Relatório de Revisão

2026

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 9

Parte 2 – Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET 9

2.1 Fase de planeamento 1

2.2 Fase de Implementação 5

2.3 Fase de Avaliação 6

2.4 Fase de Revisão 11

Parte 3 – Áreas de Melhoria na Gestão da oferta de EFP 11

Parte 4 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET 12

Conclusão 13

Anexo 1 - Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET 2

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)
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 36 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**.

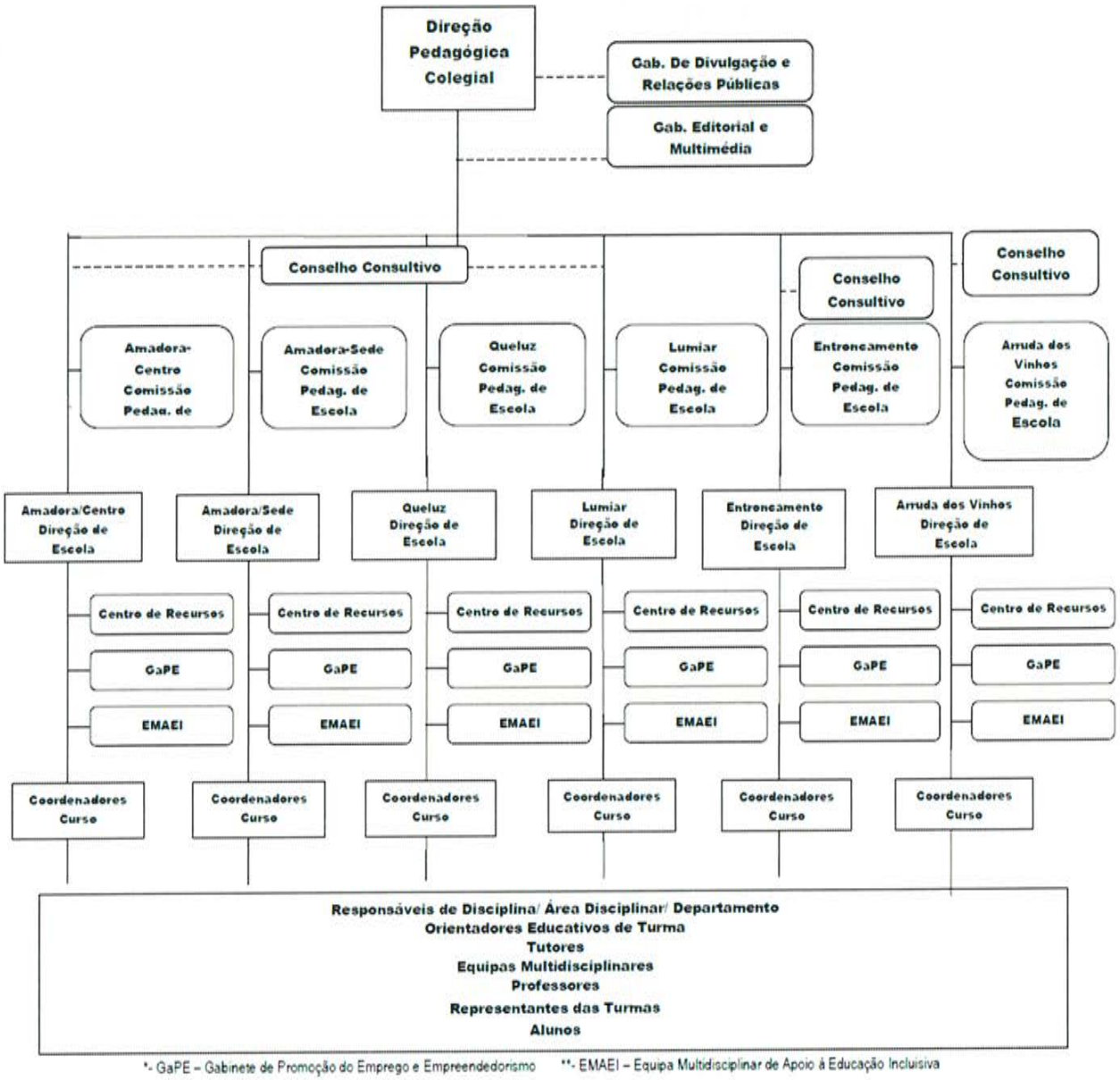
Para operacionalizar esta ambição, identificámos 3 eixos distintos de intervenção, que serão transversais a toda a nossa ação diária nos serviços centrais mas também em cada escola / polo:

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

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

1.5 Organigrama

Organograma da Direção Técnico-Pedagógica (EPGE)



*- GaPE – Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo **- EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

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) *					
		2023/2024		2024/2025		2025/2026	
		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	69	3	68	3	62
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	1,5	36	2	49	2,5	56
CP	Técnico/a de Multimédia	3	66	3	62	3	60
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	66	3	68	3	62
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	1,5	27	1,5	27	2	40
CP	Técnico/a de Pastelaria / Padaria	3	58	3,5	72	3,5	61
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	3	66	3	69	3	65
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo da Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	63	3	64	3	54
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	130	6	140	6	121
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações-Públicas e Publicidade	3	67	3	64	3	60
CP	Técnico/a de Turismo	3	65	3	63	3	62
CP	Técnico/a Comercial	2	30	1	14	0	0
CP	Técnico/a de Organização de Eventos	1	23	2	43	3	46
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	2	38	2	43	3	61
CP	Técnico/a de Turismo	3	60	3	65	3	63
CP	Técnico/a de Ação Educativa	3	60	3	61	3	64

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) *					
		2023/2024		2024/2025		2025/2026	
		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	64	3	64	3	66
CP	Técnico/a de Ação Educativa	3	61	3	56	3	59
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	52	3	60	3	61
CP	Técnico/a de Cozinha/ Pastelaria	3	57	3	51	3	58
CP	Técnico/a de Restaurante/ Bar	3	53	3	54	3	59
CP	Animador/a Sociocultural	1	21	0,5	9	0	0
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	55	3,5	71	3	70
CP	Técnico/a de Apoio Psicossocial	0,5	12	1	24	1,5	35
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	1,5	28	1,5	31	1,5	33
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1,5	31	1,5	29	1,5	29
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1,5	30	1,5	32	1,5	33
CP	Mecânico/a de Aeronaves e Material de Voo	1,5	26	2	40	2,5	54
CP	Técnico/a de Construção Civil	1,5	36	1,5	36	1,5	35
CP	Técnico/a Instalador/a de Sistemas Solares Fotovoltaicos	0	0	0	0	0,5	12

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) *					
		2023/2024		2024/2025		2025/2026	
		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	1,5	28	1,5	26	1,5	27
CP	Esteticista	0,5	13	1	22	2	37
CP	Técnico/a de Pastelaria / Padaria	1,5	32	1,5	29	1,5	37
CP	Técnico/a de Multimédia	1,5	31	1,5	30	1,5	30
CP	Técnico/a de Ação Educativa	1,5	28	1,5	34	1,5	31
CP	Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes	1	13	0,5	7	0	0
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1,5	31	1,5	28	1	16
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	2,5	54	3	65	3,5	81
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	52	3	46	3	53
CP	Técnico/a de Cozinha / Pastelaria	1,5	32	1,5	30	1,5	25
CP	Técnico/a de Restaurante / Bar	1,5	25	1,5	20	1,5	25
CP	Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária	0,5	7	0,5	12	0,5	6
CP	Técnico/a de Ação Educativa	0	0	0,5	15	1	22

CP – Cursos Profissionais

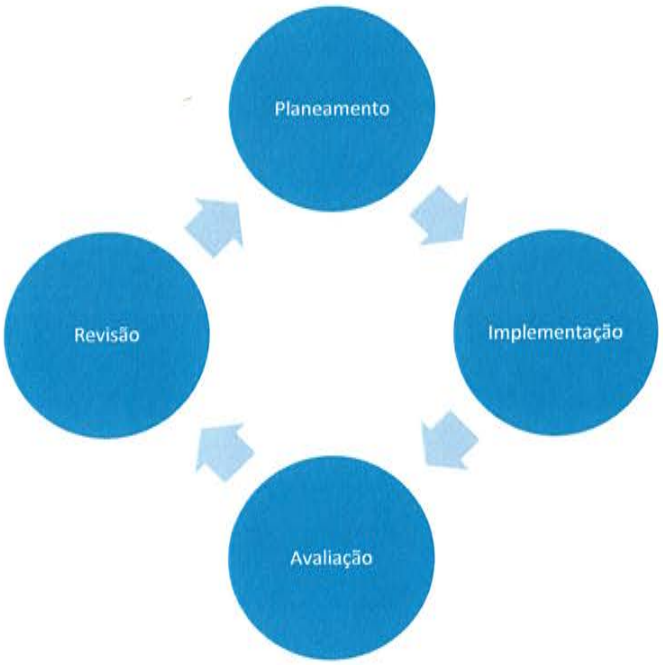
* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

1.7 Situação face à implementação do sistema de garantia da qualidade

Existência de um sistema alinhado com o quadro EQAVET	☒
Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET	☐

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

O ciclo da Qualidade EQAVET faz, hoje, parte da vida da Escola Profissional Gustave Eiffel, numa ótica de melhoria contínua, prosseguindo os objetivos identificados aquando da elaboração do Relatório do Operador e que nortearam, desde sempre, a nossa atividade.



Conscientes, desde o início, que se trata de um processo contínuo, aplicam-se indicadores, criam-se metas, definem-se ações, identificam-se desvios, propõem-se ações de melhoria, implementam-se essas ações, medem-se os resultados e volta tudo ao início. É com o processo que se aprende, que se afinam estratégias, mas sempre visando obter melhor qualidade nas nossas práticas e, em consequência, nos nossos resultados.

Nesta reflexão pretende-se revisitar, resumidamente, o que dissemos no Relatório do Operador há 3 anos sobre as nossas práticas em cada uma das fases. Queremos mostrar que se mantêm as que já estavam corretas, na nossa perspetiva e na perspetiva de quem nos avaliou, atualizando evidências, e referir as que reforçámos, ou as que ainda falta melhorar apesar dos esforços feitos.

2.1 Fase de planeamento

➢ Definição da Oferta Formativa

A definição da oferta formativa da escola, é, anualmente, partilhada 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/ AGSE) e pela ANQEP/ AGSE, 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 https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2020/03/1.DocumentoBase_EPGE.pdf e nos Planos de Ação https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2020/03/2.PlanoAcao_EPGE.pdf; https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2023/07/Plano-de-Acao-EPGE-2023-1.pdf; https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2026/11/Plano-de-Acao-III.pdf; estão em consonância com as metas/ objetivos políticos europeus, nacionais (ex.º **Circular nº 1/ANQEP/2025**) regionais nomeadamente tendendo para os objetivos e metas europeias https://pessoas2030.gov.pt/o-pessoas-2030/ constantes no 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 II e Planos de Melhorias seguintes – anos letivos 2023/2024 e 2024/2025 - foram apresentados 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 neste Plano de Ação / Planos de Melhorias bem como na proposta de Oferta Formativa do próximo ano letivo a apresentar junto das CIM, das Câmaras Municipais e DGEstE.
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 bem como, anualmente, os resultados obtidos e redefinição das metas a atingir são apresentados e aprovados 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, são publicados no Sítio da EPGE www.gustaveeiffel.pt o Documento Base, os

Planos de Ação, os Relatórios do Operador e os Relatórios de Revisão. Anualmente, são publicados, também, os Relatórios de Progresso Anual e resultados obtidos.

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 e a empregabilidade na 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 (**Dossier 1 – 1.1**);

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, incluindo os Planos de Ação conta 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 (**Dossier 2 – 2.3**) 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) (**Dossier 2 – 2.3**) 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 (**Dossier 2 – 2.7**) 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, conforme já abordado, os resultados são estudados trimestralmente para garantir a existência de um verdadeiro ciclo de qualidade.

2.2 Fase de Implementação

A fase da implementação é marcada pela implementação do Plano de Ação, dos vários Planos de Melhoria e dos Relatórios de Progresso Anual (**Dossier 1 – 1.6 e 1.7**). Estes documentos consideram múltiplas ações a implementar/ implementadas ao longo de cada ano. Contudo, e atendendo à necessidade de monitorização recorrente do cumprimento dos objetivos e ambições dos planos, este processo é avaliado desde a sua fase inicial, possibilitando assim a identificação precoce de eventuais desvios e a sua correção. Assim, a análise dos resultados alcançados é monitorizada de forma regular (**Dossier 2 – 2.4**), sendo que, nesta fase, também se continua a procurar desenvolver os esforços e ações necessárias para apurar o indicador 6b3. O número de respondentes (empresas empregadoras dos nossos diplomados) continua a ser reduzido mesmo aplicando inúmeras estratégias sendo, assim, um ponto crítico a procurar, sempre, melhorar procurando novas estratégias.

Também na fase da implementação entendemos que cumprimos os princípios EQAVET embora com pontos a melhorar tal como já explanado.

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.

Terá ainda de ser ajustado / melhorado e harmonizado nos vários polos o processo de autoavaliação, aferindo o grau de satisfação de parte dos *stakeholders* internos e externos. 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. Júnior Achivment, entre outros.

2.3 Fase de Avaliação

Após a fase de implementação dos Planos de Ação em curso, é possível iniciar a sua monitorização e avaliação no que à produção de resultados diz respeito

Vivemos, nos anos que medeiam o primeiro selo aos dias de hoje, condições dificílimas para a área da educação e que foram e são decisivas para os nossos resultados: primeiro uma epidemia terrível com efeitos, absolutamente, nefastos e sentidos até hoje e mais além, agravados pela enorme carência de professores sentida nos últimos anos que provocou e provoca uma enorme rotatividade e o, constante, "atar e desatar" dos laços que se deveriam criar com os alunos para a obtenção de melhores resultados.

Sentimos que, por mais medidas tomadas para se atingirem os resultados esperados, o desafio é maior e necessita de mais uma "volta" do ciclo da qualidade, mais reflexão, novas metas, novas medidas, novos resultados e... "o caminho faz-se caminhando".

Esta monitorização foi e 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 resulta a elaboração de Relatórios de Progresso Anual (**Dossier 1 - 1.10**), realizado centralmente e por parte de cada polo, que reflete sobre os avanços na estratégia delineada em cada local e publicados em www.gustaveeiffel.pt

Neste processo contamos 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. É assim possível elaborar, trianualmente, um novo Plano de Ação, contemplando os novos Ciclos de Formação em funcionamento e já não presentes no Plano de Ação inicial ou anteriores.

No que concerne à Avaliação da formação entendemos cumprir os princípios EQAVET.

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 perceções 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.

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, feita pelo/a 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 pela equipa de EMAEI, 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/a Diretor/a de polo e o/a 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 e representante da equipa de EMAEI, 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.

Aproximadamente a meio do 1º Período são realizadas as RIAF (**Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa**) com o intuito de todos os professores (incluindo o OET), representante da equipa de EMAEI e psicólogo/a Escolar troquem impressões sobre a turma, sejam sensibilizados para estratégias a aplicar a algum(s) aluno(s) e consigam criar, atempadamente, estratégias para promover o sucesso. São também ouvidos os alunos através da análise a questionários por eles, previamente, respondidos. 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 periocidade são calculados **indicadores de resultado** pela Direção Pedagógica **(Dossier 2 – 2.4)**, através do envio da informação necessária pelos polos e outra já na sua posse:

- Taxa de desistência: n.º de alunos / formandos desistentes / (n.º de alunos / formandos que iniciou o ano letivo + os alunos / formandos entrados posteriormente);
- Taxa de sucesso: n.º de módulos realizados / n.º de módulos lecionados
- Taxa de conclusão (tratando-se de alunos / formandos finalistas): nº de alunos / formandos que concluíram/ (nº de alunos / formandos que iniciaram o ano letivo + os alunos / formandos entrados posteriormente)
- Taxa de empregabilidade: n.º de alunos / formandos empregados / n.º de alunos / formandos que concluíram a sua formação

- Taxa de empregabilidade na área: n.º de alunos / formandos empregados na área de formação / n.º de alunos / formandos empregados.
- Taxa de prosseguimento de estudos: n.º de alunos / formandos que prosseguiram estudos/ n.º 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.

Por forma a atingir os objetivos propostos a cada um dos módulos / UFCD é definido, anualmente, por polo, o Plano de Atividades pedagógicas sendo dele 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 entre 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 ou OPA como mais recentemente chamado – Orçamento e Plano de Atividades) **(Dossier 1 – 1.4)** 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 são publicitados 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 (inquérito de satisfação aos Diplomados). 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 (inquéritos de satisfação às Entidades Empregadoras).

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 encontram-se ainda, e apesar das melhorias já efetuadas, áreas alvo de um Plano de Melhoria – o envolvimento dos *Stakeholders* externos nos processos de avaliação e autoavaliação e todos os polos efetuarem a auscultação da satisfação dos *Stakeholders* internos e alguns externos. Como, explicado mais à frente, desde a 2ª visita de auditoria, onde este ponto havia sido, por nós, mencionado, foi totalmente impossível melhorá-lo como gostaríamos (uma vez que todos os esforços foram canalizados para a concretização de 8 Centros Tecnológicos Especializados - CTE). Cremos estar agora em condições de nos focarmos neste objetivo.

2.4 Fase de Revisão

Numa lógica de melhoria continua toda a informação obtida na fase anterior é 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.

Os resultados obtidos são tornados públicos, em todos os Ciclos de Formação completos, constando no nosso site.

Parte 3 – Áreas de Melhoria na Gestão da oferta de EFP

Na Fase de Implementação, ponto 2.2 deste documento, identificámos uma área em que a EPGE deve melhorar:

- Terá ainda de ser ajustado / melhorado e harmonizado, nos vários polos, o processo de autoavaliação, aferindo o grau de satisfação de parte dos *stakeholders* internos e externos. Recolha e tratamento de dados.

Identificada, claramente, esta área de melhoria, fruto do processo de autoavaliação feito conjuntamente com todos os Polos, propusemo-nos fazê-lo, até ao final do ano de 2023.

Quer a este nível (na parte da autoavaliação), quer ao nível dos resultados obtidos nos indicadores selecionados, os objetivos, metas a alcançar e as ações previstas constam do Plano de Ação III realizado em setembro e, portanto, se encontra atual e poderá ser visto no Dossier 1, ponto 1.6 com ações indicativas e nos Dossiers dos polos – Dossier 1 – ponto 1.4 com ações concretas e mensuráveis.

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

No anexo 1, identificamos as fontes de evidência sobre este processo que tem de ser, constantemente, melhorado.

Conclusão

Após seis anos de selo EQAVET, conseguimos melhorar os *items* que nos foram apontados em sede das 1ª e 2ª visitas de auditoria. No entanto, após a 1ª visita de auditoria tivemos anos, absolutamente, pontuais e desafiadores para todas as áreas da Economia e muito mais para a área da Educação, assumindo especial relevo o Ensino Profissional, um ensino que se quer de proximidade. Voltámos, mas não eramos os mesmos e não encontrámos os mesmos alunos. Algo de muito profundo tinha mudado. Certos estávamos que a escola teria, também ela, que mudar.

Concorremos, em 2023, ao Plano de Recuperação e Resiliência - Modernização da oferta e dos estabelecimentos de ensino e da formação profissional (Aviso de Abertura de Concurso n.º C01/C06-i01.01/2022) – Instalação e/ou Modernização dos Centros Tecnológicos Especializados (CTE) – com o objetivo último de darmos um salto tecnológico significativo tornando a sala de aula mais apelativa para estes novos alunos que apenas se rodeiam e se interessam, verdadeiramente, pela tecnologia e para as empresas que, fruto destes anos, também se tornaram muito mais tecnológicas.

Ou seja, após a 2ª visita de auditoria, foram-nos aprovados os oito CTE a que nos candidatámos e apenas em maio/ junho/ julho de 2026 conseguimos implementá-los. Foram anos de muito trabalho para toda a estrutura e só com muita dedicação e empenho vemos, hoje, aquele sonho realizado.

Os alunos estão com um "novo brilho nos olhos". Acreditamos que este esforço hercúleo se vai refletir em maiores e melhores aprendizagens, mais sucesso e numa melhor preparação para um novo mercado de trabalho, também ele mais tecnológico.

Adiámos o próximo Conselho Consultivo a realizar-se, previsivelmente em janeiro/ fevereiro de 2027, onde, em face das realizações conquistadas (maio/ junho/ julho), se poderá fomentar / alargar a criação de anéis de desenvolvimento, projetos de crescimento integrado, enriquecidos com as novas parcerias criadas especialmente para este efeito. A "Teia" de atividades conjuntas poderá ser potenciada por e para todos os nossos *Stakeholders* (já iniciadas com algumas empresas).

Anexos

Anexo 1 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

Anexo 1 - Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

<table>
<tr><td>Princípios EQAVET</td><td colspan="3">Fase 1 – Planeamento

Critério de Qualidade
O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.

Descritores Indicativos
- As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP
- São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos
- É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas
- As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas
- O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade
- Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP
- As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais
- Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Práticas de gestão da EFP</td><td>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</td><td>P1</td><td>As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.</td><td rowspan="7">C1. Planeamento

C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP</td></tr>
<tr><td>P2</td><td>As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos stakeholders internos e externos.</td></tr>
<tr><td>P3</td><td>A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.</td></tr>
<tr><td>P4</td><td>A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.</td></tr>
<tr><td>P5</td><td>Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.</td></tr>
<tr><td>P6</td><td>O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos stakeholders internos e externos.</td></tr>
<tr><td>Envolvimento dos stakeholders internos e externos</td><td>P7</td><td>Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.</td></tr>
</table>

	P8	Os *stakeholders* internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os *stakeholders* internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

Princípios EQAVET	Fase 2 – Implementação **Critério de Qualidade** Os planos de ação, concebidos em consulta com os *stakeholders*, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas. **Descritores Indicativos** - Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação - São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas - O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores - O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho		
		Práticas de gestão da EFP	**Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)**
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	
Envolvimento dos *stakeholders* internos e externos	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os *stakeholders* externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	
	I6	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os *stakeholders* internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP

<table>
<tr><td rowspan="2">Princípios EQAVET</td><td colspan="3">Fase 3 – Avaliação

Critério de Qualidade
As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.

Descritores Indicativos
- A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP
- A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal
- A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo
- São implementados sistemas de alerta rápido</td></tr>
<tr><td colspan="2">Práticas de gestão da EFP</td><td>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</td></tr>
<tr><td>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</td><td>A1</td><td>Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.</td><td rowspan="5">C3. Avaliação

C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Envolvimento dos stakeholders internos e externos</td><td>A2</td><td>Mecanismos que garantam o envolvimento dos stakeholders internos e externos na avaliação estão instituídos.</td></tr>
<tr><td>A3</td><td>Os resultados da avaliação são discutidos com os stakeholders internos e externos.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</td><td>A4</td><td>A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.</td></tr>
<tr><td>A5</td><td>As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos.</td></tr>
</table>

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

Fontes de evidência				
Documento				Código das práticas que evidenciam: C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3;C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
S/ n.º / Site	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
S/ nº/ Site	Projeto Educativo (PE)	EPGE	Site EPGE	C1P1; C1P2;C2I1
1	Plano de Ação III	EPGE	Site EPGE; Conselhos Consultivos	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C5T2; C6T1 A C6T3; P10; R4
2	Ata nº 1 (ano letivo 2022/2023; 2023/2024; 2024/2025) do Conselho Consultivo, que dá parecer favorável ao Plano de Ação/ Revisão de Metas e Oferta Formativa	EPGE	Arquivo no gabinete do presidente	C1P2; C3A4; C5T1; C5P5; C5P6; C5P7; C6P8;C5R2; C6R3;P10
3	Pedidos de empresas (estágios / AEF) - exemplo	Empresas / Entidades externas	GAPE e Centro de Recursos	C1P2;C1P3;C5P5; C6P8
4	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
5	Ata reunião Conselho de Administração s/ Oferta Formativa	Conselho de Administração	Arquivo no gabinete do presidente	C1P4; C6P8
6	Concertação da Rede de Oferta Formativa	Entidades Externas	Direção Pedagógica	C1P1;C1P2; C6P8
7	Pareceres de Pertinência/ Protocolos de Cooperação/ Protocolos de FCT/Estágio	Empresas / Entidades externas	Direções de Polo	C1P2;C1P3; C5T1; C5P5; C5P7; C6P8;C2I1; C6P8;C5I4

Fontes de evidência				
Documento				Código das práticas que evidenciam: C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3;C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
8	Candidatura SIGO	EPGE	Plataformas SIGO/ Oferta Formativa	C1P1; C1P3; C1P4; C2I1; C3A1;C1P6;C1P7; C1P5;
9	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
10	Pedidos de material	Diretores de Polo (trabalhado c/ CC)	Direção Pedagógica; Direções de Polo; Serviços Financeiros	C5P7; I1
11	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; C2I1
12	Reunião Geral de Professores. Ex.º Convocatória n.º 1/DP/2025-2026	Presidente da Direção Pedagógica Colegial	Direção Pedagógica e Direções de Polo	C5T1;C5P7; C6P9; C6P10
13	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
14	Trabalho entre polos para alteração dos conteúdos de uma disciplina	Direção Pedagógica/ Diretores de Polo e CC ou RAC	Direção Pedagógica e Direções de Polo	C3A4P7, C3A4; C5T1; C5P7; C6P9; C6P10; C5R2; C6R3; C6R4
15	Plano de Atividades anual (Polo)	Direção de Polo com a sua equipa	Direção de Polo	C1P4; C5T1; P5; I2; I3; I4; A1; A2; A3
16	Participação dos alunos em projetos de âmbito local, nacional e transnacional	Direção de Polo com a sua equipa	Newsletter; Facebook; Instagram, etc.	C2I2
17	Identificação, contacto e percurso de uma situação de um aluno que não	OET/ CC/ Direção Polo	Arquivo no polo	C3A1; C5A2

Fontes de evidência				
Documento				Código das práticas que evidenciam: C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3;C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
	compareceu no início do ano letivo			
18	Acompanhamento Psicopedagógico	Professor / OET / Equipa multidisciplinar	Processo do aluno	C3A1; C5A2; C3A3
19	Proposta de encaminhamento – apoios / PIT	Professor / OET	Polo	C3A1; C5A2; C3A3
20	Reuniões com Encarregados de Educação	OET	*Dossier* de OET/ Polo	C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
21	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
22	Ata de Reunião de Direção de Polo e de Curso – análise resultados	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5
23	Ata de uma Comissão Pedagógica de Polo – Ex.	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
24	Ata de uma Assembleia de Escola – Ex.	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
25	Comunicação entre Direção de Polo e os Serviços Secretaria; Centro de Recursos, etc.)	Direção de Polo	Arquivo no polo	C3A3; C3A4; C4R1; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3
26	Processo das Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa (RIAF)	Direção Pedagógica/ Direção de Polo/ OET/ Professores/ Alunos	Arquivo no polo	C3A2; C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5

Fontes de evidência				
Documento				Código das práticas que evidenciam: C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3;C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
27	Ata de um Conselho de Turma	OET/ Secretário/Delegados Turma	Arquivo no polo e envio para a Direção Pedagógica	C3A2; C3A3; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A1; C5A2; C3A3; C5A4; C5A5
28	Monitorização do Plano de Atividades anual (Polo)	Direção Pedagógica/ Direção de Polo	Direção de Polo	C3A1; C3A2; C3A3; C4R1; C4R2; C5T1;C6P9; C6P10; C5R2; C6R3; C6R4
29	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
30	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
31	Questionário para medir o grau de satisfação dos diplomados	Direção Pedagógica	Gabinete de Qualidade	C5T1; C6I6
32	Questionário no âmbito do indicador 6b3	Gabinete de Qualidade	Gabinete de Qualidade	C4R1; C4R2; C5T1; C6I6
33	Gabinete de promoção do emprego e Empreendedorismo (GaPE)	GAPE / Coordenadores de curso/ Direções de Polo	Empresas; diplomados; famílias	C3A1; C3A4; C4R1; C4R2; C5T1; C3A3; C5A5

Dossier 1				
1.4	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
DOSSIER 2				
2.3	Nota Interna de nomeação das Direções de Polo. Ex: 11/PCA/2024 e 01/PCA/2025	Presidente do Conselho de Administração	Site Cooptecnica Gustave Eiffel; Arquivo no gabinete do presidente	C5P7
2.3	Comunicação Interna nomeação dos Coordenadores de Curso (CC) e Orientadores Educativos de Turma (OET). Ex: CI n.º 1/DP/2024-2025 e 1/DP/2025-2026	Presidente da Direção Pedagógica Colegial	Direção Pedagógica e Direções de Polo	C5P7
2.6	Plano de formação interna	Diretores de Polo e Responsáveis de Departamento	Direções de Polo / Serviços	C2I3; C5I4; C5I5
2.6	Pedido para alteração de horário para frequência de Mestrado	Docente	Direção Pedagógica; Serviços Financeiros; Presidente do Conselho de Administração	C5I3
DOSSIER 3:	Resultados obtidos nos indicadores	Direção Pedagógica	Site da EPGE	C3A1; C4R3;

Pedro Rodrigues e Cristina Marques

(P'/ Responsável da Qualidade / Direção Pedagógica Colegial)

Venda Nova, 6 novembro de 2026