



DOCUMENTO BASE



D. Afonso Henriques

Nome da entidade formadora

Escola Profissional D. Afonso Henriques

Morada e contactos da entidade formadora

Rua da Cruz de Pedra

Creixomil

2435-042 Guimarães

Telefone: 253 557 082

geral@epdafonsohenriques.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Gerente

João Carlos Soares Calvete

geral@epdafonsohenriques.pt

Diretora

Ana Patrícia Oliveira dos Santos

ana.santos@epdafonsohenriques.pt

967118914

Responsável da Qualidade

Maria de Fátima Cunha Machado

fatima.machado@epdafonsohenriques.pt

919876795





Índice

Αl	INHAMENTO	
1.1.	Natureza da instituição e seu contexto	3
1.2.	Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição	4
1.3.	Estrutura orgânica da instituição e cargos associados	6
1.4.	Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP	7
1.5. ano le	Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e n tivo anterior	10 8
1.6 Dia EQAVI	agnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quado ET	ro 8
1.7 da ins	Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégio tituição	cos 10
2. PROCE	APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE EM RESULTADO DO ESSO DE ALINHAMENTO	
2.1. melho	Explicitação das metodologias para a participação dos <i>stakeholders</i> da instituição ria contínua da oferta de EFP	na 11
2.2. de EFF	Definição dos objetivos e metas a alcançar (a um e a três anos) na gestão da oferto P a partir dos objetivos estratégicos da instituição	a 12
	rfinição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar r o da oferta de EFP	na 12
2.4 e meta	Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetiv as a alcançar na gestão da oferta de EFP	os 13
2.5 indica	Explicitação das metodologias de recolha de dados e de <i>feedback</i> relativos aos dores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP	15
2.6 oferta	Explicitação da estratégica de monitorização de processos e resultados na gestão de EFP	da 15
2.7 alcanç	Explicitação das metodologias para análise contextualizada dos resultados ados e definição das melhorias a introduzir na gestão da EFP	16
2.8 EFP, si	Definição da informação a disponibilizar relativa à melhoria contínua da oferta de ua periodicidade e formas de divulgação.	17

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DAS OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE





1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DAS OPÇÕES A TOMAR NO PROCESSO DE ALINHAMENTO

1.1. Natureza da instituição e seu contexto

A Escola Profissional D. Afonso Henriques é uma entidade de ensino profissional que se orienta por princípios, valores, metas e estratégias a médio prazo, em ciclos de três anos, segundo os quais se propõe cumprir a sua função educativa trabalhando para ministrar uma formação de qualidade e exigência, dotando os jovens de competências que lhes permitam definir um projeto de vida que contribua para a formação de cidadãos de excelência.

Situada no distrito de Braga, região do Norte e sub-região do Ave (uma das sub-regiões mais industrializadas do país), com uma população de 54 097 habitantes, repartidos por uma malha urbana de 23,5 km², em 20 freguesias e com uma densidade populacional de 2 223,9 hab./km².

Guimarães é uma das mais importantes cidades históricas do país, estando o seu centro histórico inscrito na lista de Património Mundial da UNESCO desde 2001, o que a torna definitivamente num dos maiores centros turísticos da região. As suas ruas e monumentos respiram história e encantam quem a visita.

Guimarães é considerado um importante polo industrial do distrito de Braga sendo, nesta área, uma referência nacional, é também um centro socioeconómico dinâmico, no qual sobressaem as indústrias de têxtil e do calçado a par do turismo. O principal setor de atividade económico do concelho é o secundário (indústria transformadora), destacando-se pela importância que assume aos níveis local, regional, nacional e internacional.

A Escola Profissional D. Afonso Henriques, localiza-se na Cruz de Pedra, nas antigas instalações da Fábrica de Tecidos da Cruz de Pedra, uma das mais antigas e maiores fábricas de tecido da cidade tendo representado, na comunidade, uma importante fonte de rendimento para muitas famílias da região.

A escola iniciou a sua atividade em setembro de 2021, mês em que ganhou a sua autonomia separando-se da Escola Bento de Jesus Caraça e iniciando as suas funções ao serviço da formação profissional e da comunidade envolvente. A sua fundação, tem como principal objetivo dar resposta às necessidades de formação de toda a região, ao nível do apoio logístico nas empresas, da formação de técnicos de apoio ao público infanto-juvenil, de técnicos de apoio psicossocial e agentes com formação de excelência.





A proposta da escola é a de colaborar com as necessidades das instituições da cidade/região formando quadros técnicos de elevada qualidade, alicerçando a sua aposta no desempenho escolar e no desenvolvimento pessoal e social dos alunos, contando com o envolvimento ativo de toda a comunidade educativa e preparando os alunos para serem cidadãos mais atentos, interventivos e responsáveis.

As instalações da Escola Profissional D. Afonso Henriques funcionam num edifício central com dois pisos. No piso superior, funcionam quatro salas de aula, o laboratório de Informática, o gabinete do SPO (Serviço de Orientação Psicológica) e a sala de professores.

No piso inferior, funciona a Direção, a Receção, a Secretaria, uma Sala de Alunos, duas salas de aula, as casas de banho dos alunos e as casas de banho dos professores. Todas as salas de aula estão equipadas com projetores multimédia e acesso à internet.

Dentro do seu espírito inclusivo a escola possui acessos próprios para pessoas com mobilidade reduzida.

No exterior da escola existe um pequeno largo com bancos rodeados de árvores frondosas que tornam este espaço muito agradável sendo este o local onde os alunos costumam permanecer durante os intervalos.

As aulas de Educação Física funcionam no Pavilhão Multiusos de Guimarães que se encontra a escassos 300m de distância da escola, nas instalações da Tempo Livre (cooperativa fundada pela Câmara Municipal de Guimarães) asseguram todas as necessidades dos nossos alunos no que respeita à prática de exercício físico de qualidade.

O corpo docente da EPDAH é composto por dezassete docentes. Destaca-se que todos possuem licenciatura e uma vasta experiência profissional. Este grupo é ainda caracterizado pelo excelente trabalho desenvolvido com os alunos, acompanho-os de forma próxima e atenta no seu percurso escolar e profissional estabelecendo relações francas de afetividade entre todos.

A equipa não docente é constituída por 6 colaboradores, com qualificação necessária para o desempenho das suas funções.

1.2. Missão, visão e objetivos estratégicos da instituição

A EPDAH tem como missão garantir uma formação integral de qualidade e de excelência aos jovens da região, respondendo desta forma às necessidades do mercado de trabalho de toda a comunidade envolvente.

A EPDAH pretende ser uma escola de referência aos níveis local, regional e nacional; pela qualidade da sua formação e pelo sucesso académico e profissional alcançado pelos seus alunos, bem como pela qualidade da atmosfera interna que se vive, visando o reconhecimento





pelo tecido empresarial e institucional e pelos pais e Encarregados de Educação. Para isso, a escola, quer formar jovens cidadãos de excelência, autónomos, responsáveis, competentes, criativos e empreendedores, cujas ações, ao longo da sua vida, promovam uma cultura de rigor, exigência e sucesso. Pretendemos ainda jovens envolvidos e empenhados com a sociedade, preparados e detentores de uma visão que contribua para o desenvolvimento e crescimento do país.

A EPDAH pretende desta forma, valorizar o caráter essencial do ensino profissional no desenvolvimento do país e dos seus cidadãos, promovendo desta forma a via profissionalizante como uma ferramenta de sucesso a nível pessoal, social e económico.

Valores:

- Desenvolvimento integral do aluno;
- Aposta na componente prática e tecnológica da formação;
- Envolvimento ativo da família e da comunidade;
- Abertura e adequação ao meio envolvente;

Objetivos Estratégicos:

- OE1 Obter uma posição de referência, ao nível local, regional e nacional, na formação integral de qualidade e excelência formando profissionais de topo;
- 2. OE2 Satisfazer as necessidades da comunidade escolar e do meio envolvente;
- 3. OE3 Assegurar o sucesso escolar e a empregabilidade dos alunos;
- 4. OE4- Diminuir a taxa de abandono escolar.





1.3. Estrutura orgânica da instituição e cargos associados

	Conselho					
Á	Consultivo					
ASSEMBLEIA PEDAGÓGICA	CONSELHOS DE TUDMA		Serviços Administrativos	Direção Diretores de Curso		
Diretor pedagógico	Diretores de Turma	Equipa Multidisciplinar de apoio à Educação Inclusiva		Representante dos Pais/EE		
Diretores de curso	Diretores de curso SPO			Representante dos Alunos		
Diretores de turma	Diretores de turma Equipa da Qualidade			Representantes da Administração Local		
	Empresas Parceiras de cada AEF					
Psicóloga escolar	Psicóloga escolar					

A Direção é responsável pela gestão pedagógica da escola, coordenando e supervisionando todas as atividades da mesma, nomeando os seus responsáveis e disponibilizando todos os meios e recursos necessários.

O Conselho Consultivo é composto por representantes dos *stakeholders* internos e externos – nomeadamente, representantes dos alunos, dos pais ou encarregados de educação, dos docentes e dos órgãos de direção da escola, bem como de instituições e organismos locais representativos do setor económico e social e das empresas parceiras na formação – que dão parecer sobre o Projeto Educativo da escola, sobre os cursos de ensino e formação profissional e outras ofertas educativas e formativas e sobre as formas de melhorar a colaboração entre a EPDAH e os parceiros.

Os Serviços Administrativos dependem hierarquicamente da Direção de Escola, sendo compostos 2 colaboradores que efetuam também o atendimento ao público.

A Assembleia Pedagógica de Escola é o órgão de coordenação e orientação educativa da escola, nomeadamente nos domínios pedagógico-didáticos da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente.

A Assembleia Pedagógica de Escola é composta pela Diretora de Escola, Diretora Pedagógica, Corpo Docente e Psicóloga Escolar.

Os Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) contam com o apoio de uma Psicóloga Escolar que realiza atividades, individuais e em grupo, ao nível do apoio psicopedagógico e da orientação vocacional. Este serviço colabora, ainda, em estreita articulação com a Direção da





Escola, no apoio ao desenvolvimento do sistema de relações da comunidade educativa, trabalhando, tanto ao nível interno da própria instituição, como ao nível da comunidade em que esta se insere, promovendo a comunicação com outros serviços e agentes.

Tendo por referência o ano letivo de 2021/2022, a estrutura pedagógica da EPDAH é a que a seguir se apresenta:

Diretora de Escola;

Diretora Pedagógica;

Diretores de Turma;

Diretores de Curso;

Responsável da Qualidade;

Coordenador do Plano Anual de Atividades (PAA);

Chefe de pessoal não docente.

1.4. Stakeholders relevantes para a gestão e melhoria da oferta de EFP

Internos: Direção escolar, Professores/Formadores, Alunos e Funcionários

Externos: Pais/ Encarregados de Educação, Tecido empresarial e institucional e Comunidade envolvente:

- Câmara Municipal de Guimarães
- Junta de Freguesia de Creixomil
- CIM do Ave
- Cáritas-Guimarães
- Cruz Vermelha Portuguesa
- Bombeiros Voluntários de Guimarães
- GCR-Cruz de Pedra
- Estórias da Madeira
- Núcleo de Inclusão
- Casa da Juventude de Guimarães
- Centro Social e Paroquial de Santa Marinha da Costa
- Fraterna-Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada





- Arcol-Cash & Carry
- Continental Mabor-Industria de Pneus, SA.
- Nogueira- Materiais de construção
- Isaura e Lopes- Supermercados Primavera
- Worten Mobile
- Fnac-Cultura, Tecnologia e Lazer
- Salsa Jeans
- BragaMob

1.5. Identificação da oferta formativa de nível 4 para jovens no presente ano letivo e no ano letivo anterior

Ciclo de	Tipologia dos cursos - Nível IV	N.º de turmas			
formação	Designação dos cursos	Nº turmas	Nºalunos	Finalistas	
	Técnico de Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade (nível IV)	1	17	8	
2020/2021 *	Técnico de Juventude (nível IV)	1	16	7	
	Técnico de Juventude (nível IV)	1	13		
	Técnico de Logística (nível IV)	1	14		
2024/2022	Técnico de Apoio Psicossocial (nível IV)	1	15		
2021/2022	Técnico de Logística (nível IV)	3	36	13	
	Técnico de Juventude (nível IV)	2	21	11	

^{*}No ano letivo 2020/2021, a escola ainda estava afeta à antiga entidade proprietária (Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça)

1.6 Diagnóstico da situação face aos referentes do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

Princípio 1 – Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP;

Princípio 2 – Envolvimento dos Stakeholders internos e externos;

Princípio 3 – Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados;





	FASES DO CICLO DE QUALIDADE		Implementado	A melhorar
	FASE 1 - PLANEA	MENTO		
	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados or regionais.	om as políticas europeias, nacionais e	х	
	 Os stakeholders internos e externos são chamados a pronunciar-se estratégicos da instituição. 	pontualmente sobre os objetivos	х	х
Princípio 1	3. A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitoria	zação através dos indicadores é clara.	х	
Princi	4. A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da quali	dade é clara e objetiva.	х	
	5. Planeamento de parcerias e iniciativas de cooperação com outros	operadores.	х	Х
	6. O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido externos.	•	х	Х
pio 2	 As parcerias com operadores de EFP, e outros stakeholders externatividades regulares na gestão da EFP, tais como a divulgação da o contexto de trabalho. 		х	
Princípio	 Os stakeholders internos e externos são consultados na identificaç (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida e oferta formativa. 		х	х
pio 3	 Os planos de ação traduzem as alterações a realizar em função da indicadores selecionados. 	informação produzida pelos	х	
Princípio	 Formação dos professores e outros colaboradores, com base num necessidades e expectativas está alinhado com opções estratégica 		х	Х
	FASE 2 - IMPLEM	ENTAÇÃO		
pio 1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afet traçados nos planos de ação.	ados de forma a alcançar os objetivos	х	
Princípio 1	São disponibilizadas ações de formação contínua tendo em vista as neo competências dos profissionais.	essidades de desenvolvimento de	Х	Х
ncípio 2	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disp stakeholders externos para melhorar o seu desempenho.	oonibilizadas e colaboram com os	х	
Princ		ção dos planos de ação.	Х	Х
Princípio 3	5. As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de me	lhoria definidos.	х	
Princ	externos, são apricados no quadro do processo de autoavanação denim	do.	Х	
	FASE 3 - AVAL	IAÇAO		
Princípio 1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos tra	çados estão instituídos.	х	х
Princípio 2	Processos que garantam o envolvimento dos stakeholders internos e es	kternos na avaliação estão instituídos.	Х	х
Princi	3. Os resultados da avaliação são discutidos com os stakeholders internos	e externos.	х	
Pri	 A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com o identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informaçã 		Х	Х





	 As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos. 	х	х
	FASE 4 - REVISÃO		
Princípio 1	 Os resultados da avaliação e os procedimentos necessários à melhorias das práticas existentes, consensualizadas com os stakeholders, são tornados públicos. 	х	
Princípio 2	 O feedback da comunidade envolvente, interna e externa, é tida em consideração na revisão das práticas existentes. 	х	х
ípio 3	 Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados. 	х	
Princípio	4. Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	х	х

1.7 Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da instituição

- Com o objetivo de obter uma posição de referência, ao nível local e regional, na formação integral de qualidade e excelência e obter projeção em termos regionais, consideramos ser necessária uma maior ligação com os stakeholders internos e externos, quer seja no processo de elaboração de planos de ação e ofertas formativas, bem como dos processos de avaliação e autoavaliação inerentes ao mesmo.
- Devem ser criados processos regulares de troca de informação com os stakeholders internos e externos de forma a assegurar o sucesso escolar e a empregabilidade dos alunos.
- Através do feedback dado pelos stakeholders internos e externos, elaborar planos de ação que permitam aos diversos intervenientes do processo educativo diminuir a taxa de abandono escolar.
- Melhorar o sistema de autoavaliação interno, elaborando uma vez por ano um relatório que contemple a medição dos diversos indicadores, grau de implementação dos objetivos e definição de ações com vista à melhoria contínua.
- Definir ações que aumentem o contributo dos stakeholders internos e externos no processo de autoavaliação.





2. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE EM RESULTADO DO PROCESSO DE ALINHAMENTO

2.1. Explicitação das metodologias para a participação dos *stakeholders* da instituição na melhoria contínua da oferta de EFP

	Nível de				
Categoria	Stakeholders	Tipo	intervenção	Sede	Momentos
	Parceiros sociais Autarquia Outras entidades Regionais/ Locais	Externo	Consultivo E Avaliativo	-Conselho Consultivo	-1x por ano -Sempre que justificado
Fundamentais	Professores	Interno	Consultivo, Executório e Avaliativo	-Conselho Consultivo -Assembleias pedagógicas -Conselhos de Turma -Aulas -Reuniões com EE -Equipas de Emaei	-1x por ano -Sempre que necessário -3x por ano (mínimo) -Sempre que necessário -Mensalmente
	DGESTE	Externo	Consultivo	Reunião de Concertação da Oferta Formativa	Sempre que se justificar
	CIM-Ave	Externo	Consultivo	-Reunião de Concertação da Oferta Formativa	-Sempre que se justificar
	Entidades Empregadoras	Externo	Consultivo Avaliativo	-Conselho Consultivo -Resposta obtida através de inquérito	-1x por ano -4 semanas, 6 meses, 1 ano e 3 anos após conclusão dos cursos
Primários	Alunos	Interno	Consultivo, Executório e Avaliativo	-Conselho Consultivo -Reuniões com alunos (delegados e subdelegados) -Aulas -Resposta obtida através de inquérito	-1x por ano -1x por ano -Sempre que necessário
	Colaboradores	Interno	Consultivo e Executório	-Conselho Consultivo -Assembleias pedagógicas -Reuniões Gerais	-1x por ano -Sempre que necessário -2x por ano
Secundários	Encarregados de Educação	Externo	Consultivo e Avaliativo	-Conselho consultivo -Reuniões Gerais de Pais/ EE Conselhos de turma Resposta obtida através de inquérito	-1x por ano -1x por ano -3x por ano (mínimo) -Sempre que necessário
	Meios de Comunicação Social	Externo	Consultivo	Publicações periódicas	-Ao longo do ano letivo/sempre que necessário





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

Os Objetivos Estratégicos da escola foram delineados com vista ao reforço da posição da EPDAH enquanto instituição de ensino de referência no meio em que se insere, estando conscientes de que tal só é possível se houver sucesso escolar e profissional.

OB1: Assegurar o sucesso escolar dos nossos alunos.

OB2: Aumentar a empregabilidade e prosseguimento de estudos dos nossos alunos.

OB3: Aumentar os níveis de satisfação.

2.3 Definição do conjunto de indicadores a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

Os Objetivos Estratégicos são definidos para um ciclo gestão de três anos. Encontram-se igualmente expressos e operacionalizados na Plano Anual de Atividades

2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Resultado	META	META	META
45%	70%	80	98
*	40%	60%	80%
	100%	100%	100%
*	45	20	F0
	15	30	50
*	6	Q	10
	Ŭ	, ,	10
020/	1000/	1000/	1000/
92%	100%	100%	100%
12,5%	*	*	*
*	50%	70%	100%
100%	*	*	*
	* * 92% 12,5%	Resultado META 45% 70% * 40% 100% 100% * 6 92% 100% 12,5% * * 50%	Resultado META META 45% 70% 80 * 40% 60% 100% 100% * 15 30 * 6 8 92% 100% 100% * * *

^{*}informação não disponível





2.4 Identificação dos descritores EQAVET/práticas de gestão a utilizar face aos objetivos e metas a alcançar na gestão da oferta de EFP

	FASES DO CICLO DE QUALIDADE	C	OMO (AÇÃO) / ONDE
	FASE 1 - PLANE	AMENTO	
	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	• PAA	
	2. As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos stakeholders internos e externos.	Criar momentos para os stakeha ações a adotar pela escola Stakeholders Todos Alunos Professores Encarregados de Educação Parceiros	Momentos Conselhos Consultivos Reuniões de delegados de turma Assembleias Pedagógicas Reuniões de Direção Reuniões de Diretores de Curso Reuniões de Diretores de Turma Reuniões de EMAEI Reuniões com Encarregados de Educação Reuniões de avaliação FCT Apresentação pública da PAP
Princípio 1	3. A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	indicadores ■ Relatório autoavali	Conselho consultivo politorizar cada meta/objetivo e associar os respetivos ação
P.	 A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita. 	Nomear os responsáveis em matéria de garantia da qualidade • Ata de Direção com a nomeação de cargos que outros cargos (EQAVET)	
	5. Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	Definir o plano de parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores ● PAA / Parcerias e Protocolos	
	6. O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	qualidade EQAVET Stakeholders Todos Alunos Professores Encarregados de Educação Parceiros	Momentos Conselhos Consultivos Reuniões de delegados de turma Assembleias Pedagógicas Reuniões de Direção Reuniões de Diretores de Curso Reuniões de Diretores de Turma Reuniões com Encarregados de Educação Reuniões de avaliação FCT Apresentação pública da PAP
Princípio 2	7. Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	Planear, com os professores, o processo de garantia da qualida Stakeholders Professores	s diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o nde. Momentos Assembleias Pedagógicas Reuniões de Direção Reuniões de Diretores de Curso Reuniões de Diretores de Turma
Princ	8. Os stakeholders internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da proposta de oferta formativa.	necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho). Articular da oferta formativa com esse levantamento.	
0 3	9. Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados	Elaborar os planos de ação cor pelos indicadores selecionados. • Relatório de Autoa	
Princípio 3	10. O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	e externos, com base na informa Stakeholders	raliação, consensualizado com os stakeholders internos ação produzida pelos indicadores selecionados. Momentos Relatório de Autoavaliação





	FASE 2 - IMPLEN	MENTAÇÃO		
	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcancar os objetivos tracados nos planos de	Dimensionar e afetar os recurs os objetivos traçados nos plano	os humanos e materiais/financeiros de forma a alcançar os de ação.	
1	ação.		»Orçamento de Gestão	
Princípio 1	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em		necessidades de desenvolvimento de competências dos ses de formação contínua em consonância.	
Pri	necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.		»PAA »Plano de formação »Registo da formação dos colaboradores	
io 2	 Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os stakeholders externos para 	Colaborar com stakeholders ex	ções de formação para os profissionais eternos para melhorar o desempenho dos profissionais. nento das necessidades de formação	
Princípio 2	melhorar o seu desempenho.	»Plano de	formação	
Ā	 As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação. 	Envolver os parceiros na imple	mentação dos planos de ação »PAA	
io 3	 As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos. 	Definir planos de ação que refl »	itam as mudanças requeridas. Relatório de Autoavaliação	
Princípio 3	 Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os stakeholders internos e externos, são 	stakeholders internos e extern	imentos de recolha de dados, consensualizados com os os Relatório de Autoavaliação	
	aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	~		
	FASE 3 – AVA	ILIAÇÃO		
		Definição de mecanismos de	alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos	
0 1		traçados.	alerta precoce para antecipal desvios dos objetivos	
Princípio 1	 Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos. 	» Monitorizações periódicas: Reuniões de Diretores de Turma/Reuniões da EMAEI/Conselhos de Turma » Relatório de Autoavaliação		
		Envolver os stakeholders intern	nos e externos na avaliação.	
		Stakeholders	Momentos	
		Todos	Conselhos Consultivos	
		Alunos	Reunião de delegados de turma e assembleias de turma	
	2. Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos	Professores	Assembleias Pedagógicas	
	e externos na avaliação estão instituídos.		Reuniões de Diretores de Curso	
		- 1 1 - 1 -	Reuniões de Diretores de Turma	
		Encarregados de Educação Parceiros	Reuniões com Encarregados de Educação Reuniões de avaliação FCT	
		raiceilos	Reunião de avaliação pública da PAP	
Princípio 2		•	Expectativas: alunos e Encarregados de educação »Inquéritos de satisfação	
Princ		Discutir os resultados da av	valiação com os stakeholders internos e externos.	
		Stakeholders	Momentos	
		Todos	Conselhos Consultivos	
	2. Os vasultadas da suslissão são dissutidas acua su del del de de	Alunos	Reuniões de delegados de turma Assembleias de Turma	
	 Os resultados da avaliação são discutidos com os stakeholders internos e externos. 	Professores	Assembleias Pedagógicas Reuniões de Direção e diretores de turma Reuniões da Equipa Multidisciplinar de Apoio à	
		Face and a 1 51 %	Educação Inclusiva	
		Encarregados de Educação Parceiros	Reuniões com Encarregados de Educação Reuniões de avaliação FCT Reunião de avaliação pública da PAP	
8	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com	stakeholders internos e ex	autoavaliação periódica consensualizado com os ternos. Identificar as melhorias a introduzir, em	
pio	os stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a	função da análise da inforr		
Princípio 3	introduzir, em função da análise da informação produzida	Stakeholders	Momentos Consolhos Consultivos	
Pri		Todos Professores	Conselhos Consultivos Assembleias Pedagógicas	
		11016330163	Assertibleias redagogicas	





5. As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos *stakeholders* internos e externos.

introduzir a nível de processos e resultados. Stakeholders Momentos Aplicação de inquéritos de satisfação Antigos alunos 4 semanas e 6 e 12 meses após abandono ou conclusão da formação Alunos Final do ano letivo Colaboradores Final do ano letivo Encarregados de Educação Final do ano letivo Final da FCT / Momento de reunião de júri PAP Parceiros de FCT Satisfação Empregadores 6 meses após conclusão da formação

Ter em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos nas melhorias a

	FASE 4 - REVISAO					
		Divulgar publicamente os resultados da avaliação e os procedimentos (consensualizados com os stakeholders) necessários à revisão das práticas existentes.				
		Stakeholders	Momentos			
		Todos	Conselhos Consultivos			
1		Alunos	Reuniões de delegados de turma Assembleias de Turma			
Princípio	 Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os stakeholders, são tornados públicos. 	Professores	Assembleias Pedagógicas Reuniões de Direção e diretores de turma Reuniões da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva			
		Encarregados de Educação	Reuniões com Encarregados de Educação			
		Parceiros	Reuniões de avaliação FCT Reunião de avaliação pública da PAP			
		»Site	Institucional e imprensa local			
сíр	6. O feedback dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em	Ter em conta o feedback dos s existentes.	takeholders internos e externos na revisão das práticas			
Princíp	consideração na revisão das práticas existentes.	» Relatório de Autoavaliação				
	7. Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir	Elaborar planos de ação tendo introduzir.	em conta os resultados da avaliação e as mudanças a			
m	,	» Relatório de Autoavaliação				
Princípio	sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.		»Plano de Ação			
inc		Planear as revisões que reflete	m a regular atualização das práticas.			
<u> </u>	8. Revisões são planeadas e informam a regular atualização das	»	Relatório de Autoavaliação			
	práticas.		» Plano de Ação			

2.5 Explicitação das metodologias de recolha de dados e de *feedback* relativos aos indicadores e descritores em uso na gestão da oferta de EFP

- Realização de inquéritos a stakeholders internos e externos ao longo do ano letivo;
- Realização de reuniões periódicas com os stakeholders internos e externos ao longo do ano letivo;
- Produção de relatórios através da plataforma eSchooling.

2.6 Explicitação da estratégica de monitorização de processos e resultados na gestão da oferta de EFP

O sistema de Garantia de Qualidade da EPDAH assenta em diversas modalidades de recolha e análise de dados, quer ao nível inicial, enquanto auscultação de necessidades e expectativas, quer numa fase posterior enquanto avaliação e recolha de feedback.





- Análise da assiduidade e do aproveitamento dos alunos (semanalmente pelos diretores de turma e em reuniões de conselho de turma; controlo por parte do tutor da entidade de FCT e do diretor de curso);
- Comunicação aos Encarregados de Educação, empresas acolhedoras de FCT e/ou entidades competentes sempre que necessário;
- Reuniões e análise de relatórios produzidos pela SPO;
- Compilação, elaboração e divulgação de relatórios e análise dos resultados.

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

- Elaboração de uma matriz de ação para intervenção nas medidas a ajustar;
- Elaboração de uma análise SWOT;
- Desenvolvimento de Relatório de autoavaliação e partilha com os stakeholders;
- Realização de reuniões periódicas com os stakeholders internos e externos ao longo do ano letivo;
- Desenvolvimento de ações tendo em conta o contexto económico, social e cultural em que a escola está inserida, convocando os stakeholders para reuniões estratégicas da EPDAH a fim de:
 - Emitir parecer sobre as atividades desenvolvidas e as necessidades de formação atuais e emergentes;
 - 2. Emitir pareceres e aconselhar os órgãos de gestão sobre instrumentos de planeamento;
 - 3. Colaborar na construção do projeto educativo da Escola;
 - 4. Apreciar o Plano Anual de Atividades da Escola;
 - 5. Dar parecer e sugestões, que lhe forem solicitadas pela Direção da Escola;
 - Promover a troca de experiências e a cooperação entre todos os membros que integram o conselho;
 - Apresentar propostas para criação de novos cursos em áreas consideradas de interesse para a região.
- Divulgação e partilha de outros aspetos ligados à gestão da escola considerados relevantes para as partes interessadas.





- Atender às necessidades do tecido económico-social e a informação resultante dos diagnósticos de necessidades veiculada pelos stakeholders internos e externos face às exigências atuais e futuras;
- Envolver os atores liderantes e a comunidade educativa e formativa em geral no roteiro conducente à organização do sistema de garantia da qualidade convocando-os para os momentos de autoavaliação e reflexão sobre os riscos e oportunidades;
- 3. Assegurar que as ações de suporte reveladas necessárias para a operacionalização do sistema de garantia da qualidade sejam devidamente acauteladas.

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

A definição das melhorias a introduzir na gestão da EPDAH terá sempre como base a evolução, ou seja, a implementação de estratégias orientadas para o aperfeiçoamento das aprendizagens e para o alcance dos objetivos e metas definidos.

É da responsabilidade da Direção Pedagógica e da Equipa EQAVET a recolha sistemática de informação representativa das várias esferas de ação da escola, com particular destaque no processo de ensino e aprendizagem.

O acompanhamento e a avaliação de forma comparativa das metas traçadas para os indicadores estabelecidos permitem que, quando se verifiquem desvios, sejam definidas ações de melhoria, sempre que possível com a envolvência dos *stakeholders*.

- Publicação e divulgação dos resultados obtidos, através dos canais de comunicação interna da escola (assembleias pedagógicas, conselho consultivo, placards informativos e sala de professores);
- Convidar investigadores/peritos para discutir a informação recolhida para o exercício de autoavaliação/monitorização e discutir a metodologia aplicada, as lições aprendidas, os sucessos alcançados, entre outros;
- Partilhar as lições retiradas através de redes de operadores nacionais e europeus, por exemplo, a Rede EQAVET.
- No domínio da informação/divulgação das atividades preconizamos que com a periodicidade estabelecida no Plano de Ação sejam promovidas:





- Reuniões, em princípio em cada período letivo, para recolha e partilha de informação sobre não conformidades e áreas de melhoria;
- 2. A publicação mensal na página da escola e de outros suportes informativos sobre as atividades realizadas;
- 3. A publicação anual dos Relatórios e Planos de Ação contendo informação sobre as ações de melhoria contínua que estão a ser implementadas.