

RELATÓRIO DO OPERADOR

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

Escola Profissional ALSUD

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Rua Professor Bento de Jesus Caraça, 18

7750-295 Mértola

286 612 633

geral.mertola@alsud.pt

1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

(contacto telefónico e endereço eletrónico)

Isabel Campos Ferreira

Diretora Geral

963 963 333

isabelcampos@alsud.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

ALSUD – Cooperativa de Ensino e Formação Profissional do Alentejo, CIPRL

David Valente; Patrícia Cavaco

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

Missão – a essência, o propósito

A Missão da Escola é promover a capacitação dos recursos humanos num ensino de base holística/integral, tendo em vista a formação multidimensional do aluno em interação recíproca com o território numa lógica de valorização individual, coletiva e comunitária.

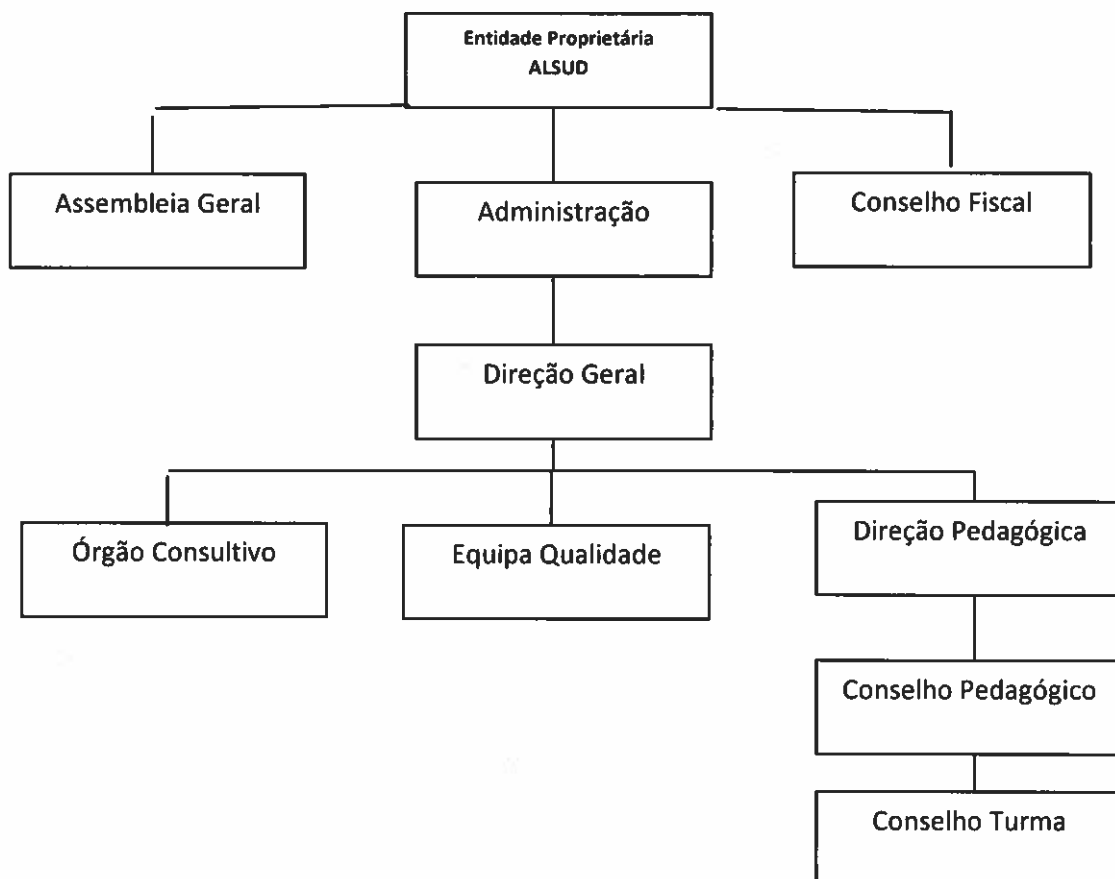
Visão – horizontes de longo prazo

A Escola vê-se como um agente ativo na construção de uma sociedade justa e de um meio ambiente sustentável, capaz de promover a inclusão, combater assimetrias, promover aprendizagens significativas que concorram para a formação de cidadãos mais aptos a responder aos desafios do mundo atual.

Valores – os princípios

Os Valores da Escola são a inclusão e a diversidade, a ética, a cidadania, a cooperação, a liberdade, a reflexão e a criatividade, a responsabilidade e o holismo.

1.5 Inserir o organigrama da instituição.



1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

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) *					
		19 / 20		18 / 19		17 / 18	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (P172 e 181)	2	23	2	27	1	10
Curso Profissional	Técnico de Gestão Cinegética (P171 e P161)	1	6	1	16	2	16
Curso Profissional	Animador Sociocultural (P151)					1	10

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

À data da apresentação do relatório, motivado pela situação de pandemia que obrigou ao adiamento do término do projeto, a Escola tem em funcionamento a turma de 3º ano do curso Técnico de Apoio à Gestão Desportiva (P181), com 15 alunos, e uma nova turma de Técnico de Gestão Cinegética (P201) com 16 alunos.

1.7 Selecionar a situação da instituição 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 Apresentar a listagem dos objetivos que a instituição definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.

A EP ALSUD definiu 6 objetivos estratégicos (OE) explicitados no Projeto Educativo de Escola/Documento de Base, ponto 3.3.:

1. Promover o sucesso escolar;

Este OE desdobra-se em 3 categorias de Objetivos Operacionais (OO): os que se relacionam com o planeamento da ação educativa (1.1 a 1.4), com os resultados da ação educativa (1.5 a 1.8) e com mecanismos de alerta de desvios (1.9).

2. Promover oportunidades de crescimento pessoal e profissional assegurando a satisfação da comunidade escolar;

Este OE desdobra-se em 3 categorias de OO: os diretamente relacionados com a ação pedagógica/implementação e a forma de a desenvolver usando a metodologia de projeto (cidadania social, ambiental e de aprofundamento da formação técnica – 2.1. a 2.3.); os de avaliação dos impactos e de satisfação (2.4) e os de criação de oportunidades de crescimento pessoal e profissional (2.5 e 2.6.).

3. Aprofundar trabalho com e para a comunidade;

Este OE desdobra-se em 2 OO que visam, sobretudo, potenciar sinergias entre as diferentes valências da escola (Universidade Sénior de Mértola e Escola de Caça, Pesca e Natureza). Cada uma delas encerra em si uma multiplicidade de públicos, parceiros, ações que se enriquecem mutuamente acrescentando enraizamento, motivação, aprendizagens que garantem um forte impacto no sucesso deste e dos outros objetivos estratégicos.

4. Fomentar a empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos;

Este OE desdobra-se em 3 categorias de OO: de facilitação dos processos de integração socioprofissional durante e após o curso de EFP (4.1. a 4.3.), de resultados (4.4 e 4.5) e de satisfação (4.6).

5. Promover a imagem da escola;

Este OE desdobra-se em 5 OO, todos relacionados com o trabalho de comunicação com o exterior através das redes sociais, órgãos de comunicação social e o sítio institucional da escola (site).

6. Fomentar uma organização e gestão escolar de qualidade.

Este é um objetivo estratégico transversal a todos os outros e compreende os cinco objetivos operacionais que se pretendem com o alinhamento com o sistema de gestão da qualidade.

1.9 Preencher a tabela infra, indicando quando foram desenvolvidas as 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	OUTUBRO 2019	JANEIRO 2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	JANEIRO 2020	MARÇO 2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	JANEIRO 2020	ABRIL 2020
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	JANEIRO 2020	ABRIL 2020
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	JANEIRO 2020	ABRIL 2020
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	JANEIRO 2020	ABRIL 2020
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	ABRIL 2020	MAIO 2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	MAIO 2020	JUNHO 2020
Elaboração do Relatório do Operador	ABRIL 2020	JUNHO 2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	MAIO 2020	JUNHO 2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	MAIO 2020	JUNHO 2020
Observações (caso aplicável)		
O presente relatório do operador foi revisto nos meses seguinte à luz dos resultados do processo de avaliação interna e da elaboração do relatório anual de atividades e apresentado ao órgão consultivo a 2 de dezembro de 2020.		

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

Estatutos <https://alsud.pt/estatutos/>

Regulamento Interno <https://alsud.pt/regulamento-interno/>

Projeto Educativo <https://alsud.pt/projeto-educativo/>

Indicadores EQAVET <https://alsud.pt/indicadores-egavet/>

Relatórios Intercalares <https://alsud.pt/c24-relatorios-intercalares/>

Avaliação Interna Alunos <https://alsud.pt/avaliacao-interna-alunos/>

Avaliação Interna Professores <https://alsud.pt/avaliacao-interna-professores/>

Avaliação Interna Funcionários <https://alsud.pt/avaliacao-interna-funcionarios/>

Avaliação Interna Pais <https://alsud.pt/avaliacao-interna-pais/>

Plano de Ação (19/20) <https://alsud.pt/plano-de-acao/>

Relatório Anual de Atividades (19/20) <https://alsud.pt/relatorio-atividades-19-20/>

Relatório do Operador Plano de Melhoria (para 20/21) <https://alsud.pt/plano-de-melhoria/>

Plano Anual de Atividades/Plano de Ação (20/21) <https://alsud.pt/plano-de-atividades-20-21/>

II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

Descrever os procedimentos desenvolvidos pela instituição que evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP.

2.1 Fase de Planeamento

A especificidade da escola e do meio em que esta se insere obriga a uma reflexão cuidada, participada e orientada pelas políticas educativas e do emprego/trabalho europeias, nacionais e regionais.

A nível nacional são consultados *stakeholders* externos cujo papel e entendimento nestas matérias seja relevante. São, sobretudo, entidades de referência nacionais e/ou entidades acolhedoras de alunos em contexto de trabalho ou, ainda, empregadores.

A nível regional, a EPALSUD reúne com representantes da CCDR – Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, a CIM – Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo, constituída pelo conjunto dos 13 municípios e o Instituto de Emprego e Formação Profissional. A nível local, o Conselho Municipal de Educação é o fórum privilegiado para a discussão sobre as linhas educativas locais.

A par dos fóruns são realizadas reuniões com outros atores locais que nos permitem aferir as tendências e as necessidades do mercado de trabalho local.

Percebe-se que dada a escala da economia local e regional, os perfis mais pertinentes são os que vão, também ao encontro do perfil do aluno do século XXI, em que as competências, atitudes e comportamentos se apresentam multifuncionais e em que se equilibra as competências sociais com as técnicas para facilitar a adaptabilidade a contextos futuros de elevada variabilidade e incerteza.

Internamente, a fase de planeamento tem por objetivo articular e concertar as novas diretrizes nacionais (o perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória, a oferta formativa, o alinhamento com o sistema de garantia da qualidade) com a prática pedagógica, assimilando o contributo e experiência de todos os envolvidos.

Organiza-se através de reuniões:

- a. entre os cooperadores da entidade proprietária – de onde emanam as linhas orientadoras para a construção do Plano Anual de Atividades da Cooperativa ALSUD;
- b. entre a direção e a equipa interna da escola e dinamizadora da qualidade - de onde emanam as linhas orientadoras para a construção do Plano Anual de Atividades e Plano de Ação da Escola Profissional ALSUD;

- c. em sede de conselho pedagógico - de onde emanam as linhas orientadoras para a revisão do Projeto Educativo de Escola e demais documentos de organização de toda a ação pedagógica;
- d. em sede de conselho de turma, ordinários e extraordinários - de onde emanam as linhas orientadoras para a construção dos Projetos Curriculares de Turma;
- e. em sede de reuniões com alunos e encarregados de educação;
- f. em sede de reuniões setoriais por área profissional, entre direção pedagógica, professores da componente social, da científica e técnica e outros atores relevantes para o aperfeiçoamento e enriquecimento da ação pedagógica.

2.2 Fase de Implementação

A fase da implementação decorre do desenvolvimento dos planos e carece de monitorização e acompanhamento contínuos que, por vezes, originam reformulações. A direção pedagógica desenvolve e acompanha a implementação de toda ação educativa a par de todos os atores envolvidos (coordenadores de curso, orientadores educativos de turma, professores, alunos, pais, funcionários e membros da comunidade):

- a. a adaptação do calendário escolar e do horário semanal;
- b. a organização das atividades e projetos;
- c. a preparação, execução e avaliação das Formações em Contexto de Trabalho e Provas de Aptidão Profissional;
- d. a reorganização das atividades em função do acompanhamento e auscultação realizada;
- e. a incorporação de novas atividades ou projetos não planeados.

A escolha de metodologias mais eficazes para atingir os objetivos implicam a alocação dos recursos humanos e financeiros que se asseguram, muitas vezes, através da sólida rede de parcerias que a escola tem construído e que permite diversificar os ambientes de aprendizagem, enriquecer os currículos e aproximá-lo dos perfis profissionais desejados. Privilegia-se o contacto com o meio em visitas de estudo, realização de oficinas e seminários, entrevistas a profissionais, saídas de campo, participação em projetos de investigação, feiras e festivais temáticos, etc. O trabalho é, preferencialmente, interdisciplinar e desenvolvido em equipa.

É nesta fase do trabalho que são praticadas as mudanças resultantes do processo de alinhamento com o EQAVET que requer uma atenção especial no controlo e medição

dos indicadores de contexto, de processo e de resultados, o que é exigente durante a fase de adaptação. Assim, adotou-se a prática de reunir no final da semana, para balanço do trabalho realizado, levantamento dos aspetos positivos e negativos e articulação das atividades da semana seguinte, efetivando-se, assim, a prática de monitorização sistemática da ação educativa que permite alertas precoces e correção de desvios. A monitorização intermédia é complementada com momentos de balanço trimestral (as reuniões de conselho de turma e conselho pedagógico) e anual.

O plano de formação interno pretende responder ao cumprimento de obrigações legais, às expectativas dos destinatários e suprimir carências de formação em áreas novas e emergentes para melhorar a eficiência e eficácia da ação educativa. Pretende suprimir lacunas detetadas e, simultaneamente, responder a novos desafios que emergem como a rápida implementação do ensino à distância e a literacia tecnológica que implica, assim como a adaptação a novas orientações legislativas.

As ações que decorrem da fase de implementação são divulgadas no sítio institucional e nas redes sociais da escola e dos parceiros.

2.3 Fase de Avaliação

A fase de avaliação decorre de forma contínua e paralela a toda a ação educativa e inclui momentos em que se formaliza através da aplicação dos instrumentos que a seguir se apresentam cujos resultados implicam uma reflexão e análise contextualizada.

Os instrumentos de avaliação que permitem uma monitorização contínua e em tempo real no ciclo de melhoria contínua são:

- a. mapas de monitorização de módulos em atraso;
- b. mapas de monitorização de faltas (limites, natureza das faltas e compensação de assiduidade);
- c. pautas de avaliação modular;
- d. pautas de avaliações modulares lançadas após o término do módulo/UFCD;
- e. relatórios intercalares trimestrais.

Estes mecanismos permitem o acesso a informação atualizada sobre a situação escolar do aluno a qualquer momento e, por isso, permitem a partilha de informação com os alunos, com os encarregados de educação e com os professores, permitindo uma monitorização intermédia preventiva. São ferramentas de um sistema informático de

gestão, *E-schooling*, também em permanente melhoria contínua. Permite acionar planos de recuperação de módulos e compensação de assiduidade de imediato.

Os instrumentos e práticas de avaliação com periodicidade semanal são:

- a. reuniões de equipa semanais;
- b. horário semanal de atendimento aos alunos e encarregados de educação.

As reuniões de equipa semanais (presenciais ou à distância), permitem fazer um balanço do decorrer das atividades semanais, detetar problemas e afinar estratégias que, dependendo da sua natureza, se podem refletir logo na semana seguinte.

O atendimento aos alunos e encarregados de educação permite a partilha de informação relevante e constitui, também, um momento importante de coesão entre elementos da comunidade escolar.

Os instrumentos de avaliação modular usados são fichas de:

- a. auto e heteroavaliação modular;
- b. avaliação de desempenho docente modular.

Estes instrumentos permitem a cada 25 ou 50 horas (duração média dos módulos/UFCD) ter um levantamento sobre o desempenho dos docentes segundo os alunos, e da aferição do consenso em torno da avaliação sumativa do módulo/UFCD, promovendo a reflexão sobre as competências, atitudes e comportamentos que se procuram desenvolver e avaliar.

Este levantamento é validado pela direção pedagógica, partilhado com o professor e arquivado junto aos materiais técnico-pedagógicos. São instrumentos que permitem a melhoria contínua dos processos.

As práticas de avaliação trimestral consubstanciam-se em sede de reuniões de:

- a. conselhos de turma;
- b. conselhos pedagógicos.

Dos conselhos de turma e pedagógicos são lavradas atas que são partilhadas e aprovadas pelos membros constituintes destes órgãos e que fazem uma reflexão global sobre os resultados e as práticas e permitem afinar estratégias de atuação concertadas.

A partir de cada conselho de turma trimestral são atualizados os projetos curriculares de turma que incluem a compilação dos dados relativos aos indicadores e metas definidos. O PCT é partilhado entre professores, alunos e encarregados de educação, sendo assegurada a confidencialidade dos dados individuais, de acordo com RGPD.

Os instrumentos e práticas de avaliação anuais materializam-se através da:

- a. Avaliação de desempenho docente anual;
- b. Processo de avaliação interno anual;
- c. Formações em Contexto de Trabalho e Provas de Aptidão Profissional;
- d. Observatório de emprego: dados de empregabilidade/prosseguimento de estudos e satisfação dos empregadores dos ex-alunos.
- e. Conselho/órgão consultivo;
- f. Relatório anual de atividades.

Os professores são avaliados, anualmente, no que diz respeito às suas práticas pedagógicas e de gestão, coerência e envolvimento com o Projeto Educativo da Escola. Nesse instrumento os professores autoavaliam-se e refletem sobre a sua vivência pessoal e profissional na escola e fazem sugestões à direção e direção pedagógica sobre as práticas de gestão e funcionamento da escola. Privilegia-se o encontro com cada professor para debater as ideias, sugestões e apreciações contidas no documento, o que transforma esse momento num momento de aproximação importante para a coesão da equipa. O documento é assinado por ambas as partes e arquivado no processo do professor.

O processo de avaliação interno anual é aplicado por inquérito a todos os *stakeholders* internos e externos (alunos, pais e encarregados de educação, professores, funcionários e parceiros estratégicos mais participativos na vida da escola).

O processo associado à FCT contempla um relatório de avaliação da qualidade da formação ministrada na escola e recolhe sugestões junto dos tutores dos alunos nas entidades acolhedoras. E a PAP, é também, um momento de aprendizagem e de avaliação para alunos e equipa docente (orientadores e coordenadores). Deste encontro resulta, frequentemente, informação relevante para a melhoria contínua da qualidade da formação realizada. É formalizado em ata.

O observatório de emprego tem como finalidade seguir o percurso pós formativo dos ex-alunos no que diz respeito ao sucesso da sua integração socioprofissional no mercado de trabalho ou no prosseguimento de estudos. Pode, ainda, atuar como mediador/facilitador dos referidos processos de integração. São questionados os empregadores sobre o desempenho dos ex-alunos ao nível das competências técnicas, organizacionais e relacionais. São, também, recolhidas sugestões de melhoria e otimização do perfil profissional do aluno.

Os conselhos consultivos enquanto órgãos de consulta criam oportunidades de auscultação dos representantes do meio adjacente à escola. As informações obtidas consubstanciam a escolha da oferta formativa e as opções estratégicas para o seu

desenvolvimento tendo em vista a convergência para a garantia de qualidade. As escolhas assentam, também, numa avaliação dos resultados obtidos nas edições anteriores das formações. A ata é partilhada entre todos os presentes.

O relatório anual de atividades faz uma avaliação qualitativa do decorrer do ano letivo e compila todos os dados recolhidos nos instrumentos referidos atrás. Este relatório é facultado à direção geral e à direção da entidade proprietária para análise e revisão.

Assim, o processo de avaliação procura incluir o ponto de vista de todos os intervenientes na ação educativa e incide sobre todos os processos e práticas realizados.

2.4 Fase de Revisão

A fase de revisão decorre ao longo de todo o ano na sequência da análise dos dados e informações recolhidas através dos instrumentos/momentos de monitorização contínua, atuando de forma célere e atendendo às dificuldades inerentes aos processos que envolvendo pessoas são sempre complexos. Repete-se, assim, o ciclo: planeamento, implementação, avaliação e revisão.

No entanto, estabeleceu-se um momento formal para proceder à fase de revisão que será entre o final de um ano letivo e o início de outro. O documento de apoio será o relatório anual de atividades. A sistematização e análise dos dados permitirá posicionar o desempenho da escola, aferir o grau de cumprimento dos objetivos e metas e será alvo de reflexão conjunta em sede de reunião geral, constituindo-se como uma oportunidade para se apontarem novos caminhos e desenharem os novos planos de ação de uma forma participada e envolvida.

Esta reunião poderá coincidir com outros momentos da vida da escola, por exemplo, a cerimónia de entrega de diplomas a alunos recém-formados e, assim, aglomerar colaboradores de diferentes esferas da vida da escola.

III. Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

Apresentar o Plano de Melhoria, através do preenchimento do Anexo 1 ao presente relatório.

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

Enumerar os documentos e os critérios que evidenciam, através do preenchimento do Anexo 2 ao presente relatório.

V. Conclusão

Apresentar as mudanças resultantes do alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET na gestão da melhoria contínua da oferta de EFP.

A equipa da Escola Profissional ALSUD confronta-se com variáveis que condicionam a previsibilidade da sua atividade anual, desde logo, o contexto social e demográfico ao qual pertence e a necessidade de trabalhar, simultaneamente, o presente e o futuro, respeitando um passado que traz consigo a herança de um projeto educativo de base humanista, inclusivo, comunitário, que educa para a sustentabilidade ambiental e que vê em cada um dos seus alunos um capital humano a incrementar.

O desafio que o alinhamento com o sistema europeu de qualidade para os operadores de EFP criou, permitiu dar coerência e substância a caminhos já iniciados.

A Equipa dinamizadora da qualidade sentiu, ao longo do processo de alinhamento que se trata de um novo olhar sobre as suas/nossas práticas. E que, embora a ambição de melhorar constantemente a qualidade já existisse desde sempre, assim como a consciência da necessidade de ano após ano, incorporar o fruto da experiência e resultados do ano anterior, não era clarividente a ideia do “ciclo da qualidade”.

Embora a Escola constitua um ator relevante localmente e trabalhe consistentemente na consolidação de novas e alargadas parcerias, assim como no desenvolvimento de novos projetos em que os alunos são beneficiários diretos, o EQAVET suscitou a

necessidade de construir, em conjunto, de forma transversal e horizontal, todo o processo desde o início, de uniformizar a linguagem e os objetivos que se perseguem.

Sentiu-se, também, que aumentou a transparência e a responsabilidade individual e coletiva pelos processos que, afinal, representam a vida da Escola.

Por outro lado, a necessidade de aproveitar o que os novos normativos em matéria de educação proporcionam e que vão, felizmente, muito ao encontro das ideias de educação preconizadas pelas escolas profissionais e, por esta em particular. O perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória, o DL 54 e 55/2018 e a Estratégia de Educação para a Cidadania constituem bases coerentes para o desenvolvimento da ação educativa.

No entanto, perante os desafios e condicionantes específicos da EP ALSUD é necessário reforçar os aspetos que constam do plano de melhoria apresentado e que se foca:

- na melhoria da eficiência e eficácia do apoio pedagógico a alunos mais frágeis, com a aproximação das famílias e um maior e melhor envolvimento na construção da sua vida na escola, promovendo uma cidadania ativa;
- em estabilizar e capacitar a equipa docente;
- impulsionar a empregabilidade na área de estudos e o prosseguimento de estudos;
- otimizar os processos de gestão de informação;
- promover uma imagem para o exterior que espelhe a ação interna.

Pelas razões apresentadas consideramos que todo o processo foi e continuará a constituir um valor acrescentado na história desta Escola.

Os Relatores

Teresa Santos, Direção Pedagógica

Isabel Campos, Diretora Geral

Responsável da qualidade

Mértola, 12 de junho 2020

Revisto em novembro de 2020

DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1 – Plano de Melhoria

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

Anexo 1 - Plano de Melhoria

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

Para (re)definição do Plano de Melhoria realizou-se uma análise sistemática e sistémica ao Plano de Ação (19/20). Essa análise, ação a ação, é explicitada de forma pormenorizada no Relatório Anual de Atividades (RAA) de 19/20, onde se apresenta, também a respetiva análise contextualizada que, neste ano em particular, assume muita importância e nas quais assenta o planeamento do ano letivo 20/21.

1.1. Indicadores EQAVET

De seguida, apresentam-se os indicadores EQAVET estabelecidos pela ANQEP. Apresentamos, para além dos ciclos formativos 2014-2017, 2015-2018, os dados recolhidos até à data dos ciclos formativos 2016-2019 e 2017-2020.

Indicador 4.a. Taxa de conclusão

Ciclo Formativo	Resultados	Taxa de conclusão
2014-2017	Meia turma agregada P141 (Gestão Cinegética)	95,2%
	Meia turma agregada P142 (Animador Sociocultural)	71,4%
	Turma agregada P141 e P142	85,7%
2015-2018	turma P151 (Animador Sociocultural)	56,3%
2016-2019	turma P161 (Gestão Cinegética)	56,3%
2017-2020	Meia turma agregada P171* (Gestão Cinegética)	100%
	Meia turma agregada P172* (Apoio à Gestão Desportiva)	80%
	Turma agregada*	90%
Média		72%

*dados recolhidos até dezembro de 2020

A taxa de conclusão no ciclo 2014-2017 situa-se num nível bastante elevado, sobretudo no curso de Gestão Cinegética. Nestes anos, os alunos que se inscreveram nos cursos de Técnico de Gestão Cinegética revelaram uma vocação excecional para as respetivas áreas

profissionais, o que permitiu, à maioria, vencer os obstáculos que se colocam ao longo do percurso formativo. O ano mais crítico é o primeiro. Um número significativo de alunos da nossa escola (cerca de 50%) é deslocado. Enfrenta o desafio da integração/inclusão na escola e em Mértola, o distanciamento da família e dos amigos e a construção de uma nova rede social. Conscientes das variáveis implicadas nesse processo, a escola providencia apoio pedagógico, psicossocial e à inclusão que atenua obstáculos e facilita os vínculos, a par de um currículo estimulante e de uma equipa empenhada.

Nos anos que se seguem, a taxa baixa significativamente. As razões que explicam prendem-se com a deficiente orientação vocacional, a fragilidade social e emocional dos alunos que se traduz na inadaptação e, conseqüentemente, no abandono. Os esforços da escola não foram aqui suficientes para inverter a situação e o envolvimento da família na questão foi diminuta apesar de solicitada. A perda de alunos acontece, sobretudo, do primeiro para o segundo ano. Após esta “barreira” as turmas mantêm-se estáveis até ao final do terceiro ano.

De referir que a turma 161 era constituída por 100% de alunos deslocados, o que mostra bem que a captação de alunos para a escola se centra, cada vez mais, nos alunos de fora de Mértola, nacionais e estrangeiros. Este facto, deve-se ao facto de a população jovem local ser bastante diminuta e, face à diversidade de oferta formativa, distribuir-se pelas opções de prosseguimento de estudos científico-humanísticos, cursos profissionais na escola do ensino regular e a opção por outras escolas da região.

Nas turmas que se seguem (ciclo de formação mais recente) a taxa de conclusão cumpre a meta, situando-se nos 90%. Na prática registou-se a desistência de 2 alunos (com quadros familiares e sociais complexos).

Indicador 5.a. Taxas de empregabilidade/prosseguimento de estudos

Ciclo Formativo	Resultados	Taxa de empregabilidade	Prosseguimento de estudos
2014-2017	Meia turma agregada P141 (Gestão Cinegética)	85,00%	13%
	Meia turma agregada P142 (Animador Sociocultural)	90,00%	
	Turma agregada P141 e P142	87,50%	
2015-2018	turma P151 (Animador Sociocultural)	77,78%	0%
2016-2019	Turma P161 (Gestão Cinegética)	100%	10%
2017-2020	Meia turma agregada P171* (Gestão Cinegética)	83,33%	7%
	Meia turma agregada P172* (Apoio à Gestão Desportiva)	87,50%	
	Turma agregada P171 e P172*	85,42%	
Média		87,68%	6,75%

*dados recolhidos 4 meses após o fim do ano escolar

Análise relativa à taxa de empregabilidade/ prosseguimento de estudos

A taxa de empregabilidade (geral) classificamo-la como elevada, embora ambicionemos os 100%. De modo geral, os alunos que saem da EP ALSUD levam consigo um leque de competências sociais e técnicas estimuladas pela execução de um plano curricular enriquecido pelo empenho da equipa e pela forte ligação da escola à comunidade. A participação em projetos diversos e o contacto com públicos diversificados são práticas que acreditamos que contribuem para uma melhor preparação dos alunos para o mercado de trabalho. Essa polivalência é facilitadora da entrada e permanência dos alunos no mercado de trabalho.

Por outro lado, a estratégia da escola de fidelização de alunos às entidades acolhedoras de FCT, que se inicia logo no 1º ano, tem dado resultados positivos na integração pós-formação que passa, numa primeira fase, pelo estágio profissional e contrato de trabalho posterior.

É habitual para a maioria dos alunos da escola, de nível socioeconómico frágil, ter experiência de trabalho nos períodos de férias, o que lhes confere também competências sobre o funcionamento da vida laboral e facilita a inserção logo após a conclusão do curso embora possam constituir oferta não qualificada.

De referir, também, que o mercado de trabalho apresenta défices no que diz respeito às condições de contratação, quer ao nível legal – documental, quer na remuneração que oferece, o que torna inviável a aceitação de ofertas de trabalho longe da área de residência.

É de ressaltar pela positiva, o prosseguimento de estudos em alguns alunos que, quando entraram na escola, nunca imaginaram que viriam a tomar essa opção. Chegam com um défice de autoestima e autoconfiança, fruto de percursos marcados por algum tipo de exclusão social, que a escola tenta contrariar valorizando o indivíduo e o seu crescimento pessoal. Esta situação verifica-se na turma de cinegética (141), aquela cujo universo é maior (20 alunos) e em que as vocações para a continuação de estudos em áreas afins ao curso se verificou (Agronomia e Proteção Ambiental). A percentagem sobe um pouco com o contributo de uma aluna da turma P161 que segue para o ensino superior e outra aluna da turma P172 que continua estudos não superiores de qualificação para a profissão de Bombeira, para o qual o curso que frequentou deu contributos com módulos que foram lecionados por Bombeiros, as práticas de proteção civil que a escola desenvolve e a ligação local à instituição.

Indicador 6.a. Taxas de empregabilidade na área de formação

Ciclo Formativo	Resultados	Taxa de empregabilidade na área de formação
2014-2017	Meia turma agregada P141 (Gestão Cinegética)	33,33%
	Meia turma agregada P142 (Animador Sociocultural)	44,4%
	Turma agregada P141 e P142	39,1%
2015-2018	turma P151 (Animador Sociocultural)	14,3%
2016-2019	Turma P161 (Gestão Cinegética)	0%
2017-2020	Meia turma agregada P171 (Gestão Cinegética)	83,3%
	Meia turma agregada P172 (Apoio à Gestão Desportiva)	12,5%
	Turma agregada P171 e P172	47,7%
Média		25,3%

Análise relativa à taxa de empregabilidade na área de formação

A taxa de empregabilidade na área do curso é relativamente baixa e assenta em condicionantes bastante limitadoras que ultrapassam a esfera de influência da escola:

O fraco dinamismo económico local cuja base é uma região de muito baixa densidade populacional, o que limita as ofertas de emprego locais nas áreas do curso. As oportunidades que surjam fora das respetivas localidades implicam um nível de remuneração que não é compatível com as despesas. Estes fatores fazem os alunos e famílias escolher trabalhos indiferenciados e não qualificados em detrimento de outros.

Apesar de as áreas dos cursos apresentarem algum potencial para a criação do próprio emprego tal não se configura como alternativa, até à presente data, apesar dos esforços para introdução na

escola de uma cultura de empreendedorismo desde o primeiro ano. O risco, a carga fiscal, a falta de apoios humanos e financeiros, a par da imaturidade e falta de experiência de vida são fatores dissuasores do empreendedorismo juvenil. Este é um aspeto cultural da sociedade que merecerá ser trabalhado estrategicamente a médio e longo prazo.

Na turma P161, a empregabilidade dos 8 alunos fora da área é de 100%, mas na área não se verificou. Uma das alunas estuda no ensino superior. Esta turma teve um contexto muito particular. Composta por alunos deslocados oriundos de São Tomé e Príncipe (e um aluno nacional familiarmente ligado à área, mas que não concluiu por complicações pessoais e familiares), teve na base um projeto de cooperação que contemplava a seleção criteriosa dos alunos e o contributo da formação para os projetos de conservação da natureza e gestão da caça no parque nacional do Ôbo (São Tomé). Esta parceria revelou-se pouco eficiente na seleção e orientação vocacional dos alunos, assim como no seu acompanhamento. A Escola conseguiu que 2 alunas estagiassem e realizassem o seu trabalho de final de curso *in loco* na Fundação Príncipe Trust, na Reserva da Biosfera da Ilha do Príncipe, experiência inolvidável com possibilidades de continuação, mas a escolha pessoal destas alunas e dos outros foi não regressar.

Em função desta experiência abandonou-se esta parceria e reforçaram-se outras, afinaram-se os processos de seleção e melhorias na estratégia de divulgação do curso, tornando-a mais dirigida. Isso produziu resultados positivos que se confirmam pela abertura da turma seguinte (171) e neste ano letivo (201) com 17 alunos com uma escolha vocacional muito definida.

Indicador 6.b. Taxa de satisfação dos empregadores

Ciclo Formativo	Resultados	Taxa de satisfação dos empregadores
2014-2017	Meia turma agregada P141 (Gestão Cinegética)	100%
	Meia turma agregada P142 (Animador Sociocultural)	100%
	Turma agregada P141 e P142	100%
2015-2018	turma P151 (Animador Sociocultural)	100%
2016-2019	Turma P161 (Gestão Cinegética)	100%
2017-2020	Meia turma agregada P171* (Gestão Cinegética)	100%
	Meia turma agregada P172* (Apoio à Gestão Desportiva)	100%
	Turma agregada P171 e P172*	100%
Média		100%

Análise relativa à taxa de satisfação dos empregadores

Os empregadores que acederam responder aos questionários de satisfação revelam-se satisfeitos com a generalidade dos aspetos colocados. Os alunos que, do universo da turma, se encontram enquadrados no mercado de trabalho possuem competências de adaptação desenvolvidas e a fase do emprego, corresponde a uma fase mais madura da vida que permite disponibilidade para fazer a face aos desafios que se colocam.

Este é um dos aspetos mais difícil de assegurar no processo. Constatam-se resistência e indisponibilidade e até desconfiança para responder a inquéritos desta natureza. Esta realidade é mais acentuada nos empregadores que enquadram os ex-alunos em áreas diferentes das que constituem a sua área de formação. Os empregadores nas áreas de formação são, por norma, mais abertos e colaborativos e reconhecem o papel da escola e da educação no desempenho profissional.

2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Melhorar as taxas de conclusão	O1	Garantir que a taxa de conclusão das turmas nos ciclos formativos 2018/2021 e 2020/2023 se situa entre 75 e 100%, reforçando o apoio pedagógico para recuperação de aprendizagens e apoio à inclusão. O ponto de partida é 72%, calculado a partir dos 4 ciclos de formação anteriores: 14/17; 15/18, 16/19 e 17/20.
		O2	Reduzir a taxa de abandono escolar das turmas nos ciclos formativos 2018/2021 e 2020/2023 reforçando o apoio pedagógico, psicossocial e à inclusão aos alunos através da otimização da parceria com a Câmara Municipal de Mértola na operacionalização do projeto de promoção do sucesso escolar e da captação de meios humanos próprios que o assegurem. O ponto de partida é de 28%, calculado a partir dos ciclos de formação anteriores: 14/17; 15/18, 16/19 e 17/20
		O3	Duplicar o envolvimento dos pais e encarregados de educação através da criação de mais momentos de aproximação (formais e informais) à escola. São garantidos 3 momentos anuais, como mínimo obrigatório, que coincidam com as avaliações trimestrais.
		O4	Envolver os alunos na construção do plano de atividades anual e do projeto curricular da sua turma através da criação de momentos de trabalho conjunto na planificação das atividades. Os alunos são chamados a participar nas reuniões trimestrais de avaliação e em outras reuniões específicas para desenvolvimento de projetos que os envolvam. Pretende-se antecipar a participação nos momentos de planificação.
AM2	Reforçar as competências dos professores em:	O4	Aumentar o grau de concretização do plano de formação interno e níveis de participação para que cada professor realize três ações/ano letivo. Pretende-se selecionar as ações mais pertinentes e atrativas. O ponto de partida é, pelo menos, uma

	a. organização e inovação pedagógica/gestão de projetos; b. aplicação da legislação mais recente DL54 e 55/2018; c. redes digitais e ensino à distância; d. otimização dos sistemas de garantia da qualidade na educação		ação/ano letivo.
AM3	Reforçar o apoio à inserção socioprofissional (estágio prof/emprego/prosseguimento de estudos	O6	Manter a taxa de empregabilidade geral/prosseguimento de estudos nos 80% e aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação para 40-60%, através de ações de mediação dos processos de candidatura das entidades ao programa Estágios Profissionais/ divulgação de programas de apoio ao emprego/promoção do acesso ao ensino superior, otimizando a parceria com a Associação de Empresários do Vale do Guadiana (<i>stakeholder</i> externo). O ponto de partida é 87,7% de empregabilidade geral /prosseguimento de estudos e de 25,3% na área de formação – dados dos ciclos de formação 2014/2017, 2015/2018, 2016,2019 e 2017/2020.
AM4	Atualizar o site e profissionalizar as redes sociais	O7	Manter os canais de divulgação/promoção da imagem da escola atualizados através da boa prática de redação regular de notícias sobre os contextos educativos diferenciados; disponibilização atempada de documentos para o site; atribuir formalmente as funções de gestão das redes sociais. O ponto de partida é a existência do site (renovado recentemente) e de duas redes sociais: Facebook e Instagram
	Otimizar a divulgação da escola e da oferta formativa	O8	Investir num plano de divulgação/marketing dirigido para promoção da oferta formativa anual através de contratação externa

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Reforço do apoio pedagógico para recuperação de aprendizagens.	Setembro 2020	Agosto 2021
	A2	Reforço do apoio pedagógico, psicossocial e à inclusão aos alunos através da otimização da parceria com a Câmara Municipal de Mértola na operacionalização do projeto de promoção do sucesso escolar e na captação de recursos humanos próprios.	Setembro 2020	Agosto 2021
	A3	Convidar os pais e encarregados de educação a participar em momentos da vida da escola	Setembro 2020	Agosto 2021
	A4	Reunir com os alunos e/ou seus representantes nos momentos de planificação dos documentos: Plano Anual de Atividades, Projeto Curricular de Curso e Projeto Curricular de Turma	Setembro 2020	Agosto 2021
AM2	A5	Reforçar o apelo aos professores para aumentar a sua participação nas ações do Plano de Formação Interno	Setembro 2020	Agosto 2021
AM3	A6	Desenvolver ações de mediação dos processos de candidatura das entidades ao programa Estágios Profissionais/ divulgação de programas de apoio ao emprego/promoção do acesso ao ensino superior, otimizando a parceria com a Associação de Empresários do Vale do Guadiana (stakeholder externo)	Setembro 2020	Agosto 2021
AM4	A7	Produzir regularmente notícias sobre os contextos educativos diferenciados; disponibilização atempada de documentos para o site; atribuir formalmente as funções de gestão das redes sociais	Setembro 2020	Agosto 2021
	A8	Dinamizar o plano de divulgação/marketing dirigido para promoção da oferta formativa anual	janeiro 2021	agosto 2021

4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

A monitorização do plano de melhoria será da responsabilidade da Diretora pedagógica, em estreita articulação com a Equipa Dinamizadora da Qualidade/EQAVET e a Direção da Escola.

Os momentos de monitorização/avaliação são os finais de cada período letivo e final de ano letivo, embora a monitorização decorra de forma contínua. Os resultados referentes a cada uma das monitorizações serão analisados pelo conselho pedagógico subsequente.

5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

O plano de melhoria será divulgado:

- na rede interna da Escola, plataforma Microsoft Teams, equipa “professores”; “equipa interna”; equipa “Espaço OET – Orientador Educativo de Turma”;
- Por mail a todos os colaboradores (pais e encarregados de educação, *stakeholders* externos);
- Nas reuniões de conselho de turma e conselho pedagógico;
- No Conselho Consultivo;
- No site, no menu, EQAVET, sistema de garantia da qualidade.

6. Observações (caso aplicável)

Os Relatores

(Cargo de direção exercido)

(Responsável da qualidade)

(Localidade e data)

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

Fase 1 – Planeamento		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)		
<p>Princípios EQAVET</p> <p>Critério de Qualidade O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p> <p>Descritores Indicativos</p> <ul style="list-style-type: none"> - As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP - São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos - É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas - As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas - O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade - Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP - As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais - Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente 				
	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.		C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.		
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.		
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.		
	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da	
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.	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 <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

Fase 2 – Implementação			
Princípios EQAVET			
Critério de Qualidade Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i> , decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.			
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	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.	
	13	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	14	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	15	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	
	16	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	

Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)	
<p>Princípios EQAVET</p> <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 	Fase 3 – Avaliação		
	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação
	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
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	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.		
<p>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</p>			
<p>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</p>			
<p>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</p>			

Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
<p>Princípios EQAVET</p> <p>Fase 4 – Revisão</p> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> -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</p> <p>R1</p>	<p>Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i>, são tornados públicos.</p>
	<p>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</p> <p>R2</p>	<p>O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.</p>
	<p>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</p> <p>R3</p>	<p>Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.</p>
	<p>R4</p>	<p>Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.</p>

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

Documento		Código dos focos de observação evidenciados	
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação
1	Projeto Educativo de Escola/Documento de Base	Direção Direção Pedagógica	Site M. Teams
2	Candidaturas	Direção Direção Pedagógica	Rede Interna
3	Regulamento Interno	Direção Direção Pedagógica	Site M. Teams
4	Plano Anual de Atividades (ensino profissional)	Direção Pedagógica	Site Rede Interna M. Teams
5	Plano Anual de atividades da Cooperativa	Direção	Site C2 (I1) C5 (I1) C6 P9
6	Projeto Curricular de Curso	Coordenador de Curso	Rede Interna C1 (P1, P2, P3, P4) C5 (P1, P2)
7	Projeto Curricular de Turma	OET	Rede Interna C1 (P3) C5 (P1, P2)
8	Guião Administrativo e Pedagógico	Equipa Qualidade	Rede Interna M. Teams C1 (P1, P2) C5 (P2) C6 P9
9	Plano Ensino à Distância	Direção Pedagógica	Site Rede Interna M. Teams C1 (P3)
10	Plano de Formação Interno	Direção Pedagógica	Site Rede Interna Teams C1 (P1, P2, P3, P4) C5 (P1, P2) C2 (I2, I3) C6 (I14, I15, I16)

11	Processo de autoavaliação interna	Equipa Qualidade	Site Rede Interna Teams	C5 (P2, P3, P10) C2 I6 C3 A3 C6 P10
12	Planificação Anual de Disciplina	Docente	Rede Interna	C1 (P1, P2, P3, P4) C6 P9
13	Planificação Modular	Docente	Rede Interna	C1 (P1, P2, P3, P4) C6 P9
14	Planificação Interdisciplinar/ Intermodular	Docente	Rede Interna	C1 (P1, P2, P3, P4) C6 P9
15	Ficha de auto e heteroavaliação modular	Docente / Aluno	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
16	Ficha modular de avaliação de desempenho do docente	Direção Pedagógica	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
17	Ficha anual de avaliação de desempenho docente	Direção Pedagógica	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
18	Relatórios e-schooling de APROVEITAMENTO R270 – pautas – módulos em atraso por aluno R0662 – Listagem de módulos em atraso ou não avaliados por falta de assiduidade	OET	Rede Interna M. Teams	C3 (A1, A2, A3, A4, A5) C6 A1
19	Relatórios e-schooling de ASSIDUIDADE R589 – Relatório de assiduidade com limites (vertical) R0451 – Listagem de faltas ao módulo com limites Relatório - % de assiduidade por disciplina Relatório - Resumo da assiduidade por turma R0403 – Relatório exaustivo de faltas do aluno (deduzidas as horas compensadas)	OET	Rede Interna M Teams	C3 (A1, A2, A3, A4, A5) C6 A1



	R378 – ALUNO – Informação pedagógica: relatório de ocorrências entre datas			
20	Relatórios <i>e-schooling</i> para COMUNICAÇÃO com os encarregados de educação R0778 – Informações da turma – carta para encarregado de educação – v2 R0622 – carta para encarregado de educação com quadro de faltas por módulo e indicação do nº de horas a compensar	OET	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
21	Ficha de Informação Periódica Individual – ALUNO- trimestral	OET	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
22	Ficha de Informação aos OET sobre avaliações lançadas trimestralmente	OET	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
23	Plano de Compensação de Assiduidade	OET	Rede Interna	C1 (P2, P3, P4) C6 A2
24	Atas das reuniões de Direção /conselho de administração / Direção Pedagógica	Direção	Rede Interna	C1 (P1, P2) C2 (I1, I4) C3 (A2, A3, A4, A5)
25	Atas das reuniões do órgão consultivo	Direção	Rede Interna	C3 (A2, A3, A4, A5) C5 (A2, A3)
26	Atas das reuniões de Conselho Pedagógico	Direção Pedagógica	Rede Interna	C3 (A2, A3, A4, A5) C5 (A2, A3)
27	Atas das reuniões de Conselho de Turma	OET	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
28	Atas das reuniões da equipa interna	Direção Pedagógica	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
29	Atas das reuniões da equipa técnica	Coordenador de Curso	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
30	Atas das reuniões de pais/encarregados de educação e alunos	OET	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4, A5)
31	Atas dos conselhos municipais de educação	Responsável municipal		C1 (P1, P2) C3 (A2, A3, A5)
32	Atas de reunião com vista ao	Direção / Direção	Rede Interna	C3 (A2, A3, A5)

	alargamento da rede de parcerias	Pedagógica / Coordenador de Curso		C5 (A2, A3) C6 A2
33	Protocolos	Direção	Site Rede Interna Redes sociais	C5 (A2, A3) C6 A2
34	Regulamento específico de FCT ou de FCT/PAP	Coordenador de Curso / Orientadores de FCT	Rede Interna	C1 P2, P3, P4) C2 (I1, I6)
35	Relatório de visitas de estudo e atividades pedagógicas diferenciadas	Docentes	Rede Interna	C3 A1
36	Relatório de apreciação do tutor de FCT	Tutor de FCT	Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4)
37	Dados do Observatório de Emprego	Responsável pelo observatório	Site Rede Interna	C3 (A1, A2, A3, A4)
38	Relatório do projeto "Promoção do Sucesso Escolar"	Psicóloga/Assistente Social	Site Rede Interna	C5 I4 C6 (A1, A5)
39	Relatório Anual de Atividades (ensino profissional) Relatório Anual de Atividades (ALSUD Cooperativa) Relatório Intercalar Trimestral	Direção Pedagógica / Direção	Site Rede Interna	C3 C6 (R1, R2, R3, R4)
40	Plano de Melhoria	Direção Pedagógica / Direção	Site Rede Interna	C4 (R1, R2, R3, R4) C6 (R1, R2, R3, R4)
41	Questionários de satisfação dos empregadores	Direção Pedagógica / Responsável pelo observatório de emprego	Rede Interna	I6 (C5, C6)

Observações

Os Relatores

Teresa Apolónia Marques - D. Pedagogia

(Cargo de direção exercido)

Teresa Marques

(Responsável da qualidade)

Ventosa 4, Guaruá 2021

(Localidade e data)