DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes – EPDRA

Morada e contactos da entidade formadora

Herdade da Murteira - Mouriscas

2200 - 681 MOURISCAS

Telf: 241 870 020 - Fax: 241 870 028

Email: geral@epdra.pt

Site: www.epdra.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

João Manuel Fernandes Quinas

Diretor

Herdade da Murteira - Mouriscas

2200 - 681 MOURISCAS

Telf: 241 870 020 - Fax: 241 870 028

Email: joao.quinas@epdra.pt

ÍNDICE

Abreviaturas e Siglas **4**

I. A escola/agrupamento e opções a tomar no processo de alinhamento **5**
I.1. Natureza da escola e seu contexto **5**
I.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição **6**
I.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados (organograma) **7**
I.5. Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores (tipologia do curso, designação do curso, n.º total de turmas/grupos de formação e respetivo n.º de alunos/formandos em cada ano letivo) **9**
I.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET (Análise detalhada dos resultados do ciclo formativo 2014-2017 e análise SWOT) **10**
I.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da EPDRA **15**

II. O sistema de garantia da qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento (Esta segunda parte serve para explicar o plano de ação detalhadamente) **16**
II.1. Explicitação das metodologias para a participação dos stakeholders da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP (nível de intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional) **16**
II.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estratégicos da instituição **24**
II.3 Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP (Indicadores EQAVET, outros em uso, a criar e/ou ajustar) **26**
II.4. Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP **27**
II.5. Explicitação das metodologias de recolha de dados e de feedback (fontes, processos de recolha e de registo) relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP **32**
II.6. Explicitação da estratégica de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP (mecanismos de alerta precoce, monitorizações intercalares dos objetivos traçados) **32**
II.7. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP **33**
II.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação **33**

Abreviaturas e Siglas usadas no presente documento

AEF	Área de Educação e Formação
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
CAF	Common Assessment Framework (Estrutura Comum de Avaliação)
CFAE23	Centro de Formação da Associação de Escolas da A23
CIMT	Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo
CP	Conselho Pedagógico
CT	Conselho de Turma
DC	Diretor de Curso
DGEstE	Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares
EE	Encarregados de Educação
EFP	Ensino e Formação Profissional
EMAEI	Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
EPDRA	Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes
FCT	Formação em Contexto de Trabalho
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IGeFe	Instituto de Gestão Financeira da Educação
OE	Orientador Educativo
PAA	Plano Anual de Atividades
PAP	Prova de Aptidão Profissional
PE	Projeto Educativo
POCH	Programa Operacional Capital Humano
RI	Regulamento Interno
RTP	Relatório Técnico Pedagógico
SPO	Serviços de Psicologia e Orientação
UFCD	Unidade de Formação de Curta Duração

I. A escola/agrupamento e opções a tomar no processo de alinhamento

I.1. Natureza da escola e seu contexto

A Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes, adiante designada por EPDRA, foi criada em 1989, então designada por Escola Profissional de Agricultura de Abrantes, em resultado de uma vontade e de um projeto da comunidade, em cuja génese estiveram diversas entidades – Câmara Municipal de Abrantes, Cooperativa Abrantejo e a Escola Secundária Dr. Manuel Fernandes, tendo surgido no âmbito do Decreto-Lei no26/89, e sido a primeira Escola Profissional Agrícola de natureza pública a ser criada em Portugal.

Mais tarde, pela Portaria no274/2000, de 22 de maio, foi transformada em escola pública, sendo-lhe dada a atual designação de EPDRA.

A EPDRA está localizada no concelho de Abrantes, mais concretamente, na freguesia de Mouriscas, que dista cerca de 8 km da sede de concelho. Esta freguesia caracteriza-se por ser um aglomerado populacional disperso, bastante envelhecido, cuja principal atividade é a agricultura de subsistência, com predominância para a pequena propriedade. Apesar destes aspetos, aparentemente desfavoráveis para a fixação da população jovem, está localizada na proximidade de importantes pólos de desenvolvimento industrial, designadamente no ramo da energia e da metalomecânica.

A instalação da escola numa freguesia com cerca de 2400 habitantes, numa região descaraterizada, em termos agrícolas e florestais, veio promover o desenvolvimento local, em termos económicos e sociais, assumindo-se como o principal pólo de formação no âmbito do mundo rural numa zona onde confluem três regiões: Ribatejo, Alto Alentejo e Beiras, nomeadamente a Zona do Pinhal Interior. Dada a tipologia específica da escola e da sua oferta formativa, ela tem sido frequentada por alunos oriundos de todos os distritos do país, assim como das ilhas e ainda do estrangeiro, nomeadamente, dos países de língua oficial portuguesa, com os quais a escola detém protocolos de cooperação.

A escola foi instalada, em 1989, numa propriedade com cerca de 65 hectares, especialmente adquirida para o efeito, praticamente abandonada no que se refere às práticas agrícolas e florestais, mas que rapidamente, graças ao empenho e dedicação de todos aqueles na fase inicial nela estiveram envolvidos, onde se destacam os alunos, se tornou numa referência em termos de formação e qualificação profissional no mundo agrícola e do desenvolvimento rural.

Ao longo do tempo a escola foi-se construindo e apetrechando, no sentido de dar respostas cada vez mais adequadas às solicitações da região onde se insere e à oferta formativa que disponibiliza, de modo a proporcionar aos alunos/formandos – atores reais do processo educativo – uma formação e qualificação em contexto real de trabalho, permitindo a verdadeira integração dos diferentes aspetos do saber: saber fazer/saber estar/saber ser.

I.2. Missão, visão e objetivos estrategicos da instituição

Considerando a sua natureza e a tipologia de ensino que lhe está associada, a EPDRA tem como missão a formação de técnicos intermédios qualificados para o exercício das saídas profissionais dos percursos formativos disponíveis e de cidadãos capazes de mobilizar valores e competências que lhes permitam intervir na vida e na sociedade.

Em termos formativos, a ação da escola centra-se no "saber", sobretudo no "saber fazer" e no "saber ser", no cumprimento da missão primária das escolas profissionais: a preparação efetiva dos alunos/formandos para a integração no mercado de trabalho, de acordo com uma oferta formativa que responda às necessidades da região e que contribua para o seu desenvolvimento integrado como cidadãos.

Desta forma, é importante destacar os principais valores e princípios em que assenta o Projeto Educativo, que se articulam com a missão da escola e o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, pois estes devem nortear a vida de todos e numa escola com as características da EPDRA, os valores humanistas e de cidadania estão no centro do processo de ensino-aprendizagem dos nossos jovens. Identificam-se assim os principais valores subjacentes ao cumprimento da missão acima definida:

- Identidade
- Qualidade
- Responsabilidade e Integridade
- Cidadania e Participação
- Liberdade
- Curiosidade, Reflexão e Inovação
- Inclusão
- Aptidão
- Articulação intra e interinstitucional

A EPDRA é uma escola que, apesar de pública, não está integrada no sistema regular de ensino, pelo que a sua existência e desenvolvimento dependem, em larga medida, do seu sucesso, do nível efetivo de qualificação dos técnicos que forma e da sua aceitação pelo mercado, pois este é o principal fator responsável não só pela procura por novos alunos como também de parceiros estratégicos. Desta forma é essencial centrar a ação nos alunos/formandos – atores fundamentais de todo o processo – procurando o desenvolvimento da formação, com a perspetiva da aprendizagem em contexto real, através da garantia da experimentação dos diferentes modelos de aprendizagem disponíveis, não descurando nunca a dimensão da aprendizagem enquanto cidadão. Em suma, todos os processos desenvolvidos visam a formação integral do aluno, proporcionando-lhe a aquisição de competências vastas, que lhe permitam a integração no mercado do trabalho e na sociedade em geral.

Por outro lado, esta capacidade apenas se concretizará em pleno se for resultado de uma articulação eficaz com a comunidade, na medida em que o seu projeto deve também responder às suas

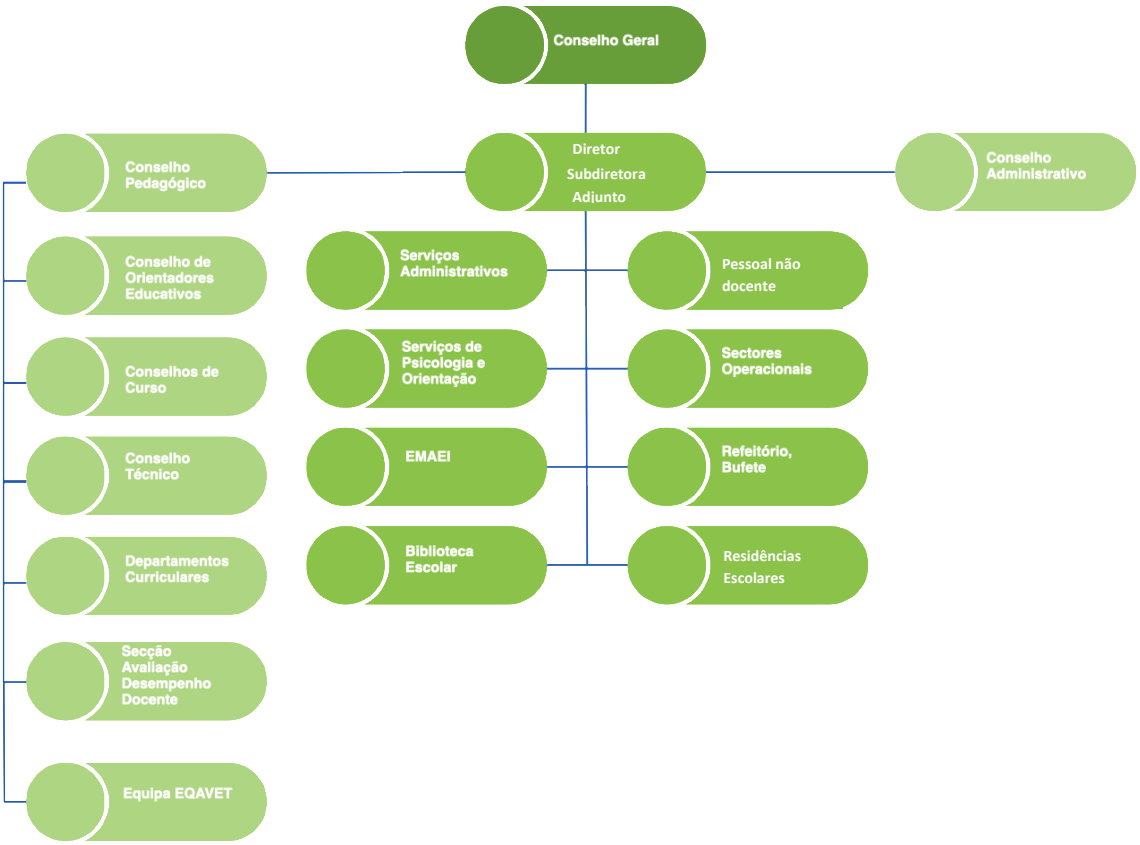
necessidades e orientar-se para alcançar os objetivos e metas com os quais a escola se encontra comprometida, a nível local, regional ou nacional.

Pelo percurso que tem vindo a trilhar, a EPDRA continua apostada em ser uma escola de referência a nível local, regional e até mesmo nacional no que diz respeito ao desenvolvimento do mundo rural, capaz de formar profissionais motivados e qualificados, dotados de capacidade empreendedora e de cidadania, de manter uma estratégia de abertura à comunidade, apostada na inovação, na inclusão e na procura incessante de resposta às expetativas dos alunos e das famílias e às necessidades da região.

De acordo com o seu Projeto Educativo, a ação da escola estrutura-se nos seguintes eixos prioritários de intervenção que, por sua vez, integram linhas de ação e os objetivos definidos para cada uma delas:

- Eixo 1 – Dispositivos de melhoria dos níveis de qualidade do sucesso escolar
- Eixo 2 – Promoção de ofertas formativas/qualificantes e sua relação com o emprego
- Eixo 3 – Aprendizagem ao longo da vida
- Eixo 4 – Articulação institucional
- Eixo 5 – Valorização educativa dos recursos, equipamentos e infraestruturas

I.3. ESTRUTURA ORGÂNICA DA INSTITUIÇÃO E CARGOS ASSOCIADOS (ORGANOGRAMA)



I.4. *STAKEHOLDERS* RELEVANTES PARA A GESTÃO E MELHORIA DA OFERTA DE EFP (QUADRO DOS *STAKEHOLDERS*)

Stakeholder é um termo inglês que significa "grupo de interesse", ou seja os grupos que podem afetar ou ser afetados pela instituição. Muito utilizado nas áreas de comunicação, economia, administração e tecnologia da informação, o seu objetivo é designar as pessoas e grupos mais importantes para um planeamento estratégico, ou seja, as partes interessadas. O stakeholder é uma pessoa, ou um grupo, que tem um papel direto ou indireto na gestão e resultados da Escola.

Ao identificar e entender o papel dos vários *Stakeholders*, a Direção consegue ter uma visão mais ampla de todos os envolvidos num processo e saber de que maneira eles podem contribuir para a otimização deste.

Os *Stakeholders* dividem-se em internos e externos. Entende-se por *Stakeholders* internos todos os elementos da comunidade educativa e por *Stakeholders* externos todos os elementos externos à Escola, mas que interagem com a mesma de alguma forma.

***Stakeholders* internos**
Conselho Geral Direção da escola Conselho Pedagógico Alunos Docentes Representantes dos alunos Pessoal não docente Serviços de Psicologia e Orientação Equipa EQAVET
***Stakeholders* externos**
Encarregados de Educação Parceiros FCT Empresas dos sectores dos cursos Entidades empregadoras Câmara Municipal de Abrantes CIMT – Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo DGEstE ANQEP IGeFE POCH IEFP Segurança Social CFAE23 Associações Empresariais

I.5. Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e nos dois anos letivos anteriores (tipologia do curso, designação do curso, n.º total de turmas/grupos de formação e respetivo n.º de alunos/formandos em cada ano letivo)

2018/ 2019 Nº Turmas nível IV				
10				
Cursos	**Nº alunos**	**1º ano**	**2º ano**	**3º ano**
Técnico/a de Gestão Equina	60	22	16	22
Técnico/a de Produção Agropecuária	56	17	19	20
Técnico/a de Cozinha-Pastelaria	28	9	9	10
Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural	8	-	-	8
TOTAIS	**152**	**48**	**44**	**60**

2019/2020 Nº Turmas nível IV				
9				
Cursos	**Nº alunos**	**1º ano**	**2º ano**	**3º ano**
Técnico/a de Gestão Equina	62	25	22	15
Técnico/a de Produção Agropecuária	42	15	11	16
Técnico/a de Cozinha-Pastelaria	21	5	8	8
TOTAIS	**125**	**45**	**41**	**39**

2020/2021 Nº Turmas nível IV				
8				
Cursos	**Nº alunos**	**1º ano**	**2º ano**	**3º ano**
Técnico/a de Gestão Equina	66	19	26	21
Técnico/a de Produção Agropecuária	47	21	15	11
Técnico/a de Cozinha-Pastelaria	10	0	2	8
TOTAIS	**123**	**40**	**43**	**40**

I.6. Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET (Análise detalhada dos resultados do ciclo formativo 2014-2017 e análise SWOT)

No âmbito da implementação do sistema EQAVET foram recolhidos e analisados os dados do ciclo formativo 2014-2017, de acordo com os indicadores "Taxa de conclusão nos programas de Educação e Formação Profissional (EFP)", "Taxa de colocação em programas EFP" e "Utilização das competências adquiridas no local de trabalho" que se apresentam de seguida:

No ciclo formativo 2014-2017 ingressaram na EPDRA 88 alunos, 60 do género masculino e 28 do género feminino para os Cursos de Técnico de Gestão Equina, Técnico de Produção Agropecuária – Produção Animal, Técnico de Cozinha/Pastelaria, e Técnico de Turismo Rural e Ambiental.

Do ciclo formativo 2014-2017, 46 alunos concluíram os cursos, sendo 28 do género masculino e 18 do género feminino.

Taxa de Conclusão nos Programas de EFP - Indicador 4 a) – Taxa de Conclusão dos Cursos

A - AEF	B - Curso	C - Ingressos			D - Conclusão no tempo previsto (Até 31 de dezembro do último ano do ciclo de formação)						E - Conclusão após o tempo previsto (Até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação)						F - Conclusão Global (D+E)					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	13,0	12,0	25,0	4,0	30.8%	6,0	50.0%	10,0	40.0%	2,0	15.4%	1,0	8.3%	3,0	12.0%	6,0	46.2%	7,0	58.3%	13,0	52.0%
	Técnico de Produção Agrária	34,0	4,0	38,0	11,0	32.4%	3,0	75.0%	14,0	36.8%	5,0	14.7%	0,0	0.0%	5,0	13.2%	16,0	47.1%	3,0	75.0%	19,0	50.0%
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	5,0	6,0	11,0	1,0	20.0%	3,0	50.0%	4,0	36.4%	1,0	20.0%	0,0	0.0%	1,0	9.1%	2,0	40.0%	3,0	50.0%	5,0	45.5%
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	8,0	6,0	14,0	4,0	50.0%	5,0	83.3%	9,0	64.3%	0,0	0.0%	0,0	0.0%	0,0	0.0%	4,0	50.0%	5,0	83.3%	9,0	64.3%
	Totais	60	28	88	20	33,3	17	60,7	37	42,0	8	13,3	1	3,6	9	10,2	28	46,7	18	64,3	46	52,3

A - AEF	B - Curso	C - Ingressos			G - Desistência						H - Não aprovação (Até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação)					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	13,0	12,0	25,0	3,0	23.1%	4,0	33.3%	7,0	28.0%	4,0	30.8%	1,0	8.3%	5,0	20.0%
	Técnico de Produção Agrária	34,0	4,0	38,0	15,0	44.1%	1,0	25.0%	16,0	42.1%	3,0	8.8%	0,0	0.0%	3,0	7.9%
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	5,0	6,0	11,0	1,0	20.0%	3,0	50.0%	4,0	36.4%	2,0	40.0%	0,0	0.0%	2,0	18.2%
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	8,0	6,0	14,0	3,0	37.5%	1,0	16.7%	4,0	28.6%	1,0	12.5%	0,0	0.0%	1,0	7.1%
	Totais	60,0	28,0	88,0	22,0	36,7	9,0	32,1	31,0	35,2	10,0	16,7	1,0	3,6	11,0	12,5

No Curso Técnico de Gestão Equina ingressaram 25 alunos, 13 do género masculino, e 12 do género feminino, dos quais 7 desistiram e 5 não concluíram no tempo previsto, ou seja, a taxa de conclusão deste curso foi de 52%. As desistências deveram-se a exclusão por excesso de faltas, no caso de 6 dos alunos e 1 por transferência para outro estabelecimento de ensino.

No Curso Técnico de Produção Agrária – Produção Animal ingressaram 38 alunos, 34 do género masculino, e 4 do género feminino, dos quais 16 desistiram e 3 não concluíram no tempo previsto, verificando-se uma taxa de conclusão de 50%. As desistências deveram-se a exclusão por excesso de faltas no caso de 10 alunos, transferência de escola de 3 alunos, anulação de matrícula para 2 alunos, e, para 1 aluno, retenção num ano letivo e não renovação de matrícula. Um dos alunos que não concluiu o curso no tempo previsto logrou consegui-lo, mas após os prazos considerados.

No Curso Técnico de Restauração – Cozinha/ Pastelaria ingressaram 11 alunos, 5 do género masculino, e 6 do género feminino, dos quais 4 desistiram e 2 não concluíram no tempo previsto, registando-se uma taxa de conclusão de 45,5%. As desistências deveram-se a exclusão por excesso de faltas em 3 casos, e 1 desistência do curso, não o vindo a concluir quando mais tarde se reinscreveu para o fazer.

No Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural ingressaram 14 alunos, 8 do género masculino, e 6 do género feminino, dos quais 4 desistiram e 1 não concluíu no tempo previsto, verificando-se uma taxa de conclusão de 64,3%. As desistências deveram-se a exclusão por excesso de faltas de 3 alunos, e 1 anulação de matrícula.

Taxa de colocação em Programas EFP - Indicador 5 a) – Registo de Informação sobre Colocação após Conclusão dos Cursos

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			P - Outras situações						Q - Situação desconhecida					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	0	0	0	0	0	0	1	6,3	0	0	1	5,3
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	0	0	0	0	0	0	1	25	1	20	2	22,2
	Totais	28	18	46	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	7,14	1	5,56	3	6,52

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			D - Empregados (tempo completo)						E - Empregados (tempo parcial)					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	4	66,7	3	42,9	7	53,8	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	8	50	0	0	8	42,1	0	0	0	0	0	0
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	2	100	1	33,3	3	60	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	2	50	1	20	3	33,3	0	0	0	0	0	0
	Totais	28	18	46	16	57,1	5	27,8	21	45,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			F - Empregados (contrato sem termo)						G - Empregados (contrato a termo)					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	2	33,3	3	42,9	5	38,5	2	33,3	0	0	2	15,4
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	6	37,5	0	0	6	31,6	2	12,5	0	0	2	10,5
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	1	50	0	0	1	20	1	50	1	33,3	2	40
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	0	0	0	0	0	0	2	50	1	20	3	33,3
	Totais	28	18	46	9	32,1	3	16,7	12	26,1	7	25,0	2	11,1	9	19,6

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			H - Total de Empregados						I - À procura de emprego					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	4	66,7	3	42,9	7	53,8	1	16,7	2	28,6	3	23,1
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	8	50	0	0	8	42,1	1	6,3	0	0	1	5,3
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	2	100	1	33,3	3	60	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	2	50	1	20	3	33,3	1	25	1	20	2	22,2
	Totais	28	18	46	16	57,1	5	27,8	21	45,7	3	10,7	3	16,7	6	13,0

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			J - Trabalhadores por conta própria						K - A frequentar estágios profissionais					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	1	16,7	0	0	1	7,7	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	2	12,5	0	0	2	10,5	0	0	0	0	0	0
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	0	0	1	20	1	11,1	0	0	0	0	0	0
	Totais	28	18	46	3	10,7	1	5,6	4	8,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			L - Total no mercado de trabalho						M - A frequentar formação de nível pós-					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	6	100	5	71,4	11	84,6	0	0	0	0	0	0
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	11	68,8	0	0	11	57,9	0	0	0	0	0	0
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	2	100	1	33,3	3	60	0	0	1	33,3	1	20
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	3	75	3	60	6	66,7	0	0	0	0	0	0
	Totais	28	18	46	22	78,6	9	50,0	31	67,4	0	0,0	1	5,6	1	2,2

A - AEF	B - Curso	C - Diplomados			N - A frequentar o ensino superior						O - Total em prosseguimento de estudos					
		m	f	t	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa	m	Taxa	f	Taxa	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	6	7	13	0	0	2	28,6	2	15,4	0	0	2	28,6	2	15,4
	Técnico de Produção Agrária	16	3	19	3	18,8	3	100	6	31,6	3	18,8	3	100	6	31,6
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	3	5	0	0	1	33,3	1	20	0	0	2	66,7	2	40
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	4	5	9	0	0	1	20	1	11,1	0	0	1	20	1	11,1
	Totais	28	18	46	3	10,7	7	38,9	10	21,7	3	10,7	8	44,4	11	23,9

No Curso Técnico de Gestão Equina dos 13 alunos, 6 do género masculino e 7 do género feminino, que concluíram o curso 11 estão no mercado de trabalho, sendo que 5 estão empregados com contrato sem termo, 2 estão empregados com contrato a termo certo, 1 é trabalhador por conta própria e 3 estão à procura de emprego. Há 2 alunos a frequentar o ensino superior.

No Curso Técnico de Produção Agrária 20 alunos concluíram, 17 do género masculino e 3 do género feminino, estando 11 no mercado de trabalho, sendo que 8 estão empregados por conta de outrem, 6 com contrato sem termo, e 2 com contrato a termo certo. 2 são trabalhadores por conta própria e 1 está à procura de emprego. Há 6 alunos a frequentar o ensino superior. Há 1 aluno cuja situação é desconhecida.

No Curso Técnico de Restauração – Cozinha/Pastelaria, dos 5 alunos, 2 do género masculino e 3 do género feminino, que concluíram o curso 3 estão no mercado de trabalho, sendo que 1 está empregado com contrato sem termo, e 2 com contrato a termo certo. Há 2 alunos em prosseguimento de estudos.

No Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural 9 alunos concluíram, 4 do género masculino e 5 do género feminino, estando 6 no mercado de trabalho, sendo que 3 estão empregados, com contrato a termo, 2 estão à procura de emprego e 1 é trabalhador por conta própria. Há 1 aluno a frequentar

o ensino superior e 2 alunos que se encontram no estrangeiro, cuja situação é listada como desconhecida.

Utilização das Competências Adquiridas no Local de Trabalho - Indicador 6 a) – Registo de Informação sobre Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

Situação 1: Diplomados empregados por conta de outrem

AEF	B - Curso	C - Diplomados empregados por conta de outrem			D - Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído						E - Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	4	3	7	0	0,0	1	33,3	1	14,3	4	100,0	2	66,7	6	85,7
	Técnico de Produção Agrária	8	0	8	3	37,5	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0	5	62,5
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	1	3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	1	100,0	3	100,0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	2	0	2	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Totais	16	4	20	5	31,3	1	25,0	6	30,0	11	68,8	3	75,0	14	70,0

Situação 2: Diplomados empregados por conta própria

AEF	B - Curso	F - Diplomados empregados por conta própria			G - Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído						H - Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	1	0	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
	Técnico de Produção Agrária	2	0	2	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	0	1	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
	Totais	3	1	4	1	33,3	0	0,0	1	25,0	2	66,7	1	100,0	3	75,0

Situação 1 + 2: Diplomados a trabalhar

AEF	B - Curso	I - Diplomados a trabalhar (C+F)			J – Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído						K – Diplomados que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído					
		m	f	t	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)	m	Taxa (%)	f	Taxa (%)	t	Taxa (%)
	Técnico de Gestão Equina	5	3	8	0	0,0	1	33,3	1	12,5	5	100,0	2	66,7	7	87,5
	Técnico de Produção Agrária	10	0	10	4	40,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	0	0,0	6	60,0
	Técnico de restauração: variante cozinha /pastelaria	2	1	3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	1	100,0	3	100,0
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	2	1	3	2	100,0	0	0,0	2	66,7	0	0,0	1	100,0	1	33,3
	Totais	19	5	24	6	31,6	1	20,0	7	29,2	13	68,4	4	80,0	17	70,8

Dos 30 alunos que estão no mercado de trabalho: 6 estão à procura de emprego, 20 estão empregados por conta de outrem, sendo que 6 exercem profissões relacionadas com o curso/AEF que concluíram, e 14 não exercem profissões relacionadas com o curso/AEF que concluíram; 4 diplomados encontram-se a trabalhar por conta própria, estando 1 numa profissão relacionada com o curso que frequentou e 3 não exercendo uma profissão relacionada com o curso que concluíram.

Do Curso Técnico de Gestão Equina, 7 alunos estão empregados por conta de outrem, sendo que 1 exerce uma profissão relacionada com o curso/AEF que concluíu e 6 não exercem profissões relacionadas com o curso/AEF que concluíram. O único diplomado a trabalhar por conta própria fá-lo numa área de formação distinta da que frequentou durante o curso.

Do Curso Técnico de Produção Agrária, 8 alunos estão empregados por conta de outrem, sendo que 3 exercem profissões relacionadas com o curso/AEF que concluíram e 5 não o fazem. Há 2 diplomados a trabalhar por conta própria, sendo que só 1 destes está a exercer uma profissão relacionada com o curso que frequentaram.

No Curso Técnico de Restauração – Cozinha/Pastelaria há 3 diplomados a trabalhar por conta de outrem, estando todos a exercer uma profissão não relacionada com o curso/AEF que frequentaram. Não há diplomados a trabalhar por conta própria.

No Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural, 2 alunos estão empregados por conta de outrem, e trabalham em profissões relacionadas com o curso que frequentaram. Há 1 aluno que trabalha por conta própria, mas numa área não relacionada com o curso que frequentou.

Indicador 6 b3) – Registo de Informação sobre a Satisfação dos Empregadores

Situação 1: Diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF concluído

Número de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

3 -

A - Competências	B - Satisfação dos empregadores				C – Total de	D - Taxa de	E - Média de
	1.	2. Pouco	3. Satisfeito	4. Muito			
Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho	0	0	0	3	3	100	4
Planeamento e organização	0	0	0	0	0	0	0
Responsabilidade e autonomia	0	0	0	0	0	0	0
Comunicação e relações interpessoais	0	0	0	0	0	0	0
Trabalho de equipa	0	0	0	0	0	0	0
Totais	0	0	0	3	3	100,0	4,0

Situação 2: Diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído

Número de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

2 -

A - Competências	B - Satisfação dos empregadores				C – Total de	D - Taxa de	E - Média de
	1.	2. Pouco	3. Satisfeito	4. Muito			
Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho	0	0	2	0	2	100	3
Planeamento e organização	0	0	0	2	2	100	4
Responsabilidade e autonomia	0	0	0	2	2	100	4
Comunicação e relações interpessoais	0	0	0	2	2	100	4
Trabalho de equipa	0	0	0	2	2	100	4
Totais	0	0	2	8	10	100,0	3,8

Situação 1+2: Diplomados empregados em profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF concluído

Número de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

5 -

A - Competências	B - Satisfação dos empregadores				C – Total de	D - Taxa de	E - Média de
	1.	2. Pouco	3. Satisfeito	4. Muito			
Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho	0	0	2	3	5	100	3,6
Planeamento e organização	0	0	0	2	2	100	4
Responsabilidade e autonomia	0	0	0	2	2	100	4
Comunicação e relações interpessoais	0	0	0	2	2	100	4
Trabalho de equipa	0	0	0	2	2	100	4
Totais	0	0	2	11	13	100,0	3,8

Dado o reduzido número de respostas por parte das entidades empregadoras, não obstante os inúmeros contactos e/ou tentativas de contacto efetuadas, só foi possível obter a apreciação das competências de 5 diplomados no ciclo formativo em análise, sendo que 3 destes se encontram a trabalhar na área de educação e formação que frequentou e 2 numa área diversa. Deve ser realçada a satisfação dos empregadores, sendo que a média de satisfação dos mesmos, por competência, se cifrou em 3,8, o que indica uma satisfação quase plena com os diplomados pela EPDRA.

ANÁLISE SWOT

A análise SWOT assume-se como uma estratégia de análise interna e externa, e que pretende identificar os elementos chave para o funcionamento da escola, permitindo estabelecer prioridades de intervenção e, a partir dessas, definir estratégias de atuação.

	PONTOS FORTES	**PONTOS FRACOS**
Fatores internos	• Articulação no processo ensino- aprendizagem, entre o **saber fazer** e o **saber ser** • Aprendizagem em contexto real de trabalho • Diversidade de parcerias estabelecidas com entidades externas • Existência de espaço físico/ estruturas de apoio estimulantes e diversificadas para o processo ensino-aprendizagem • Possibilidade de alojamento para alunos deslocados • Disponibilidade e motivação do grupo docente • Trabalho colaborativo na planificação, preparação e realização de aulas e atividades • Disponibilidade de atendimento aos alunos fora da sala de aula • Existência de condições no âmbito da interdisciplinaridade • Apoio das chefias • Preocupação constante em melhorar as infraestruturas e a atualização dos docentes • Reconhecimento por parte dos encarregados de educação e dos alunos do acompanhamento realizado por parte da escola em geral, e dos Orientadores Educativos em particular	• Envolvimento dos alunos no desenvolvimento das suas competências • Baixa taxa de recuperação dos módulos/UFCDs em atraso • Abandono escolar/ desistência do curso • Taxa de conclusão dos cursos • Dificuldade de acompanhamento dos alunos após a conclusão do curso • Dificuldade de articulação com as entidades empregadoras • Lacunas no âmbito da qualidade e quantidade de equipamento pedagógico/ tecnológico • Dificuldades, por vezes, na gestão da carga horária • Não haver evidências suficientes do trabalho realizado • Lacunas na formação base que se refletem na prática pedagógica • Baixa articulação interdisciplinar • Não existe Biblioteca escolar na Herdade • Condições de habitabilidade do internato masculino

	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Fatores externos	• Parcerias com empresas/ instituições no âmbito da FCT (estágios)/PAP • Parcerias com empresas em termos de formação/colóquios, entre outras atividades • Apoio de parceiros (Câmara Municipal, TAGUS e outras instituições) • Cursos com elevada procura do mercado de trabalho • Financiamento no âmbito do POCH • Acessibilidades à escola • Apoio por parte da tutela	• Concorrência desleal de instituições/escolas na mesma região e com pontos críticos em termos de recursos de formação • Reduzida oferta de formação contínua nas áreas técnicas • Incerteza/falta de regularidade nos financiamentos • Reduzido envolvimento parental na vida escolar dos alunos • Frequentes alterações legislativas que dificultam um planeamento atempado e adequado • Programas das disciplinas da componente sociocultural e científica pouco adequados aos cursos profissionais

I.7. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estrategicos da EPDRA

Para efetivar o processo de alinhamento da prática de autoavaliação implementada na EPDRA, inicialmente alinhada com a CAF, com o Quadro de Referência EQAVET, nomeadamente a atribuição de responsabilidades, o envolvimento dos *Stakeholders*, o processo contínuo de melhoria da formação prestada após análise dos indicadores selecionados, e a forma como são divulgados os dados obtidos no processo interno de análise em cada uma das fases do ciclo de qualidade (planear, implementar, avaliar, rever) são seguidos os passos que se caraterizam e definem no capítulo seguinte.

II. O sistema de garantia da qualidade a criar em resultado do processo de alinhamento (Esta segunda parte serve para explicar o plano de ação detalhadamente)

II.1. Explicitação das metodologias para a participação dos *Stakeholders* da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP (nível de intervenção, sedes e momentos em que ocorrerá o diálogo institucional)

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que é ministrado na EPDRA, o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus *Stakeholders* internos e externos em torno do alcance dos objetivos da escola.

Para um melhor entendimento, no que se refere ao envolvimento e responsabilidades dos *Stakeholders*, são evidenciados nas seguintes tabelas:

***Stakeholders* internos**

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência	Nível
Direção da escola	Dirigir o Sistema de Avaliação da Qualidade Definir tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade EQAVET Cooperar com as partes externas interessadas (seleção de entidades a contactar, celebração de protocolos de colaboração, agendamento e dinamização de reuniões) Estabelecer os objetivos estratégicos e metas a atingir	Ao longo do ano		Atas das reuniões Questionários de Satisfação dos *Stakeholders* Protocolos	Alto

Stakeholders	**Metodologias de participação**	**Periodicidade**	**Assuntos abordados**	**Evidência**	**Nível**
Conselho Geral	Aprovar documentos estruturantes: PE, PAA, RI Definir linhas orientadoras do orçamento Aprovar relatório de contas e gerência	Ao longo do ano		Atas das reuniões	Alto
Alunos	Espaço de sugestões - na plataforma *Classroom*	Ao longo do ano letivo	Aberta	Registo de sugestões	Alto
	Questionários de satisfação	Anual	Condições logísticas de funcionamento Dinâmicas de funcionamento Relação Pedagógica Funcionamento da FCT	Relatório de avaliação da satisfação	
	Reunião (aula) de auto e heteroavaliação das atividades promovidas	À medida das necessidades	Atividades	Sumário das aulas	

Stakeholders	**Metodologias de participação**	**Periodicidade**	**Assuntos abordados**	**Evidência**	**Nível**
Docentes	Reuniões de departamento ou gerais de professores	1 a 2 por período	Assuntos gerais do funcionamento da escola	Atas de reunião	Alto
	Reuniões com OE e DC	1 por período	Planeamento do ano letivo Funcionamento dos cursos		
	Conselhos de Turma	Pelo menos 1 por período	Análise do progresso dos alunos, avaliações		
	Documentos de trabalho	Contínua e permanente	Análise do grau de integração dos diferentes alunos, aspetos relevantes de natureza disciplinar, estratégias de recuperação	PE PAA Guiões informativos, enviados via email para os OE e para os professores.	
	Questionários de satisfação	Anual	Eventos e projetos a desenvolver	Relatório de avaliação da satisfação	
	Reuniões dos professores da componente tecnológica	Pelo menos uma por período	Ajustamentos Metas Atividades Orientações para a prática docente	Atas das reuniões	
	Questionários	No final da FCT de cada turma	Condições logísticas de funcionamento Dinâmicas de funcionamento Relação Pedagógica	Avaliação da formação em contexto de trabalho – Dossier da FCT dos alunos	

Stakeholders	**Metodologias de participação**	**Periodicidade**	**Assuntos abordados**	**Evidência**	**Nível**
Docentes			Organização das atividades da componente tecnológica Grau de satisfação do professor orientador em relação à entidade enquadradora na FCT		
Representantes dos Alunos	Reunião	Anual	A importância do delegado e subdelegado no funcionamento da turma e da escola Expectativas da escola em relação ao papel a desempenhar	Convocatória/Aviso	Alto
Pessoal não docente	Reunião	Anual	Informar e formar opiniões sobre todos os assuntos relacionados com o melhor funcionamento e serviços que a escola proporciona	Atas das reuniões	Alto
Serviços de Psicologia e Orientação (SPO)	Reunião com EE Contactos com EE CT Reuniões de EMAEI CP	Sinalização no início do ano letivo e sempre que se revele necessário Monitorização	Colaboração na identificação de ofertas formativas adequadas às necessidades dos alunos. Definição e implementação	Ficha de identificação da necessidade de medidas Ficha de sinalização Relatórios de monitorização	Alto

Stakeholders	**Metodologias de participação**	**Periodicidade**	**Assuntos abordados**	**Evidência**	**Nível**
Serviços de Psicologia e Orientação (SPO)		no final de cada período letivo	de medidas de apoio à aprendizagem e à inclusão para os alunos que revelem maiores dificuldades	RTPs Atas de CT Atas da EMAEI	
Equipa EQAVET	Controlar a execução das diversas etapas Congregar as informações resultantes dos questionários de satisfação dos *Stakeholders* Elaborar Plano de Ação Apresentar propostas de melhoria	Ao longo do ano letivo	Análise de questionários Recolha de elementos de informação relativos a avaliação e situação dos alunos	Atas Questionários de satisfação Programa eSchooling Plataforma SIGO	Alto

***Stakeholders* externos**

Stakeholders	**Metodologias de participação**	**Periodicidade**	**Assuntos abordados**	**Evidência**	**Nível**
Encarregados de Educação	Reunião por turma com os Diretores de turma	Uma por período	Análise do processo de ensino/aprendizagem e do comportamento dos alunos	Atas da reunião	Alto
	Registo de avaliação do período	Uma por período	Análise do processo de ensino/aprendizagem e do comportamento dos alunos	Ficha de informação	
Entidades recetoras da FCT e/ou empresas do sector do curso	Reuniões	À medida das necessidades	Planeamento/ Acompanhamento da FCT	Dossier de FCT	Alto
	Avaliação de Estágios	Avaliação intermédia e final	Avaliação dos alunos	Dossier de FCT Cadernetas de FCT	
	Questionários à satisfação dos *Stakeholders*	Final do estágio de FCT	Avaliação de satisfação dos *Stakeholders*	Questionários de satisfação	
Entidades empregadoras	Questionários à satisfação	Anual	Avaliação de satisfação dos *Stakeholders*	Questionários de satisfação	Médio
Câmara Municipal de Abrantes	Participação no Conselho Geral	Uma por período	Assuntos gerais de funcionamento da EPDRA e da ligação à comunidade	Ata de reunião	Alto

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência	Nível
	Cooperar com a EPDRA no sentido de melhorar o funcionamento e serviços que a escola proporciona	Variável	Assuntos gerais de funcionamento da EPDRA e das suas instalações	Atas de reuniões Visitas à escola registadas Dossier da Direção	
CIMT – Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo	Cooperar com a Escola no âmbito das suas competências	Anual	Oferta formativa da Rede	Atas de reuniões	Médio
DGEstE	Cooperar com a Escola no âmbito das suas competências	Variável	Oferta formativa	Atas de reuniões Despachos Notas informativas	Baixo
Empresas e Associações Empresariais	Cooperar com a EPDRA no sentido de garantir uma inclusão mais fácil e duradoura dos alunos no mercado de trabalho	Variável	Oferta de estágios curriculares Oferta de estágios profissionais Oferta de emprego Avaliação de satisfação dos *Stakeholders*	Atas de reuniões Inquéritos de satisfação	Médio
IGeFE	Atribuição de financiamento	Variável	Financiamento dos cursos	Atas Conselho Administrativo	Alto

Stakeholders	Metodologias de participação	Periodicidade	Assuntos abordados	Evidência	Nível
ANQEP	Divulgação de projetos de âmbito nacional e internacional, apoio logístico e enquadramento legislativo. Coordena a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegura o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências	Variável	Oferta formativa	Notas informativas Circulares	Alto
POCH	Apoio financeiro dos cursos profissionais e para a implementação do sistema de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET	Variável	Funcionamento e financiamento dos cursos Oferta formativa	Atas Conselho Administrativo	Alto

II.2. Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferta de EFP a partir dos objetivos estrategicos da instituição

Indicador 4 - Taxa de conclusão dos cursos	
Objetivo Específico 2: Melhorar o envolvimento dos alunos no desenvolvimento das suas competências	Meta a atingir (anual): Taxa mínima de 65% de realização das atividades propostas pelos alunos Periodicidade de monitorização: Final de cada período letivo
Objetivo Específico 3: Melhorar o sucesso na recuperação de módulos/UFCDs em atraso	Meta a atingir: Atingir a taxa de recuperação de módulos em atraso de 70% Periodicidade de monitorização: Por período letivo
Objetivo Específico 4: Prevenir o abandono escolar.	Meta a atingir: Reduzir a taxa de abandono escolar até atingir 1,5%. Periodicidade de monitorização: Por período letivo

Indicador 5.a) Taxa de colocação após conclusão de cursos	
Objetivo Específico 1: Realizar em cada ano pelo menos uma iniciativa resultante das parcerias existentes entre a escola e as entidades parceiras	Meta a atingir: Realizar uma iniciativa anual com parceiros. Periodicidade de monitorização: No final do ano letivo
Objetivo Específico 2: Aumentar o número de alunos em prosseguimento de estudos	Meta a atingir: Atingir 10% de alunos que prosseguem estudos. Periodicidade de monitorização: No ano letivo seguinte ao término do ciclo de formação

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho 6.a) Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram	
Objetivo Específico 1: Auscultar as entidades de acolhimento que recebem os alunos e avaliar da qualidade da formação ministrada pela Escola	Meta a atingir: Aumentar em 2% o grau satisfação das Entidades de Acolhimento Periodicidade de monitorização: Por ano letivo
Objetivo Específico 2: Aumentar a proximidade da escola com as empresas/ entidades empregadoras dos ex-alunos	Meta a atingir: Aumentar em 5% o nº de alunos e entidades que dão o seu testemunho
Objetivo Específico 3: Selecionar o local de FCT mais adequado ao perfil do aluno (Formação em Contexto de Trabalho).	Meta a atingir: Atingir a taxa de empregabilidade dos diplomados a trabalhar na área de formação de 65%
Objetivo Específico 4: Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho pelos alunos dos cursos profissionais	Meta a atingir: Aumentar em 3% o grau de satisfação com as competências dos alunos Periodicidade de monitorização: Por ano letivo

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho 6.b 3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP	
Objetivo Específico 1: Fortalecer a relação da escola com as empresas/ entidades empregadoras dos ex-alunos	Meta a atingir: Atingir 100% o contacto com as Entidades empregadoras Periodicidade de monitorização: Por ano letivo

Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho 6.b 3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP	
Objetivo Específico 2: Selecionar o local de estágio de acordo com o perfil do aluno, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade	Meta a atingir: Aumentar em 3% o grau de satisfação dos empregadores Periodicidade de monitorização: Por ano letivo
Objetivo Específico 3: Atualizar os conhecimentos técnicos ministrados e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/ exigidas pelo mercado de trabalho	Meta a atingir: Aumentar em 3% o grau de satisfação dos empregadores. Periodicidade de monitorização: Por ano letivo

II.3 Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP (Indicadores EQAVET, outros em uso, a criar e/ou ajustar)

Indicadores EQAVET

- **Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador n.º 4 do EQAVET)**

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

- **Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador n.º 5 do EQAVET)**

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

- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador n.º 6 do EQAVET)

a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.

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

Outros Indicadores: (Ver PLANO DE AÇÃO)

Taxa de conclusão modular
Taxa de realização de atividades propostas pelos alunos
Taxa de recuperação de módulos em atraso
Taxa de abandono escolar

Taxa de colocação no mercado de trabalho
Taxa de prosseguimento de estudos

Taxa de satisfação das entidades de acolhimento
Taxa de participação de entidades e ex-alunos em atividades dinamizadas pela escola
Taxa de empregabilidade dos diplomados na área de formação
Taxa de satisfação com as competências dos alunos

Taxa de contato com as entidades empregadoras
Taxa de satisfação dos empregadores

II.4. IDENTIFICAÇÃO DOS DESCRITORES EQAVET/PRÁTICAS DE GESTÃO A UTILIZAR FACE AOS OBJETIVOS E METAS A ALCANÇAR NA GESTÃO DA OFERTA DE EFP

FASE 1 - PLANEAMENTO

DESCRITORES
- 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.

PRÁTICAS DE GESTÃO	
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	**P1 - As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.** **P2 - As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos *Stakeholders* internos e externos.** **P3 - A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.** **P4 - A atribuição das responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.** **P5 - Parceria e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.** **P6 - O Sistema de garantia da qualidade em uso é explicito e conhecido pelos *Stakeholders* internos e externos.**
Envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos	**P7 - Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.** **P8 - Os *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.**
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.**

FASE 2 - IMPLEMENTAÇÃO

DESCRITORES
- 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	
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. 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. 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.

FASE 3 - AVALIAÇÃO

DESCRITORES
- 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.**

Práticas de Gestão	
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	**A1 - Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.**
Envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos	**A2 - Mecanismos que garantam o envolvimento dos *Stakeholders* internos e externos na avaliação estão instituídos.** **A3 - Os resultados da avaliação são discutidos com os *Stakeholders* internos e externos.**
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	**A4 - 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.** **A5 - As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos *Stakeholders* internos e externos.**

FASE 4 - REVISÃO

DESCRITORES
- 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	
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.**
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.**

II.5. EXPLICITAÇÃO DAS METODOLOGIAS DE RECOLHA DE DADOS E DE *FEEDBACK* (FONTES, PROCESSOS DE RECOLHA E DE REGISTO) RELATIVOS AOS INDICADORES E DESCRITORES EM USO NA GESTÃO DA OFERTA DE EFP

Para recolher os dados referentes aos indicadores e descritores constantes no guião de alinhamento com o processo EQAVET, são efetuados levantamentos pelos Serviços Administrativos, nomeadamente das taxas de conclusão de curso, no decurso do ano letivo seguinte, e colocação dos diplomados após o curso. Estes dados são obtidos quer através dos registos no programa de alunos e livros de termos, quer através de contactos por email ou telefone com os alunos diplomados.

Através do programa de alunos eSchooling, e das atas das reuniões de Conselho de Turma, a diretora pedagógica, e o Conselho de Orientadores Educativos, consolidam os dados relativos a módulos em atraso, recuperação de módulos, excesso de faltas dos alunos, contactos com Encarregados de Educação, identificação de dificuldades e estratégias de recuperação, sendo os mesmos registados nas atas do Conselho de OE, Conselho Pedagógico e dos departamentos/ cursos.

A equipa EQAVET organiza e aplica questionários de satisfação aos *Stakeholders* internos e externos, sendo estes posteriormente analisados e objeto de relatório que permitirá sugerir a aplicação, ou revisão, de procedimentos e melhorias que permitam ir de encontro às expectativas dos vários *Stakeholders*.

Após cada um destes momentos a equipa EQAVET analisa a conformidade com o Plano de Ação traçado, seguindo-se um relatório de avaliação e revisão do mesmo.

II.6. EXPLICITAÇÃO DA ESTRATEGICA DE MONITORIZAÇÃO DE PROCESSOS E RESULTADOS NA GESTÃO DA OFERTA DE EFP (MECANISMOS DE ALERTA PRECOCE, MONITORIZAÇÕES INTERCALARES DOS OBJETIVOS TRAÇADOS)

O ponto de partida para os mecanismos de alerta precoce são os docentes, especialmente os OE, já que estes fazem uma monitorização constante da assiduidade e situação do aproveitamento de cada aluno/ turma.

Os OE estabelecem contactos frequentes com os Encarregados de Educação e são uma ponte entre o meio escolar e o meio familiar, comunicando situações que possam não ser detetadas pelos EE e, ao mesmo tempo, procurando conhecer melhor os alunos e a sua realidade familiar, o que muitas vezes não é possível no decurso das aulas.

Após as reuniões de avaliação são efetuados levantamentos dos dados mais relevantes, tais como as principais dificuldades diagnosticadas por aluno/ turma; as estratégias de recuperação das mesmas e o número de módulos em atraso por aluno e são estabelecidos planos de ação individualizados para cada aluno, em articulação entre este e o seu OE, por vezes envolvendo

os Serviços de Psicologia e Orientação ou a Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva.

Todos estes mecanismos e procedimentos visam que os alunos em situações problemáticas, ou que tal se possam vir a tornar, possam ser rapidamente acompanhados e encaminhados para melhorar o seu aproveitamento e concluírem o curso com sucesso e no tempo previsto.

II.7. Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados alcançados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP

Para dar conhecimento aos *Stakeholders* internos, os resultados obtidos pelos alunos são objeto de análise em reuniões do Conselho Geral, do Conselho Pedagógico, Conselho de Orientadores Educativos, reuniões de Departamento, Conselhos de Curso, e reuniões de entrega de avaliações com os Encarregados de Educação, onde se divulgam e discutem os resultados obtidos, se apresentam dúvidas e se recolhem sugestões de melhoria face às estratégias e aos objetivos traçados no Projeto Educativo da EPDRA.

Todo o processo visa a melhoria contínua da formação ministrada aos alunos. A análise de resultados é realizada em turma pelos Orientadores Educativos, proporcionando um acompanhamento quase individualizado para cada aluno, sendo, invariavelmente, traçado um plano de recuperação de módulos em atraso para cada aluno, nas situações que assim o exigem.

A Equipa EQAVET pretende realizar duas sessões de divulgação aos alunos, por ano letivo, a realizar em outubro e em fevereiro, onde se divulgam e discutem os resultados obtidos, se apresentam dúvidas e se recolhem sugestões de melhoria.

Com os *Stakeholders* externos pretende-se que a divulgação dos resultados obtidos seja feita também em dois momentos, na página eletrónica da escola, para além dos contactos estabelecidos entre os diretores de curso e as entidades de FCT, como também através da auscultação por questionário.

A disponibilização de informação na página eletrónica da escola, no separador EQAVET, pretende que os documentos sejam objeto de análise, discussão e fonte de sugestões de melhoria. Estas propostas de melhoria deverão ser apresentadas presencialmente ou online no separador Sugestões de Melhoria presente na página da escola.

II.8. Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, sua periodicidade e formas de divulgação

Os documentos produzidos pela Equipa EQAVET são divulgados na página eletrónica da escola, na rede interna, em sessões de divulgação com Encarregados de Educação, conforme previsto no PAA e no Plano de Ação.

Serão disponibilizados os seguintes documentos:

- Documento Base;

- Plano de Ação;
- Relatório de Avaliação e Revisão do Plano de Ação;
- Relatório do Operador
- Registo dos Indicadores do Ciclo Formativo em Avaliação
- Outros documentos síntese de divulgação dos resultados obtidos

Convidamos todos os nossos *Stakeholders* a analisar os documentos e a apresentar dúvidas, propostas de melhoria e propostas de atividades através de contacto direto com a Equipa EQAVET ou através do espaço de Sugestões de Melhoria na página eletrónica da EPDRA.

Elaborado pela Equipa EQAVET a 15/12/2020

A Equipa EQAVET,

_____

_____

_____

_____

Apreciado em Conselho Pedagógico a 12/01/2021

O/A Presidente do Conselho Pedagógico,

_____

Aprovado em Conselho Geral a 28/01/2021

O/A Presidente do Conselho Geral,

_____