

## RELATÓRIO DO OPERADOR

---

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

#### 1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra

#### 1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

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

Av. Professor Dr. Dom Fernando de Almeida S. Miguel de Odrinhas, 2705-739 São João das Lamas,

**Telefone:** 21 923 86 87, **email:** eprps@cm-sintra.pt

#### 1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

(contacto telefónico e endereço eletrónico)

Cristina Sofia Nunes Mesquita Grilo, Diretora, cmesquita@cm-sintra.pt

#### 1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Câmara Municipal de Sintra, Basílio Horta

#### **1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.**

##### **VISÃO:**

A EPRPS pretende, assim, firmar-se como uma escola de artes com qualidade reconhecida no contexto local, nacional e internacional, constituindo-se como um espaço educativo inclusivo de rigor, de excelência e de inovação, em áreas patrimoniais e artísticas, respondendo a necessidades formativas fundamentadas e sustentadas.

Uma visão educativa humanista, universalista e ancorada na sua identidade, visa demarcar a EPRPS como um território educativo, físico e simbólico, de inclusão, de cidadania, de transformação e de bem-estar para todos e para cada um, jovens e adultos, que a integram em cada momento.

##### **MISSÃO:**

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra tem por missão capacitar os jovens que a frequentam a contribuir para a valorização e a preservação do património cultural, nas suas múltiplas vertentes.

O património cultural, e a ação com ele e sobre ele, torna-se a matriz que enquadra uma filosofia educativa conducente a práticas que desenvolvam nos jovens as competências necessárias para traçar um projeto de vida, para o presente e prospetivado no futuro, que lhes permita serem interventivos e gerir a mudança e a incerteza do mundo contemporâneo.

Para além do trabalho com os alunos, a EPRPS tem ainda a missão de promover oportunidades de desenvolvimento dos seus docentes e não docentes, não só fomentando projetos de formação e de capacitação a eles dirigidos, mas criando uma clima e cultura de escola que lhes permita, a cada dia, cumprir o desiderato da aprendizagem ao longo da vida.

Ao posicionar-se estrategicamente como uma organização em sistema aberto, a EPRPS interage com famílias, parceiros e comunidade, envolvendo-os na sua ação educativa, concebendo espaços de conhecimento mútuo e favorecendo, desta forma, confiança e expetativas positivas.

##### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:**

O plano estratégico constitui-se como um instrumento de gestão educativa que traça o caminho para serem atingidas as metas e os objetivos da escola, fundamentando, clarificando e comprometendo a comunidade educativa nas decisões a tomar.

O processo de monitorização do plano deverá ser acompanhado não só pelo Observatório da Qualidade, mas também pelos conselhos Pedagógico e Consultivo.

Foram definidos três eixos:

As medidas de nível micro centram-se nos aspetos que dizem respeito às aprendizagens e ao desenvolvimento dos jovens, que ocorrem no contexto de uma relação educativa, na sala de aula ou noutros cenários, integrando as ações intencionalmente planeadas face às necessidades educativas.

Objetivos estratégicos

- A1. Aumentar o sucesso da ação educativa
- A2. Promover estratégias eficazes de aprendizagem e de avaliação dos alunos
- A3. Diversificar as situações e os contextos de aprendizagem
- A4. Desenvolver as competências expressas no perfil de aluno da EPRPS
- A5. Articular a vida escolar com o futuro académico e profissional dos alunos

As medidas de nível meso centram-se nas relações das estruturas orgânicas da EPRPS entre si, sejam pessoas, equipas ou responsáveis da escola, de forma a criar as condições para uma ação educativa eficaz e a tornar as relações e os processos mais ágeis, simplificados, eficientes e eficazes.

Objetivos estratégicos

- B1. Implementar os instrumentos estruturantes da ação educativa
- B2. Desenvolver processos eficazes de comunicação interna e externa
- B3. Promover o desenvolvimento e o reconhecimento profissional
- B4. Promover um clima de escola protetor e de bem-estar
- B5. Avaliar o impacto da ação educativa

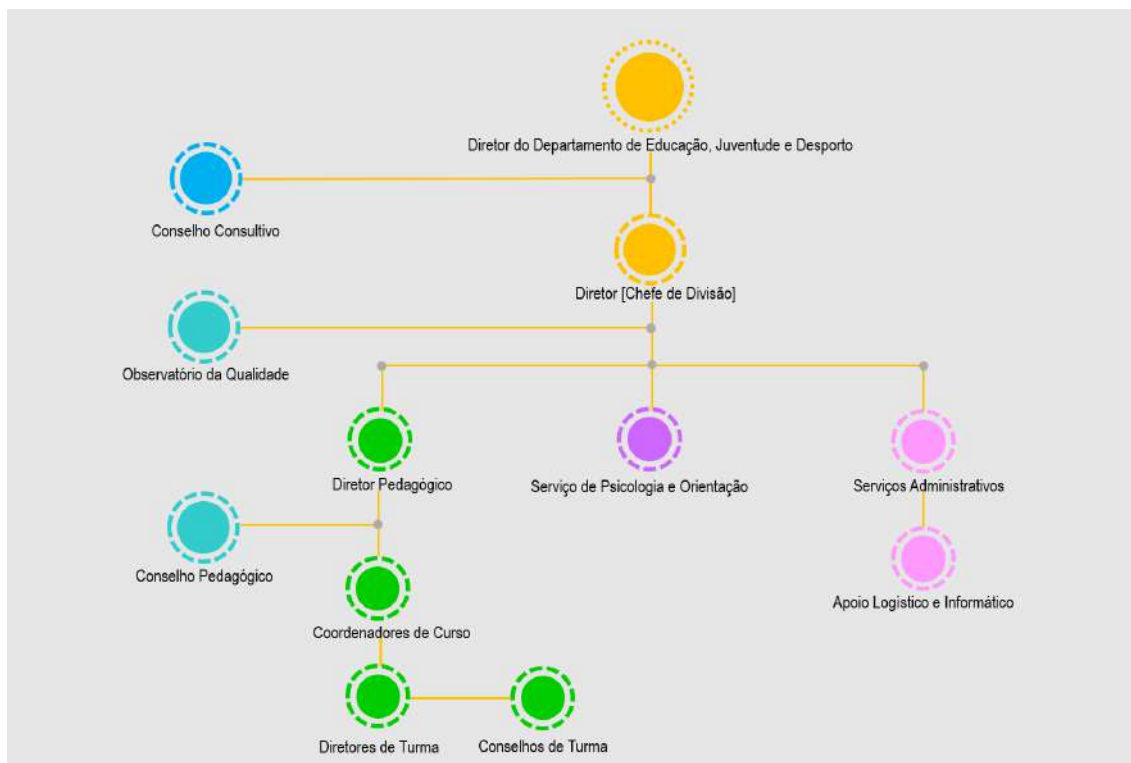
As medidas de nível macro centram-se nas relações com as famílias, redes de parceiros, entidades públicas ou privadas, e outros stakeholders, de âmbito local, nacional ou inter-nacional que mantêm uma relação de colaboração com a EPRPS.

Objetivos estratégicos

- C1. Reforçar a relação com as famílias como parceiros educativos
- C2. Consolidar e alargar as parcerias com entidades externas
- C3. Desenvolver projetos com a comunidade local, concelhia e nacional
- C4. Promover a internacionalização da EPRPS
- C5. Conferir à EPRPS uma identidade institucional forte e distintiva

---

### 1.5 Inserir o organigrama da instituição.



**1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.**

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017 /2018		2018/2019		2019 /2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Assistente de Conservação e Restauro [ACR]	3	33	3	37	3	50
Curso Profissional	Técnico de Design de Interiores e Exteriores [TDIE]	2	19	2	18	3	26
Curso Profissional	Técnico de Fotografia [TF]	3	38	3	53	3	56
Curso Profissional	Técnico de Produção e Tecnologias da Música [TPTM]	0	0	1	11	1	6
Curso Profissional	Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes [TJEV]	0	0	1	8	2	33

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

### 1.7 Selecionar a situação da instituição face à implementação do sistema de garantia da qualidade:

- Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET.
- Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET.

### 1.8 Apresentar a listagem dos objetivos que a instituição definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra assume gerir a sua organização pela Qualidade, através de um Sistema de Gestão da Qualidade que

expressa a sua identidade, assim como pela definição dos princípios e objetivos de gestão:

- Formação qualificante de jovens com perfil ajustado ao tecido empresarial local;
- Recetividade permanente à inovação;
- Estabelecimento de parcerias com o tecido empresarial e outras organizações nacionais e internacionais;
- Cumprimento dos requisitos emanados pela legislação e normas aplicáveis no sentido de garantir a qualidade/excelência dos serviços prestados;
- Aposta na comunicação interna e na disponibilização de informação relevante à comunidade educativa;
- Promoção da satisfação dos colaboradores, alunos, famílias, empresas, outras instituições e comunidade envolvente;
- Adoção de um modelo estruturado e organizado de avaliação interna e externa;
- Desenvolvimento e implementação de metodologias conducentes à melhoria contínua.

**1.9 Preencher a tabela infra, indicando quando foram desenvolvidas as etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.**

<b>Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET</b>	<b>Data Início (mês/ano)</b>	<b>Data Conclusão (mês/ano)</b>
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	Dezembro 2019	Abril 2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	Mai 2020	Julho 2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	Até 31 de dezembro 2019 do último ano de formação e até dezembro de 2020 do ano seguinte ao último ciclo de formação	
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	Até 31 de dezembro 2019 do último ano de formação e até dezembro de 2020 do ano seguinte ao último ciclo de formação	
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	Até 31 de dezembro 2019 do último ano de formação e até dezembro de 2020 do ano seguinte ao último ciclo de formação	
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	Até 31 de dezembro 2019 do último ano de formação e até dezembro de 2020 do ano seguinte ao último ciclo de formação	
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	Agosto 2020	Agosto 2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	Setembro 2020	Setembro 2020

<b>Elaboração do Relatório do Operador</b>	<b>Outubro 2020</b>	<b>Outubro 2020</b>
<b>Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria</b>	<b>Novembro 2020</b>	<b>Novembro 2020</b>
<b>Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET</b>	<b>Novembro 2020</b>	<b>Novembro 2020</b>
<b>Observações</b> (caso aplicável)		

### **1.10 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.**

Projeto Educativo  
Plano de Atividades  
Regimento Interno  
Documento Base  
Plano de Ação

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

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

### **2.1 Fase de Planeamento**

A primeira fase do processo de garantia da qualidade, incide no planeamento. Esta fase parte da reflexão sobre o a realidade atual e identificação de estratégias futuras, refletindo a visão estratégica partilhada por todos/as os/as envolvidos/as. Nesta fase são definidos os objetivos e as metas a atingir que devem estar alinhados com os objetivos e metas europeus, nacionais e regionais. São definidas também as ações a desenvolver, pelo que é determinante a auscultação das partes interessadas, a monitorização e autoavaliação regulares. O envolvimento de todos os stakeholders internos e externos em todo o processo de implementação do sistema de garantia de

qualidade foi fundamental, uma vez que o planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders.

As metas e objetivos foram definidas tendo por base o **Acordo de Parceria 2014/2020, a Estratégia Europa 2020 e o Programa Operacional do Capital Humano**, que definem políticas europeias no âmbito do Ensino e Formação Profissional. A nível nacional, seguimos as orientações da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) que, em articulação com a DGEstE e a Área Metropolitana de Lisboa procederam à concertação das redes locais. Foram tidos também em consideração os dados internos e o Relatório Dinâmica Empresarial e Associativa: necessidades de formação, inserido no Projeto Educativo Local de Sintra, que consideramos como um documento de diagnóstico essencial para o planeamento da oferta formativa, já que evidencia as relações do tecido empresarial e associativo com as necessidades de formação dos cidadãos.

As ações foram delineadas com os stakeholders, em vários momentos de trabalho – Reuniões de Conselho Consultivo, de Conselho Pedagógico, de Conselhos de Turma, com alunos/as e formandos/as, Encarregados/as de Educação, assim como através de contactos com empresários e instituições locais.

Do conjunto de objetivos delineados, foram definidos um conjunto de indicadores alinhados com o quadro EQAVET, nomeadamente as taxas de conclusão de curso, taxas de colocação no mercado de trabalho e o grau de satisfação dos empregadores. Foram definidos ainda outros objetivos, de acordo com o projeto educativo, concretamente elevar a participação de todos os elementos da comunidade escolar no processo educativo e formativo, reduzir as taxas de absentismo e de abandono escolares, melhorar globalmente o perfil do/a aluno/a ou formando/a, elevar a taxa de prosseguimento de estudos e melhorar a comunicação externa, para os quais foram também definidos indicadores e metas.



Os resultados são monitorizados pela equipa da qualidade. de acordo com o calendário definido.

Os documentos de gestão, designadamente o Regulamento Interno e o Documento Base, explicitam as responsabilidades dos diversos intervenientes nos diferentes processos da Escola e, mais concretamente, no que respeita ao processo de garantia da qualidade.

Embora, a Escola profissional de Recuperação do Património de Sintra tenha aplicado, desde há alguns anos, instrumentos e processos de avaliação aos diversos intervenientes no processo formativo, tem necessidade de melhorar e criar novos instrumentos que visem a qualidade e comunicação. De salientar ainda que a avaliação do grau de satisfação dos empregadores está a ser implementada pela primeira vez, processo no entanto difícil de aplicar.

Ao longo dos anos temos celebrado inúmeros protocolos e parcerias com empresas e instituições, quer para formação em contexto de trabalho, quer para o desenvolvimento de outros projetos. De destacar o Projeto SOS AZULEJO, AR&PA - Bienal Ibérica de Património, ARTE + Jovem, FESTIVAL AQUI AO LADO e o Encontro – A Universidade de Lisboa e o Património – FBAL, organizado pela Faculdade de Belas-Artes, em conjunto com a Reitoria e com a colaboração das Escolas da Universidade de Lisboa.

A oferta formativa é definida tendo em conta as orientações das entidades da tutela, as necessidades do mercado de trabalho, a procura pelos/as candidatos/as e encarregados/as de educação, a opinião dos stakeholders, bem como os recursos humanos, materiais e o conhecimento acumulado da Escola. Está neste momento em curso a criação de novos cursos e a mudança de instalações da EPRPS para uma zona com melhores acessibilidades e melhores condições.

A oferta formativa é do conhecimento de todos os colaboradores docentes e não docentes, os quais cooperam na sua divulgação e na captação de novos alunos/as e formandos/as.

Apesar de, há vários anos, a EPRPS ter implementado processos de autoavaliação, não existia um modelo de garantia da qualidade instituído rigoroso, com a sistematização a que tal obriga. Por conseguinte, a adoção do presente modelo de garantia da qualidade permitirá sistematizar todos os processos e respetiva avaliação.

Estamos a trabalhar na avaliação de todas as dinâmicas, de uma forma sistematizada, que resultará num relatório anual de atividades.

Todos os recursos humanos procedem também a uma auto e heteroavaliação, da qual resultarão relatórios finais.

## **2.2 Fase de Implementação**

A fase da implementação do sistema de garantia da qualidade pressupõe o envolvimento efetivo de todos os stakeholders, num trabalho orientado para a consecução dos objetivos e metas estabelecidas pela EPRPS.

A eficácia do envolvimento dos stakeholders internos, docentes e formadores 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 e 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 implementado um plano de ação, que decorre da fase anterior, e que contempla 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.

A EPRPS tal como já referido pertence à Câmara Municipal de Sintra, sendo as ações de formação dinamizadas para o pessoal não docente, mediante auscultação prévia em sede de SIADAP e inscritas num plano de formação único da autarquia, gerido pela unidade orgânica afeta Divisão de Formação.

No sentido de melhorar globalmente o perfil dos alunos são implementadas ações de formação e sessões de esclarecimento de temas pertinentes, organizadas pela Direção, professores/as ou Serviços de Psicologia e Orientação, frequentemente em parceria com entidades ou instituições locais e regionais, assim como com empresários das áreas de formação em vigor. De referir que a situação presente, de pandemia pelo COVID-19, tem condicionado a realização de algumas atividades previstas no PAA.

As muitas parcerias estabelecidas com as várias entidades, para além de permitirem o desenvolvimento da Formação em Contexto de Trabalho, têm permitido uma articulação permanente Escola-Empresas/instituições, através da qual nos é possível melhor perceber como adequar a formação à realidade.

As apresentações públicas das Provas de Aptidão Profissional e as Provas de Avaliação Final contam com a participação de representantes de empresas e entidades, bem como com personalidades de reconhecido mérito na área da formação profissional ou dos setores de atividade afins ao curso.

Encontramo-nos em fase de implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, sendo nosso compromisso realizar, até ao final do ano letivo, a avaliação mais globalizante de todo o processo. Foram aplicados instrumentos de avaliação diversos, os quais serão complementados no final do ano letivo.

No âmbito da autoavaliação tal como referido na fase anterior, procuramos adotar o modelo de garantia da qualidade que permitirá sistematizar todos os processos e respetiva avaliação. Recolhemos e tratamos dados relativos às taxas de conclusão, taxas de sucesso escolar, taxas de abandono, taxas de absentismo, taxas de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos.

Relativamente aos stakeholders, aplicamos inquéritos no sentido de auscultar o seu grau de satisfação.

### 2.3 Fase de Avaliação

A fase da avaliação é transversal a todos os intervenientes do processo formativo e organizativo da Escola.

No final de cada ano letivo, o ciclo de avaliação completa-se, através de reuniões de conselho de turma, de grupos disciplinares, de conselho pedagógico, da direção pedagógica, onde são analisados os resultados dos indicadores, expressando as sugestões de melhoria e alterações a introduzir no ano letivo seguinte, bem como a reflexão em torno dos processos de ensino-aprendizagem, de modo a que os momentos de avaliação proporcionem oportunidades de auto-reflexão e de crescimento partilhado, numa lógica de melhoria contínua do processo formativo e ainda uma maior implicação dos atores na melhoria da qualidade do serviço prestado. O processo de avaliação dos alunos é contínuo e permanentemente monitorizado por período aquando das reuniões de direção pedagógica.

Todos estes resultados são compilados resultados num relatório de autoavaliação. Nesse relatório é feita uma análise do desempenho do plano anual de atividades, dos principais indicadores pedagógicos, nomeadamente os resultados dos alunos, taxas de conclusão, taxas de empregabilidade e prosseguimento de estudos, módulos em atraso, etc. São também tidos em conta neste processo de avaliação, outros indicadores recolhidos ao longo do ano, tais como, a avaliação da satisfação dos alunos, dos encarregados de educação, das entidades empregadoras de antigos alunos e restantes stakeholders. São também avaliados/as todos os profissionais e estruturas da Escola, sendo possível identificar a necessidade de acionar mecanismos que permitam uma maior satisfação dos envolvidos. No processo de avaliação intervêm docentes, não docentes, alunos, encarregados de educação, entidades colaboradoras na FCT e

empregadores. São ainda avaliadas todas as atividades, quer pelos alunos, quer pelos professores responsáveis.

Do processo de avaliação resultam relatórios, que servem de alavanca para se acionar mecanismos de melhoria contínua.

Esse relatório será analisado em conselho pedagógico e em reunião do conselho consultivo de modo a recolher sugestões que permitam a melhoria dos resultados obtidos e acionar os mecanismos para as concretizar no caso de se verificarem desvios. É então criado, com a participação de todos os stakeholders, um plano de ações de melhoria, baseado nos resultados dos indicadores onde são delineadas ações a implementar no ano letivo seguinte.

#### **2.4 Fase de Revisão**

A fase da revisão é a última fase do ciclo e assenta na informação recolhida na avaliação e na elaboração de planos de melhoria adequados à revisão das práticas existentes e proceder a alterações.

Sendo o primeiro ano de implementação do processo de garantia da qualidade alinhado pelo quadro EQAVET, tudo o que podemos dizer, são as boas práticas que temos decidido realizar. Encontramo-nos ainda num período de implementação e adaptação ao mesmo, conscientes do desafio de envolver e responsabilizar, cada vez mais, todos os atores do processo formativo.

Nesta fase a EPRPS sintetiza e revê os dados recolhidos nos diversos momentos de avaliação, analisa o desempenho da escola nos processos definidos e afere o grau de cumprimento dos objetivos e metas traçadas no planeamento. Este procedimento ocorre no final do ano letivo e é produzido o relatório de autoavaliação que traduz o balanço geral e final.

Os procedimentos de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, no sentido de uma melhoria contínua.

A EPRPS dispõe já de alguns resultados do processo de avaliação e a sua divulgação será realizada no site da escola e serão partilhados com a comunidade educativa, como uma oportunidade de reflexão e de participação ativa e envolvida, através da reunião do conselho consultivo e outras reuniões, que visam fomentar o diálogo e favorecer a mudança.

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

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

**Apresentar o Plano de Melhoria, através do preenchimento do Anexo 1 ao presente relatório.**

O Plano de Melhoria visa a adoção de procedimentos, decorrente da avaliação dos indicadores, tendo em vista a sua melhoria. Este plano foi construído tendo por base a definição de um conjunto de ações a implementar por todos os intervenientes neste processo.

Para cada ação de melhoria do plano, são nomeados responsáveis, estratégias metas para atingir os seus objetivos.

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

**Enumerar os documentos e os critérios que evidenciam, através do preenchimento do Anexo 2 ao presente relatório.**

## V. Conclusão

**Apresentar as mudanças resultantes do alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET na gestão da melhoria contínua da oferta de EFP.**

O Sistema de Gestão da Qualidade da EPRPS foi desenvolvido através da adoção de um conjunto de procedimentos definidos na Norma NP EN ISO 9001 e enquadrados no quadro EQAVET, que visam a melhoria do serviço educativo prestado, com o envolvimento de todos os stakeholders, na criação de condições para que os alunos, finalizem o seu percurso formativo com sucesso.

A Equipa responsável pelo processo de alinhamento do sistema de gestão da qualidade com o Quadro EQAVET, considerou muito importante o desenvolvimento dos procedimentos descritos, que exigiram reflexão e análise crítica das práticas instituídas.

Embora tenha decorrido um ano, consideramos um ganho evidente o envolvimento de todos os atores educativos no processo de melhoria, na perceção e na interiorização da importância da utilização das ferramentas da melhoria contínua na atividade formativa e no desempenho da gestão.

A primeira fase do ciclo, foi crucial para a construção de documentos estruturantes a partir do trabalho das equipas, proporcionando, a todos os stakeholders, uma oportunidade de aprendizagem, sobre a pertinência do planeamento para o processo formativo.

Este objetivo não termina nesta fase de alinhamento, mantendo-se vigente, de modo a que se institua como prática efetiva de funcionamento da escola. De igual modo, consideramos que a melhoria da comunicação com os stakeholders externos e a transparência do processo foi significativa.

Foi um ano que evidenciou um grande esforço de todos, no cumprimento dos objetivos e desenvolvimento dos processos.

Os procedimentos criados na Escola visaram a adoção de novos instrumentos de avaliação e registos de evidências, determinantes na definição da estratégia da EPRPS, para melhorar as taxas de transição, conclusão, empregabilidade, satisfação dos empregadores, entre os outros objetivos definidos no projeto educativo da escola.

Esta foi, sem dúvida, uma oportunidade para as equipas de trabalho e de gestão refletirem sobre as práticas em vigor na escola e a sua eficácia, o que conduziu a um processo de análise crítica que culminou na introdução de mudanças significativas ao nível dos procedimentos de gestão com impacto direto na qualidade do serviço prestado.

De forma resumida apresentam-se de seguida, as mudanças introduzidas durante este processo e que se podem agrupar em 3 grandes áreas: organização interna e procedimentos, práticas e ferramentas de gestão e avaliação e melhoria contínua.

No que respeita à organização interna e procedimentos destacam-se as seguintes mudanças:

- organização da escola em processos;
- implementação de um sistema mais organizado de recolha e tratamento de dados;
- implementação de um sistema de gestão documental interno e externo que permite a otimização da gestão documental;
- criação da Equipa de Monitorização da Qualidade e consequente revisão do organograma;
- atualização dos documentos orientadores da Escola tendo em vista a integração da vertente da qualidade nos mesmos.

No que respeita às práticas e ferramentas de gestão destacam-se as seguintes mudanças:

- gestão dos processos segundo uma metodologia baseada nos princípios do ciclo da qualidade;
- atualização de ferramentas de recolha de dados;
- criação de ferramentas de planeamento interno;
- criação de ferramentas de monitorização de resultados;
- criação de mecanismos de alerta precoce;
- melhoria dos canais de divulgação de resultados;
- maior envolvimento dos stakeholders internos e externos;
- maior precisão na descrição de funções e consequente facilitação dos procedimentos de contratação de recursos humanos;
- reforço da metodologia de planeamento;
- maior envolvimento dos stakeholders internos nos procedimentos da qualidade;
- aumento da capacidade analítica e crítica em relação aos instrumentos utilizados para gestão escolar, o que levou à melhoria dos instrumentos ao longo do processo.

No que respeita à avaliação e melhoria contínua destacam-se as seguintes mudanças:

reforço das práticas de avaliação;

- alargamento da auscultação de stakeholders que não eram formalmente auscultados;
- desenvolvimento de práticas de melhoria contínua;
- aumento da reflexão sobre dados recolhidos;
- maior consciencialização da comunidade escolar em relação aos resultados por via da divulgação dos mesmos;
- aumento do número de instrumentos de avaliação disponíveis;
- sistematização das ações de melhoria que anteriormente estavam dispersas e agora estão agregadas num plano de fácil consulta, acompanhamento e avaliação;



- maior capacitação dos recursos humanos no domínio da qualidade e da sua importância enquanto elemento transversal e agregador dentro da instituição;

Estamos, contudo, a dar os primeiros passos na gestão deste processo, mas convictos da necessidade de mudança nas práticas a adotar, na monitorização permanente dos indicadores e análise dos resultados, no compromisso de todos os stakeholders, para que o ganho na eficácia dos processos seja uma realidade para bem do ensino profissional, em particular no sucesso profissional dos nossos alunos.

A adoção de todos os procedimentos descritos, bem como todo o trabalho desenvolvido pela EPRPS com os stakeholders, evidencia o desejo de melhoria contínua e compromisso em obter a certificação de qualidade EQAVET.

---

---

### Os Relatores

\_\_\_\_\_  
(Cargo de direção exercido)

\_\_\_\_\_  
(Responsável da qualidade)

\_\_\_\_\_  
(Localidade e data)

## DOCUMENTOS ANEXOS

**Anexo 1 – Plano de Melhoria**

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

## Anexo 1 - Plano de Melhoria

---

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

A Escola Profissional de Recuperação do Património de Sintra, desde 2019 tem procedido à recolha dos dados referentes aos indicadores EQAVET, no sentido de implementar um Sistema de Gestão da Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET e baseado na norma ISO 9001, por forma a criar um procedimento interno que lhe permita, para além da recolha de informações, a sua análise, divulgação e a implementação de estratégias de melhoria. Sobre estes indicadores, possuímos já resultados EQAVET referentes a cinco ciclos de formação: 2011/2014, 2012/2015/, 2013/2016 e 2014/2017, 2015/2018.

Os Indicadores EQAVET:

- Indicador n.º 4a: Taxa de conclusão em cursos EFP
- Indicador n.º 5a: Taxa de colocação no mercado de trabalho
  - Taxa de prosseguimento de estudos
- Indicador n.º 6a: Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF
  - Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso
  - Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores
  - Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

CICLOS DE FORMAÇÃO	2011/2014	2012/2015	2013/2016	2014/2017	2015/2018
<b>4a) TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS</b>	<b>18,3%</b>	<b>44,6%</b>	<b>42,2%</b>	<b>23,6%</b>	<b>40,0%</b>
TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS NO TEMPO PREVISTO	6,7%	33,9%	28,9%	12,7%	28,0%
TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS APÓS O TEMPO PREVISTO	11,7%	10,7%	13,3%	10,9%	12,0%
<b>5a) TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP</b>	<b>54,5%</b>	<b>60,0%</b>	<b>57,9%</b>	<b>53,8%</b>	<b>45,0%</b>
TAXA DE DIPLOMADOS EMPREGADOS POR CONTA DE OUTREM	18,2%	52,0%	47,4%	53,8%	40,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A TRABALHAR POR CONTA PRÓPIA	18,2%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A FREQUENTAR ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TAXA DE DIPLOMADOS À PROCURA DE EMPREGO	18,2%	8,0%	5,3%	0,0%	5,0%
<b>5a) TAXA DE PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS</b>	<b>18,2%</b>	<b>12,0%</b>	<b>31,6%</b>	<b>23,1%</b>	<b>40,0%</b>
TAXA DE DIPLOMADOS A FREQUENTAR ENSINO SUPERIOR	18,2%	12,0%	26,3%	23,1%	40,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A FREQUENTAR FORMAÇÃO DE NÍVEL PÓS SECUNDÁRIO	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%
<b>5a) TAXA DE DIPLOMADOS NOUTRAS SITUAÇÕES</b>	<b>18,2%</b>	<b>8,0%</b>	<b>5,3%</b>	<b>7,7%</b>	<b>10,0%</b>
<b>5a) TAXA DE DIPLOMADOS EM SITUAÇÃO DESCONHECIDA</b>	<b>9,1%</b>	<b>20,0%</b>	<b>5,3%</b>	<b>15,4%</b>	<b>5,0%</b>
<b>6a) TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS E NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF</b>	<b>36,4%</b>	<b>52,0%</b>	<b>52,6%</b>	<b>53,8%</b>	<b>40,0%</b>
TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	9,1%	8,0%	15,8%	23,1%	5,0%
TAXA DE DIPLOMADOS A EXERCER PROFISSÕES NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	27,3%	44,0%	36,8%	30,8%	35,0%
<b>6b3) TAXA DE DIPLOMADOS EMPREGADOS AVALIADOS PELOS EMPREGADORES</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>11,1%</b>	<b>28,6%</b>	<b>50,0%</b>
TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
<b>MÉDIA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS</b> (ESCALA DE SATISFAÇÃO INTEGRA 4 NÍVEIS: 1.INSATISFEITO, 2. POUCO SATISFEITO 3.SATISFEITO, 4. MUITO SATISFEITO, SENDO QUE NO APURAMENTO DA MÉDIA SÓ SÃO CONSIDERADOS OS NÍVEIS DE "SATISFEITO" E MUITO SATISFEITO")	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3.8</b>
MÉDIA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0	0	0	4	4.0
MÉDIA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES FACE AOS DIPLOMADOS EMPREGADOS EM PROFISSÕES NÃO RELACIONADAS COM O CURSO/AEF	0	0	4	0	3.7

Para além destes indicadores, definimos um outro conjunto de indicadores anuais que também irão ser avaliados e revisão de metas de modo a contribuir para a construção do plano de melhoria.

A generalidade destes resultados apresenta desvios em relação às metas definidas para o último ciclo de formação. Tratam-se de indicadores que necessitam de ser melhorados, embora, os dois últimos anos letivos tenham sido dedicados à criação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET. Todos os documentos produzidos implicaram uma reflexão participativa na sistematização dos procedimentos.

Relativamente aos indicadores 5 e 6, não se procedia a recolha destes dados, pelo que, a implementação da prática de gestão EQAVET será fundamental e irá implicar um trabalho num processo de melhoria contínua da oferta de Educação e Formação Profissional.

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	[Promoção do Sucesso Escolar]	[01]	[Aumentar a Taxa de conclusão dentro do ciclo de formação]
		[02]	[Reduzir a taxa de retenção de módulos em cada ano letivo]
[AM2]	[Oferta Educativa]	[03]	[Reforçar a Oferta Educativa com a abertura de novos cursos]
[AM3]	[Colocação após a conclusão do curso]	[04]	[Aumentar % de diplomados a trabalhar 6 meses após o curso]
		[05]	[Aumentar% de diplomados prossigam estudos superiores]
[AM4]	[Satisfação dos empregadores]	[06]	[Manter os contatos com os diplomados empregados e respetivos empregadores]
		[07]	[Reforçar a auscultação das empresas ligadas às áreas de formação da EPRPS tendo em vista responder às suas necessidades de mão de obra]
[AM5]	[Divulgação]	[08]	[Melhorar o envolvimento dos stakeholders]
		[09]	[Divulgar os resultados , objetivos e metas]
		[10]	[Retomar a Revista Ágora e a Newsletter]
		[11]	[Manter os workshops nas Escolas Básicas do Concelho]
[AM6]	[Mudança de Instalações]	[05]	[Melhoria das condições e recursos da EPRPS]

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
[AM1]	[01]	[Plano de recuperação de módulos por período letivo]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
	[02]	[Tutorias]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
[AM2]	[03]	[Aumentar o número de cursos]	[2021]	[2022]
[AM3]	[04]	[Preparar os alunos para o ingresso no mercado de trabalho]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
	[05]	[Promover o conhecimento do mercado de trabalho]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
	[06]	[Informar os diplomados sobre as vias e condições para o prosseguimento de estudos]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
[AM4]	[07]	[Manter contatos com os diplomados que ingressaram no mercado de trabalho]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
	[08]	[Contatar os empregadores]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
	[09]	[Promover contatos regulares com empresas]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]

[AM5]	[10]	[Criar o conselho consultivo]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
	[11]	[Melhorar a estratégia de divulgação dos resultados]	[Setembro de 2020]	[Junho de 2021]
[AM6]	[12]	[Mudança de Instalações]	[2021]	[2022]

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

Para garantir a monitorização do Plano de Melhoria, foi definida a calendarização com as atividades inerentes à monitorização que será realizada em reunião da Equipa da Qualidade, com uma periodicidade, aproximadamente, trimestral. Todas as atividades realizadas ou por realizar serão avaliadas, face a eventuais desvios e metas atingidas, sendo as ações reformuladas sempre que se justifique. Todas as informações referidas ficam registadas na ata de cada reunião.

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

O Plano de Melhoria será divulgado internamente, disponível para todos os colaboradores, e no site da EPRPS, nomeadamente no separador Sistema de Gestão da Qualidade.

Este plano é ainda apresentado a todos os stakeholders internos e externos, Conselho Consultivo e Conselho Pedagógico, como base de trabalho a desenvolver.

#### 6. Observações *(caso aplicável)*

---

---

## Os Relatores

---

(Cargo de direção exercido)

---

(Responsável da qualidade)

---

(Localidade e data)

---

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

---

<b>Princípios EQAVET</b>	<p><b>Fase 1 – Planeamento</b></p> <p><b>Critério de Qualidade</b> O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> e inclui as metas/objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos locais fixados pelos prestadores de EFP</li><li>- São fixados e supervisionados metas/objetivos explícitos</li><li>- É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas</li><li>- As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade foram explicitamente atribuídas</li><li>- O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade</li><li>- Os prestadores planeiam iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP</li><li>- As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais</li><li>- Os prestadores de EFP dispõem de um sistema de garantia da qualidade explícito e transparente</li></ul>
--------------------------	---



	<b>Práticas de gestão da EFP</b>		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	C1. Planeamento
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização através dos indicadores é explícita.	
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	

<b>Princípios EQAVET</b>	<b>Fase 2 – Implementação</b>		
	<p><b>Critério de Qualidade</b> Os planos de ação, concebidos em consulta com os <i>stakeholders</i>, decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação</li> <li>- São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas</li> <li>- O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores</li> <li>- O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhoria da qualidade e a reforçar o desempenho</li> </ul>		
	<b>Práticas de gestão da EFP</b>		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	11	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	12	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	13	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os <i>stakeholders</i> externos para melhorar o seu desempenho.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP

	14	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	15	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	
	16	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os <i>stakeholders</i> internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	
<b>Princípios EQAVET</b>	<p><b>Fase 3 – Avaliação</b></p> <p><b>Critério de Qualidade</b> As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A autoavaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa dos prestadores de EFP</li> <li>- A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal</li> <li>- A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo</li> <li>- São implementados sistemas de alerta rápido</li> </ul>		
	<b>Práticas de gestão da EFP</b>		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos.	C3. Avaliação
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na avaliação estão instituídos.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os <i>stakeholders</i> internos e externos.	

<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os <i>stakeholders</i> internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos.	
<b>Princípios EQAVET</b>	<p><b>Fase 4 – Revisão</b></p> <p><b>Critério de Qualidade</b> Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.</p> <p><b>Descritores Indicativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações</li> <li>- É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão</li> <li>- Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização</li> <li>- Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</li> </ul>		
	<b>Práticas de gestão da EFP</b>		<b>Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)</b>
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	R1	Os resultados da avaliação, e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os <i>stakeholders</i> , são tornados públicos.	C4. Revisão
<b>Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos</b>	R2	O <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes.	

<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP

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

Documento				Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
[1]	[Projeto Educativo]	[Diretor Conselho Pedagógico]	[Site Conselho Pedagógico Conselho Consultivo]	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
[2]	[Documento Base]	[Equipa EQAVET]	[Site Conselho Pedagógico Conselho Consultivo]	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
[3]	[Plano de Ação]	[Equipa EQAVET]	[Site Conselho Pedagógico Conselho Consultivo]	C1P4
[4]	[Plano Anual de Atividades]	[Diretor]	[Site Conselho Pedagógico Conselho Consultivo]	C1P3, C1P4; C2I1, C2I2, C4R1, C5T1.
[5]	[Regulamento Interno]	[Diretor]	[Site Conselho Pedagógico Conselho Consultivo]	C4R3
[6]	[Protocolos e parcerias]	[Diretor]	[site]	C2I1, C2I2; C5T1

[7]	[Relatórios de Avaliação da satisfação dos alunos e encarregados de educação]	[Equipa EQAVET]	[Direção, Conselho Pedagógico]	C3A1 a C3A4; C4R1
[8]	[Relatórios de Avaliação da satisfação docentes]	[Equipa EQAVET]	[Direção, Conselho Pedagógico]	C3A1 a C3A4; C4R1
[9]	[Relatórios de Avaliação da satisfação dos empregadores]	[Equipa EQAVET]	[Direção, Conselho Pedagógico]	C1P2; C4R1
[10]	[Pautas de avaliação final do ano]	[Direção]	[Direção, Conselho Pedagógico Alunos Encarregados Educação]	C3A1, C3A2
[11]	[Atas do Conselho Pedagógico]	[Conselho Pedagógico]	[Direção]	C1P1 a C1P4; C3A3; C4R1 e C4R2; C5T1
[12]	[Atas do Conselho de Turma]	[Diretores de turma]	[Direção]	C3A1 a C3A4
[13]	[Atas de reuniões com stakeholders]	[Direção]	[Direção]	C1P2; C2I1; C3A2, C3A4; C4R1; C5T1;

## Observações

---

---

## Os Relatores

---

(Cargo de direção exercido)

---

(Responsável da qualidade)

---

(Localidade e data)