

# Escola Profissional da Raia Idanha-a-Nova

## EPRIN

### PROJETO EDUCATIVO



# ÍNDICE

<b>Enquadramento</b> .....	3
<b>Parte I- APRESENTAÇÃO DA ESCOLA</b> .....	5
1.Natureza da Instituição e Contexto.....	5
2- Missão e Visão.....	8
3.Organograma de responsabilidades.....	11
4. Tipologia dos <i>Stakholders</i> relevantes e atribuições de responsabilidades .....	12
5- Análise SWOT .....	13
6- Oferta Formativa.....	15
6.1- CURSOS PROFISSIONAIS.....	15
6.2- CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO – CEF Tipo 2 .....	16
6.3- OFERTA FORMATIVA ANO LETIVO 2017/2018.....	18
6.4- OFERTA FORMATIVA ANO LETIVO 2018/2019.....	18
6.5- OFERTA FORMATIVA ANO LETIVO 2019/2020.....	19
7- Apresentação da equipa EQAVET .....	19
<b>PARTE II- AVALIAÇÃO E GARANTIA DA QUALIDADE</b> .....	21
1-Sistema de avaliação da EPRIN e a garantia da qualidade.....	21
2-Ciclo de Garantia e melhoria da Qualidade .....	23
2.1- Critérios de Qualidade .....	25
2.2-Descritores Indicativos.....	26
2.3- Indicadores de Referência .....	28
2.4- A SITUAÇÃO DA EPRIN FACE AOS RESULTADOS DOS INDICADORES DE REFERÊNCIA, NOS CICLOS 2014/2017 E 2015/2018, E OPÇÕES TOMADAS EM CONFORMIDADE COM O QUADRO EQAVET.....	29
INDICADOR N.º 4 DO EQAVET .....	29
INDICADOR Nº 5 DO EQAVET .....	32
INDICADOR Nº 6 DO EQAVET .....	35
3 – Comunicação e Divulgação dos resultados .....	38
<b>Parte III- REFLEXÕES</b> .....	39
<b>ANEXOS</b> .....	40
Anexo 3 - Identificação das responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET43	
Anexo 4 – Mapa de Processos.....	44

## Enquadramento

Este documento estabelece o Sistema de Avaliação da EPRIN- Escola Profissional da Raia de Idanha-a-Nova, assumido como Sistema de Garantia da Qualidade da Educação e Formação Profissional em linha com o Quadro de Referência Europeu (EQAVET).

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

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

O documento base está organizado em três partes que, de forma articulada, fundamentam o modelo adotado: a primeira parte refere-se à apresentação da escola enquanto instituição de ensino vocacionado para a Educação e Formação Profissional que presta serviço público de educação e integra a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações - elemento interativo da rede de agentes de desenvolvimento educativo e socioeconómico, evidenciando os aspetos gerais da caracterização da instituição no contexto regional; a segunda, descreve o sistema de avaliação e de garantia da qualidade implementado na Eprin, em consonância com o quadro EQAVET, identificação e envolvimento dos stakeholders, nomeadamente a atribuição de responsabilidades, nas fases do Sistemas de Garantia da Qualidade

através dos indicadores selecionados, e ainda o modo como em cada fase do ciclo de qualidade, os resultados são utilizados e publicitados, bem como o Plano de Ação elaborado tendo como ponto de partida a situação face aos resultados dos indicadores de referência calculados para o ciclo 2014/2017 e 2015/2018 , e perspectivados para os próximos três anos letivos; e na terceira parte são feitas algumas reflexões finais sobre o processo de elaboração deste documento.

# Parte I- APRESENTAÇÃO DA ESCOLA

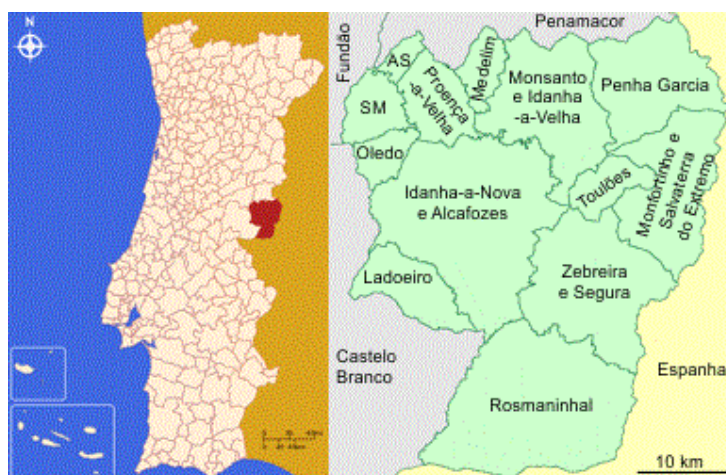
## 1.Natureza da Instituição e Contexto

A EPRIN assume-se como um espaço de aprendizagem e formação, onde a aquisição de saberes se processa simultaneamente como desenvolvimento capacidades e atitudes adequadas ao perfil de um técnico atualizado de cada área de formação.

A EPRIN foi criada por Contrato-Programa entre a Câmara Municipal de Idanha-a-Nova e o Ministério da Educação no dia 03 de março de 1993. Em 2007, passou a ser propriedade da EPRIN- Escola Profissional Raiana, Unipessoal, Lda.

Com um histórico de 27 anos, de forma ininterrupta e sempre ativa, a EPRIN desenvolve a sua atividade e objetivos nos domínios da formação inicial de jovens e tem assegurado essa atividade continuada com uma gestão financeira equilibrada, apesar de sujeita às contingências de momentos de irregularidade nos fluxos financeiros por parte das autoridades de gestão.

Localizada na região centro do país, sub-região Beira Interior Sul (NUT II), o concelho de Idanha -a- Nova é um dos onze concelhos pertencentes ao distrito de Castelo Branco. Confina a norte com o concelho de Penamacor, a oeste com os concelhos do Fundão e de Castelo Branco, a leste e a sul com a Estremadura espanhola, província de Cáceres.



Com uma área de 1416,3 Km<sup>2</sup> o concelho de Idanha-a-Nova apresenta-se como um dos menos povoados do país. É constituído por 13 freguesias correspondentes a 17 localidades, algumas com lugares anexos.

Do ponto de vista da riqueza histórica, cultural e ambiental, o território é detentor de um vasto e reconhecido património. Integra o GeoparkNaturtejo da Meseta Meridional, Geoparque Mundial da UNESCO, que inclui também os concelhos de Castelo Branco, Nisa, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova e Vila Velha de Ródão, cuja atividade reside na interligação entre a Geodiversidade, a Biodiversidade, a Histórica, a Cultura e o Património Imaterial do território e no envolvimento das comunidades na preservação dos patrimónios.

Tendo o Adufe como símbolo da tradição musical do concelho, o qual foi adotado pela EPRIN no seu logótipo, Idanha-a-Nova, desde novembro de 2015, faz parte da Rede de Cidades Criativas da Música, da UNESCO, sendo a primeira localidade portuguesa a merecer tal distinção.

Conta com duas das doze aldeias históricas de Portugal, Monsanto e Idanha-a-Velha.

Do ponto de vista demográfico, trata-se de um território acentuadamente marcado pelo envelhecimento e por uma progressiva diminuição da sua população: uma densidade populacional de 6,1 habitantes/Km<sup>2</sup>; uma percentagem de 9,5% de jovens até aos quinze anos; 41% de habitantes com 65 ou mais anos de idade; índice de envelhecimento de 429,6 idosos por cada 100 jovens; 3,4% da população residente é de origem estrangeira, destacando-se a comunidade indiana.

Apresenta um número bastante significativo de famílias desestruturadas bem como, um elevado número de alunos que reproduzem modelos familiares de fraca disponibilidade para processos de mobilidade social em que a frequência e a formação escolares com qualidade sejam reconhecidas como objetivo determinante.

No presente ano letivo a composição dos recursos humanos da EPRIN é a seguinte conforme o quadro 1

**Quadro 1- Composição dos Recursos Humanos em 2019/2020**

PESSOAL DOCENTE		PESSOAL NÃO DOCENTE	
Quadro da escola	8	Psicóloga	1
Contratados com vínculo	3	Assistentes Administrativos II	2
Contratados	16	Técnica Superior	1
		Empregada de limpeza	1
		Auxiliares de Educação	2
		Diretora Administrativa e Financeira	1
Total	27	Total	8

Em relação aos formandos a distribuição por curso é a seguinte:

**Quadro 2 – Distribuição dos formandos por percurso de formação (ano letivo 2019/2020)**

Percursos de Formação Escolar/Profissional	Cursos de Formação Ministrados	Formandos no 1º ano	Formandos no 2º ano	Formandos no 3º ano	Cursos a funcionar no ano letivo	Turmas a funcionar no ano letivo
Profissional Nível IV	Técnico de Desporto	10	16		8	7
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	9				
	Técnico de Apoio à Infância		6			
	Técnico de Cozinha/Pastelaria		10			
	Técnico de Informática de Gestão			12		
	Técnico Auxiliar de Saúde			18		
CEF- Cursos Educação Formação	Operador de Informática	12			8	7
	Bombeiro		9			
<b>Total de alunos por ano</b>		31	41	30	8	7
<b>TOTAL ALUNOS</b>		102				

Analisando o quadro as características gerais dos formandos são as seguintes:

- Sexo masculino – 75 alunos (73,5%)
- Sexo feminino – 27 alunos (26,5%)
- Provenientes do concelho de Idanha-a-Nova – 48 alunos (47%)
- Provenientes de outros concelhos – 12 alunos (11,7%)
- Outras proveniências – 42 alunos (41,2%)
- Utilizam transporte diariamente – 34 alunos (33,3%)
- Alojados por residirem a + 50Km/não terem transporte diário compatível – 1 aluno (0,9%)
- Outros alojados – 41 (40,2%)
- Idades:
  - < 18 anos – 43 alunos (42,2%)
  - >18 anos – 59 alunos (57,8%)

## **2- Missão e Visão**

Sempre atenta às mudanças de paradigma do desenvolvimento regional, e tal como está consagrado no seu Projeto Educativo, a Escola adota como Visão Estratégica, “Reafirmar a identidade na região e reforçar a ligação com o meio envolvente, com o meio empresarial, sendo reconhecida pela formação de qualidade que proporciona e que a distingue – constituindo-se como uma referência regional”, quer através da diversificação da sua oferta educativa em função das necessidades de quem a procura, mas também do reconhecimento da qualidade e excelência da sua formação.

Assume assim a Missão de “Contribuir para elevar o nível de escolarização e qualificação profissional dos jovens e da população em áreas de potencial interesse no tecido económico e empresarial regionais, proporcionando uma formação profissional de reconhecido valor, que promova não só, o desenvolvimento de competências técnicas, mas também um desenvolvimento global e equilibrado da pessoa do aluno, capaz de pensar e agir, de resolver problemas, de articulação entre o saber, o saber fazer e o saber estar, que facilitem a sua integração dinâmica no mercado de trabalho, capaz de responder às necessidades nacionais”.

Acresce que, a escola só cumprirá verdadeiramente a sua missão se, de facto, no desenvolvimento da sua ação, adotar um referencial de Valores e “Desempenhar o seu papel na sociedade, cumprindo a sua missão de serviço público, com ética e



responsabilidade, num espaço de diálogo e reflexão permanente, de espírito de equipa, de cidadania e de solidariedade.”

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

A qualidade das aprendizagens que proporciona

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

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

O projeto educativo da EPRIN constitui um documento estratégico da política e dinâmica organizacional que, numa perspetiva integradora, explicita os princípios, os valores, as estratégias e as metas a desenvolver na/pela escola, para um horizonte de três anos e tem como objetivo: aplicar as linhas fundamentais da política educativa e do ensino; orientar a atividade educativa; refletir a participação de todos os stakeholders no processo educativo; adequar as características e recursos da escola; constituir uma referência e uma matriz para a definição das prioridades educativas através da definição de metas quantificáveis, bem como estratégias que permitam alcançar essas metas, operacionalizadas nos planos anuais de atividades, regulamento interno e projetos parcelares; estar atento às necessidades e solicitações da comunidade.

Enquanto visão de futuro a EPRIN pretende ser uma escola de referência no ensino profissional e tecnológico destacando-se pela ética, inovação, profissionalismo e qualidade do ensino e serviços prestados. A escola deve ministrar uma formação profissional que vá de encontro às necessidades reais dos seus formandos e do

mercado de trabalho promovendo a aquisição e a atualização de conhecimentos concretizando assim, uma efetiva aprendizagem ao longo da vida.

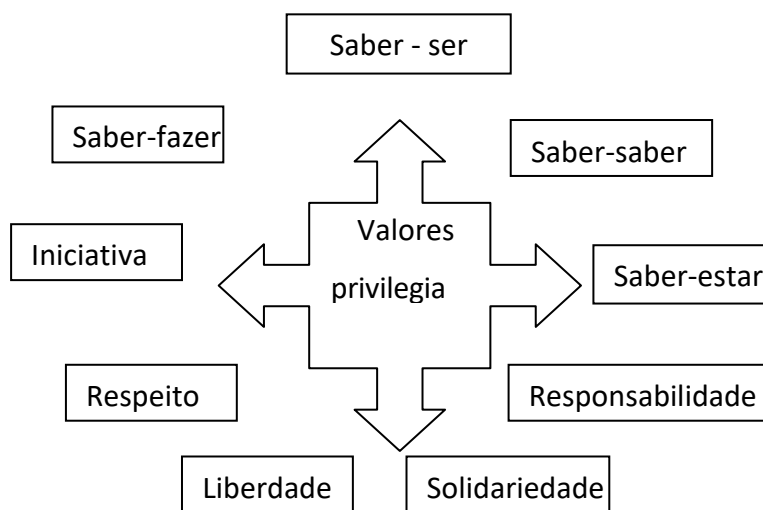
A distribuição dos percursos de formação está relacionada com estudos realizados pelo SANQ que irá permitir orientações claras para a definição da rede de ofertas formativas, bem como para a atualização do Catálogo Nacional de Qualificações.

Em primeiro lugar faz-se um estudo de Diagnóstico de Base que estabelece os termos do diagnóstico de necessidades de qualificações para o território continental no seu todo, considerando uma desagregação da análise ao nível da NUT II. Neste módulo de diagnóstico combina-se o recurso a metodologias diversificadas, valorizando a complementaridade entre abordagens quantitativas e qualitativas e a produção de resultados cuja forma de explicitação permita a sua apropriação pela função de planeamento.

Em segundo lugar elabora-se um Planeamento que estabelece os modelos de organização da informação e os critérios de análise que suportam o processo de definição de prioridades e orientações a considerar no âmbito da constituição da rede de ofertas. O Planeamento inclui, também, a organização de um *dossier* com informação a disponibilizar aos operadores e atores do Sistema de Educação e Formação, tendo em vista apoiar o reforço da dimensão estratégica na definição dos planos de formação dos vários operadores do sistema.

Por último, faz-se o Aprofundamento Regional que combina as vertentes de diagnóstico e planeamento à escala regional, ao nível das CIM. Ao nível do diagnóstico, o aprofundamento regional obriga a ajustar o portfólio de instrumentos mobilizados no diagnóstico de base, atribuindo maior relevo ao papel das metodologias qualitativas. Complementarmente, a vertente de planeamento procura incorporar a dinamização de estratégias locais de concertação entre atores e a apresentação de uma proposta conjunta de rede das ofertas locais.

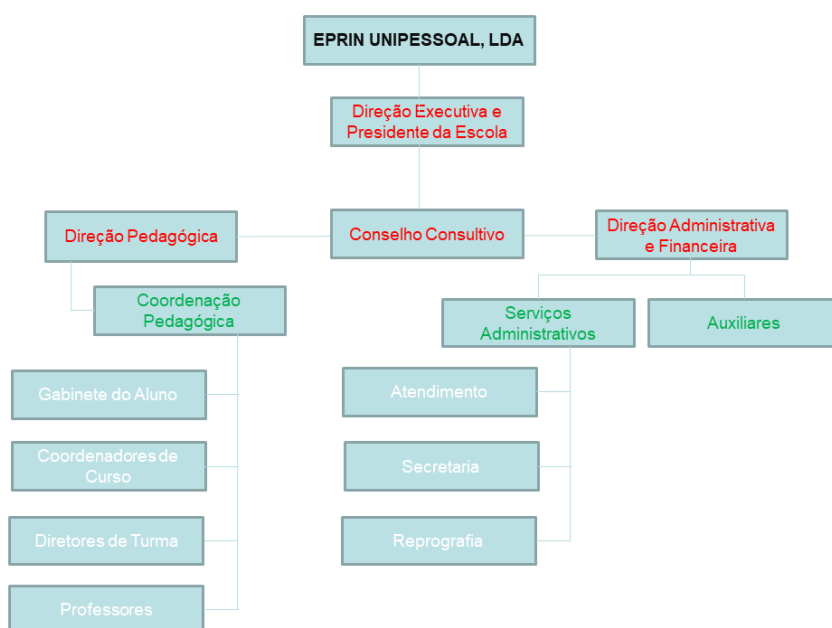
**Quadro 3 – Esquema resumo Missão e Visão**



**3. Organigrama de responsabilidades**

Em termos organizacionais e funcionais, a Escola possui de acordo com o previsto no Decreto-Lei nº75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 02 de julho, as estruturas que permitem coordenar e gerir as atividades nelas desenvolvidas.

**Quadro 4 – Organigrama de responsabilidades**



#### 4. Tipologia dos *Stakeholders* relevantes e atribuições de responsabilidades

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

***Stakeholders Internos:*** alunos, docentes, diretores de curso, orientadores de FCT/PAP, Direção da EPRIN, Biblioteca Escolar, SPO e pessoal não docente.

***Stakeholders Externos:*** empresas com as quais a EPRIN estabelece protocolos, Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, Junta de Freguesia, Pais/EE, Centro de Formação e classificados com as tipologias *Stakeholders* Chave, *Stakeholders* Primários e Secundários, **conforme Anexo 1.**

A atribuição clara de responsabilidades aos diferentes *Stakeholders* é fundamental para se alcançar os objetivos propostos. Assim, cada interveniente deve ter a noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, para que seja co-responsável no processo educativo. Os *Stakeholders* internos, ou seja, todos os recursos humanos existentes na EPRIN, devem colaborar no estabelecimento da visão estratégica da escola, adotar e partilhar os objetivos institucionais, as metas e estratégias, participar anualmente no processo avaliativo, através da reflexão periódica conjunta, alinhando assim as suas práticas para o alcance dos objetivos traçados. Neste processo de melhoria contínua, é de particular relevância o envolvimento dos alunos, que devem ser informados dos objetivos e metas definidos, porque sendo eles o público-alvo da formação nas escolas, devem assumir um papel ativo na mudança e na melhoria dos resultados. Como os cursos profissionais têm como principal objetivo, estreitar as ligações entre os formandos e o mercado de trabalho, conseguindo assim novas oportunidades de emprego e, ao mesmo tempo, aumentar os conhecimentos e as qualificações em determinada área, é também indispensável envolver neste processo os *stakeholders* externos, uma vez que, como tendo uma intervenção externa à escola, possuem uma visão mais clara e objetiva. É de destacar também que, para a mudança e melhoria contínua da qualidade, são de relevante importância os pareceres e opiniões, quer das empresas, com quem a EPRIN estabelece protocolos e que assumem um papel importante na implementação das aprendizagens em contexto de trabalho, quer dos empregadores dos jovens técnicos quando estes ingressam no mundo do trabalho. Este feedback acerca das competências e desempenhos técnicos e profissionais que os

alunos demonstram e que precisam de ser continuamente melhoradas e ajustadas às necessidades do mercado de trabalho, é um elemento essencial para a mudança e melhoria da formação prestada. **Conforme Anexo 2**

### 5- Análise SWOT

Como ferramenta de gestão, a EPRIN, elaborou uma análise SWOT com base no estudo do cenário externo bem como da realidade interna da escola.

Quadro 5

<b>Pontos Fortes</b>	<b>Pontos Fracos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Larga experiência na formação profissional de jovens;</li> <li>-Bons equipamentos nas áreas de formação que são ministradas;</li> <li>-Disponibilização de alojamento para formandos deslocados;</li> <li>-Quadro estável e permanente de formadores;</li> <li>-Protocolos de Colaboração com diversas Entidades;</li> <li>-Elevadas taxas de empregabilidade nos últimos anos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Imagem da EPRIN na Comunidade local;</li> <li>-Aspeto degradado dos espaços exteriores (acessos, espaços verdes);</li> <li>-Inexistência de pavilhão desportivo próprio</li> <li>-Dimensão demográfica do concelho</li> <li>-Heterogeneidade dos formandos que frequentam a EPRIN;</li> <li>-Contingências ao nível da seleção de formandos;</li> </ul>
<b>Ameaças</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Concelho com baixo índice de desenvolvimento;</li> <li>-Concelho pouco atrativo para a população jovem;</li> <li>-Abertura de cursos profissionais nas Escolas Secundárias;</li> <li>-Desemprego crescente;</li> <li>-O valor do financiamento dos cursos estar indexado ao volume de formação;</li> <li>-Penalização para os cursos profissionais cujo nº de formandos seja inferior a 18;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Proximidade com a Raia espanhola;</li> <li>-A existência de transportes de carreira entre Idanha-a-Nova e as freguesias do concelho e com a sede de distrito;</li> <li>-Alargamento da escolaridade obrigatória;</li> <li>- Única escola Profissional nos concelhos de Idanha-a-Nova e Penamacor</li> </ul>

Esta análise permitiu criar uma lista de ações estratégicas que visem alcançar soluções satisfatórias e viáveis que tragam resultados a curto, médio e longo prazo.

**Quadro 6- Quadro de estratégias**

<b>Áreas de Intervenção</b>	<b>Estratégias</b>
Atividades Extra Curriculares	-Celebrar o final de cada período com torneios desportivos inter-turmas; -Tentar disponibilizar tempo de horário, comum ao maior número de cursos possível, para disciplinas opcionais (Ed. Física, Teatro, Dança, Música...), oficinas (pintura, artesanato, ...) clubes e/ou projetos diversos
<b>Civismo</b>	-Ações de sensibilização (palestras, filmes, ...) sobre civismo e sobre a necessidade de preservar e racionalizar os recursos; - Criação e cumprimento de normas de convivência no espaço físico da Eprn; - Implementação de mais e melhores regras de civismo e o cumprimento das mesmas; - Medidas Sancionatórias para quem não cumpra as regras estipuladas;
<b>Divulgação da EPRIN</b>	Convidar os órgãos de comunicação sempre que se realizem atividades que mereçam um destaque especial seja pelo interesse cultural seja formativo;
<b>Formação</b>	-Abandono escolar - Preenchimento, por parte do Diretor de Turma, de um registo de comunicação com os Enc. de Educação, CPCJ e outras instituições; - Gabinete exclusivo para orientação educativa; - Incentivar, promover e acompanhar a formação continua quer de funcionários quer de formadores; - Não permitir a realização da FCT ou a apresentação da PAP sem a aprovação em mais de 75% do número de módulos; - Promover uma época de exames em cada período letivo; - Promover ações de formação relacionadas com o desenvolvimento das competências pedagógicas nas diferentes áreas de formação promovidas pela escola
<b>Organização de Espaços</b>	- Arranjar os espaços exteriores de forma a que estejam funcionais para a socialização; - Criação de brigadas para a manutenção e arranjo dos canteiros e limpezas dos espaços exteriores; - Melhorar a sinalização para entrada na escola - Acesso aos cacifos; - Alterar o horário da Biblioteca Escolar de forma a que possa ser utilizada após o final das aulas.

<b>Áreas de intervenção</b>	<b>Estratégias</b>
<b>Refeitório</b>	-Disponibilizar mais senhas para almoço no próprio dia mediante apresentação de justificação,
<b>Segurança</b>	-Assinalar um lugar reservado no parque de estacionamento para veículos em situação de emergência; -Colocar um porteiro na receção ou dispositivos de controlo de entradas e saídas, nomeadamente no caso dos formandos dentro da escolaridade obrigatória; - Dispositivo de Primeiros Socorros - Palestra Anual sobre Segurança Rodoviária - Solicitar policiamento mais frequente
<b>Serviços</b>	-Aumentar a diversidade dos produtos existentes no Bar, com vista a uma dieta mais equilibrada, - Definição das competências individuais de cada posto de trabalho e cumprimento das mesmas a par com a distribuição registada dos cargos; -Disponibilizar um ponto de informação para consulta/visualização do percurso formativo de cada formando (faltas, avaliações); - Promover atitudes mais assertivas e simpáticas

## **6- Oferta Formativa**

### **6.1- CURSOS PROFISSIONAIS**

Os Cursos Profissionais são uma modalidade do nível secundário de educação, caracterizada por uma forte ligação com o mundo profissional.

Tendo em conta os interesses do aluno, a aprendizagem realizada nestes cursos valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o setor empresarial local.

Os principais objetivos desta oferta educativa e formativa são:

- Contribuir para que o estudante desenvolva competências pessoais e profissionais para o exercício de uma profissão;
- Privilegiar as ofertas formativas que correspondem às necessidades de trabalho locais e regionais;
- Preparar o estudante para aceder a formações pós-secundárias ou ao ensino superior, se for essa a sua vontade.

Os Cursos Profissionais destinam-se aos alunos que:

- Concluíram o 3.º ciclo do ensino básico ou formação equivalente;
- Procuram um ensino mais prático e voltado para o mundo do trabalho;
- Não excluem a hipótese de, mais tarde, prosseguir os estudos.

Estes cursos têm uma estrutura curricular organizada por módulos e/ou UFCD, o que permite maior flexibilidade e respeito pelos ritmos de aprendizagem de cada aluno. No quadro seguinte apresentamos o plano curricular referente aos Cursos de Ensino Profissional

#### Quadro 7

<b>Componentes de Formação</b>	<b>Total de Horas (Ciclo de Formação)</b>
<b>Componente de Formação Sociocultural</b>	
- Português	320 H
- Língua Estrangeira	220 H
- Área de Integração	220 H
- Tecnologias da Informação e Comunicação	100 H
-Educação Física	140 H
<b>Subtotal</b>	<b>1000 H</b>
<b>Componente de Formação Científica</b>	
2 ou 3 disciplinas	500 H
<b>Subtotal</b>	<b>500 H</b>
<b>Componente de Formação Técnica</b>	
3 ou 4 disciplinas / UFCD	De 1700 a 1900 H
<b>Formação em Contexto de Trabalho</b>	De 600 a 900 H
<b>Total de Horas do Curso</b>	<b>3320 H</b>

#### 6.2- CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO – CEF Tipo 2

Os Cursos de Educação Formação (CEF) tipo 2, são uma oportunidade para concluir o 9.º ano de escolaridade através de um percurso flexível e ajustado aos interesses do aluno, ou para poder prosseguir estudos ou formação que permita uma entrada mais qualificada no mundo do trabalho.



Estes cursos destinam-se a alunos com idade igual ou superior a 15 anos e cujas habilitações escolares sejam inferiores ao 9.ºano e com o 6º ano, 7º ano concluídos ou o 8º ano sem aproveitamento.

A estrutura curricular dos cursos CEF compreende as seguintes componentes de formação:

- \* Componente sociocultural;
- \* Componente científica;
- \* Componente tecnológica;
- \* Componente de formação prática. As componentes formação são organizadas tendo em conta a legislação em vigor e os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

Aos alunos que concluem este curso CEF é-lhes conferido o 9º ano de escolaridade e ficam habilitados a prosseguir estudos de acordo com o seguinte:

- No ensino geral, desde que tenham aproveitamento nas provas finais nacionais de 9º ano;
- No ensino profissional, desde que tenham concluído com aproveitamento todas as componentes de formação do curso.

No quadro seguinte podemos ver o Plano Curricular destes cursos CEF.

#### Quadro 8

<b>Componentes de Formação</b>	<b>Total de Horas</b>
<b>Componente de Formação Sociocultural</b>	
-Língua Portuguesa	192H
-Língua Estrangeira	192H
-Cidadania e mundo Atual	192H
-Tecnologias da Informação e Comunicação	96H
-Higiene, Saúde e segurança no Trabalho	30H
-Educação Física	96H
<b>Subtotal</b>	<b>796H</b>
<b>Componente de Formação Científica</b>	
- Matemática Aplicada	
- Disciplina/Domínios Específicos	333H
<b>Subtotal</b>	<b>333H</b>

<b>Componentes de Formação Técnica</b>	
Unidades do Itinerário de Qualificação Associado	768H
<b>Subtotal</b>	<b>768H</b>
<b>Formação em Contexto de Trabalho</b>	<b>210H</b>
<b>Total de Horas Curso</b>	<b>2109 H</b>

#### 6.3- OFERTA FORMATIVA ANO LETIVO 2017/2018

A EPRIN teve a sua formação distribuída por áreas profissionais diferentes:

##### **-Oferta Formativa de Nível 4**

- Curso Técnico de Informática de Gestão
- Curso técnico de Auxiliar de Saúde
- Curso Técnico de Restauração
- Curso Técnico de Cozinha/ Pastelaria
- Curso Técnico de Apoio à Infância

#### 6.4- OFERTA FORMATIVA ANO LETIVO 2018/2019

##### **-Oferta Formativa de Nível 4**

- Curso Técnico de Apoio à Infância
- Curso Técnico de Cozinha / Pastelaria
- Curso Técnico de Desporto
- Curso Técnico de Informática de Gestão
- Cuso Técnico de Auxiliar de saúde

##### **-Oferta de Cursos de Educação e Formação (CEF)**

- Curso CEF Tipo 2- Bombeiro

## **6.5- OFERTA FORMATIVA ANO LETIVO 2019/2020**

A EPRIN tem a sua formação distribuída por 8 áreas profissionais diferentes:

### **-Oferta Formativa de Nível 4**

- Curso Técnico de Desporto
- Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural
- Curso Técnico de Apoio à Infância
- Curso Técnico de Cozinha / Pastelaria
- Curso Técnico de Informática de Gestão
- Curso Técnico de Auxiliar de saúde

### **-Oferta de Cursos de Educação e Formação (CEF)**

- Curso CEF Tipo 2- Operador de Informática
- Curso CEF Tipo 2- Bombeiro

## **7- Apresentação da equipa EQAVET**

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), foi desenvolvido, pelos Estados-Membros em colaboração com a Comissão Europeia e adotado pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009, para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu. Este deve ser entendido no contexto mais lato dos objetivos estratégicos traçados pelo Conselho em 12 de maio de 2009 para a cooperação europeia na Educação e Formação, nomeadamente:

- (1) Tornar a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) e a mobilidade uma realidade;
- (2) Melhorar a qualidade e a eficácia da EFP;
- (3) Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa;
- (4) Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o espírito empreendedor, a todos os níveis da EFP.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP, e evidenciando

a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

A Direção da Escola é responsável por todas as quatro fases do processo. Para além dos diferentes stakeholders internos e externos, cujas responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento se explicitaram anteriormente, a direção conta com o apoio da Equipa EQAVET, da empresa de consultoria contratualizada (C4G), da forma que a seguir se explicita:

Quadro 9- Responsabilidades da equipa EQAVET

FASE	ATIVIDADE	RESPONSÁVEL						
PLANEAMENTO	Contratação da empresa de consultoria	DIREÇÃO	EQUIPA EQAVET	EMPRESA CONSULTORIA				
	Definição das responsabilidades dos stakeholders							
	Definição do regimento da equipa eqavet							
	Criação do documento base							
	Reunião de esclarecimento a todos os docentes							
	Controlo documental				SA			
IMPLEMENTAÇÃO	Descrição de funções e competências							
	Análise de níveis de satisfação							
	Recolha da perceção dos stakeholders							
	Balanço semestral e anual							
AVALIAÇÃO	Recolha de dados -indicadores intermédios	DIREÇÃO	EQUIPA EQAVET	EMPRESA CONSULTORIA				
	Divulgação de resultados							
	Sensibilização de profissionais							
	Redefinição do documento base							
	Publicitação da estratégia para EFP							
	Encontro interno de partilha de boas práticas							
REVISÃO	Encontro regional de reflexão/partilha boas práticas							
	Envio do documento base para a ANQEP							
	Solicitação da verificação de conformidade							
	Auditoria	ANQEP						
	Certificações	ANQEP						

Para o necessário trabalho de implementação e posterior acompanhamento do EQAVET, importa nomear uma EQUIPA EQAVET, definindo-se genericamente as suas funções, conforme **Anexo 3**.

## PARTE II- AVALIAÇÃO E GARANTIA DA QUALIDADE

### **1-Sistema de avaliação da EPRIN e a garantia da qualidade**

A preocupação com a qualidade está constantemente presente, e apesar de não ter sido solicitada a certificação, essa implementação ocorreu com diversas melhorias ao nível dos procedimentos adotados no funcionamento da escola. Em 2015 e no seguimento do texto constante do decreto-lei nº 92/2014, de 20/06, a ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, promoveu um conjunto de atividades com o intuito da promoção da implementação nas escolas profissionais do sistema de garantia da qualidade baseado no Quadro EQAVET – European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação).

Decorrente dos compromissos assumidos por Portugal no quadro de parceria estabelecida no âmbito do Portugal 2020, o quadro EQAVET é já um critério de avaliação para a definição da rede de oferta formativa, pelo que além dos desafios que representa, é também uma oportunidade para monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão das Escolas.

Já o Regulamento Geral de Proteção de Dados é uma obrigatoriedade transversal a todas as entidades que recolham e tratem dados pessoais. Não se aplica exclusivamente às Escolas, mas é sobre os requisitos e obrigações que traz a estas instituições que começamos a rever as nossas políticas e a trabalhar no sentido de garantir a conformidade com o Regulamento que se tornou obrigatório a 25 de maio de 2018.

Obstáculos como a transformação cultural, o próprio nível de resistência à mudança de cada Organização, as alterações na estrutura tecnológica e processual ou a ausência de uma definição clara da linha de atuação do regulador, tornam a adaptação e implementação do RGPD mais lenta, limitando a nossa atuação no que toca à conformidade. Contudo, estas alterações são inevitáveis e será uma questão de tempo até que o ecossistema se autorregule, existindo um maior escrutínio entre controladores e processadores.

Assim, o RGPD deve ser entendido sobretudo como uma oportunidade para revermos as nossas estruturas e processos, otimizando-os e melhorando a sua eficiência.

É assim que pretendemos ser uma escola transparente, rigorosa e abrangente, que envolva domínios como Ensino-Aprendizagem, Absentismo Escolar, Resultados, Planeamento e Gestão, Desenvolvimento Profissional e Articulação com o Meio, e inclua os designados cinco pilares estruturantes, “fatores chave”, da garantia da qualidade EFP: Enquadramento Jurídico Institucional da EFP; Envolvimento dos Stakeholders Internos e Externos; Alinhamento entre Educação e Formação Profissional e as Expetativas dos Indivíduos e as Necessidades do Mercado de Trabalho; Combinação de Aprendizagem em Contexto Escolar e em Contexto de Trabalho; Orientação Vocacional e Aconselhamento de Carreira. Este sistema de avaliação reveste-se, assim, de uma importância estratégica numa perspetiva de melhoria contínua dos processos formativos e dos resultados dos cursos profissionais e profissionalizantes, tendo em conta a Missão e Visão da Escola em vários contextos. Constitui, por outro lado, um instrumento fulcral para a definição das políticas educativas da escola, configuradas neste Projeto Educativo e prossegue, de forma sistemática, contínua e permanente, os seguintes objetivos:

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

e de eficiência das escolas profissionais definidos pela administração educativa, IGEC e em linha com os padrões europeus de referência (quadro EQAVET);

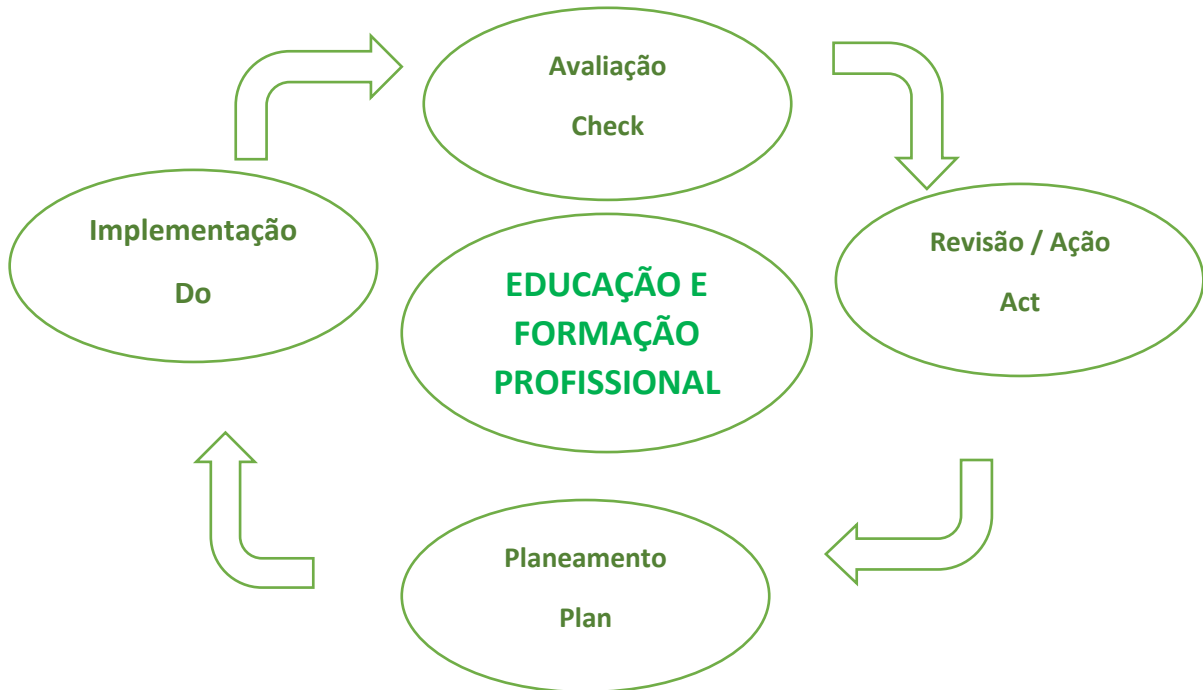
Em linha com o Quadro EQAVET, o modelo da avaliação da EPRIN visa uma abordagem sistémica que inclui e correlaciona os diferentes níveis (sistema/operadores EFP) e os diferentes stakeholders (decisores políticos, reguladores e operadores de EFP, alunos/formandos, Professores/formadores, encarregados de educação, parceiros sociais) e consubstancia-se em processos de avaliação (interna e externa) baseados em indicadores (quantitativos e qualitativos) que enquadram a revisão e o aperfeiçoamento da EFP. Tal como definido no instrumento de referência europeia - o Quadro EQAVET – o sistema de avaliação adotado na EPRIN contempla as quatro componentes fundamentais seguintes:

- 1) Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade,
- 2) Critérios de qualidade,
- 3) Descritores indicativos
- 4) Indicadores de referência

## **2-Ciclo de Garantia e melhoria da Qualidade**

O ciclo de qualidade implementado, representado a seguir, envolve 4 etapas sequenciais, interdependentes e repetitivas de aprendizagem e melhoria contínua, devidamente articuladas, que mobilizam, por sua vez, uma ampla e abrangente autoavaliação dos planos de ação da prática educativa por todas as estruturas e órgãos da escola, modelos construtivistas de reflexão/ação, de movimento em espiral dialética com enfoque especial na melhoria dos processos ensino-aprendizagem. Neste sistema de avaliação e de garantia de qualidade os ciclos repetem-se, sucessivamente, com vista à melhoria contínua, em que cada momento de avaliação permitirá efetuar uma análise SWOT, na qual se identificam pontos fracos/fragilidades (identificação de problemas), procedimento subjacente à reformulação de objetivos e metas, ao planeamento estratégico, a novos planos de ação, a que corresponde a fase de Revisão/ACT. Em suma, o último patamar de um ciclo corresponderá, na prática, ao início do ciclo seguinte.

Quadro 10 – Ciclo PDCA



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

- **Plan** (Planeamento): fase em que se identificam os problemas e se estabelecem as metas, considerando o problema como a causa que impede o alcance dos resultados esperados, ou seja, o alcance das metas; analisa-se o processo, identificando as causas fundamentais dos problemas e elabora-se um plano de ação.

-**Do** (Implementação): realizam-se, executam-se as atividades conforme o plano de ação.

-**Check** (Avaliação): monitoram-se e avaliam-se periodicamente os resultados, avaliam-se processos e resultados, confrontando-os com o planeado, através dos indicadores estabelecidos, objetivos, especificações e estado desejado. Verifica-se o cumprimento de metas e acompanham-se os indicadores de resultados, consolidando as informações, produzindo relatórios de avaliação da ação.

-**Act** (Revisão/ação): agir de acordo com o avaliado e de acordo com os relatórios, eventualmente determinar e elaborar novos planos de ação, de forma



a melhorar a qualidade, eficiência e eficácia, aprimorando a execução e corrigindo eventuais falhas. Trata-se de uma ação corretiva do insucesso.

Tal como se referiu anteriormente, na fase da avaliação é realizada uma análise SWOT, que irá permitir, de forma sintética e clara, identificar os pontos fortes e fracos, as oportunidades e ameaças, de modo a (re)definir estratégias, objetivos e metas a alcançar e a projetar o futuro com coerência e rigor. A análise SWOT é uma ferramenta simples, utilizada tradicionalmente na análise de cenários e análise de ambiente durante o processo de Planeamento Estratégico das organizações, pelo que se considera este método uma importante ferramenta de análise da Escola, entendida não só como instituição de ensino, mas também enquanto organização de ensino e formação profissional.

## **2.1- Critérios de Qualidade**

Os critérios de qualidade são quatro e neste modelo, garantidos em todas as etapas do ciclo de qualidade. Todos os stakeholders são, por isso, envolvidos na avaliação da escola. Assim:

- o planeamento (1º critério), reflete a visão estratégica partilhada pelos stakeholders, inclui a definição de metas/objetivos, as ações a desenvolver, e são selecionados indicadores fiáveis, adequados e mensuráveis.
- a implementação (2º critério), com os planos de ação estabelecem-se procedimentos que asseguram o cumprimento das metas e objectivos definidos, e são sempre concebidos em consulta com os stakeholders.
- as avaliações de resultados e de processos (3º critério), são efetuadas regulamente, adotando o modelo de análise SWOT, são sistemáticas e realizadas internamente por equipa de avaliação interna e por equipas externas. (Avaliação interna/externa).
- a revisão (4º critério), os resultados da avaliação, permitem a identificação de fragilidades, e o desenvolvimento procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados, e/ou estabelecer novos objetivos, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias, elaborando-se assim, novo plano de ação.

## 2.2-Descritores Indicativos

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

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

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

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

- 1- Os recursos humanos e materiais são eficazmente atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados;
- 2- Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do PEE, e dos PAA;

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

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

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

- 1- São recolhidas informações dos formandos e dos docentes e utilizadas na redefinição de novas ações;
- 2- Os relatórios de avaliação são divulgados nas plataformas digitais das escola.

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

**Correlação entre as quatro fases, critérios de qualidade e descritores indicativos.**

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

### 2.3- Indicadores de Referência

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

*- Indicador nº4: Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado)*

– 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.

*- Indicador nº5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado)*

– 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.

*-Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado)*

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

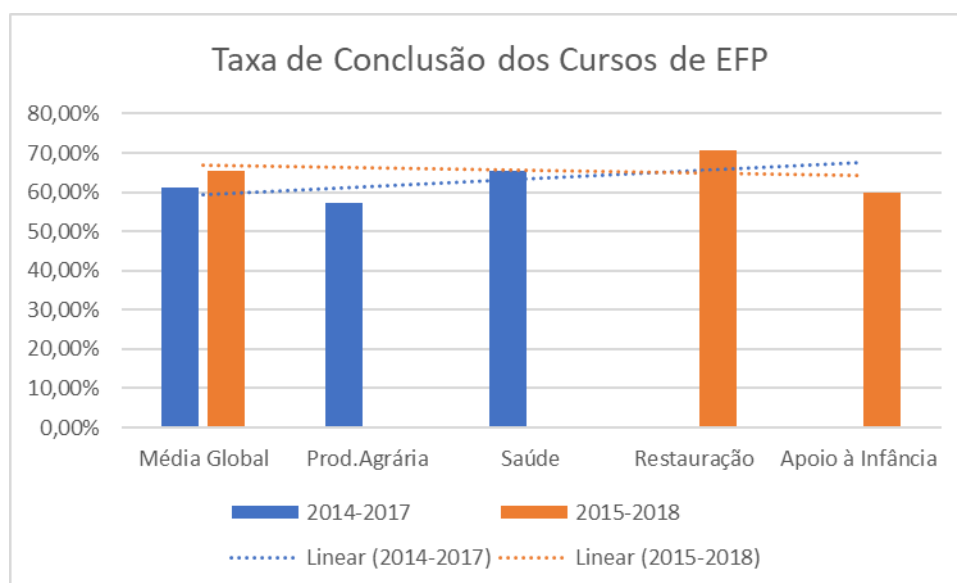
– b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

## 2.4- A SITUAÇÃO DA EPRIN FACE AOS RESULTADOS DOS INDICADORES DE REFERÊNCIA, NOS CICLOS 2014/2017 E 2015/2018, E OPÇÕES TOMADAS EM CONFORMIDADE COM O QUADRO EQAVET

Dos quatro indicadores selecionados pela ANQEP, a EPRIN, no seu processo de avaliação interna anual, já avalia o indicador nº4, o indicador nº5, e o indicador nº 6 a), uma vez que são exigidos pelos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais e POCH, e são necessários para as candidaturas a novos cursos/turmas. No que respeita ao indicador nº6b) a EPRIN apenas inquiria os responsáveis das empresas pela FCT, enquanto recetores dos alunos estagiários, existindo por isso um feedback relativamente ao desempenho dos alunos.

Futuramente o novo Projeto Educativo está já alinhado ao Quadro EQAVET. Decorrente da análise dos quadros disponibilizados pela ANQEP, aos cursos existentes na EPRIN, nos ciclos de formação **2014/2017 e 2015/2018**, obtiveram-se para os indicadores sugeridos, os resultados seguintes:

### INDICADOR N.º 4 DO EQAVET -TAXA DE CONCLUSÃO EM CURSOS DE EFP



Situação Atual 2014/2017 – 61,7% -2015/2018- 65,6 %

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR

2019-2020: 70%

2020-2021: 71%

2021-2022: 72%

## **Fase de Planeamento**

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

- 1- Reduzir a taxa de desistência dos cursos profissionais;
- 2- Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas;
- 3- Minimizar o nº de alunos com módulos em atraso nos cursos profissionais;
- 4- Potenciar o relacionamento com os pais/EE;
- 5- Considerar os *Stakholders* na análise das necessidades;
- 6- Garantir um processo de autoavaliação, consensualizado com os *Stakholders*.

## **Fase de Implementação**

### **1- Reduzir a taxa de desistência dos cursos profissionais;**

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

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

### **2- Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas;**

Os professores de cada umas das disciplinas deverão planificar as aprendizagens tendo em conta o ritmo individual e estilos de aprendizagem dos alunos, deverá ser reforçado o trabalho colaborativo entre docentes, no que se refere à gestão do currículo e planeamento de atividades a desenvolver com os alunos. Deverão ainda contextualizar as aprendizagens com situações de resolução de problemas da vida real, valorizando o

trabalho de projeto, as visitas de estudo, as atividades práticas, o trabalho de pesquisa e a experimentação. Deverão ser feitos esforços e implementadas práticas que permitam melhorar o clima de aprendizagem dos alunos em contexto de sala de aula, de modo a melhorar as taxas de sucesso dos módulos de cada disciplina. Os Diretores de Curso deverão adequar os locais de Formação em Contexto de Trabalho de acordo com o perfil e as preferências dos alunos de modo que se potencie o desenvolvimento das competências profissionais de cada curso. Os orientadores das PAP deverão acompanhar os seus alunos no desenvolvimento de projetos empreendedores e que possam ser futuramente desenvolvidos e implementados.

### **3- Minimizar o nº de alunos com módulos em atraso nos cursos profissionais;**

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

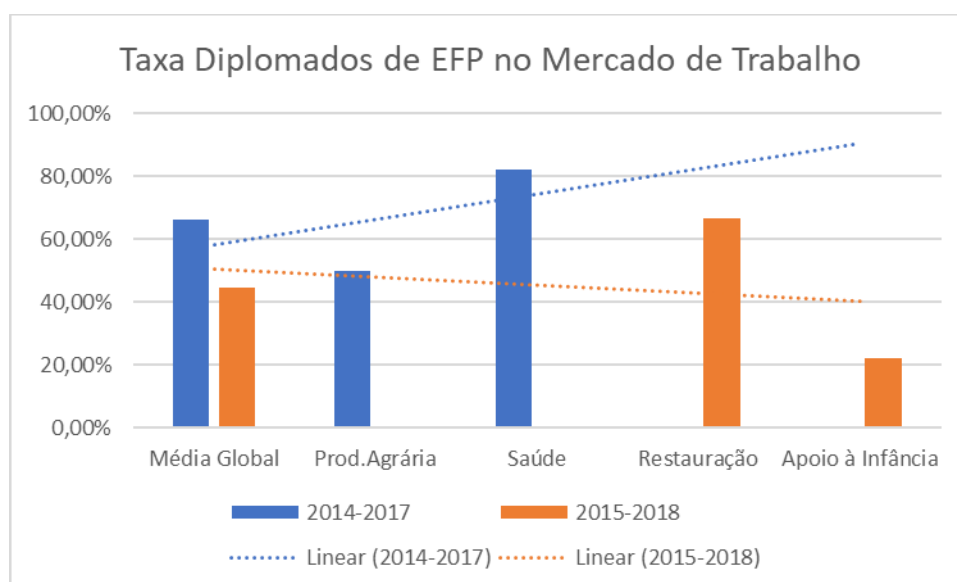
### **4- Potenciar o relacionamento com os pais/EE;**

Os diretores de Turma têm um papel fundamental na promoção da participação dos Pais/EE na vida escolar dos alunos, nomeadamente no que diz respeito à regulação da assiduidade, ao reforço da importância do papel da escola no futuro profissional dos seus educandos, e no estabelecimento de uma relação contínua entre a família e a escola. Estas premissas podem ser materializadas através da participação dos Pais/EE em projetos e atividades ao nível da escola e mesmo das turmas, criação de momentos de encontro da comunidade educativa, realização de sessões de sensibilização dos Pais/EE para a necessidade e importância de acompanharem a vida escolar dos seus educandos. Finalmente deverá ser melhorado “SINES-ep” que permite a informação contínua sobre a assiduidade dos alunos, potenciando a regulação destas situações em tempo útil, pelos Pais/EE.

## Fase de Avaliação e Revisão

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

### INDICADOR Nº 5 DO EQAVET – TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS EFP (MERCADO DE TRABALHO OU EM FORMAÇÃO)



Situação Atual 2014/2017- 69% 2015/2018- 57,1%:

**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR**

2019-2020: 70%

2020-2021: 73%

2021-2022: 75%



## **Fase de Planeamento**

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

- 1- Intensificar o relacionamento com as empresas da região e/ou instituições de Ensino Superior;
- 2- Realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas pelo IEFP e outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho;
- 3- Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT.

## **Fase de Implementação**

### **1-Intensificar o relacionamento com as empresas da região e/ou instituições de Ensino Superior**

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

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

Estas ações de procura de trabalho, e simulação de entrevistas de emprego, da responsabilidade dos Diretores de Curso, e da Psicóloga do Serviço de Psicologia e Orientação, com a colaboração dos técnicos do IEFP, permitem divulgar, junto dos alunos finalistas, as técnicas e estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, preparar adequadamente para uma entrevista de emprego e divulgar os programas e medidas de apoio existentes. Por outro lado, também é de grande importância que os alunos elaborem o seu Currículo Vitae, em português e em

inglês, bem como cartas de candidatura ao emprego, uma vez que estes desempenham o papel de um cartão de apresentação ou seja transmitem a imagem pessoal e as qualidades, aptidões e competências que os candidatos possuem. Estas últimas ações serão da responsabilidade dos docentes das disciplinas de área de integração e de inglês.

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

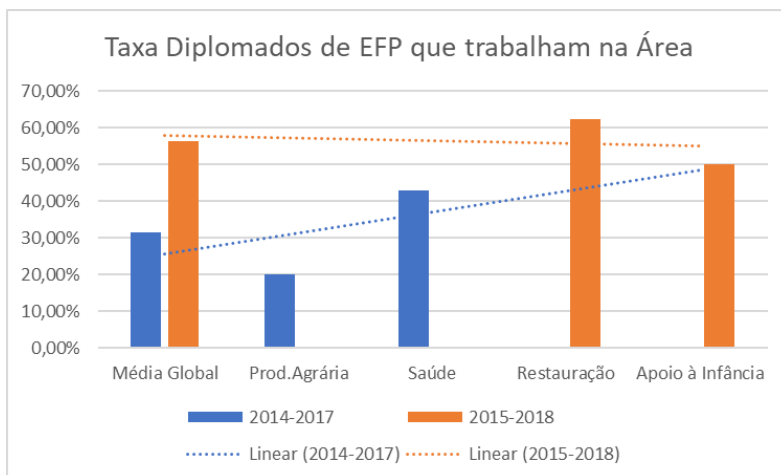
Para concretizar este objetivo, serão auscultados, pessoalmente os empresários onde os alunos efetuam a FCT, bem como será feito o tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, nomeadamente dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões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

### **Fase de Avaliação e Revisão**

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

**INDICADOR Nº 6 DO EQAVET - UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO.**

**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.**



Situação Atual 2014/2017 -24,1% / 2015/2018-28,6%:

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR

2019-2020: NÃO INFERIOR A 30%

2020-2021: 35%

2021-2022: 40%

**b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram o curso EFP (Nível de Satisfação dos Empregadores)**

Situação Atual 2014/2017- 3.4 - 2015/2018-3.8

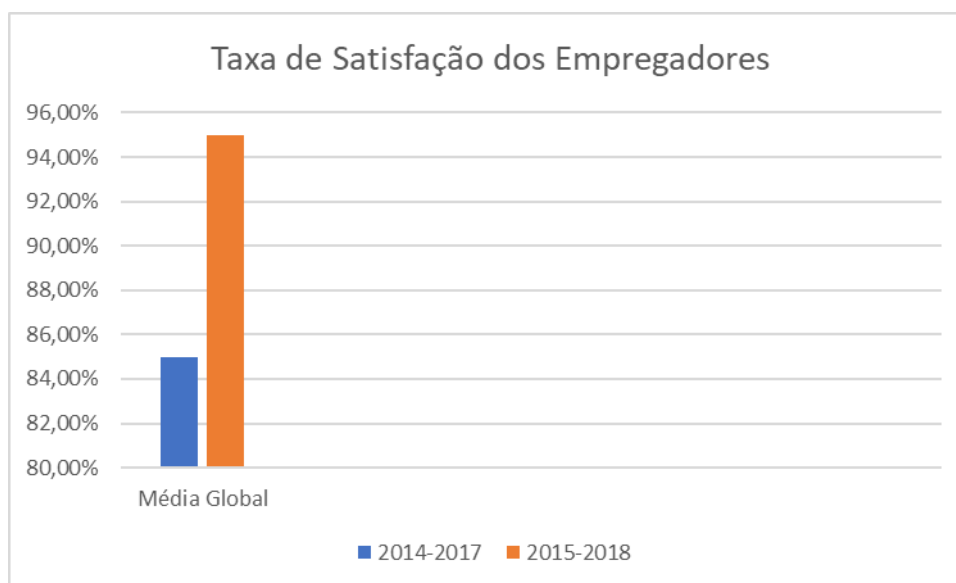
(escala de 1 a 4)

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR

2019-2020: 3.9

2020-2021: 3.9

2021-2022: 3.9



**Fase de Planeamento**

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

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

**Fase de Implementação**

1-Facilitar a integração dos alunos no mercado de trabalho e a sua empregabilidade através da adequação do perfil de competências do aluno às características do local de estágio; aquando da operacionalização do processo de escolha e colocação dos alunos nos locais de estágio/FCT, os Diretores de Curso e os professores orientadores têm sempre presente a adequação do perfil de competências do aluno às características dos locais de estágio. Adicionalmente quando se trata do último momento de FCT, procura-

se a colocação em entidades de acolhimento que estejam à procura de novos colaboradores, por forma a potenciar a integração destes alunos no mercado de trabalho.

## **2-Potencializar a relação da escola com os empresários;**

O estabelecimento de relações mais próximas entre a escola e os empresários, através de contactos e partilhas constantes de informação e recolha de sugestões, permite que sejam os próprios empresários a facultar à escola as competências mais adequadas que os alunos devem possuir de modo a suprir as suas necessidades de colaboradores, permitindo à escola uma maior adequação dos alunos às empresas/entidades de acolhimento.

No sentido de reforçar esta relação, irá ser criada uma Equipa de Mediação com o Mercado de Trabalho constituída pelos Diretores de Curso e supervisionada pela Direção. São igualmente promovidas na escola várias ações tais como: visitas de estudo, organização de seminários e workshops, divulgação das atividades desenvolvidas na escola através do envio do boletim escolar a todas as empresas com quem a escola tem protocolos de colaboração, adicionar o facebook da escola ao das empresas. Finalmente e de modo a facilitar o feedback dos empregadores em relação ao desempenho profissional dos alunos irão ser disponibilizados mecanismos de resposta mais rápida nomeadamente a criação de inquéritos on-line a partir do site da escola.

### **3 – Comunicação e Divulgação dos resultados**

Um complemento fundamental do plano estratégico desenhado no projeto educativo é a definição de estratégias e atividades de comunicação da escola. É um facto que, em todas as relações que se estabelecem entre indivíduos e entre membros de um grupo ou de uma organização, se desenvolve um processo de comunicação e de transmissão de informação.

Assim, a execução de um plano de comunicação é essencial ao desenvolvimento de um quadro de referência comum com vista à promoção e consolidação da identidade da Escola.

A concretização do Projeto Educativo pressupõe que este seja disponibilizado e divulgado a toda a comunidade educativa, para que o seu envolvimento seja amplo.

Assim o Projeto Educativo é divulgado:

- Na página web da EPRIN ;
- Aos membros do Conselho Pedagógico e Conselho Consultivo;
- Aos Coordenadores de curso e Diretores de turma numa pasta partilhada na intranet da EPRIN;
- A todos os docentes e não docentes, por correio eletrónico e numa pasta partilhada na intranet da EPRIN.

### Parte III- REFLEXÕES

O Projeto Educativo apresentado assenta na arquitetura do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, mostrando-se um documento dinâmico e simples num processo evolutivo permitindo uma reflexão permanente e participativa. Pretendemos aqui apresentar as linhas de orientação da Escola, firmando o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional que, resumindo, menciona aquilo que pretende ser e o que fazer para o conseguir, no quadro da sua autonomia, bem como afirmar a identidade organizacional da Escola e expor o seu plano estratégico.

A autoavaliação da escola é um procedimento indispensável e incontornável. A sua importância advém de ser um processo que requer a implementação de estratégias que conduzam à melhoria da qualidade do serviço prestado pela escola, quer ao nível da organização e do funcionamento do estabelecimento, quer ao nível dos processos pedagógicos, quer ao nível da preparação dos alunos para um mercado de trabalho global. Daí que analisar e refletir sobre a ação e o desempenho é um ato recorrente, sistemático e plenamente participado.

Enquanto ferramenta promotora da qualidade e da eficácia da ação educativa, o projeto educativo deve ser avaliado num processo que se constitui não só como um meio de análise e de reflexão sobre a organização da estrutura educativa, como também um veículo de promoção de boas práticas pedagógicas, de melhoria de resultados e de constante aperfeiçoamento do serviço prestado à comunidade.

Na sequência do exposto, também o projeto educativo deve ser avaliado num processo que se constitui não só como meio de análise e de reflexão sobre a organização da escola, como também num veículo de boas práticas pedagógicas, de melhoria de resultados e de constante aperfeiçoamento do serviço prestado à comunidade.

Tratando-se de um documento que reflete uma realidade dinâmica, no qual se inscreve um conjunto de linhas orientadoras da ação da escola, será a própria prática a impor a sua revisão.

## ANEXOS



## Anexo 1- Tipologia de Stakeholders para a oferta de EFP

TIPOLOGIA DE STAKEHOLDERS RELEVANTES para a qualidade da oferta de educação e formação profissional, estratégia e grau de envolvimento/ nível de participação				
Tipo	Exemplo	Interesses na EFP	Nível de Participação	Estratégia na gestão dos stakeholders
<b>Stakeholders Chave</b>	Autoridades nacional	Entidade reguladora responsável pelas políticas e procedimentos institucionais	Orientações nacionais para a implementação da mudança	Reuniões com representantes da autoridade
	Parceiros sociais e autarquia	Entidades responsáveis pela articulação das políticas regionais e locais	Orientações regionais e locais para a implementação da mudança	Criação de laços institucionais. Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
	Professores/Formadores	Entidades responsáveis pela operacionalização, no território educativo, das políticas nacionais e locais	Output relativo às competências dos trabalhadores	Auscultação
<b>Stakeholders primários</b>	Empregadores	Grupo interessados em evitar a inadequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Input relativo às competências esperadas pelos empregadores	Criação de laços institucionais Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
	Alunos / Formandos	Grupo interessados em evitar a inadequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Agentes da mudança	Desenvolvimento de trabalho em parceria Auscultação
<b>Stakeholders secundários</b>	Serviços públicos de emprego	Grupo de mediação da adequação entre o tipo de trabalho e os candidatos	Identificação das necessidades do mercado de trabalho	Troca regular de informação sobre existência de empregos disponíveis
	Media	Entidades responsáveis pela divulgação das políticas nacionais e locais, assim como da sua operacionalização	Identificação de necessidades do mercado de trabalho Divulgação do processo de qualidade da EFP	Divulgação e convite à presença de diversas iniciativas

## Anexo 2- Identificação de Responsabilidades de Stakeholders internos e externos

Identificação de Responsabilidades de Stakeholders internos e externos (resultados esperados em função dos seus interesses)				
Tipo	Exemplo	Planeamento das ações de melhoria	Implementação da oferta e dos cursos	Avaliação dos resultados
<b>STAKEHOLDERS CHAVE</b>	Autoridade nacional	-Definição do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e Perfil específico de cada curso -Identificação das necessidades do mercado de trabalho. - Perspetivas de emprego futuro (estudos europeus, nacionais e locais)		
	Instituições sociais e académicas, autarquias	-Identificação das necessidades do mercado de trabalho local -Definição da rede formativa concelhia -Identificação do valor dos indicadores	-Realização de atividades ao nível da educação inclusiva	-Grau de satisfação com a EFP
	Professores / Formadores	-Articulação das necessidades do mercado com os documentos legais --Competências técnicas --Planeamento e organização --Responsabilidade e autonomia --Comunicação e relações pessoais --Trabalho em equipa	Alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais -Articulação curricular e gestão dos programas, em função do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e Perfil específico de cada curso - Adequação das metodologias	-Grau de satisfação com a EFP
<b>STAKEHOLDERS PRIMÁRIO</b>	Empregadores	-Prospecção de parceiros -Identificação das estratégias das empresas -Identificação de competências necessárias em cada curso	-Contacto com os alunos/formandos	-Grau de satisfação com a EFP
	Alunos /Formandos	- Consciencialização das competências e do perfil necessários em cada curso	-Contacto com empregador e instituições antes do estágio	-Grau de satisfação com a EFP
<b>STAKEHOLDERS SECUNDÁRIO</b>	IEFP	Identificação das necessidades do mercado de trabalho		
	MEDIA	Divulgação da oferta educativa da EFP	Divulgação de atividades	Divulgação de resultados da EFP

### Anexo 3 - Identificação das responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET

Os elementos da equipa responsável por organizar e implementar o processo de alinhamento com o sistema de qualidade EQAVET foram selecionados de acordo com cinco critérios, competindo a cada um as funções inerentes à especialização que conduziu à sua integração na equipa.

Critérios de seleção/Elementos EQAVET	Ter Responsabilidades direção /gestão	Ter Responsabilidade de coordenação de cursos	Ter Experiência de lecionação de cursos profissionais	Ter Experiência como aluno de EFP	Ter experiência no mercado de trabalho
Ana Catarina Pereira (Diretora Pedagógica)					
Maria de Fátima Domingues Correia Fernandes (Diretora Administrativa/Financeira)					
Maria Alexandra Galdes (membro da equipa pedagógica)					
Eugénia Moura (Membro da equipa pedagógica)					
António Mendes (Membro da equipa pedagógica)					
Verónica Costa (Técnica Administrativa)					
Funções desempenhadas na equipa	-Indigitação e contratação, -Regimento, -Articulação com estruturas, -Políticas de comunicação -Comunicação de resultados e articulação com ANQUEP	-Protocolos e definição de responsabilidades dos stakeholders -Criação de laços institucionais	- Identificação de stakeholders - Articulação com Stakeholders - Aplicação dos questionários - Tratamento de dados	- Reconhecimento da importância da EFP - Sugestões de melhoria	- Reconhecimento da importância da EFP - Estabelecimento de parcerias - Sugestões de melhoria

## Anexo 4 – Mapa de Processos



## MAPA DE PROCESSOS EPRIN – ESCOLA PROFISSIONAL DA RAIÁ

