

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

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

Escola Profissional Vértice

Morada e contactos da entidade formadora

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

Morada - Avenida Dr. Jaime Barros – 4590 – 892 Paços de Ferreira

Telefone – 255 962 071

E-mail - geral@epvertice.com

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Caroline Gomes – Diretora Pedagógica

E-mail – caroline.gomes@epvertice.com; epvertice.dp@profisousa.pt

(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*)

Introdução

Este documento, elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o quadro EQAVET (*European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training*) pretende ser um documento de consulta e guia interno para a promoção da melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional ministrado na Escola Profissional Vértice (EPV). Contém as orientações gerais nas quais a Escola se direciona, como também, demonstra o compromisso assumido da Escola com a qualidade da oferta do ensino profissional que oferece.

Com este documento, espera-se, que seja um guia de orientação e uma ferramenta essencial para atingir a melhoria contínua, à disposição de todos os intervenientes no processo de ensino e formação profissional da EPV.

Parte 1 – Sistema de Garantia da Qualidade

“Asas para um futuro”

“Faz Acontecer”

Uma Escola só se faz *com e pelos alunos*. A EPV só se constrói e reconstrói pelo ritmo que marca o seu dia-a-dia, por todos aqueles (alunos, professores, técnicos e funcionários) que se dedicam e acreditam no seu projeto e que, apesar de todas as adversidades, continuam a edificar uma educação e formação de qualidade. Do logótipo e do *slogan* da Escola, “*Asas para um Futuro*”, emerge muito do seu sentido e significado. A EPV não é uma entidade estanque e tal como o movimento das asas – leve, regular, ponderado, esforçado e persistente – também *ela* tem de potenciar o seu *movimento* tendo em vista um *rumo* que a vai mantendo viva, ativa e necessária. À medida que se vão conquistando rumos, vão-se projetando outros; mistura-se a experiência do passado, com a energia do presente e a vontade do futuro. Assim, se a EPV se apresenta com um *slogan* tão forte como ser um projeto tão credível, diferente e exigente que oferece “*Asas para um futuro*”, é crucial que cada um dos seus agentes incorpore este sentido de *ser e sentir* a Escola para ser capaz de contribuir efetivamente para o seu fim. Para os alunos, o desafio é também grande. Só se pode *dar asas* a quem quiser voar; só pode experimentar a frescura do vento quem sente o calor que surge do trabalho e a ansiedade que emerge da responsabilidade. Para se aprender a voar é preciso que cada aluno se coloque numa posição de corresponsabilidade para com a Escola; é preciso que aprendam a dar valor ao trabalho, esforço e empenho para receberem dedicação, acompanhamento e uma educação de qualidade. A implementação, com sucesso, deste projeto educativo implica que a todas as *Asas para um futuro nos abasteçam do profissionalismo, tolerância, criatividade e sapiência necessária* para sermos pessoas conscientes, exigentes, responsáveis, sábias e livres, independentemente do lugar que ocupamos na nossa Escola.

Atendendo que no ano letivo de 2016/2017 a Escola Profissional Vértice apresentou-se com uma nova Direção Pedagógica, considerou-se pertinente atualizar o documento base, e reforçar que continuaremos o processo de implementação do processo de EQAVET, do qual se reveste para nós de muita importância. Contudo, como vivemos em tempos de mudança, e porque consideramos que uma Escola se constrói *com e da* continuidade da sua missão e projeto educativo, mas também de inovação, mudança e modernização, a Escola no presente no ano letivo de 2016/2017 investiu numa nova imagem gráfica (logótipo) e na aposta de um novo *slogan*: **FAZ ACONTECER**. Este novo *slogan* marca uma mudança e ao mesmo tempo a continuidade da filosofia que marca a identidade da Escola. A Escola *deu asas para um futuro*,

pautando a sua prática educativa pela exigência, rigor e profissionalismo a todos aqueles que a escolheram. E agora, queremos continuar a **fazer acontecer**. O novo *slogan* e logótipo dá uma imagem renovada e de frescura a uma Escola que:

faz acontecer há 29 anos;

faz acontecer profissionalismo;

faz acontecer ofertas formativas de qualidade

faz acontecer formação de técnicos qualificados

faz acontecer cidadãos informados, conscientes e com espírito crítico

faz acontecer um ensino de qualidade, rigor e exigente

faz acontecer um processo de ensino aprendizagem centrado no aluno

faz acontecer estratégias e metodologias de aprendizagem diferenciadas

faz acontecer uma identidade forte com significado e sentido de pertença

faz acontecer e quer continuar a fazer acontecer **UMA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE QUALIDADE**.

Porque no passado fizemos muito acontecer que pretendemos no futuro continuar a fomentar em todos aqueles que se dedicam e acreditam no seu projeto que **FAÇAM ACONTECER!** E porque pretendemos continuar a edificar um ensino de qualidade e a concretizar a nossa missão e visão que a Escola Profissional Vértice pretende implementar um sistema de qualidade alinhado com o EQAVET.

O ano letivo de 2019/2020 constitui-se o ano em que a Escola pretende obter o Selo da Qualidade, num sistema de qualidade alinhado com o Quadro de Referência EQAVET, tendo como base a nossa missão, visão e valores próprios, enquadrados no nosso Projeto Educativo. É precisamente o ano letivo em que a Escola mais uma vez passa por uma mudança, não só a nível diretivo, mas a nível das suas instalações. Este último, requisito essencial para a promoção da melhoria contínua das nossas práticas educativas.

1. Missão e Visão da EPV

A EPV sempre se caracterizou pela sua dimensão humana manifestada no acompanhamento personalizado aos alunos, na proximidade e relacionamento harmonioso entre todos os agentes educativos e na promoção de uma educação e formação integral do indivíduo. Considerando todas as ações desencadeadas no seu projeto educativo, definimos a nossa **Missão** da seguinte forma:

A Escola Profissional Vértice, enquanto estabelecimento de ensino e formação, tem como missão desenvolver programas de educação e formação profissional

especializada através de práticas que: i) favoreçam a formação de futuros profissionais qualificados para dar resposta ao tecido empresarial e institucional da região; ii) promovam a formação cívica, ativa e responsável dos jovens e adultos e o reconhecimento destes pela aprendizagem ao longo da vida.

Quanto à **Visão** da EPV, permeando todo o trabalho desenvolvido e a desenvolver, vislumbramo-nos da seguinte forma:

A Escola Profissional Vértice pretende consolidar-se ao nível local e regional pelo reconhecimento da qualidade de ensino e das práticas educativas e formativas que implementa, de forma a apresentar-se como uma referência no ensino profissional e poder alargar as tipologias de intervenção, domínios e públicos e continuar a contribuir para o enriquecimento cultural e formação cívica dos jovens e adultos.

De acordo, com a nossa missão e visão pretendemos implementar o sistema de garantia de qualidade alinhado com o EQAVET.

Os **Valores** que definem a EPV são aplicados diariamente por todos internamente, em todos os níveis Escola e são a base da nossa cultura. São eles:

Ambição, Criatividade, Dinamismo, Empreendedorismo, Equidade, Humanismo, Inclusão, Inovação, Pluralismo, Profissionalismo.

2. Garantia de qualidade na Escola Profissional Vértice

2.1. Situação Atual

A EPV adota, no âmbito do seu Projeto Educativo, um conjunto de instrumentos de avaliação que aplica anualmente e junto de diversos agentes da comunidade educativa. Com base nos instrumentos de avaliação aplicados a EPV realiza uma análise pormenorizada dos dados que posteriormente sistematiza de forma a integrar o seu Projeto Educativo. Não obstante, publica os resultados na sua página oficial e aprecia os mesmos nas reuniões da direção técnico-pedagógico, conselho pedagógico, entre outras. Os dados de avaliação recolhidos permitem à Escola posicionar-se criticamente sobre o trabalho desenvolvido, bem como traçar estratégias e ações de melhoria. Por seu turno, o plano estratégico de intervenção desenhado para cada três/quatro anos identifica e prioriza indicadores, descritores e metas que são avaliados e verificados de forma regular. Atualmente a EPV avalia as suas práticas a partir dos instrumentos que se identificam no **Plano de Ação**, os resultados, depois de tratados de forma

quantitativa e qualitativa permitem-nos traçar percursos que visem a melhoria da nossa intervenção educativa, formativa e melhoria contínua da Escola. Para o efeito é definida, anualmente, uma equipa de trabalho que fica responsável por implementar, analisar e apresentar os instrumentos e resultados da avaliação do projeto educativo, de forma processual e intermédia. Concomitantemente, as informações recolhidas no quadro da avaliação intermédia serão sistematizadas para efeitos de avaliação final, aquando do próximo processo de revisão. No **Plano de Ação** que se segue pretendemos apresentar os métodos de avaliação a utilizar, bem como a sua periodicidade e registo de aplicabilidade. Esta estratégia metodológica que a Escola já adota que pretenderá dar continuidade no sentido de ser implementado o EQAVET.

2.2. Atribuição de responsabilidades

A atribuição de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade deve ser bastante diversificada. Entende a EPV que numa instituição de ensino e formação só é possível alcançar os objetivos propostos e com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. Neste sentido, dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o conseguir, é necessário a definição e a atribuição concreta de responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, e para que possa, assim, assumir a responsabilidade pela sua concretização.

2.3. Envolvimento 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. Exemplos de partes interessadas incluem os prestadores de EFP, formandos de EFP, professores / formadores de EFP, empregadores, encarregados de educação, ou membros do público em geral. Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPV 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.

2.4. As fases do Sistema de Garantia da Qualidade

O desenvolvimento de uma abordagem de garantia de qualidade envolve quatro fases, que estão inter-relacionadas e que devem ser abordadas em conjunto.

2.4.1. Fase do Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders e inclui os objetivos e metas e as ações a desenvolver. Esta fase parte da reflexão sobre “onde estou” e na definição de “onde quero estar” e “quando”. Para concretizar esta autoavaliação, é necessário utilizar determinados descritores indicativos para decidir a eficácia de sua prática atual e identificar estratégias futuras. Os descritores podem ajudar os prestadores de EFP a considerar a sua abordagem para a garantia de qualidade e medir o progresso que foi feito.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados continuamente, tendo sempre um envolvimento de todas as partes interessadas, da definição clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade. Todos os *stakeholders* internos e externos são envolvidos desde a primeira hora em todo o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade. Pretendemos expor de forma sistematizada o conjunto de indicadores que funcionam como fatores potenciadores e/ou limitadores da ação da Escola.

Pretendemos expor de forma sistematizada o conjunto de indicadores que funcionam como fatores potenciadores e/ou limitadores da ação da Escola. Para o efeito, apresentamos o instrumento análise SWOT cuja construção resulta do processo de levantamento e tratamento de informação protagonizado ao longo da primeira e segunda fases do diagnóstico estratégico do projeto educativo e do trabalho de reflexão desencadeado ao longo das reuniões de conselho pedagógico em que os dados foram, depois de tratados, devidamente apresentados e discutidos e de uma reunião realizada com o Conselho Pedagógico.

Em linha, a análise SWOT agrupa um conjunto de fatores cuja dimensão pode ser interna ou externa à Escola Profissional Vértice, mas que interfere claramente na sua dinâmica, quer sob o ponto de vista positivo, quer sob o ponto de vista negativo pelo que têm de ser devidamente ponderadas e consideradas no quadro da intervenção que se projetou para os próximos três anos.

Oportunidades

Ameaças

• Novo paradigma educacional que se traduz na aposta no ensino profissionalizante/profissional; • Oferta formativa e educativa em áreas de formação adequadas às necessidades do mercado de trabalho da região; • Formação para empresas do setor do mobiliário e entidades do 3.º setor; • Baixos níveis de escolarização; • Formação contínua; • Única escola profissional do concelho; • Participação em programas de estágios e de mobilidade em contexto nacional e europeu; • Rentabilização de projetos de promoção ativa de emprego; • Aposta na educação e formação de adultos; • Fim da crise do setor empresarial que condicionava ao acesso ao mercado de emprego e configurava uma diminuição das oportunidades de estágio.	• Diversidade e concorrência das ofertas educativas e formativas na região; • Proliferação de Entidades Formadoras cuja estrutura e dinâmica de funcionamento é concorrencial, tanto ao nível das possibilidades da oferta, como nas condições de financiamento e normas de funcionamento; • Limitações ao financiamento; • Limitações ao nível da diversificação e alargamento da oferta educativa e formativa; • Condições sociofamiliares e económicas da região em geral e das famílias dos alunos em particular; • Distanciamento dos pais para as dinâmicas escolares; • Inexistência de uma cultura de valorização e reconhecimento da Escola e da Educação; • Rede de transportes públicos limitada e desajustada aos horários escolares da EPV; • Indicadores de desistência; • Imagem externa do ensino profissional estigmatizada pela comunidade educativa; • Processo de orientação vocacional não condizente com o novo paradigma de valorização do ensino profissional; • Baixas expectativas dos alunos; • Número de alunos com idade avançada.
Pontos Fortes	Pontos Fracos
• Estabilidade do corpo docente;	• Oferta educativa e formativa condicionada;

- Experiência formativa e qualificação;
- Diversidade e relevância das parcerias estabelecidas;
- Localização da escola;
- Instrumentos de avaliação;
- Disponibilidade do corpo docente, quer interno quer externo;
- Visitas de estudo (curriculares e extracurriculares);
- Ensino centrado no aluno;
- Ensino atento às necessidades específicas de cada aluno;
- Apoio individualizado e personalizado;
- Serviço de Psicologia e Orientação (SPO);
- Capacidade de resposta célere;
- Dinâmicas de acompanhamento ao estudo;
- Dedicção, empenho e disponibilidade manifestada por toda a equipa;
- Sentido de pertença e identidade com o projeto educativo da Escola
- Ensino de proximidade;
- Taxas de sucesso;
- Taxas de empregabilidade;
- Experiência e especialização acumulada pela Escola;
- Reconhecimento institucional que possui por parte das entidades parceiras;
- Diversidade das parcerias estabelecidas ao longo dos anos sendo de destacar a manutenção de grande parte das mesmas;
- Dimensão humana da Escola;
- Qualificação, especialização e experiência do corpo docente e técnicos de apoio
- Consolidação da imagem da escola no exterior;
- Formação contínua corpo docente;
- Ineficácia da projeção da Escola e das suas boas práticas;
- Imagem da Escola nem sempre reconhecida e associada ao trabalho que desenvolve;
- Recursos humanos internos insuficientes.

socioeducativo;	
• Atividades e práticas educativas e formativas que desenvolve;	
• Sucesso profissional e académico dos ex-alunos da EPV;	
• Procedimentos de avaliação que implementa tendo em vista o melhoramento da sua ação, nomeadamente avaliação de desempenho do pessoal docente, dos serviços e da ação;	
• Envolvimento das dinâmicas da comunidade;	
• Distinções atribuídas à Escola;	
• Projeto educativo ambicioso.	

2.4.2. Fase da Implementação

A fase de implementação tem como ponto de partida uma estratégia de comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes. Só desta forma é possível alinhar internamente todos os recursos humanos e financeiros, com vista a alcançar as metas estabelecidas pela Escola. A eficácia do envolvimento dos *stakeholders* internos, com realce para os docentes depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, como também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular dos recursos humanos da organização. Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os *stakeholders* externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas. Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que deve contemplar os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade.

O plano de intervenção foi amplamente discutido e refletido, resultando da delimitação do rumo e ritmo que se pretende impor à EPV, dos desafios e constrangimentos que se lhe colocam e do seu percurso e história. Esse ponto de partida concertado com as diferentes propostas apresentadas e com os resultados de caracterização e avaliação patentes no diagnóstico estratégico do Projeto Educativo demarcaram objetivos gerais de intervenção para os próximos anos que, por sua vez, serão impulsionadas por um conjunto de iniciativas que também aqui se apresentam.

Assim, expomos primeiramente as linhas prioritárias de intervenção:

1. Objetivo geral I – Aumentar a conclusão em cursos de EFP
2. Objetivo geral II – Aumentar a colocação após conclusão de cursos de EFP
3. Objetivo geral III – Aumentar a utilização das competências adquiridas no local de trabalho
4. Objetivo geral IV – Promoção da comunidade educativa: Cidadania, saúde, segurança, desporto, cultura, lazer e regulação

2.4.3. Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos, possível através da definição clara de metas, objetivos e da atribuição de responsabilidades pela operacionalização, monitorização e avaliação, e deve ser feita regularmente, dentro dos *timings* definidos no plano de ação, no sentido de, a partir da análise dos dados recolhidos, identificar as melhorias necessárias e acionar os mecanismos para as concretizar. Nesta fase, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos (como a EPV já concretiza há algum tempo), como aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos. Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

2.4.4. Fase da Revisão

Nesta fase pretende-se, partindo dos resultados da avaliação, elaborar plano de ação adequado à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua. Nesta fase, devem os alunos ser envolvidos, através da recolha de impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de

aprendizagem e ensino que encontraram na Escola. Também os docentes terão uma voz importante nesta fase, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados e também possibilitando a recolha de sugestões para ações futuras. Estes procedimentos de recolha de feedback e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada.

2.5. Publicitação e comunicação de resultados

Como garante da transparência do sistema de garantia da qualidade, implementado ou a implementar, deverão ser publicitados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, os objetivos da instituição e as metas para os atingir, as estratégias e os responsáveis pela sua operacionalização, os *timings* definidos, a avaliação do processo e dos resultados, os planos de melhoria implementados e, finalmente, a avaliação da própria revisão.

No que respeita à divulgação, começamos por registar que muitas das iniciativas inscritas no plano de intervenção já privilegiam uma lógica de divulgação e difusão do trabalho da Escola, também os procedimentos de avaliação apresentam e comunicam resultados que projetam a Escola e orientam rumos de mudança.

De acordo, definimos os meios de divulgação interna e externa da Escola para os próximos três anos, não obstante da aplicação de outros que se venham a revelar mais eficazes e eficientes.

Plano de Divulgação/Comunicação	
Divulgação/Comunicação Interna	Divulgação/Comunicação Externa
• Sessão de apresentação do projeto educativo • Ofícios • Ordens de serviço • Plano Anual de Atividades • Relatórios de atividades • Relatório Anual de Atividades • Correio eletrónico institucional • Reuniões • Afixação de cartazes	• Página/sítio oficial da Escola • Imprensa local • Publicidade: distribuição de folhetos, brochuras, cartazes, outdoors • Organização de eventos ou atividades com projeção junto da comunidade • Protocolos e pareceres institucionais • Feiras de divulgação • Semana Aberta • Media social – Facebook Oficial da Escola

• Disponibilização de folhetos ou brochuras • Vídeo das atividades da Escola • Registos fotográficos • Mostras de trabalho Sessões de esclarecimento	• Website da Escola • Participação em concursos/iniciativas/projetos • Vídeo das atividades da Escola
---	---

Parte 2 – A Instituição e o Processo de Alinhamento

1.1. Breve caracterização da Escola Profissional Vértice

A Escola Profissional Vértice (EPV) foi fundada a 23 de agosto em 1990, com o propósito de servir a região do Vale do Sousa a partir da aposta em Cursos Profissionais. Nesse ano, a EPV abriu as suas portas apostando na oferta formativa em Técnico/A Projetista de Mobiliário e Desenhador Projetista de Vestuário, uma vez que quer a indústria de mobiliário quer a indústria têxtil tinha, à época, um papel preponderante no tecido empresarial e económico do concelho e da região. Cerca de dois anos mais tarde a Escola Profissional alarga o seu leque formativo e propõe-se formar Animadores Socioculturais e Assistentes de Geriatria. Estão assim contemplados no seu plano formativo áreas de carácter mais artísticos e áreas de carácter mais social.

A partir de então, a EPV começa a marcar a sua identidade e especificidade consolidando-se como entidade pioneira na formação de técnicos especializados de desenho de mobiliário e especialista na formação de animadores.

Em 2003, começa a sua aposta nos cursos de nível V, em Técnicos/As de Gestão e Animação Turística e, em 2010, inicia uma outra formação do mesmo nível, mas desta vez em Técnico/A Especialista em Animação de Turismo de Saúde e Bem-estar, tendo em atenção as prioridades de desenvolvimento do concelho, que em muito subjazem a aposta no turismo.

Em 2005, a EPV faz a sua aposta nos cursos de Educação e Formação. Para o efeito segue a sua linha orientadora e aposta na formação de técnicos/As ligado ao ramo do mobiliário – Operador/A de Acabamentos de Madeira e Mobiliário, promovendo a especialização de técnicos/as operativos/as no trabalho com máquinas de CNC.

Em 2008, a EPV aposta na educação e formação de adultos, tendo estado em funcionamento um Cursos de Certificação Escolar de nível secundário. No ano de 2010, na mesma modalidade de ensino, a EPV abriu mais dois cursos de certificação escolar e um de dupla certificação em Técnico/A de Desenho de Mobiliário, ambos de nível secundário. Ainda no mesmo ano, a EPV deu início às formações modulares, inscritas nas modalidades de formação de base, de nível básico e secundário.

No ano de 2013 lança-se nos cursos vocacionais de 3.º ciclo e em 2014 nos de nível secundário, sendo reconhecida pelo trabalho de qualidade e proximidade que desenvolve com os formandos e nos resultados de sucesso atingidos. Nesta tipologia de ensino a EPV mantém a sua especificidade, oferecendo, portanto, cursos na área do Desenho de Mobiliário, Design e Trabalho e Apoio Social.

A EPV é, pois, uma instituição educativa que forma técnicos especializados, que se encontra perfeitamente enquadrada na comunidade e que responde às necessidades de formação da região, bem como do mercado de trabalho, tendo em conta os indicadores de empregabilidade e as avaliações efetuadas pelos nossos parceiros.

A EPV apresenta-se, assim, como uma entidade com vasta experiência educativa, pedagógica e formativa, condições determinantes para que no presente ano de **2016** tenha-se constituído também como Entidade Formadora Externa (EFE) certificada pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, tendo sido convidada a ministrar o curso de aprendizagem de Técnico/A de Gestão da Produção em Madeiras e Mobiliário (TGPM) e autorizada pedagogicamente a ministrar o curso de aprendizagem de Técnico/A de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade (TAFAC).

A Entidade iniciou no dia 17 de outubro de 2016 os dois cursos de aprendizagem referidos anteriormente. O curso de TGPM com 21 formandos, ou seja, o número mínimo para a abertura do curso e o de TAFAC com 18 formandos, após uma exposição de pedido excecional para a abertura do curso cuja apreciação do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) foi favorável.

Salvaguarda-se que a Escola esteve centrada em responder às necessidades do mercado local e nacional, apresentando-se como alternativa ao sistema de ensino regular e qualificando-se na área do ensino profissional.

No ano de 2016 e 2017 a Escola retoma a sua aposta nos cursos de Educação e Formação. Para o efeito segue a sua linha orientadora e aposta na formação de técnicos/as relacionados ao ramo do mobiliário, o de Operador/A de Máquinas e Segunda Transformação da Madeira e, aposta em duas novas áreas a de Acompanhante de Crianças e o de Assistente Familiar de Apoio à Comunidade.

Desta forma, a Escola no ano letivo de 2016/2017 teve **cinco cursos de nível IV**, dois na tipologia de ensino profissional, um na tipologia de ensino vocacional, dois cursos de aprendizagem e **quatro cursos de nível básico**, um curso vocacional de 3.º ciclo e três cursos de educação e formação (um com a duração de um ano e dois com a duração de dois anos).

No ano letivo de 2017/2018 a Escola alarga a sua oferta formativa ao nível dos cursos profissionais, em duas vezes mais do que no ano letivo anterior. Neste ano letivo consegue abrir o curso de Animador/A Sociocultural que há dois anos não abríamos; recuperar o curso do qual possuímos uma experiência formativa com mais de 20 anos. Conseguiu-se, ainda a

autorização para o desenvolvimento do curso de Técnico/A de Design de Moda, um curso novo, no qual nos queremos afirmar pela qualidade, inovação e rigor, ainda que a Escola já tivesse, há muitos anos atrás, uma oferta formativa semelhante, o curso de Desenhador Projetista de Vestuário.

Em linha, a Escola ofereceu no ano letivo de 2017/2018 seis cursos de nível IV, quatro cursos profissionais e dois cursos de aprendizagem e dois cursos de educação e formação de nível básico.

Nos anos letivos 2018/2019 e 2019/2020 manteve a mesma aposta formativa.

Ano letivo	Tipologia do curso	Curso profissional de nível IV	Nº total de turmas	Nº de alunos
2017/2018	Cursos Profissionais de nível IV	Técnico/a de Design - variante Design de Equipamento – TD	2	24
		Técnico/a de Desenho de Mobiliário e Construções em Madeira – TDMCM	3	44
		Técnico/a de Design de Moda (TDM)	1	21
		Animador/a Sociocultural (ASC)	1	27
	Cursos de Aprendizagem, nível IV	Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade – TAFAC	1	12
		Técnico/a de Gestão da Produção em Madeiras e Mobiliário - TGPM	1	5
2018/2019	Cursos Profissionais de nível IV	Técnico/a de Desenho de Mobiliário e Construções em Madeira – TDMCM	3	19
		Técnico/a de Design de Moda (TDM)	2	27
		Animador/a Sociocultural (ASC)	2	39
	Cursos de Aprendizagem, nível IV	Técnico/a de Design - variante Design de Equipamento – TD	1	9
		Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade – TAFAC	1	10

		nível IV	Comunidade – TAFAC	
			Técnico/a de Gestão da Produção em Madeiras e Mobiliário - TGPMM	1 4
2019/2020	Cursos Profissionais de nível IV		Técnico/a de Desenho de Mobiliário e Construções em Madeira – TDMCM	3 54
			Técnico/a de Design de Moda (TDM)	3 33
			Animador/a Sociocultural (ASC)	3 43

1.2. Caracterização geográfica e económica

O concelho de Paços de Ferreira pertence ao distrito Porto e situa-se na região do Vale do Sousa a cerca de 25 km da cidade do Porto. O concelho está localizado num planalto de média altitude, possui uma área de 71,6 km² e apresenta-se repartido administrativamente em dezasseis freguesias, atualmente agregadas em doze após a Reforma Administrativa de 2012. As freguesias são: Carvalhosa, Eiriz, Ferreira, Figueiró, Freamunde, Meixomil, Penamaior, Raimonda e Seroa. As Uniões de Freguesias são: Frazão Arreigada, Paços de Ferreira, e por último Sanfins Lamoso Codessos. A freguesia sede de concelho situa-se numa posição geograficamente central em relação às restantes.

É no decurso do século XIX, que os chamados “brasileiros” – emigrantes que fizeram fortuna no Brasil - desempenharam um importante papel, pelo capital que introduziram na economia local e pela influência política que assumiram no novo concelho. Em virtude disto e da proximidade ao mercado que o Porto representava, vão aumentando e proliferando no concelho os pequenos ofícios, lentamente transformados em fábricas. A indústria transformadora de madeira radica, portanto, nesta incipiente atividade industrial do final do século XIX. Em 1920, na freguesia de Freamunde, é criada uma importante Fábrica de Mobiliário Escolar, anunciadora de um vigor industrial, que a segunda metade do século XX veio confirmar.

O Vale do Sousa é uma sub-região, da qual fazem parte os concelhos de Castelo de Paiva, Felgueiras, Lousada, Paços de Ferreira, Paredes e Penafiel, num total de cento e quarenta e quatro freguesias.

Situando-se na parte norte da zona central do distrito do Porto, na transição entre a área metropolitana do Porto, o Vale do Ave e o Vale do Sousa, o concelho de Paços de Ferreira integra a sub-região do Tâmega e faz fronteira a norte e oeste com o concelho de Santo Tirso, a sul com Valongo e Paredes e a este com Lousada. Toda esta zona está dotada de acessibilidades de bom nível. Para além de uma das principais linhas urbanas de comboio, a região é servida por autoestradas que a ligam a Sul e a Norte com extrema rapidez e conforto. O aeroporto internacional Francisco Sá Carneiro está, também, a cerca de 20 minutos de distância de cada concelho.

Os seis concelhos do Vale do Sousa integram um largo conjunto de freguesias, que abrangem uma área de aproximadamente 767,1Km². Segundo dados do INE de 2011, aqui reside 9% (339.616) da população do Norte, o que se traduz numa densidade populacional de 442,9 habitantes por km², muito acima da média da própria região (177 hab./Km²). Destaca-se, também, o peso dos jovens, quase 20% da população, um valor superior à média nacional, 15,5%, acompanhado por um envelhecimento demográfico muito inferior ao da restante região Norte e ao do Continente.

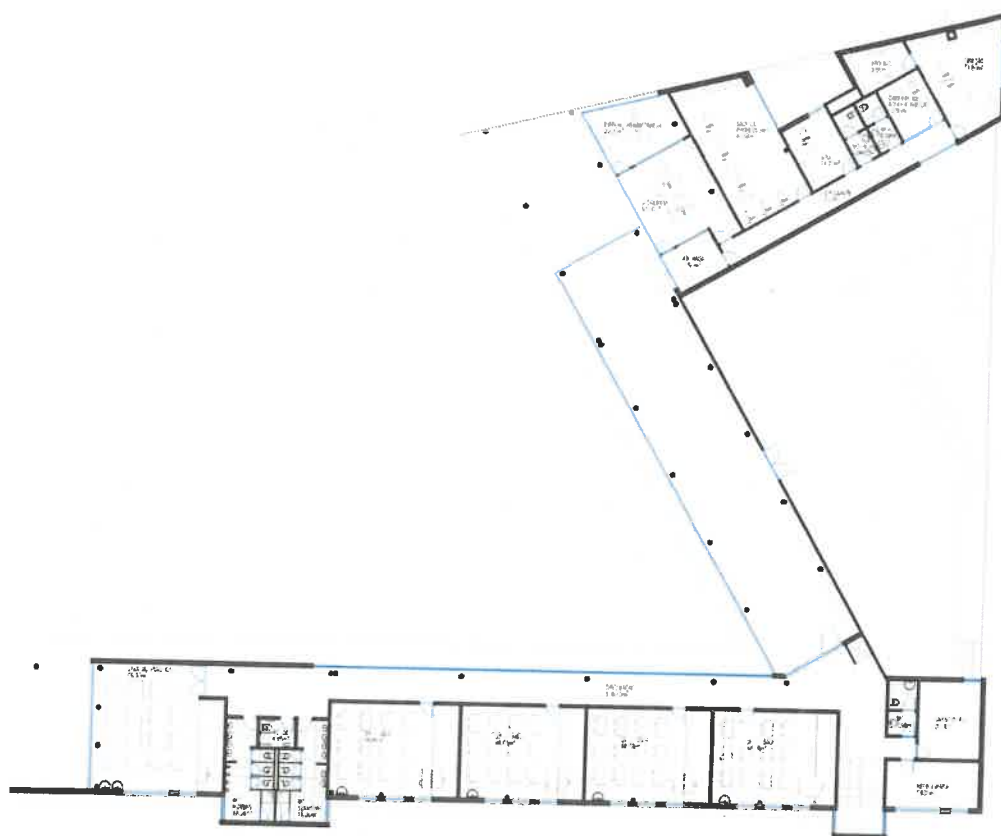
O concelho de Paços de Ferreira integra o mosaico paisagístico do noroeste de Portugal, combinando aspetos da genética tradicional das paisagens rurais desta região, com a fragmentação impulsionada pela expansão urbana, suburbana e urbana, associada ao crescimento das atividades transformadoras, comerciais e de serviços.

1.3. Localização, instalações e recursos

EPV, hoje, situada na Avenida Dr. Jaime Barros, ocupando as instalações da antiga Escola Básica de Paços de Ferreira, apresenta instalações escolares harmoniosas, com diferentes espaços de apoio socioeducativo. A Escola está situada no centro da cidade, integrada na envolvente urbana e paisagística e com boa acessibilidade. A qualidade das instalações atuais da EPV dignifica a função educativa, facilita a gestão escolar, induz o bem-estar e o bom relacionamento entre as pessoas, estimula o aproveitamento escolar dos alunos, o gosto e o respeito pela Escola.

Dada a sua contiguidade com o centro urbano, beneficia de vários equipamentos coletivos ao serviço da educação, tais como: Biblioteca Municipal Professor Vieira Dinis e Auditório Municipal, Câmara Municipal, Piscinas Municipais, Pavilhão Desportivo Municipal e Museu Municipal. É pois frequente, no decurso de cada ano letivo, a utilização, por parte da Escola, dos equipamentos supracitados para atividades de natureza curricular.

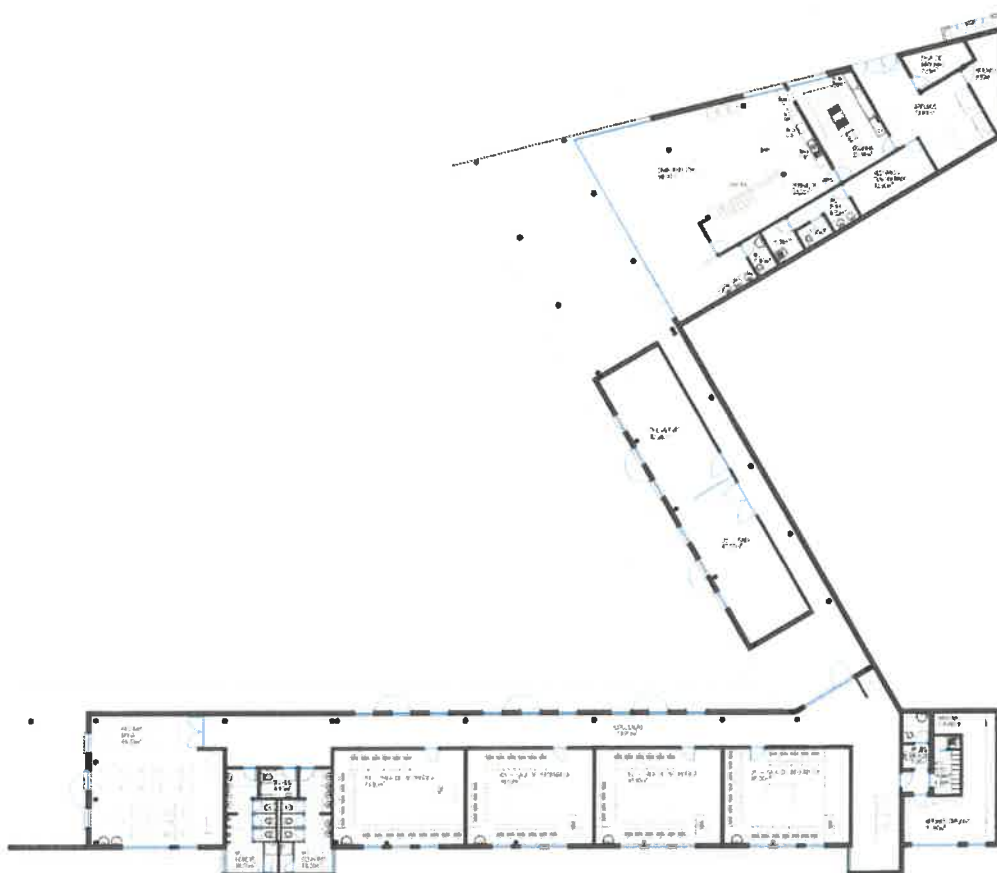
A Escola divide-se em dois blocos (andares).



No **bloco I**, registam-se 4 salas de formação teórica; 1 sala designada por sala de Expressão Plástica ainda que, por necessidade pedagógica, tenha sido também adaptada para algumas aulas práticas da disciplina de Física e Química, nomeadamente para a realização de experiências, e 1 WC feminino e 1 WC masculino, 1 elevador, assim como 1 zona comum/entrada principal.

Complementando os espaços acima identificados, existem ainda 1 gabinete da Direção, 1 gabinete do Serviço de Psicologia e Orientação, 1 Secretaria, 1 Gabinete da Direção

Administrativa, 1 Gabinete de Apoio à Direção, 1 sala dos professores, 1 arrecadação para economato, 1 sala, 1 WC feminino e 1 WC masculino para uso exclusivo dos colaboradores, 1 Reprografia, 1 Gabinete PSI e 1 WC de apoio.



No **bloco II** a Escola usufrui de 4 salas de informáticas equipadas com computadores e ligados em rede e com acesso à internet, 1 sala de oficina de costura/moda. Neste andar existe, ainda 1 polivalente e sala de convívio dos alunos, 1 bar, 1 cantina, 1 esplanada, 1 WC feminino e 1 WC masculino, assim como dois halls de entrada, 3 zonas de arrumos e arquivo, 1 vestiário para funcionários e WC de apoio, 1 sala de máquinas, 1 sala para as máquinas do elevador e 1 vestiário para o assistentes técnicos com WC de apoio.

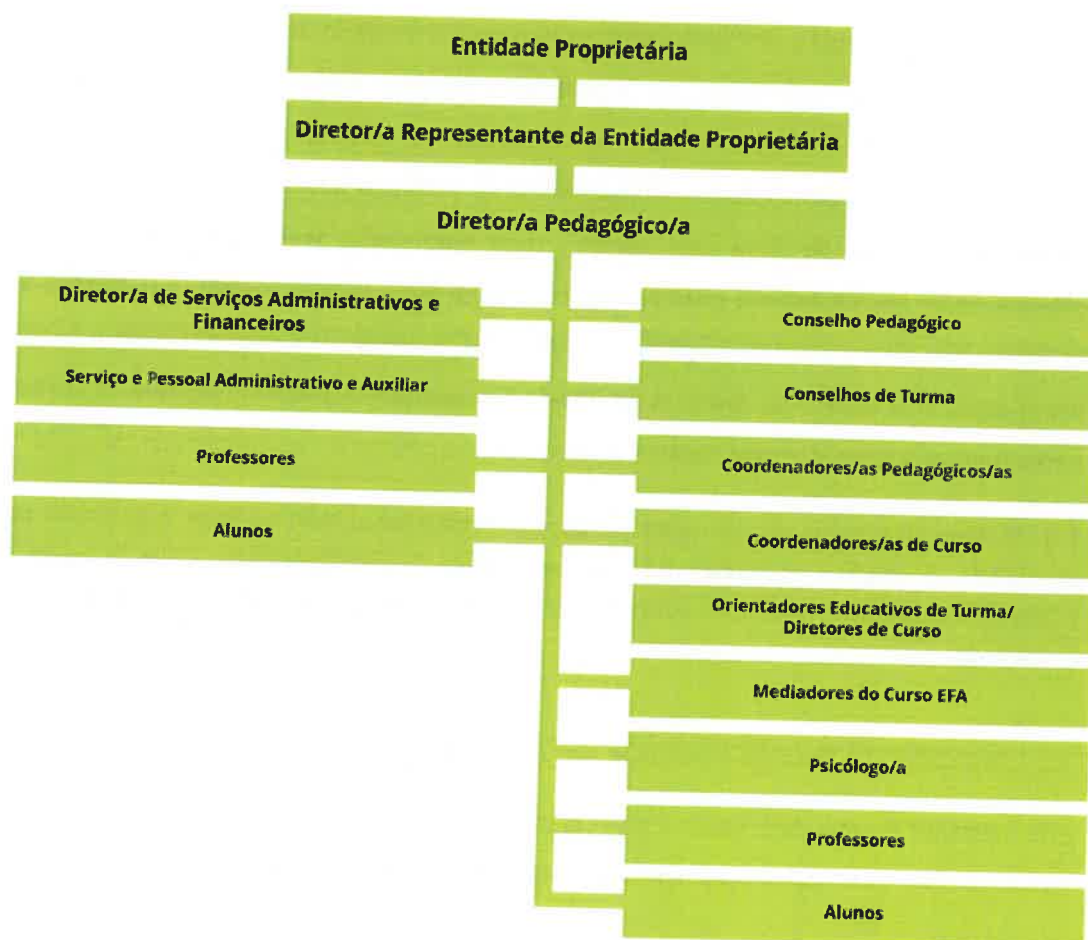
Por último, mas não menos importante, tendo em conta as mudanças que se vão operando na realidade dos espaços educativos, a Escola também tem sentido a necessidade de reforçar as suas medidas de segurança, considerando os constrangimentos das suas instalações. Todos os espaços afetos ao funcionamento das atividades da Escola Profissional Vértice estão providos

de extintores, placas indicativas de saídas, portas a abrir para o exterior e existência de várias saídas. Com o objetivo de prevenir e minimizar possíveis situações de risco, a Escola elaborou o seu Plano de Prevenção e Emergência, disponibilizado a todos os membros da comunidade educativa.

1.4. Organização e Organograma

No que respeita à estrutura organizativa e, apesar de a Escola ser propriedade da Entidade PROFISOUA, conforme mencionado anteriormente, goza da autonomia prevista nos termos da lei pelo que tem estatutos próprios, contendo uma estruturação hierárquica conforme organograma abaixo apresentado.

Importa registar que as estruturas de direção, gestão e coordenação estão devidamente contempladas no Regulamento Interno da Escola e respondem às necessidades organizacionais, estratégicas e de funcionamento que permeiam a ação e dinâmica da escola.



1.5. Tipologia dos *stakeholders* relevantes para a instituição

Para uma implementação bem-sucedida de um processo de melhoria contínua é fulcral o envolvimento permanente dos *stakeholders* internos e externos em torno do alcance dos objetivos da instituição.

Como *stakeholders* internos, destacam-se todos os recursos humanos (Diretora Pedagógica; Coordenadoras de Curso; Orientadores Educativos de Turma; psicóloga, docentes e colaboradoras). Com estes devem ser partilhados os objetivos e o trabalho a ser desenvolvido para atingir as metas, assim como, os tempos para os alcançar. Neste sentido, são sensibilizados todos os intervenientes, não só em relação ao processo de certificação EQAVET, mas também, de forma mais genérica e contínua, acerca de todas as áreas em que seja necessário implementar mudanças, tendentes à melhoria referida. Os alunos são igualmente um *stakeholder* interno e estes são também envolvidos e informados acerca dos objetivos e as metas a atingir, para fazer parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar, pois são o público-alvo da formação da Escola e da razão da sua existência.

Como escola profissional a EPV forma profissionais para o mercado de trabalho. É igualmente importante envolver, tal como os *stakeholder* internos referidos anteriormente, os *stakeholders* externos (empregadores, encarregados de educação, autarquias locais e parceiros sociais). A opinião destes intervenientes no processo formativo é importante, pois representam a visão de “fora para dentro”, mais distanciada, sendo assim, mais clara e objetiva. Serão implementadas ferramentas de forma a ouvir as suas opiniões e sugestões de melhoria. Não desvalorizando a opinião dos restantes, a opinião dos empregadores é a mais importante, pois reconhece quais as competências pessoais e profissionais que os alunos necessitam para a realidade do mercado de trabalho.

1.6. Síntese descritiva da situação da Escola Profissional Vértice face à garantia de qualidade e opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET, respeitante aos indicadores considerados neste processo de certificação da qualidade

1.6.1 Indicador 4 – Taxa de conclusão dos cursos de EFP

Este indicador é entendido como a percentagem dos alunos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos.

Situação atual (2015-2018) – 83,3%

Metas a alcançar:

- ✓ **2019-2020: 60%**
- ✓ **2020-2021: 65%**
- ✓ **2021-2022: 70%**

FASE DE PLANEAMENTO

De forma a aumentar o objetivo da taxa de conclusão e alcançar as metas estabelecidas, a EPV definiu as seguintes estratégias de ação:

1. Acompanhamento do número médio de módulos em atraso de alunos que transitam para o 12º ano, estabelecendo uma média por aluno;
2. Promoção da assiduidade, através da definição de taxas médias de alunos que atingem o limite de faltas injustificadas;
3. Redução da taxa de desistências, definindo o um número médio máximo anual por turma e do número médio de alunos por turma;
4. Aumentar a taxa de conclusão de percursos no quadro temporal normal da sua duração, definindo uma taxa de conclusão e melhorando a taxa de sucesso por turma e anos de escolaridade;
5. Apoiar os alunos com maiores dificuldades de aprendizagem e promoção de atividade de reconhecimento do mérito e valor, assim como, definição de estratégias diferenciadas de lecionação e avaliação para melhorar o rendimento e a qualidade de aprendizagem dos alunos.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

1. **Acompanhamento do número médio de módulos em atraso de alunos que transitam para o 12º ano**

No sentido de reduzir o número médio de módulos em atraso de alunos que transitam para o 12º ano, será necessário envolver em primeira linha os Orientador/a Educativo/a de Turma (OET), que têm uma maior relação de proximidade com os alunos da sua direção e que conseguem detetar o empenho dos mesmos ao longo do ano quer pelo contacto assíduo com o aluno, quer pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes da turma. Em segundo lugar os docentes, que também têm um papel muito importante, devido à proximidade com o aluno nas suas aulas, estes devem reportar de imediato ao OET. Em terceiro lugar evidencia-se o papel crucial dos Encarregados de Educação no acompanhamento

do percurso escolar do seu educando, colaborando com o OET na deteção de eventuais dificuldades.

2. Redução da falta de assiduidade, através da definição de taxas médias de alunos que atingem o limite de faltas injustificadas

De forma a promover a assiduidade será feito um controlo semanal e, paralelamente, os Encarregados de Educação serão informados da situação de assiduidade e aproveitamento dos seus educandos. Haverá também uma articulação de medidas com Comissão e Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) e Segurança Social, Programa Escolhas, e outros organismos, assim como, a definição de atividades de integração tenda em vista a reposição de faltas.

3. Reduzir a taxa de desistências

Será igualmente acompanhada a taxa de desistências dos alunos de forma a baixar o número existente. Para isso conta-se com a intervenção do OET; Serviço de Psicologia e Orientação (SPO), da Equipa do Intervenção da Equipa do Plano Integrado de Combate ao Insucesso Escolar do Tâmega e Sousa (PIICIE-TS), da Direção Pedagógica e da CPCJ. Também serão realizadas reuniões com os Encarregados de Educação e com os alunos.

4. Aumentar a taxa de conclusão de percursos no quadro temporal normal da sua duração

Anualmente serão implementadas, pelo menos, duas épocas de recuperação de módulos para alunos abrangidos pela nova reforma, assim como, período estratégias de recuperação especiais, definidos em termos e condições específicas, tendo em vista a conclusão de percursos.

5. Apoiar os alunos com maiores dificuldades de aprendizagem e promoção de atividade de reconhecimento do mérito e valor

Para os alunos com maiores dificuldades serão definidas medidas de apoio e/ou compensação conducentes, elaborados planos de acompanhamento individualizado, tendo como finalidade o reforço da aprendizagem. Todo este trabalho conta com a intervenção da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI).

O trabalho, estudo, empenho e assiduidade dos alunos ao longo do ano será valorizado através do dinamismo anual de entrega de diplomas de mérito e valores aqueles que se destacaram dos demais.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Competirá à Direção Pedagógica e dos recursos que intervêm no EQAVET proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos EFP. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes (consultar o Plano de Ação, para acesso a informação mais detalhada).

1.6.2 Indicador 5 – Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

FASE DE PLANEAMENTO

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação (incluindo nível superior), no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

Situação atual (2015-2018) – 67%

Metas a alcançar:

- ✓ **2019-2020: 68%**
- ✓ **2020-2021: 70%**
- ✓ **2021-2022: 75%**

Para conseguir atingir os seus objetivos, a EPV definiu as seguintes estratégias:

1. Promover a reflexão e organização curricular assente em estratégias de regulação e projeção de efeitos educativos
2. Intensificar o relacionamento com as empresas, estabelecendo protocolos de colaboração institucional para que, no prazo mínimo de dois anos, as Prova de Aptidão Profissional (PAP) e/ou Prova de Avaliação Final (PAF) respondam a necessidades concretas;

3. Aumentar e diversificar as parcerias, estabelecendo o um aumento de parceiros, por curso, tendo em vista a diversificação dos estágios e das práticas educativas e formativas;
4. Alargar/Manter a oferta educativa e formativa da Escola de acordo com as necessidades do mercado de trabalho;
5. Apresentar a Escola como uma estrutura educativa, formativa e socioeducativa de referência, captando e diversificando os públicos para a oferta educativa e formativa, assim como, alargar e/ou manter a oferta educativa e formativa da Escola de acordo com as necessidades do mercado de trabalho;
6. Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos tendo por referência as expectativas e motivações dos alunos, acompanhando estes alunos com sessões individuais de apoio aos alunos que desejam prosseguir os estudos.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Intensificar o relacionamento com as empresas e restantes entidades

Estabelecer protocolos de colaboração institucional para que, no prazo mínimo de dois anos, as PAP e/ou PAF respondam a necessidades concretas, criando desta forma, uma necessidade das empresas procurarem uma resposta para as suas questões junto de trabalho realizados pelos alunos.

É igualmente importante manter uma relação com as entidades locais de modo a diversificar os estágios, as práticas educativas e formativas.

2. Promoção externa da Escola

Desenvolver atividades/projetos que divulguem as boas práticas da escola junto da comunidade escolar, das entidades e dos empregadores, transmitindo a qualidade formativa, a procura por profissionais com as características e qualificações dos nossos alunos. Entre essas atividades estão:

1. Realizar anualmente um conjunto de atividades práticas e experimentais dirigidas aos alunos 9.º ano de escolaridade;
2. Participar em sessões no âmbito de orientação vocacional junto das Escolas de Ensino Básico do concelho e concelho limítrofes;

3. Desenvolver anualmente um projeto e/ou concurso, destinado aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas como estratégia de divulgação e promoção da oferta;
 4. Estabelecer contactos anuais com os Agrupamentos de Escolas e as Escolas não agrupadas no sentido de desenvolver iniciativas de apresentação da oferta educativa e formativa da Escola, bem como concertar processos de orientação e encaminhamento de alunos;
 5. Participar em todas as feiras de divulgação realizadas anualmente na região e de acordo com os convites rececionados.
- 3. Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos tendo por referência as expectativas e motivações dos alunos**

Oferecer aos alunos que pretendam dar seguimento aos seus estudos sessões individuais de apoio, assim como, aulas de preparação para os exames nacionais.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Competirá à Direção Pedagógica e dos recursos que intervêm no EQAVET proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes (consultar o Plano de Ação, para acesso a informação mais detalhada).

1.6.3 Indicador 6 - Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

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:

Situação atual (2015-2018) – 83%

Metas a alcançar:

- ✓ **2019-2020: 83%**
- ✓ **2020-2021: 83%**
- ✓ **2021-2022: 83%**

6b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP:

Situação atual (2015-2018) – 100%

Metas a alcançar:

- ✓ **2019-2020: 100%**
- ✓ **2020-2021: 100%**
- ✓ **2021-2022: 100%**

FASE DE PLANEAMENTO

Para este indicador, a EPV definiu as seguintes estratégias:

1. Desenvolver os trabalhos de final de curso em estreita articulação com o mercado de trabalho, estabelecendo protocolos de colaboração institucional para que, no prazo mínimo de dois anos, as PAP e/ou PAF respondam a necessidades concretas, assim como, implementar anualmente e em cada curso, pelo menos, uma iniciativa em estreita articulação com as entidades parceiras da escola;
2. Promover o contacto com o mercado de trabalho, desenvolvendo anualmente iniciativas no âmbito dos programas de orientação vocacional e profissional que contribuam para o contacto direto com estruturas de emprego, nomeadamente: IEFP, empresários, programas, entre outros.
3. Aplicar anualmente um inquérito aos alunos finalistas, após seis meses do término do percurso, de forma a aferir a situação profissional e/ou académica e proceder à atualização dos dados, como também, analisar as avaliações de FCT e daí retirar conclusões em nome de uma melhoria contínua;
4. Participar e/ou desenvolver iniciativas integradas em projetos locais, nacionais e/ou internacionais, desenvolvendo projetos, concursos e/ou intercâmbios.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Promover o contacto com o mercado de trabalho

Anualmente são desenvolvidas iniciativas no âmbito dos programas de orientação vocacional e profissional que contribuam para o contacto direto com estruturas de emprego, nomeadamente: Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), empresários, programas, entre outros. Manter anualmente os contactos atualizados, tanto no que se refere aos dados dos alunos finalistas como das novas empresas parceiras, registar número de encaminhamentos de currículos para contatos de empresas/entidades, e manter atualizado a situação final dos alunos finalistas após três meses da conclusão do percurso.

Estabelecer protocolos de colaboração institucional para que, no prazo mínimo de dois anos, as PAP e/ou PAF respondam a necessidades concretas, assim como, conseguir implementar anualmente e em cada curso, pelo menos, uma iniciativa em estreita articulação com as entidades parceiras da escola.

FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Competirá à Direção Pedagógica e dos recursos que intervêm no EQAVET proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao Indicador 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes (consultar o Plano de Ação, para acesso a informação mais detalhada).

1.7. Apresentação das conclusões da autoavaliação e mecanismo de divulgação

O acompanhamento do cumprimento das metas estabelecidas serão periodicamente publicas nos seguintes momentos: no final do ano letivo e no final do triénio considerado (2019-2022).

- I. No final do ano letivo: será realizado um relatório final anual com a avaliação da execução das metas previstas no presente documento (Documento Base e Plano de Ação EQAVET), sempre em conformidade com o Projeto Educativo, da

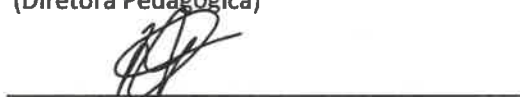
responsabilidade da Direção Pedagógica, que será apresentado ao Conselho Pedagógico da Escola, para conhecimento e validação, como também será remetido à Direção da PROFISOUA. Estes resultados também serão analisados em sede de Reunião Geral de Professores. A análise e avaliação destes intervenientes permitirá uma preparação melhor preparação do próximo ano letivo e a obtenção de sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria continua de todo o sistema. Este documento, após análise de todos os intervenientes, será publicado no site da EPV.

- II. No final do triénio 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, será elaborado um relatório final global da implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, que deverá referir as metas alcançadas, os desvios percebidos, os planos de melhoria, as dificuldades sentidas e a análise acerca das melhorias concretas. A elaboração deste documento é da responsabilidade Direção Pedagógica e é apresentado ao Conselho Pedagógico para aprovação e posteriormente analisado pela Direção da PROFISOUA.

Paços de Ferreira, 27 de agosto de 2020,



(Diretora Pedagógica)



(Técnico da qualidade)