

## DOCUMENTO BASE

---

### Nome da entidade formadora

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

ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA QUINTA DA LAGEOSA

### Morada e contactos da entidade formadora

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

QUINTA DA LAGEOSA – APARTADO 32; 6254-909 BELMONTE

TELEFONE +351275910200

MAIL LAGEOSA.CE@HOTMAIL.COM

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

AGOSTINHO FERNANDO DUARTE FERREIRA (DIRETOR)

(Inserir, a partir da página seguinte, o Documento Base para o alinhamento com o Quadro EQAVET, datado e assinado, considerando na sua elaboração as orientações presentes no *Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET, ANQEP, I.P., 2018*)

## QUADRO EQAVET - DOCUMENTO BASE

### ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>PARTE 1 - A EPAQL</b>	<b>4</b>
1.1 – Natureza e Contexto da EPAQL	4
1.2 - Missão e Visão	5
1.3- Organograma	6
1.4 – Tipologia dos <i>Stakeholders</i>	6
1.5 – Oferta Formativa Geral E Intervenientes Internos A Envolver No Projeto	9
1.6- Situação da EPAQL no Quadro EQAVET	11
<b>2 - O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE</b>	<b>15</b>
2.1 – Enquadramento Geral	15
2.2 – Descritores Indicativos	16
2.3 – A Situação da EPAQL Face aos Resultados dos Indicadores de Referência	18
2.4 – Identificação das responsabilidades	28
2.5 - Identificação do Modo de Apresentação das Conclusões e Respetivos Mecanismos de Divulgação	28
2.6 – Publicitação e Comunicação dos Resultados	29
2.7 – Cronograma Geral	29
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>30</b>

## INTRODUÇÃO

O presente documento estabelece o Sistema de Avaliação da Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa, EPAQL, assumido como Sistema de Garantia da Qualidade da Educação e Formação Profissional em linha com o Quadro de Referência Europeu (EQAVET).

O documento base está organizado em três partes que fundamentam o modelo adotado: a primeira parte refere-se à apresentação e caracterização da escola enquanto instituição de ensino da rede pública do Ministério da Educação; a segunda, descreve o sistema de avaliação e de garantia da qualidade implementado na EPAQL em consonância com o quadro EQAVET, nomeadamente com a identificação e envolvimento dos *stakeholders*, os indicadores selecionados, e ainda o modo como em cada fase do ciclo de qualidade, os resultados são utilizados e publicitados, e por fim, uma terceira parte, onde podemos encontrar o Plano de Ação EQAVET e o Plano de Melhoria.

## 1 - A EPAQL

### 1.1 - Natureza e Contexto da EPAQL

A Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa (EPAQL) é uma escola pública resultante da *“doação pura e irrevogável, de hoje para sempre, ao Estado Português de todos os mencionados bens móveis e imóveis...”* feita em 15 de outubro de 1945 pelo Doutor Júlio de Campos Melo e Matos, com as seguintes condições:

- a) *Nas propriedades doadas será instalado um estabelecimento de ensino prático de agricultura;*
- b) *O estabelecimento denominar-se-á “Escola Quinta da Lageosa” sem substituição ou junção, em qualquer época, de nome individual;*

Cumprindo o desígnio do doador, a Portaria n.º 16659 de 12 de Abril de 1958 criou as bases orgânicas da Escola – Quinta da Lageosa, como escola prática de agricultura regional que *“tem por fins:*

*Facultar a futuros agricultores, em cursos de três anos de duração, a educação geral e técnica que, por ulterior experiência profissional, os torne aptos a dirigirem as suas casas agrícolas ou a exercerem em explorações alheias funções de feitor e análogas” ...;*

Com o Decreto-Lei n.º 519-U1/79 de 29 de Dezembro é criada a partir de 1 de Outubro de 1979 a Escola Secundária de Aldeia do Souto, Quinta da Lageosa, Covilhã.

Pelo Decreto-Lei n.º 418/91 de 26 de Outubro, de acordo com o seu artigo 1.º, e cumprindo uma vontade expressa pelo seu fundador, *“a Escola Secundária de Aldeia do Souto, Quinta da Lageosa, Covilhã, é convertida em Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa, de natureza pública, no âmbito e alcance do Decreto-Lei n.º 26/89, de 21 de Janeiro.*

A Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa está localizada numa zona rural, na freguesia de Aldeia do Souto, embora possuindo terrenos em mais duas freguesias: Orjais e Belmonte. Dista 18 quilómetros da cidade da Covilhã e 5 da vila de Belmonte.

Dispõe de uma área de 320 hectares, onde se encontram instaladas floresta, pastagens, pomares, vinha e olival. Possui um setor pecuário composto por bovinos, ovinos, suínos e equinos.

Do património da Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa fazem igualmente parte um conjunto diversificado de edifícios destacando-se os do sector pecuário, armazéns e oficinas, junto dos quais estão implementadas algumas habitações para funcionários. No edifício

central (Bloco A), concentram-se os Serviços Administrativos, a Direção, anfiteatro, Sala/ Gabinetes de Professores, Biblioteca, laboratório, sala de Informática, Reprografia/ Papelaria e quatro Salas de Aula. Existem ainda dois blocos de salas: um com duas salas e outro com seis salas. Possui ainda, uma Sala de Mecânica, uma Residência Feminina e Masculina, um Museu Agrícola, portador de um excelente património, e um polidesportivo ao ar livre.

## 1.2 - Missão e Visão

A Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa é hoje uma escola de referência a nível regional e nacional pelos seus recursos físicos e humanos, pela qualidade do ensino aqui ministrado, pela importância que os seus alunos adquirem no sistema de ensino-aprendizagem, pelas mudanças comportamentais conseguidas nos seus alunos, reconhecidas pela comunidade educativa, capazes de os fazer assumir uma cidadania interventiva baseada nos valores da solidariedade, da igualdade e do respeito mútuo. É uma escola que promove:

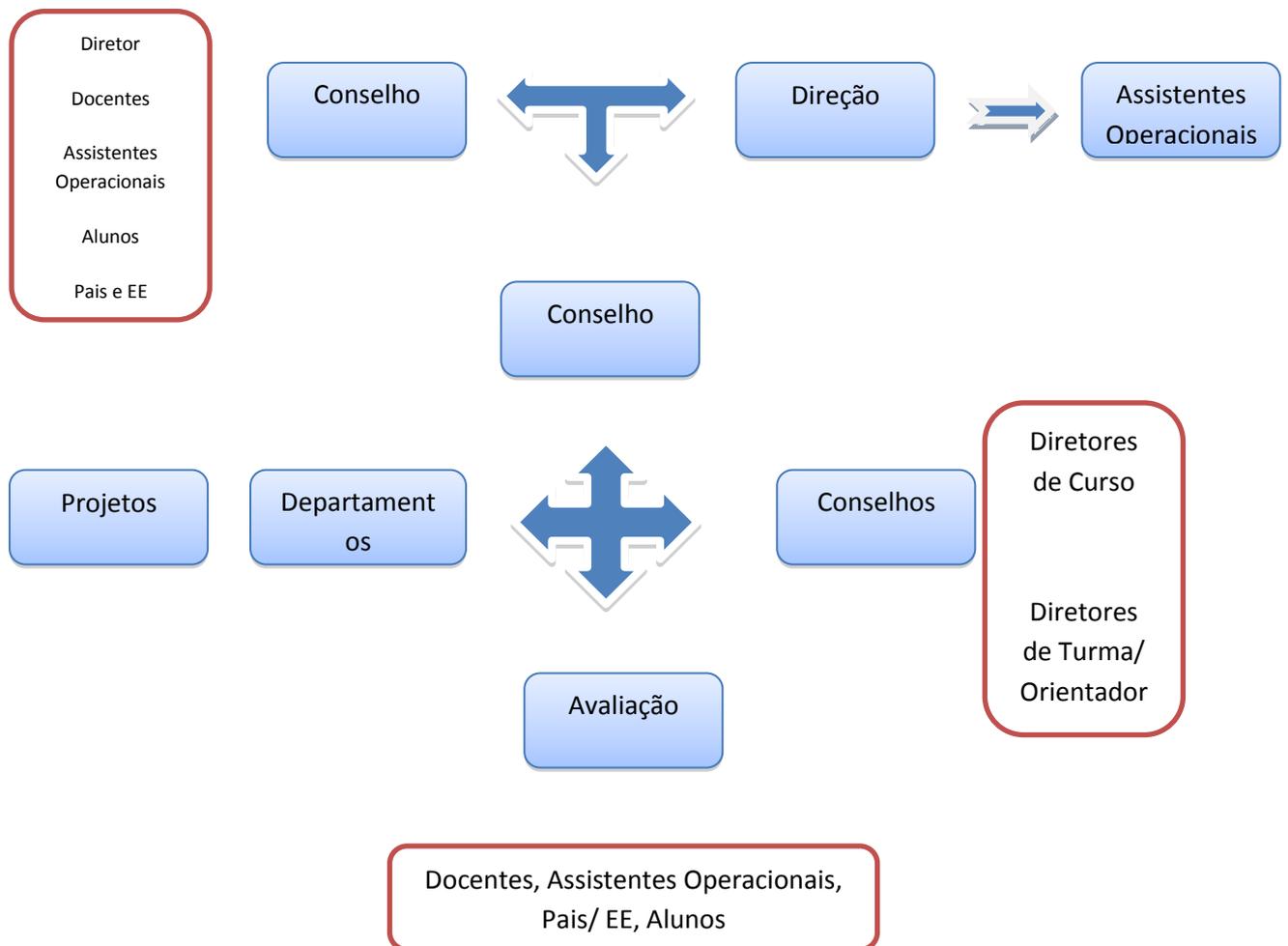
- Uma cultura de trabalho e dedicação;
- Uma cultura de respeito pelo próximo e pelo ambiente;
- Uma cultura de cidadania ativa, de intervenção social e de inclusão;
- Um ensino virado para o saber-fazer, visando a aquisição de competências que tornem os jovens mais capazes de enfrentar os problemas da sociedade de hoje;
- A integração dos jovens assente nos valores humanos, no respeito pelo direito à diferença, na igualdade de tratamento e na responsabilização das atitudes;
- A redução das assimetrias sociais, procurando colmatar as carências provenientes de ambientes familiares disfuncionais;
- A abertura crescente à comunidade com a criação de parcerias e a realização de protocolos com instituições de projeção regional, nacional e internacional permitindo uma formação mais adequada à realidade empresarial atual.

Tendo presente os atuais problemas que se colocam à região, sobretudo no domínio do despovoamento, da desertificação, da redução da biodiversidade e das alterações climáticas, a escola procura colocar-se também no caminho dos contributos capazes de atenuar ou de mitigar tais problemas. Não obstante essa demanda, a Escola visa também ajudar na construção de projetos de vida dos mais intelectualmente ou fisicamente desfavorecidos, assim como proporcionar experiências que, de alguma forma, proporcionem desenvolvimento

de algumas competências em jovens com sérias patologias do domínio psicomotor nomeadamente através da hipoterapia e da equitação terapêutica.

### 1.3 - Organigrama

A organização que a Escola apresenta vai de encontro ao preconizado pelos “blocos de construção” EQAVET. Constitui, por conseguinte, uma estrutura que se deseja dinâmica, eficaz e evolutiva, de forma a responder aos vários desafios que são colocados.



### 1.4 - Tipologia dos Stakeholders

Por definição, um *stakeholder* é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes

interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho. Podem vir de dentro ou de fora da organização, nomeadamente:

- **Alunos** – Constituem a essência da Escola. É para eles e com eles que a instituição funciona.
- **Docentes** – São os principais agentes do processo de ensino e aprendizagem. Cabe-lhes sobretudo a fazer despertar a motivação para a descoberta do conhecimento e da técnica, pedra basilar da construção do projeto de vida pessoal. Não raras vezes, sobretudo em tempos economicamente mais vulneráveis, cabe-lhes também a realização de tarefas de cariz social. Mas além da função de docente propriamente dita, os docentes exercem outras no âmbito de determinados cargos que exercem, e que são de importância vital para a sua formação. São funções inerentes aos cargos de Diretor de Curso, Diretor de Turma e Coordenador de Departamento. Ao Diretor de Curso cabe-lhe promover todas as condições para uma formação adequada, em conformidade com o perfil profissional; cabe-lhe ainda encontrar empresas parceiras na formação em contexto de trabalho. Do Diretor de Turma espera-se um acompanhamento contínuo e sistemático do percurso do aluno, agindo na procura de soluções para os problemas que entretanto, aparecem. Ao Coordenador de Departamento pede-se uma articulação eficiente das diversas disciplinas de forma a tornar mais eficazes as diversas aprendizagens.
- **Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais** – Constituem elementos fundamentais no funcionamento da Escola, sobretudo no funcionamento da empresa agropecuária que dispõe. Neste sentido são um elemento indispensável no processo de ensino e aprendizagem, sobretudo no desenvolvimento das aulas práticas. Têm assento no Conselho Geral e na Comissão de Avaliação Interna. Além disso participam de forma informal na tomada de decisões, sobretudo naquelas ligadas ao seu sector de trabalho.
- **Pais e Encarregados de Educação** - Os pais/encarregados de educação são um elemento crucial na formação dos seus educandos porquanto a sua ação, junto daqueles é fundamental, sobretudo na procura de soluções para os problemas aprendizagem ou motivacionais, nomeadamente naqueles jovens que estão ou se aproximam de situações de risco. É também importante uma correta gestão das expectativas, sendo com eles que devem ser construídos os planos educativos de cada jovem. Por isso, a presença dos pais/encarregados de educação aparece como um elemento crucial. Os pais/encarregados de educação estão presentes nos órgãos que formalmente admitem a sua presença.
- **Empresários** – Os empresários constituem uma via efetiva de articulação com o mundo laboral, nomeadamente ao nível das competências que os alunos devem adquirir de forma a responderem eficazmente à demanda que aqueles apresentam.

- **Instituições** - A tem protocolos com um conjunto de instituições que contribuem para a consolidação e desenvolvimento de determinadas competências, não só através da participação nas estratégias de ensino/aprendizagem, mas também pelo desenvolvimento de projetos. São exemplos: A Escola Superior Agrária de Castelo Branco, a Escola Superior Agrária de Viseu, Centro de Formação agrária Quinta das Relvas, Centro de Operações e Técnicas Florestais.
- **Direção** - Cabe à Direção a fundamental função de liderar toda uma equipa de *stakeholders* no sentido da prossecução dos objetivos da EPAQL, nas suas diversas dimensões.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPAQL corrobora que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus *stakeholders* internos e externos em torno do alcance dos objetivos da instituição.

Os diversos *stakeholders* presente na Escola distribuem-se pelos seguintes grupos:

- Alunos.
- Docentes.
- Assistentes Operacionais.
- Pais e Encarregados de Educação.
- Empresários.
- Instituições. Ex: ESA de Castelo Branco; Centro de Formação Agrária Quinta das Relvas, C.O.T.F.
- Instituições de solidariedade social – Ex: APPCDM Covilhã, AFACIDASE Manteigas.
- Outros estabelecimentos de ensino – Ex: Escola Quinta das Palmeiras, Agrupamento de Escolas A Lã e a Neve; Agrupamento de Escolas de Penamacor.
- ONG – Ex: Guardiões da Floresta, Quercus.

Dos três primeiros espera-se um acompanhamento permanente do aluno e um auxílio eficaz na construção do seu projeto de vida. Do quarto, e na continuação das ações passadas, fomentar-se-á uma maior proximidade e intervenção alargando-se os projetos já iniciados e criando novas modalidades de parcerias, mormente aquelas que convergem na missão da EPAQL. Das restantes, preconiza-se uma maior participação na formação em contexto de trabalho (FCT), assim como no estabelecimento de competências profissionais mais valorizadas por estes.

### 1.5 - Oferta Formativa Geral E Intervenientes Internos A Envolver No Projeto

A oferta formativa geral engloba cinco cursos profissionais:

- Técnico de Produção Agropecuária (Agrária);
- Técnico de Gestão Equina;
- Técnico de Gestão Ambiental;

Estes três cursos apresentam uma característica em comum: elevada empregabilidade; além disso desenvolvem-se num território pródigo em recursos naturais diretamente relacionados com a implementação daquelas atividades e com um enorme potencial de desenvolvimento. Sendo o turismo um dos sectores que mais expectativas gera na senda do desenvolvimento sustentável local, uma atividade forte no domínio daqueles cursos é basilar para a consecução deste desígnio.

O facto de possuir uma empresa agropecuária proporciona aos alunos uma formação difícil de igualar, porquanto todos os alunos têm oportunidade de executar, desenvolver e aperfeiçoar tarefas inerentes ao respetivo perfil profissional.

A EPAQL, em conformidade com a sua missão, apresenta-se como um agente ativo no desenvolvimento local, regional e nacional, e na prossecução dos desígnios nacionais, nomeadamente no que concerne ao plasmado nos Decretos-Lei n.º 54 e nº 55. Neste contexto, a sua oferta formativa responde aos três fatores que a justificam: as necessidades locais e regionais, os seus recursos naturais e os problemas locais e regionais. E é aqui que a sua importância mais se sedimenta porquanto os problemas do despovoamento e da desertificação, associados às alterações climáticas e aos fogos rurais, ameaçam todo um território de forma a comprometer a sua sustentabilidade.

É inequívoca a relevância destas formações para as necessidades territoriais nos domínios referidos, sendo manifesta a demanda de formandos relacionados com as mesmas. Por outro lado, atendendo à tipologia dos cursos e aos recursos naturais que caracterizam a região, é relevante a possibilidade e facilidade de ações empreendedoras, capazes de criar valor.

A oferta educativa tem por base as indicações da ANQEP, sendo posteriormente definida em sede de rede, todavia, ela passa sempre pela fileira agropecuária e silvícola.

No ano letivo 2018/2019 a distribuição dos alunos pelas turmas/curso é a seguinte:

ANO	CURSO	Nº DE ALUNOS
8º	CEF - Operador de Máquinas Agrícolas	9
	CEF – Tratador e Desbastador de Equinos	11
9º	CEF - Operador de Máquinas Agrícolas	10
11º	Técnico de Gestão Equina	9
	Técnico de Gestão Ambiental	6
	Técnico de Gestão Agropecuária	18
12º	Técnico de Gestão Equina	4
	Técnico de Gestão Agropecuária	9

O corpo discente é constituído fundamentalmente por alunos do género masculino, provenientes de ambiente muito diversificados. A maior parte entra nos cursos CEF ou Vocacional, consoante o ciclo governativo, o que denuncia uma reduzida aptidão destes alunos relativamente às matérias e metodologias de aprendizagem desenvolvidas no percurso curricular geral. Não raramente, também surgem alguns alunos que apresentam uma aversão à escola, sentindo-se fortemente contrariados no seu ambiente de aprendizagem, trazendo já no seu percurso sérios anticorpos.

Caracterização do corpo discente no ano letivo de 2018/2019, por idade, género e curso frequentado.

Idade/Curso	CEF 8º		CEF 9º		11º		11º TPA		12º		%
	TDE / OMA		OMA		TGA / TGE				TPA/TGE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
14	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
15	8	2	1	0	0	0	0	0	0	0	14
16	5	0	2	0	1	0	2	2	0	0	16
17	1	0	4	0	4	0	7	1	0	1	24
18 ou mais	0	0	3	0	5	5	6	0	13	0	42
Média da Idades	15	15	16	0	21	21	17	16	19	18	

Para uma escola que se afirma como inclusiva, esta tipologia de alunos constitui um desafio, exigindo aos dos docentes uma constante renovação, invenção e adaptação das suas

estratégias de ensino e aprendizagem, e aos para docentes um importantíssimo papel social, intensificado nos alunos residentes. Assim, a EPAQL assume-se como uma escola aprendente, sempre atenta aos sinais que emanam da sua comunidade e em busca das melhores soluções

Por concelho de residência

Concelho	Nº alunos
Almeida	1
Belmonte	2
Castelo Branco	4
Celorico da Beira	1
Covilhã	17
Figueira de Castelo Rodrigo	4
Fundão	10
Guarda	23
Idanha-a-Nova	3
Lisboa	1
Madeira	1
Manteigas	2
Penamacor	4
Pinhel	4
Proença a Nova	1
Sabugal	1
Torre de Moncorvo	2
Trancoso	1
Vila Velha do Rodão	1
São Tomé e Príncipe	2

### 1.6 - Situação da EPAQL no Quadro EQAVET

A evolução do sistema educativo nas últimas décadas tem conduzido, apesar de algumas particularidades de conceção política, a uma melhoria na forma de gestão das escolas, cada vez mais centrada na promoção do sucesso. Por seu lado, e mercê de uma consciência de

modelos de gestão mais eficazes, a Escola Profissional Agrícola Quinta da Lageosa associou-se desde a primeira hora, ao programa EPIS. Dessa associação resultou a aplicação de um modelo funcional que se traduziu numa abordagem moderna, com dinâmicas empresariais.

Mais recentemente a EPAQL participou num projeto realizado em conjunto com as escolas profissionais agrícolas públicas com coordenação da DGAEP, no sentido de se conceber um modelo de avaliação interna capaz de conjugar os modelos EQAVET; CAF e RAE.

Para a realização da autoavaliação foi constituída uma Equipa de Avaliação Interna, da qual fazem parte docentes, membros da Direção, representantes do pessoal não docente e alunos e que têm como objetivos:

- Aprofundar o conhecimento da escola, apurando “pontos fracos” e “pontos fortes”;
- Revelar a perceção das pessoas em relação à organização interna da escola;
- Conhecer o nível de satisfação da comunidade educativa;
- Fomentar a cooperação entre os vários intervenientes da comunidade educativa, mobilizá-los para a mudança e sensibilizá-los para a participação ativa e crítica no processo educativo, valorizando o seu papel neste processo;
- Promover a melhoria da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem, da sua organização e dos seus níveis de eficiência e eficácia;
- Fomentar o sucesso educativo, continuando a promover uma cultura de qualidade da formação, exigência e responsabilidade na escola;

O trabalho desenvolvido pela Equipa de Avaliação Interna é alicerçado nos seguintes documentos/orientações/informações:

- Projeto Educativo;
- Plano Anual de Atividades;
- Guia de Alinhamento do Quadro EQAVET, dezembro de 2018;
- indicadores referenciados no Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET) e recomendados pela ANQEP, nomeadamente, nº 4 - Taxa de conclusão em cursos EFP, nº 5 - Taxa de colocação após conclusão de cursos EFP, e nº 6 - Utilização das Competências adquiridas no local de trabalho, que por sua vez se divide em duas alíneas, 6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso EFP e que trabalham na respetiva área profissional, e 6b) Percentagem de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso EFP, respeitantes aos alunos que frequentaram o ciclo formativo 2014/2017;
- Resultados dos inquéritos de satisfação realizados à comunidade educativa;

Constituem igualmente fontes de informação:

- Atas das Reuniões dos Conselhos de Turma e dos diversos órgãos;
- Inquéritos aos alunos que terminam o seu percurso, a realizar 3 meses após o término da sua formação e depois a cada seis meses;
- Relatórios de atividades;
- Programa informático dos alunos.

Os dados obtidos, e as reflexões/conclusões produzidas por todos os intervenientes, no âmbito deste processo sistemático de avaliação, permitem assim, através de uma análise SWOT, obter uma visão global da escola e consolidar um diagnóstico nas suas múltiplas vertentes, aprofundando os pontos fortes, as debilidades, mas também os constrangimentos e oportunidades que se nos colocam.

A equipa de avaliação interna da EPAQL é constituída pelos seguintes elementos:

- Teresa Paula Runa da Silva Reigones, membro da Direção
- Joaquim António Gonçalves Barreiro, docente
- Catarina Isabel do Passo Morão Pissarra, docente
- Ana Isabel Antunes Patricio, docente
- José Alberto Pires Gonçalves, representante pessoal não docente
- Rafael Alexandre Almeida Santos: Representante dos alunos
- Carla Saldanha: Representante dos Encarregados de Educação.

A Lei n.º 31/2002, de 20 de dezembro, aprovou o sistema de avaliação dos estabelecimentos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, no âmbito do qual se realizaram, até à data, dois ciclos do programa de avaliação externa das escolas, o primeiro entre 2006 e 2011 e o segundo entre 2012 e 2017.

Perspetivando-se, assim, o início do terceiro ciclo de avaliação, foi constituído um Grupo de Trabalho pelo Senhor Ministro da Educação (Despacho nº 13342/2016, de 9 de novembro), com a missão de analisar os referenciais e metodologias em vigor, com vista a propor um modelo orientador, em consonância com a evolução das sociedades, dos sistemas educativos e das próprias metodologias de avaliação. O referido grupo convidou a Escola para participar nessa fase piloto, convite que foi aceite. Esta fase experiência-piloto decorreu em 9 unidades orgânicas, com diferentes tipologias e localizadas em diferentes regiões do país, no sentido de aferir e aperfeiçoar o modelo, com vista à sua posterior generalização, tendo sido realizada entre Abril e Junho de 2018.

No âmbito do projeto piloto supramencionado a EPAQL foi visitada no período de 7 a 10 de maio tendo obtido as classificações de “Muito Bom” nos domínios Liderança e Gestão, Prestação do Serviço Educativo e Resultados e a classificação de “Suficiente” no domínio Autoavaliação.

## 2 - O Sistema de Garantia da Qualidade

### 2.1 - Enquadramento Geral

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET), instituído pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009, foi concebido para melhorar a Educação e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores de EFP ferramentas comuns para a gestão da qualidade assentes numa forte articulação entre os diferentes *stakeholders* e no desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria contínua da eficiência da oferta.

Por via da publicação do Decreto-Lei nº 92/2014, de 20 de junho, é da competência da ANQEP, promover, acompanhar e apoiar a implementação dos sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos alunos das escolas profissionais, e certificá-los como sistemas EQAVET.

O EQAVET propõe uma metodologia assente:

- Num ciclo de qualidade composto por quatro fases (planeamento, execução, avaliação e revisão).

- (1) Planear (definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis);
- (2) Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos);
- (3) Apreciar e avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados); e
- (4) Ajustar (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias).

- Em critérios de qualidade e descritores indicativos para cada fase do ciclo.

- Em indicadores comuns, de natureza qualitativa e de natureza quantitativa, que permitem avaliar os objetivos, os métodos, os processos e os resultados da formação.

A ANQEP, I.P., definiu num primeiro ciclo de implementação como indicadores EQAVET prioritários, os seguintes:

- Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador nº 4 do EQAVET)

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

- Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador nº 5 do EQAVET)
  - a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.
- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador nº 6 do EQAVET)
  - a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.
  - b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Sendo que a priorização dos dois indicadores, nomeadamente Taxa de conclusão em cursos EFP e Taxa de empregabilidade dos formandos que concluíram um curso de EFP vai de encontro aos indicadores de resultados contratualizados com o POCH quando os cursos de EFP são alvo de financiamento por parte do FSE.

## 2.2 - Descritores indicativos

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

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

- 1- São fixados e supervisionados objetivos e metas;
- 2- As responsabilidades em matéria de gestão e de desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas;
- 3- No planeamento de atividades existe colaboração entre *stakeholders* internos e externos;
- 4- As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais

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

- 1- Os recursos humanos e materiais são eficazmente atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados;
- 2- Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades;

3- O pessoal docente e não docente 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;

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

- 1- A avaliação interna é efetuada, trimestralmente no final de cada período letivo e anualmente;
- 2- São avaliados os domínios, metas/indicadores de sucesso;
- 3- São realizados anualmente questionários de satisfação envolvendo os *stakeholders*.

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

- 1- São recolhidas informações dos formandos e dos docentes e utilizadas na redefinição de novas ações;
- 2- Os relatórios de avaliação são divulgados junto dos *stakeholders*.

Segue-se a sistematização a correlação entre cada uma das fases do ciclo EQAVET, os respetivos critérios de qualidade, bem como os descritores indicativos selecionados na avaliação da EPAQL.

Fases	Crítérios de qualidade	Descritores adotados
Planeamento	Reflete uma visão estratégica partilhada pelas partes interessadas; Inclui metas/objetivos explícitos, ações e indicadores; Seleção de indicadores	1- São fixados e supervisionados objetivos e metas, 2- As responsabilidades em matéria de gestão e de desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas; 3- No planeamento de atividades existe colaboração entre <i>stakeholders</i> internos e externos; 4- As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais.
Implementação	Os planos de aplicação são concebidos em consulta com as partes interessadas e contemplam princípios explícitos	1- Os recursos humanos e materiais são eficazmente atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados; 2- Existe uma forte colaboração entre todos os intervenientes na implementação do Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades; 3- O pessoal docente e não docente 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;
Avaliação	São regularmente efetuadas avaliações de resultados e de processos com base em aferições	1- A avaliação interna é efetuada, trimestralmente no final de cada período letivo e anualmente; 2- São avaliados os domínios, metas/indicadores de sucesso; 3- São realizados anualmente questionários de satisfação envolvendo os <i>stakeholders</i> .
Revisão	Os resultados da avaliação, permitem a identificação de fragilidades; São desenvolvidos procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados, e/ou estabelecer novos objetivos	1- São recolhidas informações dos formandos e dos docentes e utilizadas na redefinição de novas ações; 2- Os relatórios de avaliação são divulgados junto dos <i>stakeholders</i> .

### 2.3 - A Situação da EPAQL Face aos Resultados dos Indicadores de Referência

De entre os 10 indicadores definidos para o quadro EQAVET a ANQEP, I.P., definiu num primeiro ciclo de implementação como prioritários, os seguintes:

- Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador nº 4 do EQAVET)

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

- Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador nº 5 do EQAVET)

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

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

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

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

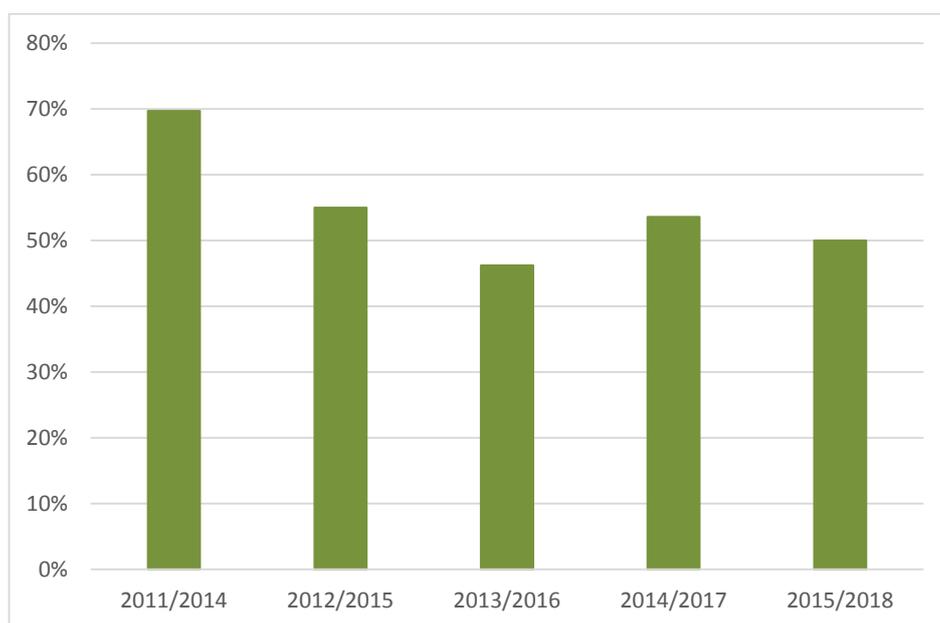
Os indicadores supramencionados foram determinados para os ciclos formativos 2011/2014, 2012, 2015, 2013/2016, 2014/2017 e 2015/2018 e inscritos na plataforma criada pela ANQEP para o efeito.

#### **Indicador nº 4 – Taxa de conclusão**

Ao observarmos o gráfico 1 verificámos que do ciclo formativo 2011/2014 para 2013/2016 houve um decréscimo da taxa de conclusão de 69,70% para 46,20%, aumentando para 53,60% no ciclo formativo 2014/2017 e diminuído novamente em 2015/2018 para 50,00%.

Para efeitos de determinação das taxas supramencionados foram seguidas as orientações do POCH, ou seja, nos formandos que não concluíram a formação na EPAQL estão incluídos os que foram transferidos para outros estabelecimentos de ensino.

Gráfico 1 – Taxa de conclusão



#### Metas/objetivos

2018/2019 – 62,00%

2019/2020 – 70,00%

2021/2022 – 73,00%

No ano letivo 2020/2021 não existirão alunos a concluir ciclos formativos dos cursos profissionais, dado que a EPAQL não conseguiu reunir alunos suficientes para vêr autorizada a abertura de turmas no ano letivo 2018/2019.

#### Fase de Planeamento

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

- 1- Reduzir a taxa de desistência;
- 2- Melhorar as taxas de sucesso de cada módulo das diferentes disciplinas;
- 3 – Aumentar o número de alunos que terminam a PAP com sucesso;
- 4- Potenciar o relacionamento com os pais/EE.

## **Fase de Implementação**

### **1- Reduzir o abandono escolar e o absentismo**

No sentido de reduzir a desistência escolar é necessário que os DT e os Diretores de Curso, tenham um papel preponderante, uma vez que são eles que, tendo com os seus alunos uma relação de grande proximidade, mais precocemente conseguem assinalar o risco de abandono escolar, sendo capazes de mais rapidamente obter informações junto dos outros professores da turma, que por sua vez, detetadas situações de absentismo as devem imediatamente reportar aos DT.

Os Pais/EE têm também um papel fundamental no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, contactando continuamente os DT no sentido de se manterem constantemente informados sobre a situação escolar, valorizando a importância da escola e da formação profissional no futuro dos seus educandos. É, por isso necessário, reforçar o trabalho dos DT na relação de aproximação dos pais/EE à escola, e a sua participação na vida escolar e nas regras de conduta a estabelecer.

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

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

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

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

Para melhorar procedimentos e formas de atuação, os docentes deverão frequentar

formações em áreas transversais como, por exemplo, combate ao insucesso, motivação dos alunos mais fracos ou mais desinteressados, ou novas metodologias de avaliação e de ensino.

### **3 - Aumentar o número de alunos que terminam a PAP com sucesso**

Os Diretores de Curso deverão adequar os locais de Formação em Contexto de Trabalho de acordo com o perfil e as preferências dos alunos de modo que se potencie o desenvolvimento das competências profissionais de cada curso.

Os orientadores das PAP deverão acompanhar os seus alunos no desenvolvimento de projetos motivando-os a evoluir e apostando em projetos empreendedores e que possam ser futuramente desenvolvidos e implementados.

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

Os diretores de turma têm um papel fundamental na promoção da participação dos Pais/EE na vida escolar dos alunos nomeadamente no que diz respeito à regulação da assiduidade, ao reforço da importância do papel da escola no futuro profissional dos seus educandos, e no estabelecimento de uma relação contínua entre a família e a escola. Estas premissas podem ser materializadas através da participação dos Pais/EE em projetos e atividades ao nível da escola e mesmo das turmas, criação de momentos de encontro da comunidade educativa para apresentação de casos de sucesso, realização de sessões de sensibilização dos Pais/EE para a necessidade e importância de acompanharem a vida escolar dos seus educandos.

Deverá ser implementado sistema de alerta que permite a informação contínua sobre a assiduidade dos alunos, potenciando a regulação destas situações em tempo útil, pelos Pais/EE.

### **Fase de Avaliação e Revisão**

A equipa de avaliação interna procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no Projeto Educativo e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos.

Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os professores, em sede de Departamento, Direção de Turma, ou Coordenação de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

### **Indicador nº 5 - Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP**

Ao observarmos o gráfico 2 verificamos que apenas para os alunos que frequentaram o ciclo formativo 2011/2014, ano de conclusão 2013/2014, e 2013/2016, ano de conclusão 2015/2016, não foi obtida uma taxa de empregabilidade de 100%.

No entanto, no ciclo formativo 2013/2016 8,3% dos alunos prosseguiram estudos. Dado que a taxa de empregabilidade engloba os alunos efetivamente empregados assim como os que prosseguiram estudos, concluímos que para o ciclo formativo 2013/2014 a taxa de empregabilidade também foi de 100%.

Gráfico 2 - Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

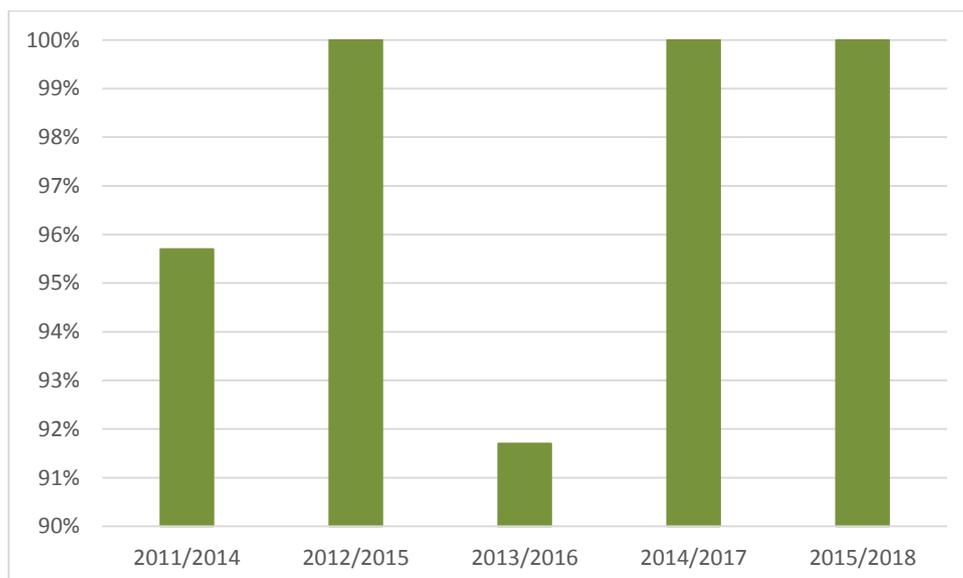
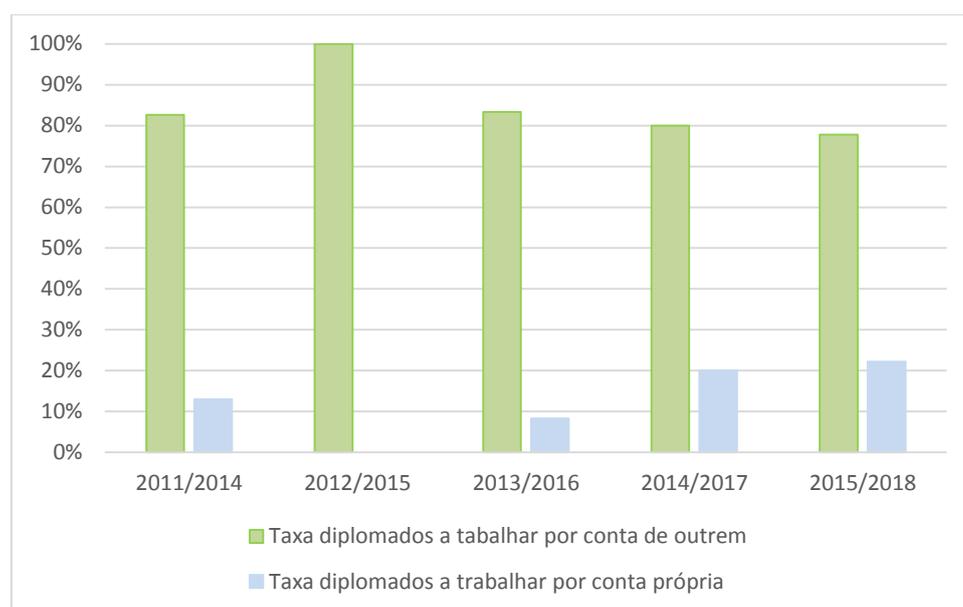


Gráfico 3 – Taxa diplomados a trabalhar por conta de outrem/conta própria



Com base no gráfico 3 verificamos que a maior fonte de empregabilidade são terceiros, no entanto o empreendedorismo também tem vindo a aumentar uma vez que a percentagem de alunos que criam o seu próprio emprego tem vindo a aumentar de forma consistente nos diplomados nos últimos três ciclos formativos.

Para o indicador em análise, encontra-se definido como meta no Projeto Educativo a taxa de 50%, em alinhamento com os indicadores contratualizados nos projetos financiados pelo FSE, verificamos no entanto, que a meta proposta já se encontra plenamente atingida, sendo no entanto de extrema importância a sua manutenção.

### **Fase de Planeamento**

Tendo em vista a manutenção das taxas de colocação após conclusão dos cursos foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1- Reforçar as redes e as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio;
- 2- Promover a realização de ações de procura de emprego e *workshops* sobre empreendedorismo;
- 3- Auscultar e recolher sugestões e recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT.

### **Fase de Implementação**

#### **1- Reforçar as redes e as parcerias com as empresas da região, intensificando as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio**

No sentido de aprofundar constantemente o relacionamento com as empresas das diversas áreas de formação, serão intensificadas aulas com sessões técnicas, trazendo os empresários à escola. As visitas de estudo às empresas das diferentes áreas de formação são também de grande importância para promover a interligação entre a teoria e a prática, a escola e o mundo empresarial, desenvolvendo e incentivando nos alunos o espírito empreendedor.

Os Diretores de curso e os docentes das várias disciplinas técnicas serão os responsáveis pela promoção das atividades referidas.

#### **2-Promover a realização de ações de procura de emprego e *workshops* sobre empreendedorismo**

Estas ações de procura de trabalho, e simulação de entrevistas de emprego, da responsabilidade dos Diretores de Curso, e da Psicóloga permitem divulgar, junto dos alunos finalistas, as técnicas e estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, preparar adequadamente para uma entrevista de emprego e divulgar os

programas e medidas de apoio existentes. Por outro lado, também é de grande importância que os alunos elaborem o seu Currículo Vitae, em português e em inglês, bem como cartas de candidatura ao emprego, uma vez que estes desempenham o papel de um cartão de apresentação ou seja transmitem a imagem pessoal e as qualidades, aptidões e competências que os candidatos possuem.

Tendo em vista a criação do próprio emprego são vitais sessões de esclarecimento sobre essa opção que podem ser levadas a cabo por organizações especializadas no assunto.

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

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

#### **Fase de Avaliação e Revisão**

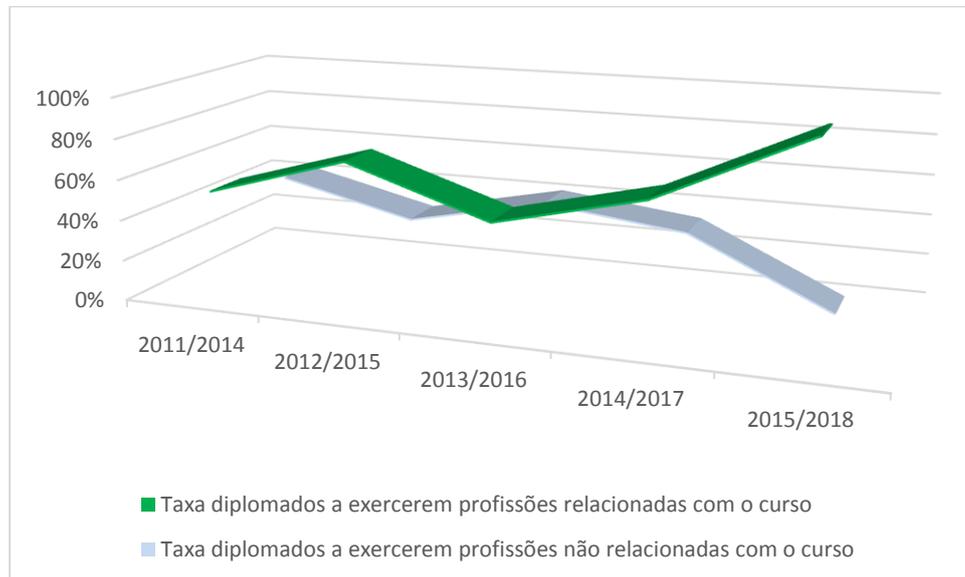
A Equipa de Avaliação Interna procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no Projeto Educativo e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas,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

### **Indicador 6 - Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

#### **6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.**

Da análise do Gráfico 4 podemos verificar que desde o ciclo formativo 2013/2016 tem vindo a aumentar de forma consistente a taxa de diplomados a exercerem profissões relacionadas com o curso o que demonstra a adequação da oferta formativa da EPAQL ao tecido empresarial da região. Os formandos diplomados no ciclo formativo 2015/2018 encontram-se na totalidade a desempenhar funções diretamente relacionadas com o curso que concluíram

Gráfico 4 - Formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas/não relacionadas com o curso que concluíram



Metas/objetivos:

2018/2019 e subsequentes - formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso > 80%.

### Fase de Planeamento

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

- 1- Adequar o perfil do aluno ao local de formação em contexto de trabalho, potenciando a sua empregabilidade;
- 2- Estreitar a relação da escola com o tecido empresarial.

### Fase de implementação

1- Adequar o perfil do aluno ao local de formação em contexto de trabalho, potenciando a sua empregabilidade

No decorrer do processo de escolha e colocação dos alunos nos locais de formação em contexto de trabalho, os diretores de turma e orientadores têm sempre presente a adequação do perfil de competências do aluno às características dos locais de estágio. Adicionalmente procura-se a colocação em entidades que estejam à procura de novos colaboradores, por

forma a potenciar a integração destes alunos no mercado de trabalho.

No último ano do ciclo formativo é de extrema importância que os alunos reconheçam as *soft skills* como competências diferenciadoras no mercado de trabalho. Os professores de português, área de integração e inglês devem trabalhar com os formandos tendo em vista o desenvolvimento das competências supramencionadas.

## **2- Estreitar a relação da escola com o tecido empresarial**

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

São promovidas ações na EPAQL nas quais os empresários locais são convidados a participar, tais como workshops ou ações de formação técnicas.

A EPAQL utiliza a sua página do Facebook como canal de informação e divulgação das ações promovidas e desenvolvidas e na qual os alunos colaboram, junto da comunidade educativa.

### **Fase de Avaliação e Revisão**

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

## **6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.**

Relativamente à percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP, dada a proximidade entre a EPAQL e os empresários locais foram obtidas taxas de resposta de 100% em todos os ciclos formativos em análise.

Ao analisarmos o gráfico 5 podemos verificar que os formandos que concluíram a sua formação desde o ano letivo 2014/2015 alcançaram a pontuação 4 que corresponde a Muito Satisfeito em 100% dos empregadores, sendo a meta/objetivo da EPAQL a manutenção dos valores já obtidos.

Gráfico 5 – Satisfação dos empregadores com as competências adquiridas pelos formandos durante a formação



### Fase de Planeamento

De modo a otimizar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho, de modo a manter as metas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1- Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na EPAQL, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho;
- 2- Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho.

### Fase de Implementação

1-Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola, promovendo experiências de aprendizagem inovadoras, recorrendo a novas técnicas e tecnologias, apreciadas e exigidas pelo mercado de trabalho

Sendo o diretor de curso o responsável, no âmbito das suas competências, pela atualização constante dos conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados nos cursos que tutela, e no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes transmitidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação, deverá realizar visitas a empresas e convidar representantes das mesmas para a dinamização de sessões técnicas na escola. Estas sessões têm como objetivo dar a conhecer novas realidades, evoluções técnicas e tecnológicas ao nível da agropecuária bem como das novas

dinâmicas exigidas pelo mercado de trabalho.

No que concerne às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas e outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o *feedback* recolhido junto das entidades parceiras da EPAQL, bem como o das entidades que acolhem os alunos em formação em contexto de trabalho.

## **2-Monitorizar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

No sentido de monitorizar mais eficazmente a utilização das competências adquiridas pelos alunos na escola, nos locais de trabalho, serão aplicados anualmente inquéritos de satisfação aos empregadores.

### **Fase de Avaliação e Revisão**

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

## **2.4 - Identificação das Responsabilidades**

Sendo complexa a função e, por conseguinte, exigido um trabalho em equipa, as responsabilidades devem também ser partilhadas por todos os intervenientes, com especial relevância das lideranças intermédias, nomeadamente dos Diretores de Turma, Diretores de Curso, Coordenadores de Departamento e Coordenadores de Projetos.

A nível do Plano Anual de Atividades estão identificadas as primeiras responsabilidades das ações desenvolvidas com vista à consecução do Projeto Educativo, sendo que o trabalho em equipa é a prioridade organizacional.

## **2.5 - Identificação do Modo de Apresentação das Conclusões e Respetivos Mecanismos de Divulgação**

As conclusões da autoavaliação serão apresentadas trimestralmente, no final de cada período letivo e no final do ano letivo.

Na análise trimestral dos resultados, será realizado e apresentado ao Conselho Pedagógico, um relatório de avaliação do grau de execução das metas previstas no Projeto. Caso sejam

observados desvios nos valores das metas a alcançar, serão implementadas medidas tendentes a corrigir a situação. No final de cada ano letivo, será realizado um relatório final anual de avaliação do grau de execução das metas previstas no documento base e no plano de ação EQAVET. Este relatório será apresentado ao Conselho Pedagógico e ao Conselho Geral de forma a obter-se sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Os resultados constantes deste relatório serão assim o ponto de partida para a preparação do próximo ano letivo.

## 2.6 - Publicitação e Comunicação dos Resultados

Como garante da transparência do sistema de garantia da qualidade, implementado ou a implementar, toda a informação relativa ao processo deve ser partilhada com os intervenientes no processo de certificação da qualidade utilizando os diversos canais disponíveis.

## 2.7 – Cronograma Geral

Tendo em vista a implementação do EQAVET foi definido o seguinte cronograma:

- Até final de outubro de 2018: Elaboração do Documento Base;
- Até final de outubro de 2018: Elaboração do Plano de Ação;
- Avaliações das metas/objetivos determinados: Trimestralmente, no final de cada período escolar e no final do ano letivo;
- Final do ano letivo 2018/2019: Elaboração do Plano de Melhoria;
- Ano letivo 2019/2020: Aplicação do Plano de Melhoria elaborado.

## CONCLUSÃO

O documento base apresentado assenta nos pressupostos do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, mostrando-se um documento dinâmico na sua essência, aberto e partilhado, permitindo uma melhoria e reflexão permanente e participativa. Pretendemos aqui apresentar as linhas de orientação da EPAQL, firmando o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional que, resumindo, menciona aquilo que pretende ser e o que fazer para o conseguir, no quadro da sua autonomia, bem como afirmar a identidade organizacional da EPAQL e expor o seu plano estratégico.

Tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalidade concretizar-se-á através do Projeto Educativo, do Plano Anual de Atividades, do Plano de Ação e do Plano de Melhoria aqui definidos.

Aldeia do Souto, 31 de outubro de 2018

O Diretor

(Agostinho Fernando Duarte Ferreira)