de alterações curriculares ou de tecnologias utilizadas.

Anualmente é elaborado o Plano de Atividades e Orçamento (PAO) onde, para além de se mostrar a evolução da atividade de cada polo e total da EPGE e analisar desvios face ao previsto, analisam-se os resultados obtidos através dos indicadores de resultado: Taxas de conclusão, desistência e sucesso, calculados como já explicado. Dessa análise faz parte a análise dos desvios encontrados face às taxas previstas nos objetivos a atingir para aquele ano letivo e reformulação dos objetivos a atingir para o ano letivo, imediatamente, a seguir.

Este documento é aprovado pelo Conselho de Administração. Os resultados obtidos naqueles indicadores é publicitado na página da EPGE: <https://gustaveeiffel.pt/>

Os objetivos fixados e as metas a alcançar têm sempre por base a nossa responsabilidade na sociedade, enquanto educadores e formadores e, inclusive, enquanto empregadores. A nossa responsabilidade exige a satisfação dos jovens e suas famílias que nos procuram com o objetivo último de dotar cada jovem de conhecimentos e capacidades de ingressar no mundo de trabalho e ter emprego. Por outro lado, satisfazer as empresas que esperam que os nossos diplomados respondam às suas reais necessidades de mão-de-obra qualificada e de seres humanos pensados de forma holística e ainda, responder à Tutela e entidades financiadoras que nos financiam convictos que, efetivamente, conseguimos satisfazer aqueles dois agentes económicos.

Após finalização do curso cada aluno será acompanhado pelo Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo (GaPE) até estar empregado ou a prosseguir estudos.

Na fase da avaliação encontraram-se ainda, e apesar das melhorias já efetuadas, áreas alvo de um Plano de Melhoria – todo o envolvimento dos *Stakeholders* externos nos processos de avaliação e autoavaliação e todos os polos efetuarem a auscultação da satisfação dos *Stakeholders* internos.



2.4 Fase de Revisão

Numa lógica de melhoria continua esta informação foi usada pelos polos para revisão e melhoria dos respetivos Planos de Ação, alimentando assim um processo de natureza cíclica em que a monitorização dos resultados concorre diretamente para a revisão das ações que potencialmente permitirão o alcance de melhores e mais expressivos resultados nos diversos indicadores considerados.

Futuramente serão estabelecidos momentos de reflexão e partilha de resultados pois tem sido evidente o potencial de aprendizagem entre polos da EPGE na resolução de problemas e desafios comuns.

Nesta fase foi elaborado um primeiro Plano de Melhoria, que identifica os melhoramentos a introduzir ao processo, decorrentes de avaliações objetivas de indicadores e de informação decorrente da monitorização do próprio processo. Os Planos de Melhoria serão publicados, trimestralmente, no site da EPGE. Os Planos de Melhoria encarregar-se-ão de manter vivo o ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Objeto de um processo de melhoria, os indicadores obtidos foram tomados públicos, constando no nosso site. Tinha sido um ponto a melhorar detetado na fase do Diagnóstico inicial.

Também a reativação do Conselho Consultivo veio trazer a discussão dos resultados obtidos com os Stakeholders externos bem como a sua visão acerca das mudanças a introduzir uma vez que, pelas suas funções específicas, esta discussão é realizada muito mais com os Stakeholders internos.

Após a fase da avaliação e tal como já referido são analisados os resultados dos indicadores que são objeto de análise quer a um nível mais macro – Membros do Conselho de Administração até ao nível mais micro – grupos disciplinares como já referido.



Parte 3 – Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

No anexo 1 do presente documento, estão elencadas as Áreas de Melhoria percecionadas pela EPGE após a revisão dos documentos produzidos em cada polo, referentes à avaliação e monitorização do respetivo Plano de Ação.

Apesar das diferenças identificadas em cada polo relativamente a cada indicador considerado, que faz com que as prioridades de intervenção possam ser distintas em cada local em particular, a verdade é que a EPGE enquanto instituição responde pela sistematização de toda a informação, sendo avaliada como um todo. Assim, o Plano de Melhoria apresentado traça um cenário comum, realçando os aspetos organizacionais que devem ser intervencionados, sendo certo que, posteriormente, esta informação deve ser apropriada por cada polo em particular de acordo com os seus dados. Assim, as ações a introduzir e as prioridades de intervenção devem ser trabalhadas em cada polo em particular, para que possam ganhar relevância e alcance no cumprimento das ambições comuns, mas tendo por base a realidade vivida em cada local.

No âmbito deste processo atendemos aos dados apurados referentes ao ciclo de formação 2015-2018, pois não obstante não estarmos a atuar diretamente na melhoria deste ciclo, já encerrado, é esta a informação estatística de referência, sendo que na monitorização da atividade letiva atual, consideramos outra informação identificada em anexo. Neste processo daremos destaque à taxa de conclusão bem como a toda a informação estatística acessória a este indicador, pois pela sua relevância em todos os polos é percecionada como de intervenção prioritária.



Parte 4 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Desde o processo de diagnóstico inicial associado ao presente processo, muito a EPGE evoluiu na perceção do cumprimento dos critérios de conformidade, introduzindo e revendo também algumas práticas de gestão que nos permitem ambicionar o reconhecimento pela via da atribuição do selo EQAVET.

No anexo 2, identificamos as fontes de evidência sobre este processo, acreditando que a existência de algumas destas evidências apresentadas resulta, em si mesmo, de um processo de sistematização de processos exigidos num sistema de garantia de qualidade.

E também este é um processo que tem que ser, constantemente, melhorado. Quebrar ciclos, mudar mentalidades e criar hábitos.



Conclusão

Considerando o ano letivo findo o ano base de todo o processo, o ano em que olhámos, criticamente, para dentro, em que refletimos em conjunto, em que vimos onde poderíamos e deveríamos melhorar, julgamos que a grande mudança que se operou ao longo deste processo foi o início da mudança de mentalidades e procedimentos. O ano em que chamámos os nossos *stakeholders*, sobretudo os externos, a trabalhar connosco de uma forma mais formal e sistemática. Mostrar o ponto de partida, com toda a humildade, e chamá-los a participar em Planos de Ação, em Metas e em caminhos.

Reconhecemos que na nossa instituição este processo trouxe-nos alguns desafios acrescidos, pois a nossa dimensão e dispersão territorial obriga-nos a um esforço suplementar de organização. Se por um lado a nossa identidade é determinante para o nosso trabalho diário, é no plano local que a nossa ação ganha sentido, ao serviço de cada comunidade em particular. Encarámos este processo com otimismo e nele reconhecemos uma oportunidade de crescimento e mudança organizacional.

Hoje, graças a todo um trabalho já realizado, já se percebe o que é o EQAVET e o pretendido vai-se entranhando mesmo que no início se pensasse que era apenas mais trabalho. Hoje percebe-se que não é mais trabalho, é mais qualidade. E é essa a missão da Gustave Eiffel e de todos os que colaboraram e continuarão a colaborar neste processo: a busca incessante pela qualidade do que fazemos.

Sabemos que o processo de qualidade é um processo cíclico e que não tem fim. E é a busca pela melhoria no que fazemos que nos move, diariamente.

Os Relatores

Carla Martins e Cristina Marques
(Equipa EQAVET / Direção Pedagógica)

Pedro Rodrigues
(Responsável da Qualidade)

Venda Nova, 28 de fevereiro de 2020





Anexos

Anexo 1 – Plano de Melhoria

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



Anexo 1 - Plano de Melhoria

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

De seguida descrevemos com detalhe o ponto de partida e as ambições traçadas pelas EPGE em relação aos 4 indicadores monitorizados no âmbito do processo EQAVET, apresentando já os dados referentes ao ciclo 2015-2018, apesar de sabermos que a nossa ação não interfere diretamente com os resultados apurados neste ciclo de formação, uma vez que os alunos deste ciclo já haviam finalizado o seu curso aquando a implementação do Plano de Ação. Internamente consideraremos outra informação como forma de monitorização do desenvolvimento dos indicadores, acompanhando em simultâneo outros dados mais dinâmicos associados às turmas em funcionamento e que nos poderão dar importantes pistas sobre o desempenho final no momento do encerramento do ciclo (referimo-nos, por exemplo, à taxa de desistência ou ao número de módulos em atraso de cada curso).

Indicador 4a – Taxa de conclusão

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2017: 42,6%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 44,6%
- Resultado obtido no último ciclo concluído 2015-2018: 42,0%

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2018: 47,48%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 50,4%
- Resultado obtido no último ciclo concluído 2015-2018: 47,55%

Na EPGE assumimos como maior ambição no que respeita aos indicadores a melhoria da taxa de conclusão dos nossos cursos. Sabemos que esta realidade está em linha com os números nacionais associados ao Ensino Profissional, mas queremos contribuir ativamente para a inversão desta situação, não apenas pelo desperdício de recursos que esta situação representa, mas porque sabemos que a cada número corresponde um aluno e uma família que ficam pelo caminho e que não cumpre o seu potencial. Sabemos também





os desafios que enfrentamos neste processo, pois a par dos jovens que nos procurem para cumprirem a sua vocação, também somos procurados por muitos jovens que associam a trajetórias escolares de insucesso outras características pessoais, sociais e de contexto de dificultam o desenvolvimento de percursos de qualificação de sucesso. Na nossa escola assumimos com o mesmo rigor e empenho a formação de todos, e por isso, não fazemos qualquer tipo de seleção na entrada, recebendo as inscrições dos nossos alunos por ordem de entrada. Assim, e para inverter esta situação, propomos medidas de promoção do sucesso, que visem não apenas a diminuição da taxa de desistência, como também a promoção da conclusão do curso dentro do tempo regular de cada percurso (3 anos escolares).

Não obstante a melhoria da taxa de colocação período alargado de conclusão dos cursos, consideramos esta percentagem manifestamente insuficiente para a ambição da nossa instituição, e procuraremos alterar esta realidade também trabalhando com os alunos que não conseguem concluir o curso dentro dos 3 anos. A primeira abordagem consiste em potenciar o sucesso dentro do tempo regulamentar, diminuindo a taxa de não conclusão, mas posteriormente é também necessário atuar sobre o conjunto de alunos que chega ao final sem obter uma certificação, pois consideramos especialmente preocupante a existência de um número expressivo de jovens que chegando ao final, não conclui o curso no espaço de um ano e meio (e quanto mais tempo passa menos se verifica a probabilidade de conclusão), e desiste do curso que frequentou. Apesar das diferenças verificadas em cada um dos polos, este é o maior desafio geral da nossa instituição.

Indicador 5a – Taxa de colocação (Emprego + Prosseguimento de Estudos)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de colocação: 72,63%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 80,50%
- Resultado obtido no último ciclo concluído 2015-2018: 71,95%

Em relação a este indicador a realidade é muito díspar em cada um dos nossos polos. Assim, traçamos de seguida o caminho geral da instituição e competirá a cada polo gerir as suas prioridades, uma vez que alguns já obtêm dados bem acima da ambição traçada. Num exercício de aprendizagem coletiva procuraremos aprender internamente com as equipas locais, sendo que o caminho traçado passará sempre pela aproximação aos parceiros empresariais, determinantes na definição da nossa oferta formativa, mas também no reconhecimento social dos cursos e na futura empregabilidade dos nossos diplomados. No mesmo sentido procuraremos aproximarmos das instituições do ensino superior apoiando individualmente os jovens que pretendam seguir por esta via, pois apesar de prepararmos os jovens para o ingresso no mercado de trabalho, a prossecução de estudos é uma escolha individual que compete apenas ao aluno, sendo o nosso papel a criação de condições que fomentem e apoiem esta escolha. Nos últimos anos temos revisto a nossa ligação dos a rede de parceiros, pois as parcerias estabelecidas ultrapassam em muito o mero processo de integração em período de formação em contexto de trabalho (FCT). Queremos que a presença dos nossos parceiros sendo bilateral e constante ao longo do ano letivo. Visitas de estudo, aulas especializadas, atividades on job training, partilha de recursos, validação de perfis, são apenas algumas das ações que atualmente desenvolvemos com os nossos parceiros. Importa agora consolidar esta abordagem em todos os polos da instituição.





Indicador 6a – Taxa de diplomados que trabalham na AEF do curso concluído (utilização das competências adquiridas no local de trabalho)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de diplomados que trabalham na AEF: 57,95%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 74,0%
- Resultado obtido no último ciclo concluído 2015-2018: 60,58%

Também neste indicador identificamos muitas diferenças entre os vários locais, oscilando a taxa global entre 30% e 82%, sendo os melhores resultados obtidos nos polos sedeados fora dos grandes centros urbanos. Propomos assim o estreitamento de relações com uma rede de parceiros estratégicos em cada setor de intervenção, determinante para a relevância da formação dada, mas também no processo de entrada no mercado de trabalho na AEF. Paralelamente importa manter um diálogo permanente com os stakeholders internos e externos para garantir o interesse e viabilidade dos diversos percursos, garantindo a atualização dos processos formativos e a adequabilidade ao mercado de trabalho, mas também promovendo uma divulgação abrangente dos cursos, incluindo uma vertente educativa para que mais jovens possam escolher profissões de futuro que nem sempre despertam o seu interesse mas são muito procuradas pelas empresas.

Indicador 6b3 – Taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados (utilização das competências adquiridas no local de trabalho)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa geral de satisfação dos empregadores: 96,2%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020 e seguintes: ambicionamos manter uma média acima dos 90%
- Resultado obtido no último ciclo concluído 2015-2018: dados a apurar brevemente

Em relação a este indicador informamos que até ao presente ano letivo, não era prática comum a sua aferição, ainda que a relação próxima mantido com o setor empresarial nos desse algumas pistas sobre os seus níveis de satisfação. Ainda assim, e decorrente do Plano de Ação associado ao EQAVET passamos a apurar esta informação e constatamos que os níveis de satisfação já apurados são bastante satisfatórios, identificando por isso esta área como não prioritária (atendendo a outros desafios já identificados). Contudo, identificamos a necessidade de reforçar a nossa intervenção e relação junto das empresas empregadoras dos nossos alunos diplomados, pois sentimos uma grande dificuldade em obter a colaboração das empresas, sobretudo nos meios urbanos (taxa de resposta média de 30,73%). É certo que nestes locais a dispersão territorial dos jovens trabalhadores é maior, bem como é bastante superior a existência de empresas, mas importa afinar o relacionamento com as empresas chave em cada setor de intervenção, para promover um trabalho conjunto mais profícuo, incluindo no aumento da taxa de respostas a este indicador.





Análise crítica das práticas de gestão

Na nossa organização o processo EQAVET veio sistematizar muitas informações dispersas e obrigou-nos a um esforço sem precedentes na organização da informação disponível. Este é um processo que ainda decorre e a cada passo deparamo-nos com a necessidade de rever procedimentos e processos, o que nos tem trazido acrescidos desafios. Contudo, este é um caminho sem volta pois temos perceção que é por aqui o futuro e que é imperativo a implementação de processos e procedimentos que tornem a nossa ação mais eficiente e eficaz, tornando-a mais clara e transparente para todos.

Assim, este processo obrigou-nos a um alinhamento dos vários documentos estratégicos da EPGE, processo que ainda continua a decorrer, para que todos possamos partilhar uma mesma visão. Este processo é determinante para o nosso sucesso futuro, pois aumenta o sentido de pertença de todos neste projeto comum, clarificando papéis e sentidos da ação. Para isso procuramos definir objetivos comuns mas respeitando a especificidade local. Assim a instituição define o rumo, as metas, os objetivos, os procedimentos gerais e a visão e cada polo assume a responsabilidade de propor as ações e medidas enquadradas localmente para a sua prossecução. A EPGE define também os indicadores e a forma de monitorização, associados aos objetivos traçados, e numa primeira fase assegura a sua monitorização, sendo que se pretende que no futuro os polos desenvolvam a capacidade de autorregulação desta informação.

No âmbito do EQAVET criámos o Gabinete da Qualidade Gustave Eiffel bem como uma equipa afeta ao presente processo, com expressão local em todos os polos. Estamos conscientes que para que este processo possa ser sentido e vivido em cada polo, muito tem ainda de ser feito, mas esperamos que com o tempo e partindo de uma atuação continua este processo possa chegar a todos os professores, alunos e comunidades. Hoje os stakeholders internos e externos participam mais no planeamento da nossa ação do que nunca. Novas formas de envolvimento terão de ser pensadas, mas acreditamos estar a dar passos determinantes neste sentido.

Também ao nível dos processos de formação continua já notamos diferença. No diagnóstico percebemos que faltava intencionalidade no nosso plano formativo, e que por vezes existia um desfasamento entre as necessidades da instituição e as oportunidades de formação. Assim, estão a ser desenvolvidos mecanismos para aproximar a necessidade da oportunidade, partindo dos processos de auscultação.

Por últimos identificamos como necessidade de melhoria o processo de prestação de contas. Não obstante já desenvolvermos diversas atividades de promoção e partilha de resultados e processos da nossa comunidade, temos percebido que muito importa ainda fazer. É por isso que estamos a rever toda a informação que divulgamos publicamente no nosso site, bem como estamos a dinamizar de outra forma o nosso Conselho Consultivo e prevemos outras formas de auscultação dos stakeholders internos externos, referindo a título de exemplo a auscultação dos alunos via questionário eletrónico. Assim, assumimos cada vez mais o papel de disseminadores da informação referente à nossa entidade, numa lógica de partilha com os nossos parceiros e comunidade. Cada vez mais queremos ser uma comunidade aberta, transparente e atenta e permeável aos apelos das comunidades que servimos.





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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Aumentar taxa de conclusão dos cursos	O1	Reduzir taxa de desistência / abandono escolar
		O2	Aumentar a procura social
		O3	Reduzir taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso
		O4	Diminuição do número de módulos em atraso
		O5	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de 4ª matrícula
		O6	Aumentar os níveis de satisfação entre os stakeholders
		O7	Fomentar o recurso a processos de avaliação contínua e formativa, assente em descritores previamente definidos, reconhecendo e valorizando formas diversas de aquisição de conhecimentos e competências
AM2	Melhorar a taxa de colocação dos diplomados, nomeadamente em emprego (especificamente na AEF) bem como através do prosseguimento de estudos ao nível do ensino superior / pós-secundário	O8	Aumentar o número de parcerias e interações com empresas e associações empresariais
		O9	Aumentar o número de parcerias e interações com instituições de ensino superior
		O10	Reestruturação do Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo
		O11	Otimizar as relações estabelecidas e os momentos de interação entre o tecido empresarial e os cursos da escola



AM3	Melhorar as práticas de gestão da EPGE, promovendo o alinhamento dos vários documentos estratégicos e o envolvimento de todos no processo de melhoria	O12	Rever os documentos estratégicos da EPGE definindo a sua visão e garantindo o alinhamento com as políticas políticas europeias, nacionais e regionais
		O13	Melhorar a publicitação dos processos e resultados da EPGE tornando-os mais acessíveis para quem deles possa beneficiar
		O14	Criação de um sistema de análise de necessidades formativas, otimizando as oportunidades de desenvolvimento e associando-as às reais necessidades da instituição e dos seus profissionais
		O15	Divulgar internamente o EQAVET para que possa ser uma realidade sentida e consciente por todas as pessoas de cada comunidade da instituição.

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Repensar a estratégia de divulgação e comunicação da EPGE, tornando-a mais direcionada ao nosso público e especializada nas áreas onde formamos	Abril 2020	Agosto 2021
	A2	Rever os procedimentos associados à monitorização do abandono escolar, definindo processos, fluxos de comunicação e intervenientes, que garantam uma efetiva intervenção adaptada a cada caso, incluindo a colaboração dos agregados familiares e as comunidades dos alunos	Mai 2020	Agosto 2021
	A3	Consolidar o funcionamento das Equipas Multidisciplinares de cada polo, estabilizando procedimentos e processos, através da definição de um Guia de Procedimentos	Abril 2019	Agosto 2021
	A4	Rever o processo de avaliação das aprendizagens, valorizando os conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos colaborativos	Mai 2020	Agosto 2021
	A5	Explorar o potencial da avaliação contínua e formativa através do desenvolvimento de competências ao nível dos processos de avaliação da população docente por via da formação interna	Mai 2020	Agosto 2021





	A6	Envolvimento dos Encarregados de Educação nos processos de recuperação do aluno	Setembro 2020	Agosto 2021
	A7	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular	Maio 2020	Agosto 2021
	A8	Atividades de promoção do envolvimento dos Encarregados de Educação e alunos na comunidade escolar, nomeadamente incentivando e apoiando a sua participação em grupos de representatividade	Setembro 2020	Agosto 2021
	A9	Introdução sistemática de procedimento anual de auscultação da satisfação anual dos alunos em relação a múltiplos critérios como modelo de ensino, avaliação, instalações, qualidades dos serviços, entre outros	Maio 2020	Agosto 2021
AM2	A10	Definir um número mínimo de protocolos a estabelecer anualmente com empresas representativas das áreas de formação existentes no polo	Setembro 2020	Agosto 2021
	A11	Estabelecer protocolo com entidades do ensino superior e aumentar o número de colaborações anuais, garantindo a existência de uma atividade anual de interação com entidades do ensino superior para todas as turmas finalistas	Maio 2020	Agosto 2021
	A12	Organizar e dinamizar junto de cada turma finalista uma sessão de esclarecimento sobre o ingresso no ensino superior junto de todos os alunos finalistas	Setembro 2020	Agosto 2021
	A13	Reestruturação do Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo, atualizando os seus procedimentos para aproximar o meio empresarial e a EPGE	Maio 2020	Agosto 2021
	A14	Garantir por polo um mínimo de atividades de visitas de estudo, em cada curso / turma	Setembro 2020	Agosto 2021
	A15	Garantir por polo um mínimo de aulas técnicas e com a presença de especialistas e profissionais nas área onde formamos, em cada curso / turma	Setembro 2020	Agosto 2021
	A16	Desenvolver estudos de atualização de perfis profissionais em parceria com as empresas representativas de cada setor profissional	Maio 2020	Agosto 2021
AM3	A17	Rever os documentos estratégicos da EPGE	Abril 2019	Agosto 2021
	A18	Publicitar os processos, informações e resultados da EPGE no site da instituição e definir um fluxo de comunicação garantindo que a informação chega a todos os stakeholders internos e externos da instituição e em cada polo, incluindo o Conselho Consultivo	Abril 2019	Agosto 2020
	A19	Criação de Plano de Formação Interno em cada ano letivo de acordo com a análise de necessidades formativas e as ambições definidas pelas escola	Setembro 2020	Agosto 2021





	A20	Divulgar internamente o EQAVET para que possa ser uma realidade sentida e consciente por todas as pessoas de cada polo da instituição.]	Abril 2019]	Agosto 2021 [
--	-----	--	--------------	---------------

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

A presente proposta de intervenção inclui ações de distintos níveis de intervenção, nomeadamente atividades a ser implementadas ao nível institucional, e, a maioria das ações previstas, ações específicas a ser implementadas localmente onde a maioria das intervenções ganha sentido.

Assim, existirão em paralelo diferentes níveis de monitorização, sendo que o cumprimento das ações será realizado trimestralmente em reuniões de acompanhamento das Comissões Pedagógicas de polo bem como pela equipa alargada afeta ao Gabinete da Qualidade.

Apesar de algumas medidas preverem a continuidade de ações já iniciadas, sentimos a necessidade de prolongar o período de implementação para o próximo ano letivo, pois as características específicas e únicas da nossa entidade faz com que a informação possa demorar um pouco mais a ser apropriada em cada local, sendo certo que procuramos uma atuação consistente e sustentada.

Serão assim produzidos relatórios intercalares no final do ano 2019/2020 e em cada período do ano letivo 2020/2021, bem como um relatório final do qual resultará novo plano de melhorias das lacunas que vierem a ser detetadas.]

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

O presente documento está a ser trabalhado numa primeira fase junto das equipas de polos, para que posteriormente possa ser massivamente difundido em cada polo EPGE. Assim, esta informação é de natureza pública, pelo que constará nos meios institucionais de divulgação. Após o processo de apropriação local, cada polo elabora / revê o seu Plano de Ação e de Atividades local onde a operacionalização destas ações é definida.

Esta informação foi assim discutida em cada Comissão Pedagógica de polo e é publicitada por email em toda a comunidade escolar, incluindo os stakeholders externos, com especial destaque para os parceiros do Conselho Consultivo de cada local.]

6. Observações (caso aplicável)

A EPGE está representada em 6 distintos locais. Esta diversidade é a nossa maior força, mas simultaneamente traz-nos desafios particulares no âmbito da implementação de um processo desta natureza. Acreditamos ser este o caminho para a melhoria continua da nossa atividade, mas estamos conscientes que muito há ainda a fazer, pelo que contamos com o empenho de todos neste processo.]



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

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	C1. Planeamento
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	



Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

Princípios EQAVET	Fase 2 – Implementação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	11	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	12	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	13	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os stakeholders externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	14	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	15	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	16	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os stakeholders internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	

Princípios EQAVET	Fase 3 – Avaliação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	<p>Critério de Qualidade As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p> <p>Descritores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP - A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal - A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo - São implementados sistemas de alerta rápido 		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	

Princípios EQAVET	Fase 4 – Revisão		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	<p>Critério de Qualidade Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p> <p>Descritores Indicativos - São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações - É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão - Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização - Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</p>		
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	

Fontes de evidência

Documento				Código das práticas que evidenciam:
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
1	Documento Base EQAVET	EPGE	Site EPGE; Conselhos Consultivos	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C5T2; C6T1 A C6T3
2	Plano de Ação EQAVET	EPGE	Site EPGE; Conselhos Consultivos	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C5T2; C6T1 A C6T3
3	Projeto Educativo (PE)	EPGE	Site EPGE	C1P1; C1P2; C2I1
4	Convite para a integração e participação de reunião do Conselho Consultivo - exemplo	EPGE	Arquivo no gabinete do presidente	C1P2; C5P6; C5P7; C6P8
5	Ata nº 1 (ano letivo 2019/2020) do Conselho Consultivo, que dá parecer favorável ao Plano de Ação e Oferta Formativa	EPGE	Arquivo no gabinete do presidente	C1P2; C3A4; C5T1; C5P5; C5P6; C5P7; C6P8; C5R2; C6R3
6	Pedidos de empresas (estágios / AEF) - exemplo	Empresas / Entidades externas	GAPE e Centro de Recursos	C1P2; C1P3; C5P5; C6P8
7	Contacto com os Diretores de Polo para trabalhar a oferta formativa	Direção Pedagógica / Diretores de Polo	Direção Pedagógica / Diretores de Polo	C1P2; C1P3; C5P7; C6P8
8	Pareceres de Pertinência	Empresas / Entidades externas	Direções de Polo	C1P2; C1P3; C5T1; C5P5; C5P7; C6P8
9	Ata reunião Conselho de Administração s/ Oferta Formativa	Conselho de Administração	Arquivo no gabinete do presidente	C1P4; C6P8
10	Convocatórias reuniões de concertação de Oferta formativa – CIM, AML, Câmara Municipal Amadora, DGEstE	Entidades Externas	Direção Pedagógica	C1P1; C1P2; C6P8

Fontes de evidência

Documento				Código das práticas que evidenciam:
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C211 a C213; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
11	Mapas de acompanhamento dos resultados da formação	Direção Pedagógica	Direção Pedagógica e Direções de Polo	C3A1; C3A2; C3A3; C4R1; C4R2; C5T1; C6P9; C6P10; C5R2; C6R3; C6R4
12	NI_18_PCA_2019_Criação do Gabinete da Qualidade Gustave Eiffel e suas equipas	Presidente do Conselho de Administração	Site Cooptecnica Gustave Eiffel	C5P3, C5P4
13	Protocolo de colaboração – exemplo	EPGE	Arquivo em cada um dos polos	C1P2; C1P3; C211P5; C5P7; C6P8; C5I4
14	Protocolo de FCT	EPGE	Arquivo em cada um dos polos	C211P5; C5P7; C6P8
15	Nota Interna de nomeação das Direções de Polo. Ex: 11/PCA/2018	Presidente do Conselho de Administração	Site Cooptecnica Gustave Eiffel; Arquivo no gabinete do presidente	C5P7
16	Comunicação Interna nomeação dos Coordenadores de Curso (CC) e Orientadores Educativos de Turma (OET). Ex: CI n.ºs 1 e 2/DP/2018-2019	Presidente da Direção Pedagógica Colegial	Direção Pedagógica e Direções de Polo	C5P7
17	Pedidos de material. Ex. Sede para o novo curso de Auxiliar de Saúde/ Projeto de infraestruturas	Diretores de Polo (trabalhado c/ CC)	Direção Pedagógica; Direções de Polo; Serviços Financeiros	C5P7; I1
18	Mapa de Planeamento da formação – ex.º de um curso	Diretores de Polo (trabalhado c/ CC)	Direção Pedagógica; Direções de Polo; Coordenadores de Curso	C5P7; C211

Fontes de evidência

Documento				Código das práticas que evidenciam:
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C211 a C213; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
19	Convocatória Reunião Geral de Professores. Ex.º Convocatória n.º 1/DP/2019-2020	Presidente da Direção Pedagógica Colegial	Direção Pedagógica e Direções de Polo	C5T1; C5P7; C6P9; C6P10
20	Ata de reunião de grupo, início do ano. Ex.º Ata de grupo	Coordenador de Curso / Responsável da área Curricular	Direções de Polo	C3A4; C5T1; C5P7; C6P9; C6P10; C5R2; C6R3; C6R4
21	Plano de Atividades anual	Direção de Polo com a sua equipa	Direção de Polo	C1P4; C5T1; P5; I2; I3; I4; A1; A2; A3
22	Participação dos alunos em projetos de âmbito local, nacional e transnacional	Direção de Polo com a sua equipa	Newsletter; Facebook; Instagram, etc.	C2I2
23	Ata reunião Departamentos e Polos – organização da formação contínua	Diretores de Polo e Responsáveis de Departamento	Gabinete de Divulgação e Relações Públicas	C2I3; C5I4; C5I5
24	Mapa de Planificação Anual de Formação Interna (documento em construção)	Diretores de Polo	Gabinete de Divulgação e Relações Públicas	C2I2; C5I3; C5I4
25	Pedido para comparticipação no pagamento de formação técnica	Docente	Direção Pedagógica; Serviços Financeiros; Presidente do Conselho de Administração	C5I3
26	Questionário no âmbito do indicador 6b3	Gabinete de Qualidade	Gabinete de Qualidade	C4R1; C4R2; C5T1; C6I6

Fontes de evidência

Documento				Código das práticas que evidenciam:
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
27	Questionário para medir o grau de satisfação dos diplomados	Direção Pedagógica	Gabinete de Qualidade	C5T1; C6I6
28	Contacto e percurso de uma situação de um aluno que não compareceu no início do ano letivo	OET/ CC/ Direção Polo	Arquivo no polo	C3A1; C5A2
29	Normas de Segurança	Delegados de Segurança	Entregue aos alunos, afixado no polo e colocadas no Site da EPGE	C3A1; C5A2
30	Proposta de encaminhamento - psicóloga	Professor / OET / Equipa multidisciplinar	Processo do aluno	C3A1; C5A2; C3A3
31	Proposta de encaminhamento – apoios / PIT	Professor / OET	Polo	C3A1; C5A2; C3A3
32	Reuniões com Encarregados de Educação	OET	Dossier de OET/ Polo	C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
33	Mapa de monitorização de matrículas	OET / Secretarias / Direção Pedagógica	Por email para membros do Conselho de Administração, Serviços Financeiros, Diretores de Polo, Coordenadores de Curso e Secretarias	C3A3; C4R1; C4R2; C3A1; C5A2; C3A3

Fontes de evidência

Documento				Código das práticas que evidenciam:
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
34	Ata de uma Comissão Pedagógica de Polo – Ex.	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
35	Ata de uma Assembleia de Escola – Ex.	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
36	Ata de uma reunião da Direção de Polo com os Serviços Secretaria; Centro de Recursos, etc.)	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
37	Ata de um Conselho de Turma	OET/ Secretário	Arquivo no polo e envio para a Direção Pedagógica	C3A2; C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5
38	Ata de Reunião de Curso	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5
39	Análise de Resultados das Provas de Aferição – ex.	Direção Pedagógica	Enviado para Direções de Polo – discutidos com CC e outros <i>stakeholders</i> internos	C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5
40	Documentos de auditoria interna	Direção Pedagógica	Enviado para a Direção do Polo respetivo e Presidente do Conselho de Administração	C3A3; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5
41	Caderno de FCT/Estágio com visitas de acompanhamento	Direção de Polo / Coordenador de Curso	Alunos; Famílias; Empresas	C4R1; C4R2; C5T1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5; C5R3; C6R4

Fontes de evidência

Documento				Código das práticas que evidenciam:
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
42	Plano de Atividades e Orçamento	Direção Pedagógica / Serviços Financeiros	Membros do Conselho de Administração; Revisor Oficial de Contas; Assembleia Geral de Cooperantes; outros	C1P4; C4R1; C4R2; C3A1; C3A4; C5T1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5; C4R1
43	Planos de Melhoria	Direção pedagógica/ Direções de Polo e gabinete de Qualidade	Site da EPGE	C5T2
44	Ex. de reuniões efetuadas pelo GAPE	GAPE / Coordenadores de curso	Empresas; diplomados; famílias	C3A1; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A3; C5A5
45	Resultados obtidos nos indicadores	Direção Pedagógica	Site da EPGE	C3A1; C4R3;



Observações

Os Relatores

Carla Martins e Cristina Marques
(Equipa EQAVET / Direção Pedagógica)

Pedro Rodrigues
(Responsável da Qualidade)

Venda Nova, 28 de fevereiro de 2020