

## RELATÓRIO DO OPERADOR

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

#### 1.1 Nome da entidade formadora



**Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal**

#### 1.2 Morada e contactos da entidade formadora

**Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal**

Avenida Vasco da Gama  
Parque Industrial Manuel da Mota  
3100 – 354 Pombal

Tel.: 236 200 810  
[info@etap.edu.pt](mailto:info@etap.edu.pt)

#### 1.3. Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

**Jorge Vieira da Silva (Diretor Geral)**

Tel.: 933 302 507  
[jorge.silva@etap.edu.pt](mailto:jorge.silva@etap.edu.pt)

#### 1.3.1 Nome da entidade proprietária e respetivos representantes

**Pombal Prof, Sociedade de Educação e Ensino Profissional, S.A.**

- **Diogo Alves Mateus (Presidente do Conselho de Administração)**
- **Horácio Mota (Vogal do Conselho de Administração)**
- **José Valente (Vogal do Conselho de Administração)**
- **Joaquim Lopes da Silva (Vogal do Conselho de Administração)**
- **Artur Gonçalves (Vogal do Conselho de Administração)**

#### **1.4 Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.**

##### **MISSÃO**

Contribuir para a qualificação de jovens e adultos da região, trabalhando em proximidade e parceria com os agentes económicos de forma a melhor satisfazer as suas necessidades e anseios e procurando contribuir para a realização profissional e pessoal dos seus alunos e colaboradores, e para a melhoria da competitividade das empresas e, dessa forma, para a melhoria da situação económica da Região e do País.

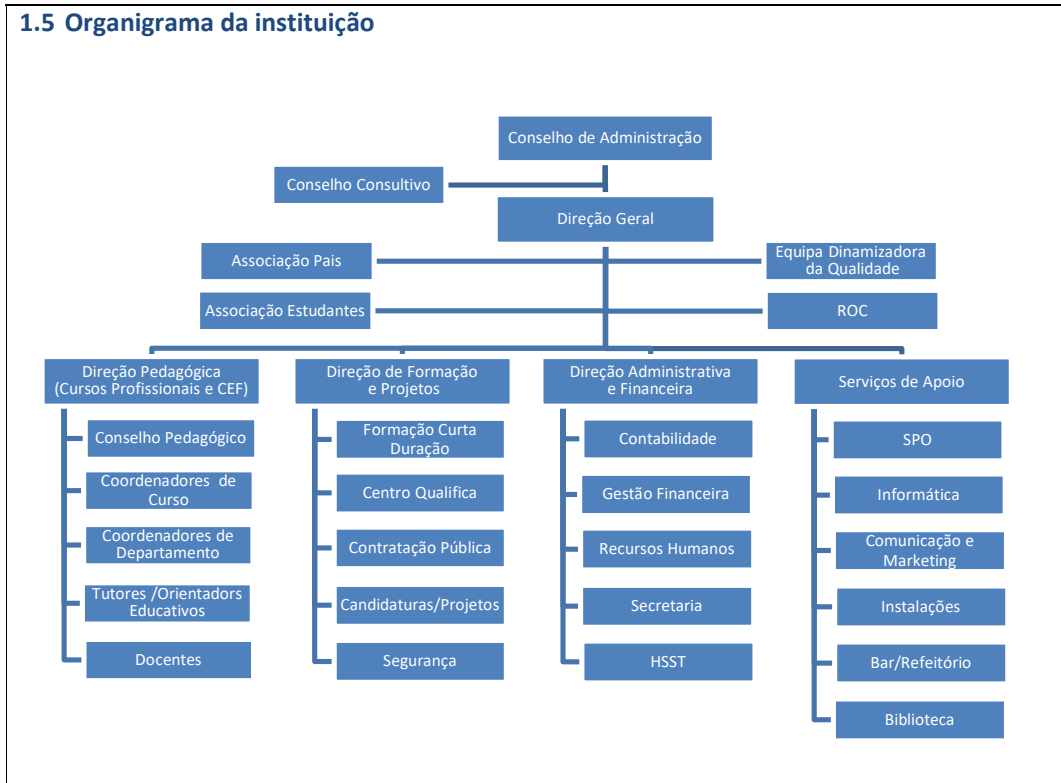
##### **VISÃO**

Afirmar a ETAP como referência nacional no ensino e formação profissional, distinguindo-se pela qualidade dos profissionais, seus alunos, que coloca no mercado de trabalho, por uma postura ética e socialmente responsável e por ser um espaço de realização profissional dos seus colaboradores.

##### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

- Praticar uma educação inclusiva;
- Assegurar o sucesso escolar dos alunos;
- Ajustar competências comportamentais e técnicas ao perfil do aluno à saída do ciclo de formação;
- Diferenciar as práticas e metodologias de aprendizagem que estimulem o gosto por aprender;
- Desenvolver um maior envolvimento e responsabilização do aluno no processo de aprendizagem;
- Aumentar a satisfação de toda a comunidade educativa;
- Intensificar a ligação à comunidade e meio envolvente.

### 1.5 Organigrama da instituição



**1.6 Oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.**

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017 /2018		2018/2019		2019 /2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico/a de Manutenção Industrial - Variante de Mecatrónica Automóvel	3	68	3	67	3	64
Curso Profissional	Técnico/a de Mecatrónica	3	63	3	61	4	72
Curso Profissional	Técnico/a de Manutenção Industrial - Variante de Eletromecânica	3	62	3	62	3	61
Curso Profissional	Técnico/a de Produção em Metalomecânica - Variante de Programação e Maquinação	3	47	3	53	3	61
Curso Profissional	Técnico/a de Transformação de Polímeros/Processos de Produção	3	30	3	39	3	50
Curso Profissional	Técnico/a de Turismo	3	65	3	66	3	65
Curso Profissional	Técnico/a de Vendas	2	20	3	34	3	32
Curso Profissional	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	44	2	25	1	16
Curso Profissional	Técnico/a Auxiliar de Farmácia	0	0	0	0	1	21

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

**1.7 Situação da instituição face à implementação do sistema de garantia da qualidade:**

- Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET. ●

- Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET. ○

## 1.8 Objetivos que a instituição definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.

### Objetivo 1

#### Praticar uma educação inclusiva

Pretende-se criar uma cultura de escola onde todos os alunos encontrem oportunidades para aprender, respondendo às potencialidades, expectativas e necessidades de cada um deles, valorizando a diversidade e promovendo a equidade no acesso ao currículo e às aprendizagens através da adequação dos meios e do processo de ensino às características e condições individuais de cada aluno.

#### Estratégias de Desenvolvimento

- Adequar o processo de aprendizagem e avaliação às características e condições individuais de cada aluno
- Tornar a Equipa Multidisciplinar líder na condução do processo de identificação, implementação e controlo das medidas de suporte à educação inclusiva
- Capacitar o corpo docente de intervenções adequadas ao nível da educação inclusiva
- Requalificar o espaço do Centro de Apoio à Aprendizagem, tornando-o mais funcional, confortável e apelativo
- Capacitar os colaboradores do Centro de Apoio de Aprendizagem de competências técnicas e pedagógicas
- Fortalecer o papel dos Serviços de Psicologia e Orientação, na apresentação de respostas mais efetivas, regulares e organizadas à comunidade escolar
- Estabelecer momentos de trabalho colaborativo entre Equipa Multidisciplinar, Serviços de Psicologia e Orientação e as várias valências do Centro de Apoio à Aprendizagem

#### Indicadores de Desempenho:

##### 1.3 - Taxa de abandono escolar (Nível IV e Nível II)

- **Fórmula:** Nº total de alunos que abandonam ao longo do ano letivo / Nº total de alunos matriculados ao longo do ano letivo
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 3,6%

## Objetivo 2

### Assegurar o sucesso escolar dos alunos

Pretende-se garantir, aos alunos, a passagem de saberes essenciais considerados necessários para viver e trabalhar na sociedade, envolvendo-os no processo de aprendizagem, incutindo a responsabilidade de definirem previamente o seu projeto de vida, de carreira e de fazerem, continuamente, a gestão e autorregulação da sua aprendizagem ao longo do seu percurso escolar – e da vida – para que ela se concretize. O sucesso do aluno compreende a exploração de novos desafios para assumir o mundo como uma aldeia global.

### Estratégias de Desenvolvimento

- Criar um período inicial de integração, diferenciado por ano do ciclo de formação, para todos os alunos da escola
- Criar um sistema de tutorias como resposta a necessidades específicas dos alunos
- Praticar uma avaliação diagnóstica, contínua e formativa
- Privilegiar métodos diferenciados de avaliação
- Agilizar e uniformizar formas de sinalização precoce de alunos com dificuldades cognitivas e/ou comportamentais
- Rentabilizar as experiências adquiridas na Formação em Contexto de Trabalho para o contexto de aula
- Aprofundar a reflexão de resultados escolares dos alunos com base em critérios definidos
- Estabelecer uma cultura de internacionalização, solidificando os projetos internacionais
- Criar mecanismos de apoio aos alunos que pretendam prosseguir estudos
- Implementar o sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente

### Indicadores de Desempenho:

#### 1.1 - Taxa de conclusão (Nível IV)

- **Fórmula:** N<sup>o</sup> total de alunos que concluem o ciclo de formação / N<sup>o</sup> total de alunos matriculados ao longo do ciclo de formação
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 83%

#### 1.2 - Taxa de conclusão (Nível II)

- **Fórmula:** N<sup>o</sup> de alunos que concluem o ciclo de formação / N<sup>o</sup> de alunos matriculados ao longo do ciclo de formação
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 91%

**1.3 - Taxa de abandono escolar (Nível IV e Nível II)**

- **Fórmula:** Nº total de alunos que abandonam ao longo do ano letivo / Nº total de alunos matriculados ao longo do ano letivo
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 3,6%

**3.1 - Médias globais de conclusão de curso (Nível IV)**

- **Fórmula:** Soma do valor das notas de conclusão do curso / Total de alunos que concluíram
- **Escala:** 0 a 20 valores
- **Meta:** 14,3 valores

**3.2 - Médias globais de conclusão de curso (Nível II)**

- **Fórmula:** Soma do valor das notas de conclusão do curso / Total de alunos que concluíram
- **Escala:** 1 a 5 valores
- **Meta:** 3,3 valores

**3.3 - Média de notas lançadas nos módulos (Nível IV)**

- **Fórmula:** Soma do valor das notas lançadas nos módulos / Total de notas lançadas
- **Escala:** 0 a 20 valores
- **Meta:** 13,3

**3.4 - Média de notas lançadas nas disciplinas (Nível II)**

- **Fórmula:** Soma do valor das notas lançadas nos módulos / Total de notas lançadas
- **Escala:** 1 a 5 valores
- **Meta:** 3,3 valores

**3.5 - Percentagem de aproveitamento (Nível IV)**

- **Fórmula:** Nº de notas positivas / Nº total de alunos matriculados no início do ano letivo X Nº de módulos lecionados por turma
- **Escala:** 0 a 100 %
- **Meta:** 96%

**3.6 - Percentagem de aproveitamento (Nível II)**

- **Fórmula:** Nº de notas positivas / Nº total de alunos matriculados no início do ano letivo X Nº de períodos
- **Escala:** 0 a 100 %
- **Meta:** 96%

### Objetivo 3

#### Ajustar competências comportamentais e técnicas ao perfil do aluno à saída do ciclo de formação

Pretende-se estabelecer uma cultura de trabalho por resultados de aprendizagem, adaptando todo o processo à realidade do mundo atual e das necessidades das entidades empregadoras. Tendo por base documentos orientadores e a experiência acumulada de quase 30 anos de ensino profissional, o objetivo é centrar todo o processo de aprendizagem dos alunos na aquisição de competências, ajustando as estratégias adotadas, os critérios na avaliação e outras particularidades do ensino profissional.

#### Estratégias de Desenvolvimento

- Criar o perfil dos alunos à saída do ciclo de formação da nossa escola tornando-o um documento estruturante de todo o processo de aprendizagem
- Criar um sistema de avaliação de competências, tendo por base descritores, integrado no sistema de avaliação quantitativa
- Criar um *portfólio* por aluno numa plataforma única
- Criar um plano de carreira individual, tornando-o um documento orientador para o aluno
- Criar espaços de trabalho colaborativo entre os vários agentes educativos, nomeadamente reuniões de trabalho periódicas entre professores das turmas e cursos
- Criar documentos de planeamento facilmente compreensíveis e dissemináveis, dando-lhes destaque nos espaços escolares
- Intensificar as práticas de simulação de contexto de trabalho nas aulas da componente técnica
- Elaborar planos de atividades por curso, dinâmicos, integradores, globais e ligados aos vários documentos orientadores, nomeadamente ao projeto educativo
- Distribuir as mesmas disciplinas dos vários anos dos cursos pelos mesmos professores das áreas sociocultural e científica capacitando-os assim de um maior envolvimento nas áreas técnicas
- Tornar a Prova de Aptidão Profissional uma atividade integradora ao longo do ciclo de formação
- Criar condições para uma aprendizagem mais aprofundada de línguas estrangeiras

#### Indicadores de Desempenho:

##### 2.1 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível IV)

- **Fórmula:** Alunos empregados + Alunos que prosseguiram estudos / Alunos que concluíram o curso até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%



## 2.2 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível II)

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar + Alunos que estão a estudar ou em formação / Alunos que concluíram o ciclo de formação até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

## 2.3 - Taxas globais de trabalho na área do curso

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar / Alunos que estão a trabalhar nas áreas dos cursos
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 65%

## Objetivo 4

Diferenciar as práticas e metodologias de aprendizagem que estimulem o gosto por aprender

Pretende-se promover o gosto pela escola explorando métodos e práticas que se foquem no aluno e nas suas aprendizagens significativas, culminando na construção de projetos de carreira de excelência. Tendo sempre presente o foco no aluno e na sua aprendizagem, pretendem-se adaptar técnicas mais aliciantes, motivadoras e integradoras que se revistam de uma especial importância em todo o processo de aprendizagem.

## Estratégias de Desenvolvimento

- Capacitar o corpo docente de metodologias e técnicas ativas e disruptivas adequadas, incentivando a sua utilização
- Dinamizar ciclos de aprendizagem, que resultem numa melhor distribuição dos conteúdos
- Criar uma cultura de desenvolvimento de projetos
- Criar momentos periódicos de partilha de boas práticas educativas entre professores e/ou recorrendo a experiências de outras escolas e/ou de agentes educativos externos
- Redefinir os espaços e a distribuição de salas de aula, criando mais espaços de identidade para cada um dos cursos
- Promover uma cultura de criatividade e inovação, de empreendedorismo e de espírito crítico
- Incluir atividades artísticas e culturais no currículo

## Indicadores de Desempenho:

### 2.1 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível IV)

- **Fórmula:** Alunos empregados + Alunos que prosseguiram estudos / Alunos que concluíram o curso até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

## 2.2 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível II)

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar + Alunos que estão a estudar ou em formação / Alunos que concluíram o ciclo de formação até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

## 2.3. - Taxas globais de trabalho na área do curso

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar / Alunos que estão a trabalhar nas áreas dos cursos
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 65%

## 4.1. – Percentagem de assiduidade

- **Fórmula:** Nº de aulas presentes / Volume de formação
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 96%

## Objetivo 5

### Desenvolver um maior envolvimento e responsabilização do aluno no processo de aprendizagem

Colocando a aprendizagem do aluno no centro do desenvolvimento curricular, da planificação e da avaliação, pretende-se conferir aos alunos a responsabilidade de participarem ativamente na definição do seu percurso e de fazerem, continuamente, a gestão e autorregulação da sua aprendizagem ao longo da vida. Ou seja, pretende-se que os alunos sintam uma maior responsabilidade durante o seu percurso escolar, através de uma participação ativa na sua aprendizagem.

### Estratégias de Desenvolvimento

- Criar espaços de trabalho alargados semanais entre o Orientador Educativo e as turmas permitindo um maior envolvimento da turma no processo de aprendizagem
- Agrupar os alunos nas turmas com diferenciadas responsabilidades, nomeadamente de planeamento, organização, gestão de conflitos e gestão de faltas
- Responsabilizar o aluno em todo o processo de avaliação, criando processos regulares de autoavaliação e heteroavaliação

- Estimular a participação da Associação de Estudantes na mediação entre os alunos e os órgãos de gestão da escola
- Criar um orçamento participativo direcionado aos alunos
- Promover a responsabilização dos alunos pela manutenção do espaço escolar

### Indicadores de Desempenho:

#### 2.1 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível IV)

- **Fórmula:** Alunos empregados + Alunos que prosseguiram estudos / Alunos que concluíram o curso até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

#### 2.2 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível II)

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar + Alunos que estão a estudar ou em formação / Alunos que concluíram o ciclo de formação até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

#### 2.3. - Taxas globais de trabalho na área do curso

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar / Alunos que estão a trabalhar nas áreas dos cursos
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 65%

#### 4.1. – Percentagem de assiduidade

- **Fórmula:** Nº de aulas presentes / Volume de formação
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 96%

## Objetivo 6

### Aumentar a satisfação de toda a comunidade educativa

Pretende-se que todos os agentes da escola, enquanto entidades ativas, sintam a escola mais plenamente, integrando os vários processos e colaborando para a construção de uma equipa mais coesa, mais forte e mais capacitada.

Só com a participação colaborativa entre os diferentes atores corresponsáveis pela educação e formação (comunidade educativa), num trabalho aberto, flexível, integrado e contínuo, permitirá formar pessoas e os profissionais competentes com as qualidades pessoais e as qualificações profissionais exigidas.

## Estratégias de Desenvolvimento

Tornar o espaço escolar mais acolhedor e apelativo, nomeadamente reformulando espaços de aula e (re)criando espaços de convívio interiores

Dinamizar atividades de promoção da saúde acessíveis a toda a comunidade educativa

Reconhecer o mérito dos alunos ao longo do ciclo de formação

Criar uma iniciativa anual de reconhecimento de alunos diplomados

Dinamizar atividades desportivas, artísticas e culturais de ocupação de tempos livres

## Indicadores de Desempenho:

### 5.1 - Índice de satisfação dos alunos

- **Fórmula:** Inquérito aos alunos
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 5.2 - Índice de satisfação dos colaboradores

- **Fórmula:** Inquérito aos colaboradores
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 5.3 - Índice de satisfação dos pais e encarregados de educação

- **Fórmula:** Inquérito aos pais e encarregados de educação
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 5.4 - Índice de satisfação das entidades acolhedoras de FCT

- **Fórmula:** Inquérito às entidades empregadoras e de acolhimento de FCT
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 5.5 – Índice de satisfação dos empregadores

- **Fórmula:** Inquérito às entidades empregadoras
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 6.1 – Nº de novas turmas

- **Fórmula:** Nº de turmas que iniciam o ciclo de formação
- **Escala:** n/a
- **Meta:** 9

## Objetivo 7

### Intensificar a ligação à comunidade e meio envolvente

Pretende-se a continuação do trabalho já desenvolvido, numa lógica de constante crescendo, construindo uma cada vez mais forte ligação à comunidade envolvente, numa cultura de total abertura e de sinergia com os vários atores da sociedade, nomeadamente ao nível das entidades empregadoras, das instituições que colaboram no processo de aprendizagem e de todos as pessoas com responsabilidade na educação dos nossos alunos.

### Estratégias de Desenvolvimento

- (Re)ativar os projetos "docentes nas empresas", "empresários na escola" e outros que permitam uma ligação maior entre o corpo docente e as entidades empregadoras
- Capacitar pais e encarregados de educação para a utilização da plataforma e-Community e/ou outras plataformas de informação e comunicação
- Estimular a participação dos pais e encarregados de educação na comissão de pais, tornando-a mais ativa e participativa
- Dinamizar formações para pais e encarregados de educação ao nível de temas prementes e úteis à parentalidade
- Priorizar empresas de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho utilizando critérios definidos com vista à melhoria da aprendizagem e da empregabilidade
- Reforçar as aulas práticas dentro das empresas parceiras
- Manter a ligação à realidade empresarial através de formadores oriundos de empresas
- Criar um programa de monitorização de antigos alunos que permita conhecer o seu percurso profissional
- Promover Provas de Aptidão Profissional que visem a satisfação de necessidades de empresas e outras entidades
- Distribuir os períodos de Formação em Contexto de Trabalho das várias turmas ao longo do ano

### Indicadores de Desempenho:

#### 2.1 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível IV)

- **Fórmula:** Alunos empregados + Alunos que prosseguiram estudos / Alunos que concluíram o curso até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

#### 2.2 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível II)

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar + Alunos que estão a estudar ou em formação / Alunos que concluíram o ciclo de formação até 31/08
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 92%

### 2.3. - Taxas globais de trabalho na área do curso

- **Fórmula:** Alunos que estão a trabalhar / Alunos que estão a trabalhar nas áreas dos cursos
- **Escala:** 0 a 100%
- **Meta:** 65%

### 5.4 - Índice de satisfação das entidades acolhedoras de FCT

- **Fórmula:** Inquérito às entidades empregadoras e de acolhimento de FCT
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 5.5 – Índice de satisfação dos empregadores

- **Fórmula:** Inquérito às entidades empregadoras
- **Escala:** 0 a 10 valores
- **Meta:** 7,3 valores

### 1.9 Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.

<b>Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET</b>	<b>Data Início (mês/ano)</b>	<b>Data Conclusão (mês/ano)</b>
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	07/2019	08/2019
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	08/2019	09/2019
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	12/2019	12/2019
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	02/2020	03/2020
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	02/2020	03/2020
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	05/2020	06/2020
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	06/2020	06/2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	12/2019	06/2020
Elaboração do Relatório do Operador	05/2020	06/2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	05/2020	06/2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	05/2020	06/2020
<b>Observações</b>		

### 1.10 Documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade

#### **Projeto Educativo (Documento Base)**

<https://portal.etap.edu.pt/dynamiccontents/documentosinternos.html>

#### **Plano de Atividades (Plano de ação)**

<https://portal.etap.edu.pt/dynamiccontents/documentosinternos.html>

#### **Plano curriculares (anexos ao Plano de Atividades)**

<https://portal.etap.edu.pt/dynamiccontents/documentosinternos.html>

#### **Estatutos da ETAP**

<https://portal.etap.edu.pt/dynamiccontents/documentosinternos.html>

#### **Regulamento Interno**

<https://portal.etap.edu.pt/dynamiccontents/documentosinternos.html>

#### **Relatório do Operador**

<https://portal.etap.edu.pt/article/qualidade>

## **II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET**

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

### **2.1 Fase de Planeamento**

Na fase de planeamento estabeleceu-se o propósito de envolver todos os *stakeholders* da Escola na definição da visão estratégica e de se estabelecerem objetivos estratégicos, ações a desenvolver, indicadores e metas adequados, que permitam ser aplicados e alcançados, contribuindo para a melhoria da qualidade da formação ministrada e para uma maior satisfação de todas as partes interessadas.

Dessa forma, os objetivos estratégicos da ETAP foram definidos no Projeto Educativo (Documento Base) tendo por base na legislação aplicável e enquadrados nas orientações e objetivos da tutela (Ministério da Educação, DGEstE, ANQEP) e das entidades financiadoras.

A oferta formativa da ETAP é proposta em fevereiro tendo por base os contributos dos acionistas da entidade proprietária, do Conselho Consultivo da ETAP e das informações recolhidas junto das empresas com as quais a Escola se relaciona e definida em maio através de concertação de rede envolvendo a Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, a DGEstE e a ANQEP.

De referir que, entre as Escolas da Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, a ETAP é aquela que conta com o maior número de turmas de cursos profissionais e é a que regista o valor mais elevado relativamente à média das prioridades dos cursos da sua oferta, tendo em consideração o Sistema de Antecipação Nacional de Qualificações (SANQ).



A ETAP é, também, uma das Escolas da Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria com maior número de mobilidades internacionais, contando com mais de 100 mobilidades efetuadas nos últimos quatro anos letivos, envolvendo alunos e colaboradores, no âmbito do Programa ERASMUS +, distribuídas pelos seguintes países: França, Alemanha, Itália, Irlanda, Áustria, Polónia e Finlândia. O Projeto Educativo (Documento Base) da ETAP prevê como uma das estratégias de desenvolvimento “*estabelecer uma cultura de internacionalização, solidificando os projetos internacionais*”. Nesse sentido, a Escola todos os anos submete à Agência Nacional candidaturas ao programa ERASMUS+ e conta com vários parceiros internacionais, sediados nos vários países para onde se realizam mobilidades. Adicionalmente, a ETAP realizou em 2019 e 2020 projetos internacionais em parceria com a Escola Profissional Francesa *Lycée des Métiers Alexandre Denis*, situada em Cerny – França, que envolveu mobilidade de alunos das duas escolas. Pretende-se, assim, continuar a desenvolver parcerias internacionais e projetos que permitam aos alunos e colaboradores da ETAP aceder a outras culturas e outras práticas, de forma a que, sempre que possível, poder incorporar no Plano de Atividades (Plano de Ação) melhorias decorrentes de boas práticas que sejam observadas nas mobilidades internacionais.

A visão estratégica da ETAP, disponível no documento base (Projeto Educativo), foi definida com base nos contributos dos colaboradores, acionistas da Escola, entidades empregadoras da região, alunos, pais, encarregados de educação e outras entidades que integram o Conselho Consultivo, nomeadamente instituições de ensino superior, associações representativas da indústria e do comércio e outras entidades. Foi alvo também de discussão e apresentação pública, tendo sido aprovada em reunião de Gerência e pelo Conselho Consultivo da ETAP.

Todos os objetivos estratégicos têm indexados indicadores, os quais têm explicitadas as metas estabelecidas, sendo que o domínio "Orientação para resultados" do Sistema de Avaliação de Desempenho contém a maioria dos indicadores presentes no Projeto Educativo (Documento Base).

Quadrimestralmente é feita uma análise a todos os indicadores, possíveis de obter, com o objetivo de monitorizar e identificar desvios de modo a poder, mais rapidamente, corrigir desvios e executar ações de melhoria.

O organograma e a constituição da Equipa da Qualidade definem o envolvimento direto dos principais responsáveis operacionais da ETAP bem como é representativa de toda a estrutura da Escola. Os elementos da direção da Escola estão diretamente envolvidos no Sistema de Garantia da Qualidade, sendo os responsáveis pelos vários processos que enformam o sistema. Os processos são um conjunto de procedimentos que foram organizados em função do ciclo da qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão) e que visam transformar as entradas em resultados ou impactos e, deste modo, pretendem acrescentar valor à Escola. Os processos explicitam de forma clara as responsabilidades e a participação em cada uma das fases dos colaboradores da Escola.

O sistema de garantia da qualidade está baseado numa lógica de melhoria contínua da qualidade assente na aferição de dados qualitativos e quantitativos que permitem avaliar de forma

objetiva os resultados alcançados e, em consequência, introduzir melhorias na atividade formativa. Pretende-se, assim, que o processo da qualidade garanta a adoção de práticas de melhoria contínua, baseada na aplicação repetida das quatro fases interdependentes do ciclo da qualidade, em que os resultados de um ano letivo são oportunidades de melhoria para o ano seguinte. De forma a robustecer a melhoria contínua, o processo de garantia da qualidade prevê que a monitorização e a avaliação se baseiam em processos, quer de autoavaliação, quer de heteroavaliação. Desse modo, com a formalização do processo de SGQ, a Escola passa a ter um relatório de autoavaliação em que, no final de cada ano letivo, se fará o balanço, reflexão e monitorização da atividade desenvolvida, do caminho percorrido e dos resultados alcançados, permitindo a identificação de áreas de intervenção prioritárias e a (re)definição de estratégias de atuação.

Para assegurar uma monitorização contínua, para além dos indicadores EQAVET, o Projeto Educativo (Documento Base) prevê, de forma complementar, a utilização de outros indicadores que permitem monitorizações intercalares e que concorram para os indicadores EQAVET. A título de exemplo, no que se refere à taxa de conclusão dos cursos, a ETAP utiliza outros indicadores para monitorizar o abandono escolar, o absentismo e os módulos em atraso, através de metas intermédias a que estão associados mecanismos de alerta, permitindo, desse modo, antecipar desvios relativamente ao sucesso escolar/formativo e, desta forma, introduzir alterações em tempo útil.

O Plano de Atividades (Plano de Ação) da ETAP contempla um conjunto alargado de ações que envolvem um significativo número de operadores externos, nomeadamente os *stakeholders* internos e externos da Escola (alunos, colaboradores, pais e encarregados de educação, entidades empregadoras, entidades de acolhimento de FCT e outros).

Existem protocolos que firmam parcerias com várias entidades, nomeadamente instituições de ensino superior, associações empresariais, empresas, instituições ligadas ao desporto, etc. Como resultado dessas parcerias a Escola dispõe de um espaço oficial dotado de equipamento disponibilizado pelo grupo Iberomoldes (Iber-Oleff, S.A.). As Formações em Contexto de Trabalho da Escola envolvem mais de 200 entidades diferentes em que existe um trabalho de preparação e planeamento prévio, nomeadamente na recolha de necessidades prévias em termos de emprego. A Escola aposta, também, na integração de formadores da área técnica que estejam no ativo em empresas das áreas de formação dos cursos existentes na Escola. A aprovação dos projetos criados no âmbito das Provas de Aptidão Profissional, têm como primeiro critério a sua utilidade e ligação ao contexto de trabalho.

Na implementação do sistema de garantia da qualidade já foram envolvidos os *stakeholders* internos e externos, nomeadamente alunos, colaboradores, entidades empregadoras e outros, sendo perceptível a necessidade de aprofundamento do conhecimento do processo por grande parte deles.

Os profissionais da ETAP foram envolvidos e contribuíram para a elaboração dos documentos estruturantes através de várias reuniões internas de preparação, de discussão e de

apresentação pública bem como participam na organização e planeamento das atividades formativas a desenvolver, nomeadamente na criação dos planos curriculares e das atividades de enriquecimento previstas.

A equipa responsável pela elaboração da proposta do Projeto Educativo (Plano de Ação) foi constituída pela direção e por representantes de coordenadores de curso, de orientadores educativos e dos serviços de psicologia e orientação.

Nas reuniões de Conselho Consultivo são dados contributos relativos à análise e identificação de necessidades locais que contribuem para o planeamento da oferta formativa.

O documento SANQ (Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações), adaptado ao aprofundamento feito pelo Instituto Politécnico de Leiria, é uma ferramenta base, e por isso essencial, na criação da proposta de oferta formativa da Escola. É também efetuada uma auscultação regular às empresas da região sobre as necessidades de emprego. A Escola recebe regularmente pedidos de empresas para a colocação de alunos da Escola em Formação em Contexto de Trabalho ou de integração após conclusão do curso, que permitem também perceber as necessidades das empresas.

Na fase de planeamento pretendeu-se, por fim, que pudesse estar assegurada a melhoria contínua das atividades de formação, utilizando os indicadores selecionados e inseridos no Projeto Educativo (Documento Base), bem como no Sistema de Avaliação de Desempenho.

Dessa forma, as ações presentes no Plano de Atividades (Plano de Ação) visam a prossecução dos objetivos estratégicos e metas delineados no Projeto Educativo (Documento Base).

O Sistema de Garantia da Qualidade contempla, também, momentos de análise e monitorização de indicadores quadrimestralmente bem como a definição de planos de melhoria que, depois, são refletidos no plano de ação (plano de atividades).

São também assegurados inquéritos a todos os *stakeholders*, nomeadamente aos alunos em diversos momentos, aos pais/encarregados de educação, às entidades acolhedoras da formação em contexto de trabalho e entidades empregadoras, bem como aos colaboradores da ETAP. Em relação aos colaboradores, no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho, têm a oportunidade de efetuar o seu diagnóstico de necessidades de formação, bem como em vários momentos ao longo do ano, efetuar a sua autoavaliação, culminando o processo em cada ano com a avaliação final do desempenho verificado.

O Sistema de Garantia da Qualidade contempla, ainda, uma fase de autoavaliação que decorre no final de cada ano letivo, onde é feito o balanço do Plano de Atividades (Plano de Ação), do Plano de Formação de Colaboradores e do Projeto Educativo (Documento Base), bem como são analisados os resultados dos processos, nomeadamente, os diversos indicadores obtidos, e ainda, os resultados da avaliação interna da Escola por parte dos *stakeholders*.

O Plano de Formação dos colaboradores elaborado assenta num conjunto de estratégias de desenvolvimento que passam pela capacitação dos colaboradores previstas no Projeto Educativo (Documento Base) - essenciais para a prossecução dos objetivos e metas delineadas - , bem como no diagnóstico de necessidades de desenvolvimento de cada colaborador efetuado no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho em funcionamento na ETAP.

Far-se-á igualmente uma reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta da Escola. Serão apuradas melhorias a introduzir no Sistema de Garantia da Qualidade para a oferta formativa.

## 2.2 Fase de Implementação

Na fase de implementação procura-se a aplicação do Plano de Atividades (Plano de Ação) com o apoio dos parceiros da ETAP visando alcançar os objetivos e metas definidos no Projeto Educativo (Documento Base).

Desse modo, todos os meios adicionais necessários para alcançar os objetivos e metas do Projeto Educativo (Documento Base) foram elencados no Plano de Atividades (Plano de Ação), estando organizados em função do objetivo que pretendem ajudar a atingir. A planificação do ano letivo integra a distribuição de horas por cada um dos elementos docentes de modo a ir ao encontro das ações previstas no Plano de Atividades (Plano de Ação).

O Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor prevê um diagnóstico de necessidades de desenvolvimento de cada colaborador que serve de base ao plano de formação. Complementarmente, são disponibilizadas ações de formação que visam capacitar os profissionais da Escola em temas/áreas críticos para a prossecução dos objetivos do Projeto Educativo (Documento Base). O próprio Projeto Educativo (Documento Base) prevê um conjunto de estratégias de desenvolvimento que passam pela capacitação dos colaboradores.

A Escola disponibiliza, assim, frequentemente ações de formação aos seus profissionais, tendo algumas delas contínuas durante o ano letivo, nomeadamente através de projetos de melhoria da motivação dos alunos para a aprendizagem e da melhoria da utilização de recursos digitais para apoio pedagógico que são frequentadas pela totalidade dos docentes a tempo inteiro da Escola em pequenos grupos de 4 elementos.

Adicionalmente, a Escola promove o projeto "Docentes nas empresas" que visa a formação dos docentes das áreas sociocultural e científica em empresas ligadas às áreas técnicas dos cursos que lecionam. Existem várias iniciativas na Escola em que empresas disponibilizam profissionais para apoiarem / capacitarem os docentes das áreas técnicas.

O Plano de Atividades (Plano de Ação) da Escola contempla como anexos Planos Curriculares para cada uma das turmas da Escola, nos quais está previsto um conjunto significativo de

atividades de enriquecimento curricular realizadas em parceria com várias entidades externas. São essas parcerias que permitem a concretização de um número tão elevado de atividades.

Uma das atividades que, sistematicamente, tem vindo a ser desenvolvida nos últimos quatro anos e que se pretende continuar a manter são as experiências internacionais no âmbito do Programa Erasmus +. Estas experiências constituem oportunidades únicas para capacitar os jovens, promovendo o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais, como um desafio e uma prova à autonomia, à capacidade de adaptação a outra cultura e formas de estar, mas sobretudo em relação à disponibilidade (ou abertura) para abraçar novas experiências. Tendo já sido realizadas várias mobilidades internacionais no presente ano letivo, encontram-se garantidas 41 mobilidades para o próximo ano letivo (2020/2021). Para a execução das mobilidades previstas, encontram-se já selecionados os parceiros internacionais que ajudarão a Escola, em cada país de destino, a selecionar e a organizar, os programas de formação dos alunos e as atividades de *job shadowing* dos colaboradores. Entre outros, a ETAP conta como parceiros os seguintes: *Lycée des Métiers Alexandre Denis* (Cerny – França), *Vitallis* (Leipzig – Alemanha) e *Amadeus* (Viena – Áustria).

A fase de implementação contempla ações focadas na melhoria contínua das atividades de formação, utilizando os indicadores selecionados. Dessa forma, todas as oportunidades identificadas de melhoria são registadas no Plano de Melhorias que é alimentado pela atividade corrente da Escola, nomeadamente pelas reuniões entre os vários órgãos da Escola, pela monitorização regular efetuada junto de todas as turmas da Escola, pela relação existente com os *stakeholders* externos.

Essas melhorias são analisadas periodicamente pela Equipa Dinamizadora da Qualidade e, sendo relevantes para a prossecução dos objetivos e metas do Projeto Educativo (Documento Base), são executadas em função dos recursos que exigem, podendo ser a curto prazo, ou, se não executadas dentro do ano letivo, integrarem o Plano de Atividades (Plano de Ação) seguinte.

O processo de autoavaliação do Sistema de Garantia da Qualidade tem por base a análise aos indicadores EQAVET, bem como outros indicadores previstos no Projeto Educativo (Documento Base). Os resultados dos indicadores têm várias proveniências, nomeadamente os inquéritos realizados a todos os *stakeholders*, os resultados escolares e de atividades obtidos e a concretização de ações.

Todos os dados são analisados periodicamente e culminam num relatório final de autoavaliação.

### 2.3 Fase de Avaliação

Na fase de avaliação procura-se que, do acompanhamento e avaliação regulares à atividade desenvolvida e aos resultados alcançados, possam ser identificadas melhorias.

No mapa de monitorização de indicadores são registados regularmente e de forma preventiva os dados provenientes das diferentes fontes e, quadrimestralmente, são analisados os indicadores dos resultados nas reuniões da Equipa Dinamizadora da Qualidade. Todos os desvios detetados são assinalados no plano de melhorias interno onde são identificadas as potenciais causas do desvio, as ações de melhoria a implementar, responsável pela ação, prazo para concretização e avaliação da ação realizada.

Ao longo de todo o ano letivo, além dos resultados dos indicadores, existem vários outros momentos de análise destes dados, nomeadamente nas reuniões de conselho de turma, nas reuniões de conselho pedagógico, nas reuniões de área e departamentos, etc.

Os *stakeholders* internos e externos intervêm continuamente ao longo do ano letivo, nomeadamente, participando nas reuniões de conselho pedagógico, nas reuniões dos conselhos de turma, de área e departamento, reuniões de colaboradores, reuniões de conselho consultivo, na Formação em Contexto de Trabalho, Provas de Aptidão Profissional, etc.

Para além disso, existe um conjunto de inquéritos que envolve todos os *stakeholders* e que avalia regularmente a sua satisfação relativamente à atividade formativa da Escola.

Os resultados da avaliação são discutidos regularmente nas várias reuniões existentes ao longo do ano letivo (conselho pedagógico, conselhos de turma, área e departamento, colaboradores, conselho consultivo, etc.) e é feita uma reflexão a esses resultados, bem como registadas propostas de melhoria.

Os resultados dos inquéritos, bem como agradecimentos pela participação, são enviados a cada uma das entidades que neles participaram, através de e-mail e/ou SMS, consoante o interveniente em questão. Serão publicados no *site* da Escola, igualmente, os resultados dos inquéritos.

Um ponto importante desta fase da avaliação é a autoavaliação efetuada no final do ano letivo e que integra o balanço do Plano de Atividades (Plano de Ação), do Plano de Formação e do Projeto Educativo (Documento Base), bem como a análise dos resultados dos processos, nomeadamente, dos diversos indicadores obtidos e dos resultados da avaliação interna da Escola por parte dos *stakeholders*.

Todos os documentos referidos acima e as suas revisões são consensualizados através da sua discussão, validação e aprovação por órgãos onde estão representados os *stakeholders* da Escola, nomeadamente os objetivos e metas traçados, que são alvo da autoavaliação.

O plano de melhorias da Escola integra os contributos gerados pela análise dos dados recolhidos junto de todos os *stakeholders* (reuniões, inquéritos, etc.), sendo elaborados inquéritos de satisfação a todos eles (alunos, colaboradores, pais e encarregados de educação, entidades empregadoras e acolhedoras de formação em contexto de trabalho), cujos resultados são alvo de uma reflexão e de propostas de melhoria que integram o plano de melhorias.

## 2.4 Fase de Revisão

Na fase de revisão procura-se que os resultados da avaliação sejam utilizados para melhorar as práticas existentes, servindo de base à elaboração de Planos de Atividades (Planos de Ação).

Tal como nas demais fases, também nesta é importante o envolvimento dos *stakeholders*. Assim, os resultados da avaliação efetuada aos vários *stakeholders* são disponibilizados após o tratamento dos dados, permitindo assim que os mesmos possam acompanhar a evolução de todo o processo. A disponibilização desta informação acontece nas diversas reuniões ocorridas, por envio via e-mail aos participantes nos inquéritos de satisfação e através da sua publicação no site da Escola. Os resultados da avaliação são discutidos regularmente nas várias reuniões existentes ao longo do ano letivo (conselho pedagógico, conselhos de turma, área e departamento, colaboradores, conselho consultivo, etc.) onde participam os diversos *stakeholders* da Escola e em que é feita uma reflexão a esses resultados, bem como registadas as propostas de melhoria.

A elaboração do Plano de Atividades (Plano de Ação) de cada ano tem em conta o plano de melhoria que resulta dos contributos dos vários *stakeholders* internos e externos.

Tendo em conta os indicadores selecionados para o Sistema de Garantia da Qualidade, são introduzidas melhorias a partir dos resultados apurados na autoavaliação, nomeadamente das metas não alcançadas e dos desvios existentes. Esta informação é a base da elaboração do Planos de Atividades (Planos de Ação).

Conforme calendarização prevista no Mapa de Planeamento, existem várias ações que visam a análise de indicadores e que originam revisões, nomeadamente as reuniões quadrimestrais de acompanhamento da Equipa Dinamizadora da Qualidade onde se procede à análise/tratamento de indicadores, as avaliações aos *stakeholders*, o controlo do plano de melhorias e a análise da concretização do Projeto Educativo. Como resultado das análises efetuadas e dos dados recolhidos, são discutidas e debatidas as ações de melhoria a implementar ainda durante o ano letivo ou a incorporar os documentos estruturantes a criar em cada início do ano letivo.

Os resultados da fase de revisão serão partilhados com a comunidade educativa, como uma oportunidade de reflexão e de participação ativa e envolvida, através da reunião do Conselho Consultivo e outras reuniões, de forma a fomentar o diálogo, consensualizar práticas e favorecer a mudança.

A auscultação de todos os *stakeholders* passará a ser mais sistemática e os resultados cada vez mais amplamente divulgados, fomentando que, da reflexão sobre os resultados, resulte a definição de planos de ação ajustados, conducentes a uma melhoria contínua.

A divulgação dos resultados do processo de avaliação e dos resultados do processo de revisão, serão divulgados no *site* da escola, com atualizações ao longo do ano letivo.

### III. Áreas de melhoria na gestão da oferta de EFP

#### Anexo 1

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

#### Anexo 2

### V. Conclusão

O Sistema de Gestão da Qualidade da ETAP reflete-se num sistema documental assente num conjunto de procedimentos que permite o cumprimento dos pressupostos do quadro EQAVET, tendo como principais objetivos a satisfação de todos os seus *stakeholders*, bem como a garantia de que os principais destinatários do serviço de educação que presta, os alunos, usufruem de condições e desenvolvem atividades que lhes garantem o término do seu percurso formativo com sucesso.

A Equipa Dinamizadora da Qualidade responsável pelo processo de alinhamento do sistema de gestão da qualidade com o Quadro EQAVET, considerou que este exercício se revestiu de grande utilidade, oferecendo uma oportunidade de questionamento e reflexão em torno da ação desenvolvida e da melhoria das práticas instituídas.

Um ganho evidente foi o maior envolvimento de todos os atores educativos no processo de melhoria, que começam a perceber e a interiorizar a importância da utilização das ferramentas da melhoria contínua na atividade formativa e no desempenho da gestão.

Durante todo este processo foram revistos os até então processos existentes na escola, sendo alvo de uma rigorosa análise com vista à sistematização e registo de procedimentos claros, transparentes e objetivos, a uma clara definição de prazos e responsabilidades e à criação de um sistema documental de procedimentos e instrumentos objetivos e uniformizados.

A ênfase colocada na fase de planeamento e construção partilhada de documentos estruturantes, realizada no final do ano letivo 2018/2019 e início deste ano letivo, proporcionou,



a todos os envolvidos, uma oportunidade de aprendizagem em contexto real, sobre a pertinência desta fase para o decorrer do processo formativo. Por outro lado, a construção dos documentos a partir do trabalho de diversas equipas, proporcionou o enriquecimento dos produtos elaborados. O resultado obtido foi muito superior ao que seria esperado, se o trabalho se tivesse centrado na equipa diretiva.

O envolvimento dos *stakeholders* em todas as fases do processo formativo afigura-se-nos como uma mais-valia para a melhoria das atividades. Este objetivo não termina nesta fase de alinhamento, mantendo-se vigente, de modo a que se institua como prática efetiva de funcionamento da escola. Se por um lado, com os alunos, o objetivo tem sido alcançado, será necessário fazer um esforço acrescido para a maior participação dos pais nas atividades da escola e pela responsabilização do sucesso educativo dos seus educandos.

De igual modo, consideramos que a melhoria da comunicação com os *stakeholders* externos e a transparência do processo foi assegurada, com a construção do novo sítio da Escola na internet, onde consta a informação sobre o processo de alinhamento e os resultados da avaliação dos indicadores. Este é, também, um processo que não se esgota no exercício de alinhamento, mas que deve ser contínuo.

A capacitação de todos os atores envolvidos na mudança é um processo indispensável para o sucesso da mesma. Uma equipa que ensina deve ser uma equipa que está disponível para aprender. Por isso, o investimento realizado ao nível da formação interna foi um ganho efetivo do processo de alinhamento.

O processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, associado à mudança de paradigma da ação educativa, proposta nos decretos-lei 54/2018 e 55/2018, proporcionou uma oportunidade à escola e aos seus atores de se recentrarem no aluno e nas suas reais necessidades. Construir um processo pedagógico focado no ritmo individual do aluno de hoje (em vez do aluno idealizado e perfeito), marcado pela necessidade de formar cidadãos com competências pessoais e profissionais que o preparem para a realidade que ainda não existe, tornou-se num desafio, em vez de um obstáculo. Estamos, contudo, conscientes de que este é um caminho que ainda está apenas no início. A mudança nas práticas requer agora a integração nos constructos pessoais de cada professor/colaborador, pelo que teremos de aguardar algum tempo até que os resultados efetivamente possam ser analisados.

Em síntese, consideramos que os objetivos preconizados para este exercício de alinhamento têm sido atingidos e que no final deste ano letivo, ao realizarmos a avaliação do processo de alinhamento, poderemos afirmar que toda a atividade da escola se encontra num patamar superior em relação ao diagnóstico que inicialmente definimos. O plano de melhoria apresentado, evidencia as propostas efetivas para assegurar a continuidade deste processo para atingir a qualidade preconizada.

A monitorização constante e a análise partilhada dos resultados alcançados permitem-nos uma visão mais clara do caminho que estamos a percorrer, garantindo-nos uma melhor perspetiva

dos desvios face às metas a atingir. Enquanto escola, com uma missão bem definida, procuraremos sempre a melhoria contínua com vista à satisfação dos nossos stakeholders, e é com esse objetivo que assumimos o compromisso de obter a certificação de qualidade EQAVET durante o ano de 2020.

---

---

## Os Relatores

Jorge Vieira Silva  
(Diretor-Geral)

Miguel Ferreira  
(Responsável da qualidade)

Pombal, 30 de junho de 2020

## DOCUMENTOS ANEXOS

**Anexo 1 – Plano de Melhoria**

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

## Anexo 1 - Plano de Melhoria

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

Para este exercício, tivemos como base os seguintes indicadores existentes nos triénios 2014/2017 e 2015/2018:

- Taxa de conclusão:

Indicador EQAVET		2017	2018
<b>4.</b>	<b>Taxa de conclusão em cursos EFP</b>		
	Técnico/a de Turismo	71,43 %	78,26 %
	Técnico/a de Transformação de Polímeros	45,45 %	66,67 %
	Técnico/a de Programação e Maquinação	-	93,33 %
	Técnico/a Auxiliar de Saúde	100,00 %	85,71 %
	Técnico/a de Manutenção Industrial / Eletromecânica	80,00 %	76,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica	91,67 %	80,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	60,71 %	77,78 %
	<b>Total Geral</b>	75,24 %	79,73 %
	<b>Meta Projeto Educativo (Documento Base) 2022</b>	90,00 %	

Tendo em conta que o Projeto Educativo (Documento Base) é aplicado no triénio 2019/2022 e que o mesmo teve por base os dados existentes em termos de taxas de conclusão dos alunos que terminaram o seu ciclo de formação nos anos letivos 2016/2017 e 2017/2018, foram contempladas estratégias no Projeto Educativo (Documento Base) e definidas ações no Plano de Atividades (Plano de Ação) que visam que em 2022 se possa atingir

uma taxa de conclusão em cursos EFP de 90,00 %. A evolução ocorrida em 2017 e em 2018, ainda que distante da meta definida, perspetiva uma evolução positiva deste indicador ainda que, com algumas assimetrias entre cursos profissionais. Naturalmente, deverão ser reforçadas as estratégias com vista a que se consiga atingir o objetivo definido em 2022 com especial enfoque nos cursos profissionais com mais reduzida taxa de conclusão.

- **Taxa de empregabilidade:**

Indicador EQAVET		2017	2018
<b>5. Taxa de colocação após conclusão de curso EFP</b>			
	Técnico/a de Turismo	100,00 %	94,00 %
	Técnico/a de Transformação de Polímeros	100,00 %	100,00 %
	Técnico/a de Programação e Maquinação	-	93,00 %
	Técnico/a Auxiliar de Saúde	85,00 %	83,00 %
	Técnico/a de Manutenção Industrial / Eletromecânica	92,00 %	89,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica	95,00 %	95,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	88,00 %	100,00 %
	<b>Total Geral</b>	93,33 %	93,43 %
	<b>Meta Projeto Educativo (Documento Base) 2022</b>	95,00 %	

Face aos valores apresentados nos triénios de 2014/2017 e 2015/2018, podemos concluir que os mesmos estão alinhados com a meta definida em Projeto Educativo (Documento Base) para 2022.

- Taxa de empregabilidade na área de formação

Indicador EQAVET		2017	2018
6.a)	<b>Percentagem de 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>		
	Técnico/a de Turismo	40,00 %	11,11 %
	Técnico/a de Transformação de Polímeros	100,00 %	75,00 %
	Técnico/a de Programação e Maquinação	-	77,78 %
	Técnico/a Auxiliar de Saúde	60,00 %	77,78 %
	Técnico/a de Manutenção Industrial / Eletromecânica	72,73 %	60,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica	46,15 %	25,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	72,73 %	63,64 %
	<b>Total Geral</b>	62,90 %	56,61 %
	<b>Meta Projeto Educativo (Documento Base) 2022</b>	95,00 %	

Face aos valores apresentados nos triénios de 2014/2017 e 2015/2018, podemos concluir que os mesmos estão ainda aquém da meta definida em Projeto Educativo (Documento Base) para 2022. Deverão ser definidas ações que reforcem a prossecução desta meta.

- Satisfação dos empregadores

Indicador EQAVET		2017	2018
6.b)	<b>Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP</b>		
	Técnico/a de Turismo	65,00 %	80,00 %
	Técnico/a de Transformação de Polímeros	80,00 %	65,00 %

	Técnico/a de Programação e Maquinação	-	90,00 %
	Técnico/a Auxiliar de Saúde	100,00 %	100,00 %
	Técnico/a de Manutenção Industrial / Eletromecânica	93,33 %	96,67 %
	Técnico/a de Mecatrónica	100,00 %	100,00 %
	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	100,00 %	100,00 %
	<b>Total Geral</b>	89,72 %	90,24 %
	<b>Meta Projeto Educativo (Documento Base) 2022</b>	80,00 %	

Face aos valores apresentados nos triénios de 2014/2017 e 2015/2018, podemos concluir que os mesmos estão alinhados com a meta definida em Projeto Educativo (Documento Base) para 2022. Ressalva-se, no entanto, que os dados obtidos se baseiam num nível de respostas muito baixo por parte das entidades empregadoras. Deverão ser olvidados esforços e definidas ações que permitam melhorar a taxa de resposta.

Foi possível também analisar a tendência verificada com base nos dados obtidos nos anos letivos acima referidos, permitindo assim antever situações em que sejam necessários reforços das ações a tomar.

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM.1	Taxa de conclusão dos cursos profissionais	O.1	Aumentar a taxa de conclusão, atingindo os 86% para as turmas do triénio 2018/2021 e os 90% para as turmas do triénio 2019/2022
		O.2	Aumentar a taxa de aproveitamento, atingindo os 97% no ano letivo 2020/2021
		O.3	Aumentar a percentagem de assiduidade dos alunos dos cursos profissionais, atingindo os 97% no ano letivo 2020/2021
AM.2	Taxa de Empregabilidade	O.4	Aumentar a taxa de empregabilidade (+ prosseguimento de estudos), atingindo os 94% para as turmas que concluem no ano letivo

			2020/2021 e 95% para as turmas que concluem no ano letivo 2021/2022
		0.5	Incrementar o número de entidades parceiras em 10% anuais
AM.3	Taxa de Empregabilidade na área de formação	0.6	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação, atingindo os 70% para as turmas que concluem no ano letivo 2020/2021 e 75% para as turmas que concluem no ano letivo 2021/2022
AM.4	Satisfação dos Empregadores	0.7	Aumentar a satisfação dos empregadores, atingindo os 7,6 valores para os alunos empregados que concluíam no ano letivo 2020/2021 e 8,0 valores para os alunos empregados que concluíam no ano letivo 2021/2022
		0.8	Aumentar a quantidade de respostas aos inquéritos de satisfação dos empregadores para 50% das entidades inquiridas.
AM.5	Satisfação dos Colaboradores	0.9	Aumentar a satisfação dos colaboradores atingindo os 8 valores no ano letivo 2020/2021.
		0.10	Aumentar a participação voluntária dos colaboradores com contrato de trabalho nas atividades da ETAP, de forma a garantir que a mesma seja superior a 75% no ano letivo 2020/2021.

### 3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM.1	A.1	Alargar o sistema de tutorias aos 3 anos dos cursos	09/2020	09/2020
	A.2	Aumentar o número de horas dedicados à tutoria	09/2020	09/2020

	A.3	Melhoria dos mecanismos de utilização por parte dos docentes às estruturas de apoio (Equipa Multidisciplinar, Centro de Apoio à Aprendizagem, etc.)	09/2020	09/2020
	A.4	Implementação de um mecanismo de aviso em tempo real aos encarregados de educação em caso de falta de presença do aluno.	09/2020	09/2020
	A.5	Implementação de controlo de acessos e serviço de reserva de refeições ligados ao <i>eCommunity</i>	09/2020	09/2020
AM.2	A.6	Criação do Portal do Emprego no site da escola.	06/2020	10/2020
	A.7	Intensificação da ligação à comunidade e meio envolvente celebrando, no mínimo, 20 protocolos de parceria por ano.	09/2020	08/2021
AM.3	A.8	Priorizar empresas de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho utilizando critérios definidos com vista à melhoria da aprendizagem e da empregabilidade.	09/2020	08/2021
	A.9	Criação de um inquérito prévio aos alunos sobre sugestões de locais de Formação em Contexto de Trabalho que ajude o aluno a melhor perceber quais são as condições necessárias para que possa ser realizada e o tipo de empresa onde pretenda no futuro trabalhar em função do seu plano de carreira.	09/2020	10/2020
	A.10	Criação de um inquérito aos alunos pós formação em contexto de trabalho de forma a verificar a satisfação destes e se se foram oferecidas, por parte da entidade acolhedora, todas as condições para a realização do mesmo.	09/2020	10/2020
AM.4	A.11	Criação de uma plataforma de CRM que permita registar o contacto ocorrido com cada entidade parceira da Escola, quer para promoção de Formação em Contexto de Trabalho e potenciação de emprego, quer ainda para qualquer outra iniciativa a realizar na Escola ou nas instalações da Entidade.	10/2020	03/2021
	A.12	Aumento do número de visitas às empresas parcerias permitindo uma maior ligação dos coordenadores com as entidades empregadoras para melhor conhecimento das mesmas e das suas necessidades que contribuam para uma melhor redefinição das competências existentes no perfil do aluno à saída do ciclo de formação da ETAP	09/2020	08/2021



	A.13	Estabelecer contacto com todas as empresas que tenham manifestado em algum dos critérios um nível de satisfação igual ou inferior a 6 valores.	09/2020	08/2021
AM.5	A.14	Diminuir o nível de burocracia dos processos através de automatização / informatização através de desenvolvimento de novas funcionalidades nas plataformas digitais existentes na escola.	06/2020	08/2021
	A.15	Informatização de todos os espaços de formação com acesso à Internet e às plataformas existentes.	07/2020	09/2020
	A.16	Desenvolvimento de competências de liderança a todos os agentes mobilizadores do processo de mudança e melhoria.	09/2020	08/2021

#### 4. Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

Para garantir a monitorização do Plano de Melhoria, a ETAP definiu momentos específicos de acompanhamento das atividades desenvolvidas e dos objetivos alcançados. Nesse sentido, estabeleceu-se que a monitorização será realizada em reunião da Equipa Dinamizadora da Qualidade, com uma periodicidade quadrimestral. Neste momento, do qual fazem parte a Direção Geral, a Direção Administrativa e Financeira, a Direção Pedagógica, a Direção de Formação e Projetos, os demais elementos da Equipa Dinamizadora da Qualidade e os responsáveis por departamentos existentes na escola, são aferidas as atividades já realizadas/por realizar, eventuais desvios e metas atingidas, sendo as ações reformuladas sempre que se justifique. Todas as informações referidas ficam registadas na ata de cada reunião.

O processo de monitorização dos resultados do plano de melhoria é liderado pelos elementos da Equipa Dinamizadora da Qualidade, com o apoio permanente do supervisor técnico, dos membros do conselho pedagógico, dos tutores/orientadores de turma, dos coordenadores de curso e dos docentes.

Relativamente à AM1, trata-se de uma monitorização constante, que embora assente muito nos tutores/orientadores de turma, também passa, claramente, pela participação regular dos demais docentes das respetivas turmas. No final de cada mês é elaborado um relatório mensal que será alvo de análise em sede de conselho pedagógico e que retrata o funcionamento da turma no geral, focando os aspetos da assiduidade, comportamento, avaliação, educação inclusiva,

entre outros. Desse modo, caso existam situações alarmantes há tempo útil de intervir, pelo próprio orientador de turma e pelos demais órgãos/pessoas especificamente ligadas a cada situação. No caso de se observarem desvios, o diretor pedagógico deve reunir com os responsáveis, verificar o efetivo cumprimento das metas preconizadas e diagnosticar a origem do desvio, implementando, em conjunto, as medidas/ações necessárias à reorientação dos resultados para o cumprimento das metas estabelecidas. Desta negociação nascerá um plano de melhoria, que será validado em sede de conselho pedagógico. Será analisada, também mensalmente e por parte da Equipa Multidisciplinar, a utilização, por parte dos docentes, das estruturas de apoio e de capacitação disponibilizadas pela ETAP.

Em relação às AM2, AM3 e AM4, a monitorização é feita quadrimestralmente (dezembro, abril e agosto) pela Equipa Dinamizadora da Qualidade, tendo em conta que a grande maioria das novas parcerias surgem ao longo do ano letivo via Formação em Contexto de Trabalho e, na sequência do Plano de Atividades (Plano de Ação), das atividades formativas efetuadas conjuntamente entre a ETAP e Entidades Externas (empresas, instituições de ensino, entidades públicas, etc). Serão, igualmente, monitorizados os dados recolhidos referentes aos inquéritos de empregabilidade e a satisfação das entidades acolhedoras de alunos para Formação em Contexto de Trabalho e das entidades empregadoras, a dinâmica verificada no Portal de Emprego da ETAP, bem como os inquéritos aos alunos prévios e posteriores às realizações das Formações em Contexto de Trabalho.

Por fim, no que respeita à AM5, de natureza mais transversal à organização, a monitorização é efetuada quadrimestralmente, sendo assegurada pela Equipa Dinamizadora da Qualidade, sendo que, no final do ano letivo, será efetuada uma avaliação da satisfação dos colaboradores através da qual se aferirá se as medidas mobilizadas surtiram o efeito desejado.

## 5. Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

O Plano de Melhoria será divulgado internamente, através da plataforma TEAMS, disponível para todos os colaboradores, e externamente, no site da ETAP, nomeadamente no separador da Qualidade. Este plano é ainda apresentado a todos os *stakeholders* internos e externos, em sede de reunião do Grupo Dinamizador da Qualidade, Conselho de Administração, Conselho Consultivo e Conselho Pedagógico, como base de trabalho a desenvolver.

Pretende-se divulgar os planos de melhoria através das seguintes formas:

- a) por email enviado a todos os docentes e alunos;
- b) através da sua publicação na plataforma TEAMS da escola, integrados num relatório intermédio (quadrimestral) ou no relatório final (anual), bem como no site da escola;

- c) apresentados na reunião de conselho pedagógico seguinte, para validar, e de conselho consultivo, para conhecimento;
- d) através do site institucional no separador da Qualidade.

## 6. Observações

---

---

### Os Relatores

Jorge Vieira Silva  
(Diretor-Geral)

Miguel Ferreira  
(Responsável da qualidade)

Pombal, 30 de junho de 2020



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

Princípios EQAVET	<b>Fase 1 – Planeamento</b>	
	<p><b>Critério de Qualidade</b> O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP</li> <li>- São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos</li> <li>- É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas</li> <li>- As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas</li> <li>- O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade</li> <li>- Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP</li> <li>- As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais</li> <li>- Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente</li> </ul>	
	<b>Práticas de gestão da EFP</b>	
		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
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 <i>stakeholders</i> internos e externos.
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.
	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.
		C1. Planeamento
		C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

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

<b>Princípios EQAVET</b>	<b>Fase 2 – Implementação</b>		
	<p><b>Critério de Qualidade</b> Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação</li> <li>- São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas</li> <li>- O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores</li> <li>- 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</li> </ul>		
	<b>Práticas de gestão da EFP</b>		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

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

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

Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
---	----	--	--

Princípios EQAVET	<b>Fase 4 – Revisão</b>  <b>Critério de Qualidade</b> Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.  <b>Descritores Indicativos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão</li> <li>- Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização</li> <li>- Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</li> </ul>		
	Práticas de gestão da EFP		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	



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

Documento				Código dos focos de observação evidenciados C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	
1 - DG.02	Projeto Educativo (Documento Base)	Interno (ETAP)	Site, reuniões, email, SMS	P1 a P5; P7, P9, I1 a I3; I6, R4
2 - DG.04	Plano de atividades (Plano de Ação)	Interno (ETAP)	Site, reuniões, email, SMS	P5, P7, P9, P10, I1 a I4; R2 a R4
3	Documentos emitidos pelas Entidades da Tutela	Externo	Reuniões	P1, P8
4	Estudo de aprofundamento da SANQ feito pelo Instituto Politécnico de Leiria	Externo		P1, P8
5 - PP.01	Processo P.01	Interno (ETAP)		P1
6	Atas do Conselho Pedagógico	Interno (ETAP)	Reuniões	A1, A2, A3, A4, R1
7	Atas do conselho consultivo	Interno (ETAP)	Reuniões	P2, P6, P7, P8, A1, A2, A3, A4, R1
8	Atas de reuniões de Gerência da Pombal Prof	Interno (ETAP)	Reuniões	P2
9	Atas do Conselho de Administração	Interno (ETAP)	Reuniões	P6, A4, R1
10	Reuniões preparatórias de elaboração do Projeto Educativo	Interno (ETAP)	Reuniões	P2

11 - R0471	Atas de reuniões de conselhos de turma	Interno (ETAP)	Reuniões	A1, A2, A3
12 - R0471	Atas de reuniões de área e departamentos	Interno (ETAP)	Reuniões	A1, A2, A3
13	Indicadores do sistema de avaliação de desempenho	Interno (ETAP)		P3
14 - MP.02	Mapa 2 - Monitorização de Indicadores	Interno (ETAP)	Reuniões	P3, P9, P10, I5, I6, A1, A2
15	Estatutos da ETAP	Interno (ETAP)	Reuniões, Site	P4
16 - R0471	Atas de reuniões de coordenadores de curso	Interno (ETAP)	Reuniões	P5
17	Inquéritos a stakeholders	Interno (ETAP)	Reuniões	P6
18	Reuniões de colaboradores	Interno (ETAP)	Reuniões	P6, P7
19 - IMP.19	Contratos de FCT	Interno (ETAP)	Reuniões	P5
20	Contratos de prestação de serviço de formadores	Interno (ETAP)	Reuniões	P5
21	Auscultação às entidades da região sobre perspetivas de emprego	Interno (ETAP)	Reuniões	P1, P5, P8
22 - DG.03	Regulamento Interno	Interno (ETAP)	Reuniões, Site	P5
23 - IMP.35	Protocolos com entidades parceiras	Interno (ETAP)	Reuniões	P5, I4
24	Mapa de Acompanhamento	Interno (ETAP)	Reuniões	P9, I5, I6, A1, A2
25	Mapa de Planeamento	Interno (ETAP)	Reuniões	R4
26	Equipa de colaboração de proposta de Projeto Educativo	Interno (ETAP)	Reuniões	P7

27	Estrutura acionista da entidade proprietária	Interno (ETAP)	Reuniões	P8
28	Solicitações de estágios e empregos por parte de empresas da região	Interno (ETAP)	Reuniões	P8
29 - MP.03	Plano de Melhorias	Interno (ETAP)	Reuniões	P9, P10, I5, I6, A5, R2, R3, R4
30	Inquéritos de satisfação	Interno (ETAP)	Reuniões	P10, I6
31	Inquéritos da empregabilidade	Interno (ETAP)	Reuniões	P10, I6
32	Relatório de autoavaliação	Interno (ETAP)	Reuniões	P10, I6, A4
33 - IMP.11	Mapa de distribuição de horas de formação por docente	Interno (ETAP)	Reuniões	I1
34	Sistema de avaliação de desempenho	Interno (ETAP)	Reuniões	I1, I2
35	Relatório dos Inquéritos	Interno (ETAP)	Reuniões	A3, R1
36	Resultados dos inquéritos de satisfação	Interno (ETAP)	Reuniões	A5
37	Site da ETAP	Interno (ETAP)		R1

### Observações

## Os Relatores

Jorge Vieira Silva  
(Diretor-Geral)

Miguel Ferreira  
(Responsável da qualidade)

Pombal, 30 de junho de 2020