

DOCUMENTO BASE



Raul Dória
ESCOLA PROFISSIONAL

Nome da entidade formadora

Escola Profissional do Comércio, Escritórios e Serviços do Porto – Raul Dória (EPRD)

Morada e contactos da entidade formadora

Praça da República 93A
Telf: 222074200 rauldoria@gmail.com

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Jorge Manuel da Silva Pinto – Diretor Executivo
Telf: 222074204 jorge.pinto@rauldoria.pt

2

ÍNDICE

1. Caracterização	3
1.1. A Escola EPRD	3
1.2. O Meio Envolverte.....	3
1.3. A Comunidade Educativa.....	4
1.3.1. Evolução da Comunidade Educativa.....	4
1.3.2. Concelho de origem dos alunos.....	5
1.3.3. Encarregados de educação:.....	5
1.4. Evolução das Taxas de Conclusão, de Abandono e de Empregabilidade	5
1.4.1. Taxas de Conclusão	5
1.4.2. Taxas de Desistência	6
1.4.3. Taxas de Empregabilidade/Prosseguimento de Estudos	6
1.5. Recursos Humanos	7
1.5.1. Docentes	7
1.5.2. Pessoal Não Docente	7
1.6. Organização Interna.....	8
1.7. Instalações e Equipamentos.....	8
1.8. Oferta Educativa e Formativa.....	9
2. Política de Qualidade	10
2.1. Implementação do Sistema de garantia de qualidade alinhado ao quadro EQAVET	10
2.1. Stakeholders	20
2.3. Missão.....	22
2.4. Visão.....	23
2.5. Princípios e Valores.....	23
2.6. Implementação dos Indicadores de acordo com o Quadro EQAVET.....	24
2.7. Prioridades	27
2.8. Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade, no quadro da instituição	29
2.9. Cronograma	30
2.10. Diagnóstico EQAVET.....	30
3. Monitorização e Publicitação	32

1. Caraterização

1.1. A Escola EPRD

A Escola Profissional do Comércio, Escritórios e Serviços do Porto - Raul Dória (EPRD) iniciou a sua atividade em 1990.

A EPRD tem desenvolvido, graças ao seu capital humano, um grande esforço de solidificação das suas estruturas orgânicas, desbravando terrenos no ensino e na formação profissional, procurando responder com eficiência as carências de trabalho numa dimensão personalista.

Desde 2001 situa na Praça da República, que pertence à União de Freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória.

Na génese do seu nome esteve a experiência, o cariz e a visão de Raul Dória que fundou no Porto, na Freguesia de Santo Ildefonso, a 30/11/1902, a Escola Prática Comercial Raul Dória e que esteve em atividade durante 61 anos. Caraterizou-se no ensino prático do comércio, apoiava-se em «laboratórios» e acompanhou sempre todas as inovações pedagógicas.

1.2. O Meio Envolve

Segundo os Censos 2011 “A dinâmica demográfica recente do concelho do Porto é marcada, sobretudo, pelo declínio populacional, pelo acentuado envelhecimento da população residente e por mudanças ocorridas ao nível das estruturas familiares que sinalizam novas formas de viver em família.

De acordo com os dados definitivos disponibilizados pelos Censos 2011, a evolução registada no último decénio revela uma continuidade das principais tendências que já tinham sido identificadas na década de 90 e destaca outras de evolução mais recente:

- i. Declínio populacional – mantém-se a regressão da população residente, embora a um ritmo inferior à década de 90. O decréscimo populacional continua a ser mais influenciado pelo saldo migratório negativo, mas a proporção do saldo natural negativo aumenta face a 2001.
- ii. Saldo migratório negativo – atenua-se o valor do saldo migratório negativo, ao mesmo tempo que se regista um ligeiro aumento da população que optou por residir no Porto, relativamente a 2005, proveniente de outros municípios ou do estrangeiro (comparativamente com o período 1995/2001).
- iii. Envelhecimento demográfico – mantém-se o acréscimo da proporção de população idosa e a diminuição dos jovens, conjugadas com as tendências de aumento da representatividade dos indivíduos muito idosos (75 ou mais anos) e redução do escalão das crianças (dos 0-4 anos).
- iv. População em idade ativa em regressão – agravou-se a diminuição de indivíduos em idade ativa, sobretudo dos escalões mais jovens, não sendo já possível assegurar a renovação da população ativa do concelho e aumentando desta forma os níveis de dependência.



- v. Alterações na dimensão da família - diminuição da dimensão média da família, com decréscimo das famílias numerosas e um aumento das famílias unipessoais.
- vi. Famílias unipessoais de idosos sós – o aumento das famílias clássicas unipessoais de indivíduos com 65 ou mais anos no espaço da década é um dos traços importantes na evolução das famílias no Porto, salientando-se ainda neste escalão etário o grupo dos mais idosos sós, acima dos 75 anos, pela sua importância crescente.
- vii. Transformação das estruturas familiares – com o aumento das famílias monoparentais, a diminuição dos casamentos, o aumento das taxas de divórcio e a redução dos níveis de fecundidade.

De um modo geral, é nas freguesias do centro histórico e tradicional que se verificam os índices de regressão populacional mais elevados e de maior envelhecimento, enquanto as freguesias da zona ocidental apresentam uma posição mais favorável na maioria dos indicadores analisados, mantendo ainda alguma vitalidade demográfica.”

No entanto, a União de Freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória tem, paulatinamente, ganho uma nova dinâmica económica, fruto da reabilitação urbana em curso, da instalação de novos negócios, do regresso de antigos moradores e da chegada de novos habitantes ao centro do Porto.

Todavia, este enquadramento macro ainda não foi capaz de travar a tendência da diminuição da população residente, que se situa, aproximadamente, nos 40.000 habitantes, embora com tendência a estagnar.

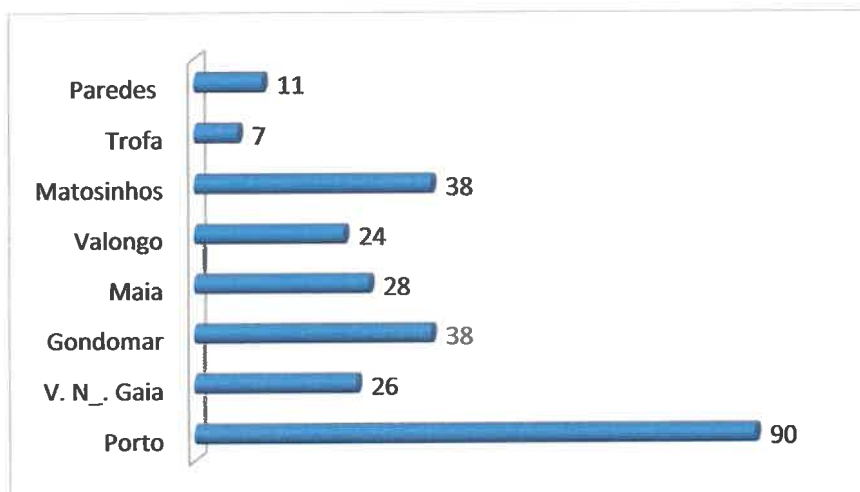
1.3. A Comunidade Educativa

1.3.1. Evolução da Comunidade Educativa

Ano Letivo	Docentes	Alunos	Pessoal não Docente
2008-2009	47	195	9
2009-2010	42	184	11
2010-2011	40	190	11
2011-2012	34	208	11
2012-2013	43	259	12
2013-2014	38	261	12
2014-2015	37	315	11
2015-2016	38	323	11
2016-2017	36	300	11
2017-2018	34	285	12
2018-2019	33	262	12
2019-2020	22	190	11

Quadro 1 – Comunidade Educativa

1.3.2. Concelho de origem dos alunos



Quadro 2 – Concelho de origem

1.3.3. Encarregados de educação:

Idade		Habilitações Académicas	
Menos de 25 anos	0%	Ensino Primário	20%
25 aos 35 anos	2%	6º Ano	21%
36 aos 45 anos	46%	9º Ano	21%
46 aos 55 anos	45%	12º Ano	15%
56 aos 65 anos	6%	Curso Superior	3%
66 anos ou mais	1%	Sem informação	20%

Quadro 3 – Idade e caracterização dos encarregados de educação

1.4. Evolução das Taxas de Conclusão, de Abandono e de Empregabilidade

1.4.1. Taxas de Conclusão

Cursos Profissionais

Taxas de Conclusão	TCOM	TCONT	TM	TOE	TSEC	TTUR
Candidatura 2008/2011	-	-	45%	-	50%	64%
Candidatura 2009/2012	-	23%	45%	-	59%	64%
Candidatura 2010/2013	-	-	50%	38%	64%	59%
Candidatura 2011/2014	-	-	18%	-	50%	59%
Candidatura 2012/2015	-	-	17%	30%	37%	50%
Candidatura 2013/2016	-	-	50%	53%	33%	53%
Candidatura 2014/2017	59%	-	-	34%	81%	68%
Candidatura 2015/2018	44%	-	-	44%	39%	39%

Handwritten signature

Candidatura 2016/2019	50%	-	-	43%	62%	47%
-----------------------	-----	---	---	-----	-----	-----

Quadro 4a – Evolução das taxas de conclusão CP

Cursos Educação e Formação de Jovens

Taxas de Conclusão	CEF
Candidatura 2017/2018	76%
Candidatura 2018/2019	53%

Quadro 4b – Evolução das taxas de conclusão CEF

1.4.2. Taxas de Desistência

Cursos Profissionais

Taxas de Desistência	TCOM	TCONT	TM	TOE	TSEC	TTUR
Candidatura 2008/2011	-	-	38%	-	34%	15%
Candidatura 2009/2012	-	67%	58%	-	48%	33%
Candidatura 2010/2013	-	-	42%	-	22%	32%
Candidatura 2011/2014	-	-	65%	-	47%	21%
Candidatura 2012/2015	-	-	51%	51%	35%	40%
Candidatura 2013/2016	-	-	51%	49%	42%	15%
Candidatura 2014/2017	27%	-	-	71%	0%	0%
Candidatura 2015/2018	15%	-	-	44%	39%	30%
Candidatura 2016/2019	4%	-	-	5%	25%	18%

Quadro 5a – Evolução das taxas de abandono Cursos Profissionais

Cursos Educação e Formação de Jovens

Taxas de Abandono	CEF
Candidatura 2017/2018	0%
Candidatura 2018/2019	16%

Quadro 5b – Evolução das taxas de abandono CEF

1.4.3. Taxas de Empregabilidade/Proseguimento de Estudos

Cursos Profissionais

Taxas de Empregabilidade/ Proseguimento de Estudos	TCOM	TCONT	TM	TOE	TSEC	TTUR
Candidatura 2008/2011	-	-	50%	-	55%	64%
Candidatura 2009/2012	-	40%	40%	-	36%	86%
Candidatura 2010/2013	-	-	55%	75%	50%	38%
Candidatura 2011/2014	-	-	75%	-	45%	38%
Candidatura 2012/2015	-	-	100%	56%	36%	27%
Candidatura 2013/2016	-	-	55%	100%	50%	75%
Candidatura 2014/2017	63%	-	-	50%	50%	64%
Candidatura 2015/2018	84%	-	-	93%	83%	91%

Candidatura 2016/2019	68%*	-	-	61%*	38%*	71%*
------------------------------	------	---	---	------	------	------

Quadro 6a – Evolução das taxas de Empregabilidade/Prosseguimento de estudos Cursos Profissionais

*Dados enviados ao POCH janeiro 2021

Cursos Educação e Formação de Jovens

Taxas de Prosseguimento de Estudos		CEF
Candidatura 2017/2018	76%	
Candidatura 2018/2019	100%	

Quadro 6b – Evolução das taxas de Prosseguimento de estudos CEF

1.5. Recursos Humanos

1.5.1. Docentes

Idade	Habilitações Académicas		Situação Profissional		
Menos de 25 anos	0%	Mestrado	12%	Do Quadro	66%
25 aos 35 anos	26%	Licenciatura	84%	Prestação de Serviços	34%
36 aos 45 anos	51%	Bacharelato	2%		
46 aos 55 anos	16%	Outra	2%		
56 aos 66 anos	7%				
67 anos ou mais	0%				

Quadro 7 – Caracterização dos Docente

1.5.2. Pessoal Não Docente

Idade	Habilitações Académicas		Situação Profissional		
Menos de 25 anos	0%	Ensino Primário	10%	Do Quadro	100%
25 aos 35 anos	25%	6º Ano	0%		
36 aos 45 anos	50%	9º Ano	0%		
46 aos 55 anos	8%	12º Ano	70%		
56 aos 65 anos	9%	Bacharelato	10%		
66 ou mais	8%	Licenciatura	10%		

Quadro 8 – Caracterização do pessoal não docente



1.6. Organização Interna

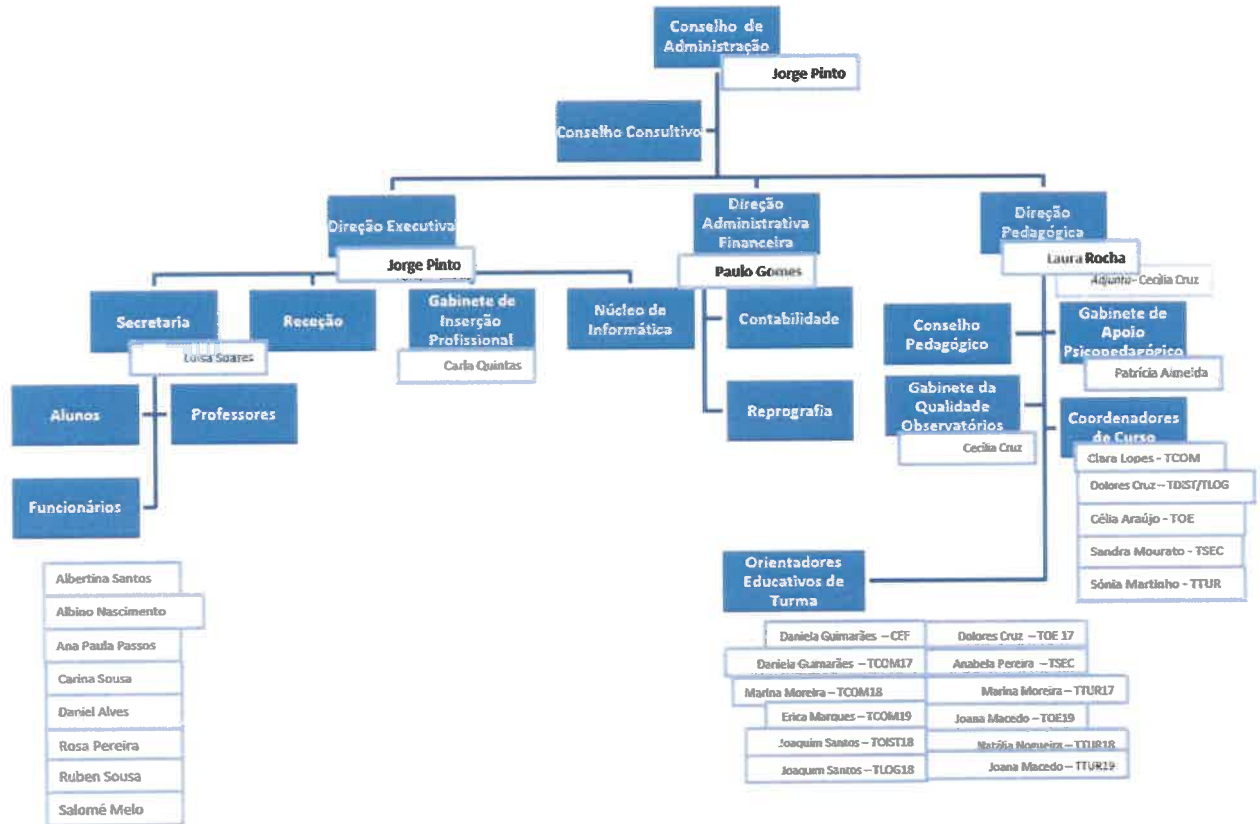


Figura 1 - Organograma

1.7. Instalações e Equipamentos

Instalações	
Salas Pedagógicas	10 salas de aula com aproximadamente 45 m ² Auditório e Biblioteca com 60 m ²
Gabinetes	1 Gabinete dos docentes/formadores 1 Gabinete de Inserção Profissional 2 Gabinetes da Direção 1 Gabinete de Apoio Psicopedagógico
Serviços	Bar Reprografia Contabilidade Secretaria Receção Serviços Informáticos

Quadro 9 - Instalações

Equipamentos	
1	Câmaras de vídeo digitais
1	Máquina fotográfica
1	LCD
14	Projetores/Data Show
5	Quadros Interativos Clausus
1	Misturador e 2 colunas (Auditório)
1	GPS
55	Computadores Portáteis
39	Computadores
6	Impressoras multifunções
3	Fotocopiadoras
12	Câmaras de Video Vigilância

Quadro 10 – Equipamentos

1.8. Oferta Educativa e Formativa

A EPRD mantém a tipologia da oferta formativa, nas áreas do comércio e serviços, de acordo com a característica do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal – CESP que representa 50% da Associação Raul Dória. Os cursos aprovados em alvará, são:

Cursos de Educação de Formação de Jovens

- Curso de Operador de Distribuição
- Curso de Operador de Informática

Cursos Profissionais

- Curso Profissional de Técnico Informação – Biblioteca, Arquivo e Documentação
- Curso Profissional de Técnico de Comércio
- Curso Profissional de Técnico de Contabilidade
- Curso Profissional de Técnico de Distribuição
- Curso Profissional de Técnico de Informática de Gestão
- Curso Profissional de Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho
- Curso Profissional de Técnico de Logística
- Curso Profissional de Técnico de Organização de Eventos
- Curso Profissional de Técnico de Secretariado
- Curso profissional de Técnico de Turismo

Refere-se ainda que no âmbito da oferta formativa dos Cursos Profissionais de Técnico de Distribuição e de Técnico de Logística, foi estabelecido um protocolo de cooperação com o grupo SONAE MC, no desenvolvimento da Componente de Formação Técnica e na Formação em Contexto de Trabalho (FCT).

2. Política de Qualidade

2.1. Implementação do Sistema de garantia de qualidade alinhado ao quadro EQAVET

Desde 2002 existe um departamento - Observatório Interno/Externo, que tem como principal função a realização da análise interna (autoavaliação). Visa estimular a reflexão de todos os atores da comunidade escolar, de forma a procurar um sentido coletivo da escola, incentivar a comunidade escolar na procura organizada e exigente da melhoria e eficácia da escola, bem como, conhecer as dinâmicas desenvolvidas na escola, com o intuito de proporcionar soluções ajustadas e construtivas à melhoria dos pontos fracos emergentes.

A metodologia utilizada segue uma abordagem quantitativa uma vez que são utilizados inquéritos por questionário (utilizando o Google forms) para recolha de evidências junto dos nossos stakeholders internos. Cada um dos questionários tem uma estrutura específica, mas com pontos em comum que possibilitam obter informações necessárias à melhoria da qualidade da eficácia da escola.

Em 2015 a EPRD dá início à implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado ao modelo *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational, Educational and Training (EQAVET)*, foi reforçada a importância de uma escola inclusiva, promotora de sucesso, que capacita os docentes, que envolve os colaboradores, que potencia as competências, as aptidões e as capacidades dos(as) alunos(as), ajudando-os(as) a traçar projetos de vida e de carreira profissional, promovendo a equidade e a justiça.

A Direção Pedagógica, a Equipa da Qualidade e o Observatório Interno/Externo tem desenvolvido um trabalho próximo dos stakeholders internos percecionando as suas motivações, interesses, conselhos e sugestões de melhoria. Sendo assim, o processo de autoavaliação foi repensado e reajustado de modo a garantir o envolvimento de todos em todas as fases do Ciclo de Qualidade.

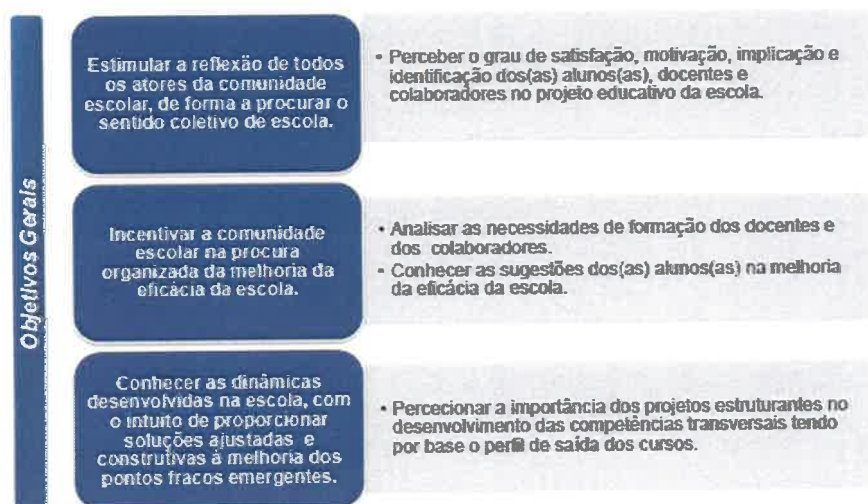


Figura 2 –Objetivos Gerais

27

A metodologia passou a ter um carácter misto e assenta num processo de Investigação-Ação, ou Mudança-Compreensão, alternando entre ação e reflexão crítica.



Figura 3 – Instrumentos

Após a discussão dos resultados de avaliação com os *stakeholders* revelou-se essencial proceder à revisão dos procedimentos traçando deste modo um plano de ação contínuo.

Através do fluxograma seguinte é possível verificar a sinopse do plano de ação desenvolvido:



Figura 4 – Sinopse do Plano de Ação

Numa escola aprendente há necessidade de provocar uma diferença positiva e eficiente na vida das pessoas que compõem a comunidade educativa, apostando na compreensão do processo de mudança, na construção do conhecimento, no trabalho em equipa e na criação de objetivos comuns.

Exemplos de evidências que após a sua análise provocaram mudanças e reforço de atuação plasmado num plano de melhoria:

Questionários



Gráfico 1 - Cultura de escola – Existe uma cultura de organização aprendente

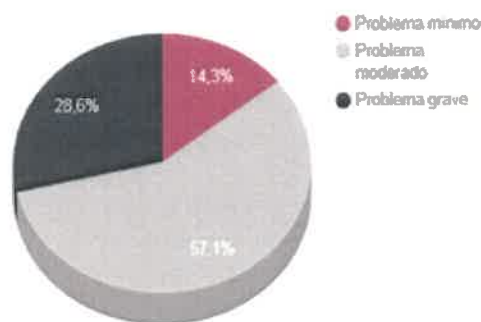


Gráfico 2 - Problemas da escola – Indisciplina dos alunos

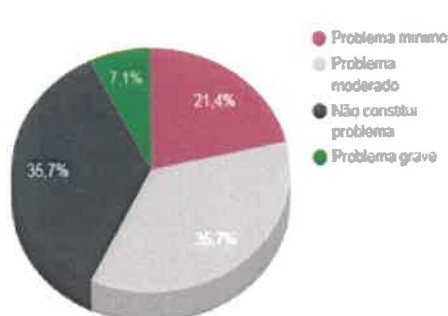


Gráfico 3 - Falta de interação da escola com a comunidade

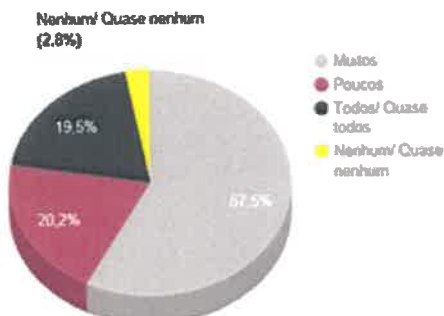


Gráfico 4: Tipologia do trabalho – Project Based Learning

Focus Group

“Seria fundamental que todos compreendessem que o seu papel é crucial para o sucesso de toda a escola e que, muito mais que sucesso individual, é importante reconhecer a nossa responsabilidade para com os outros de forma a que a escola seja de todos e para todos.”

“Na aprendizagem por projetos integramos equipas, somos criativos, cooperativos, resilientes, pensamos e apresentamos soluções eficientemente.”

“As salas de aula deviam ter outra configuração para serem mais agradáveis e fomentarem a vontade de aprender.”

“90’ é demasiado tempo para estarmos concentrados.”

“No final de cada missão de voluntariado vamos construindo alicerces de respeito pelo outro, tolerância, partilha e generosidade.”

Ação de Formação

Foi construído um Plano de Formação tendo como base as seguintes áreas científicas a trabalhar:

- i. Área da docência, ou seja, áreas do conhecimento, que constituem matérias curriculares nos vários níveis de ensino;
- ii. Prática pedagógica e didática na docência, designadamente a formação no domínio da organização e gestão da sala de aula;
- iii. Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar;
- iv. Formação ética e deontológica;
- v. Liderança, coordenação e supervisão pedagógica;
- vi. Administração escolar e administração educacional.

Após a recolha de informação elaboraram-se documentos que evidenciam os processos de Investigação-Ação e Mudança-Compreensão, nomeadamente, o Relatório do Observatório Interno/Externo o Plano de Formação Docente e não Docente, o Documento Base 2015 e o Plano de Ação 2015, publicados na área da Qualidade na página oficial da EPRD www.rauldoria.pt.

No ano letivo 2016/2017 a Direção Pedagógica e o Observatório Interno/Externo uniformizaram, catalogaram e criaram o circuito documental para cada documento, que consta na plataforma Wix,

<https://rauldoria.wixsite.com/eprd-docs-backup>

Este site disponibilizado a todos os docentes/formadores e pessoal não docente e é composto pelos seguintes itens:

- Acervo Documental
 - Circuito Documental;
 - Dossier Técnico Pedagógico;
 - Procedimentos dos Coordenadores;
 - Procedimentos dos Orientadores Educativos de Turma;
 - Regulamento Interno;
 - Projeto Educativo.
- Formulários
 - Turmas

- Receção do Guia de Aprendizagem;
- Tomada de conhecimento da avaliação ao módulo/UFCD;
- Tomada de conhecimento do Regulamento Interno
- Medidas de Recuperação
- Contratos
 - Contratos Pedagógicos;
 - Contratos de Formação.
- Atividades
 - Calendário Escolar;
 - Plano de Atividades;
 - Proposta de Atividades;
 - Relatório de avaliação da atividade pelos docentes/formadores;
 - Relatório de avaliação da atividade pelos alunos.
- Secretaria
 - Alunos;
 - Renovação de Matrícula;
 - Atualização de Dados;
 - Justificação de Faltas;
 - Pedido de Equivalências;
 - Pedido de Desistência.
 - Docentes/Formadores
 - Justificação de Faltas;
 - Requerimento de Contagem do Tempo de Serviço;
 - Planificação;
 - Atualização de dados.

Em março de 2017 elaborou-se o Relatório de Avaliação do Projeto Educativo, que se constitui como uma avaliação, do Projeto Educativo da Escola Profissional Raul Dória, que procura inferir a consecução das metas e objetivos referenciados no mesmo.

O Projeto Educativo da Escola Profissional Raul Dória é um instrumento imprescindível no planeamento e desenvolvimento de toda a ação educativa da escola.

Como ferramenta promotora de maior qualidade e eficácia carece de avaliação. A operacionalização da avaliação, realizada pela Responsável do Observatório Interno/Externo baseou-se no levantamento de evidências através da análise de uma panóplia de documentos e na inferência de taxas de eficácia dos objetivos gerais e do Projeto Educativo na sua generalidade.

<https://rauldoria.pt/wp-content/uploads/2019/11/Avalia%C3%A7ao-Projeto-Educativo.pdf>

No ano letivo 2017/2018 foram aprovados em Conselho Pedagógico os processos EQAVET, ver figura 5:



Figura 5 – Processos EQAVET

A Direção Pedagógica e a Equipa EQAVET caracterizou as finalidades do processo, o gestor do processo, os inputs, os outputs e os indicadores de referência para os processos que a seguir se apresentam nas figuras de 6 a 12:

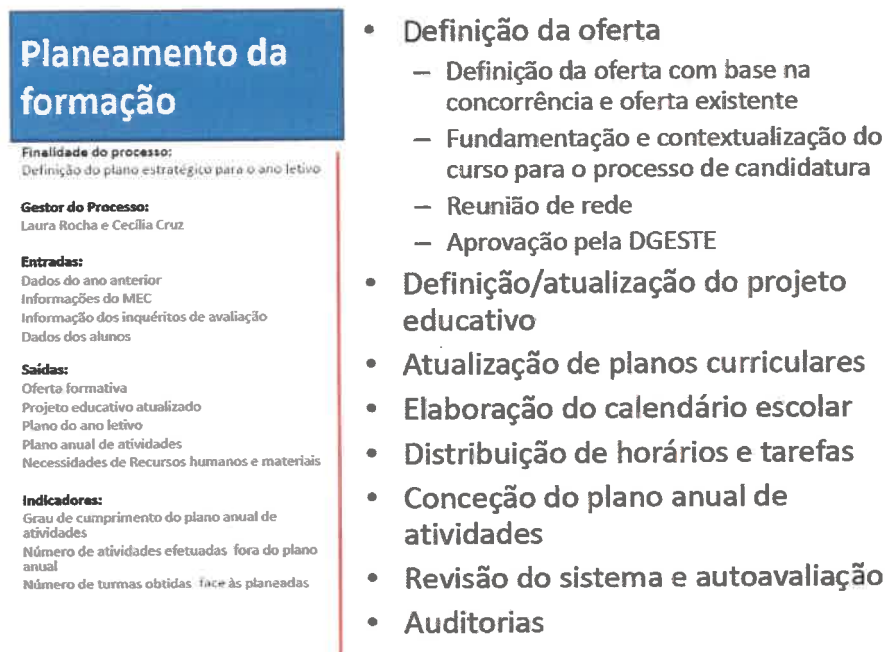


Figura 6 – Processo de planeamento e formação

Seleção de alunos

Finalidade do processo:

Selecionar de entre a procura, os candidatos a alunos e traçar a caracterização de cada turma.

Gestor do Processo:

Patrícia Almeida e Laura Rocha

Entradas:

Candidatos a alunos

Saídas:

Alunos matriculados
Dados dos alunos

Indicadores:

N.º de candidatos selecionados
Taxa de desistência após seleção
N.º de alunos matriculados (por turma)

- Angariação de alunos
- Avaliação competências
- Seleção de alunos
- Matrícula
- Caracterização da turma

Figura 7 – Processo de seleção de alunos

Desenvolvimento das atividades formativas

Finalidade do processo:

Execução das atividades formativas em linha com os objetivos do projeto educativo

Gestor do Processo:

Laura Rocha

Orientadores Educativos de Turma:

Daniela Guimarães;	Érica Marques;	Cécia Araújo
Mário Dolores Cruz;	Jacqueline Santos;	Staciá Magalhães
Anabela Pereira;	Ana Carolina Fernandes;	Sandra Sáez
Marta Monteiro;	Jenny Campos	

Consideradores de Curso:

Clara Lopes
Cécia Araújo
Sandra Monteiro
Suzana Mesquita

Entradas:

Alunos matriculados
Projeto educativo atualizado
Plano do ano letivo
Plano anual de atividades
Avaliação de FCT

Saídas:

Estágios
PAP
Alunos para FCT
Alunos diplomados

Indicadores:

Número de módulos em stress
Taxa de abandono #111111
Cumprimento da carga horária
Taxa de conclusão por curso

Atividades curriculares

- Planificação anual da disciplina
- Aulas
- Avaliação modular e por período letivo
- Visitas de estudo
- Estruturas de apoio e recuperação
- Estágios curriculares

PAP

- Conceção do projeto
- Desenvolvimento e orientação da PAP
- Avaliação intermédia e final

Orientação Educativa de Turma

- Acompanhamento global e individual
- Controlo da assiduidade
- Monitorização modular
- Manutenção de contacto com os encarregados de educação
- Orientação dos conselhos de turma

Figura 8 – Processo de desenvolvimento das atividades formativas

3

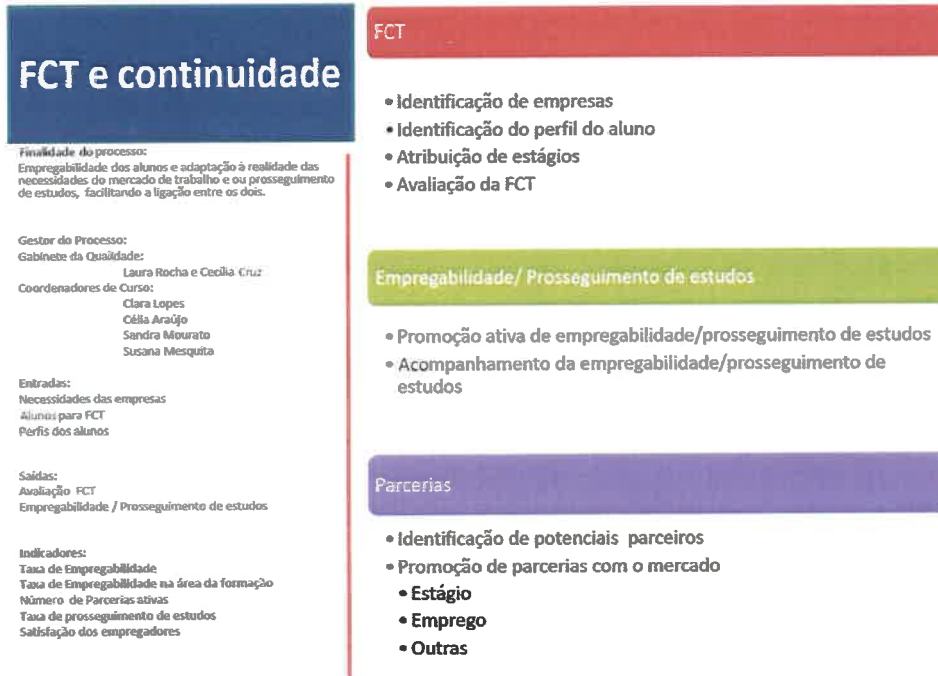


Figura 9 – Processo de desenvolvimento da FCT e acompanhamento dos alunos diplomados

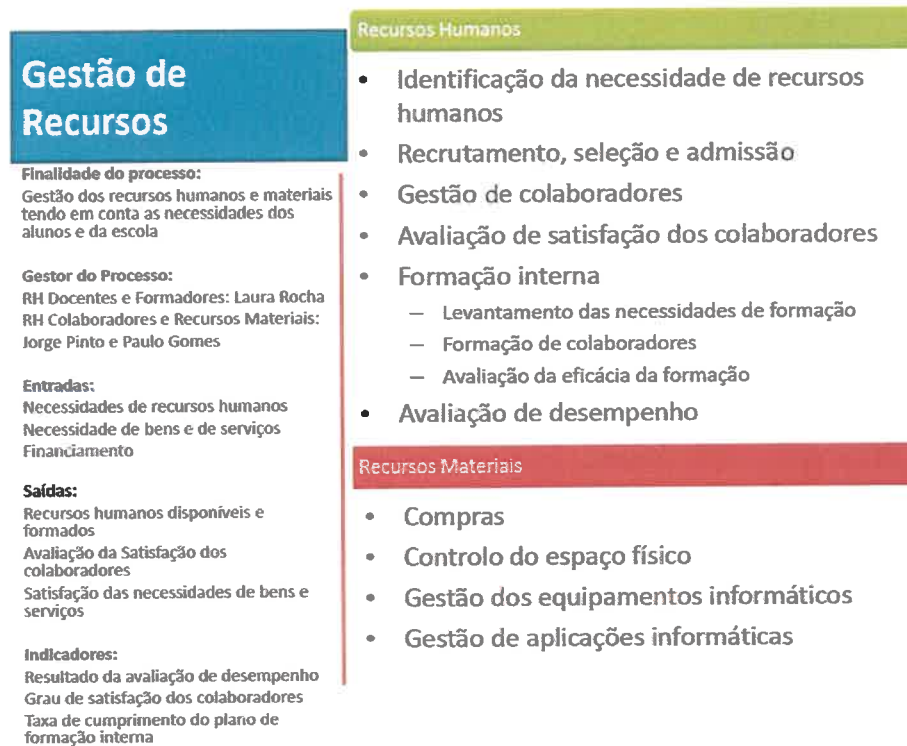


Figura 10 – Processo de Gestão de recursos

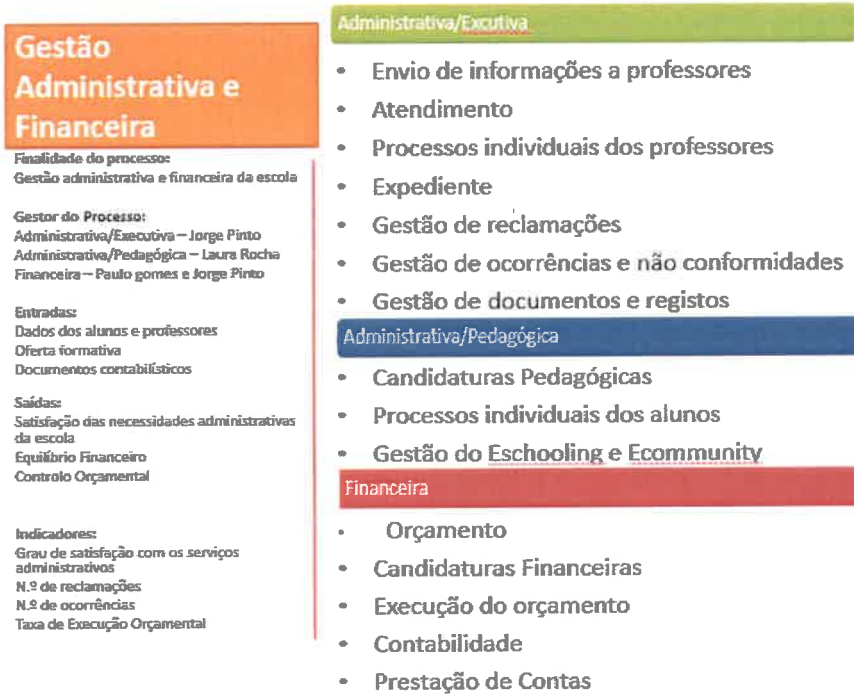


Figura 11 – Processo de Gestão Administrativa e Financeira

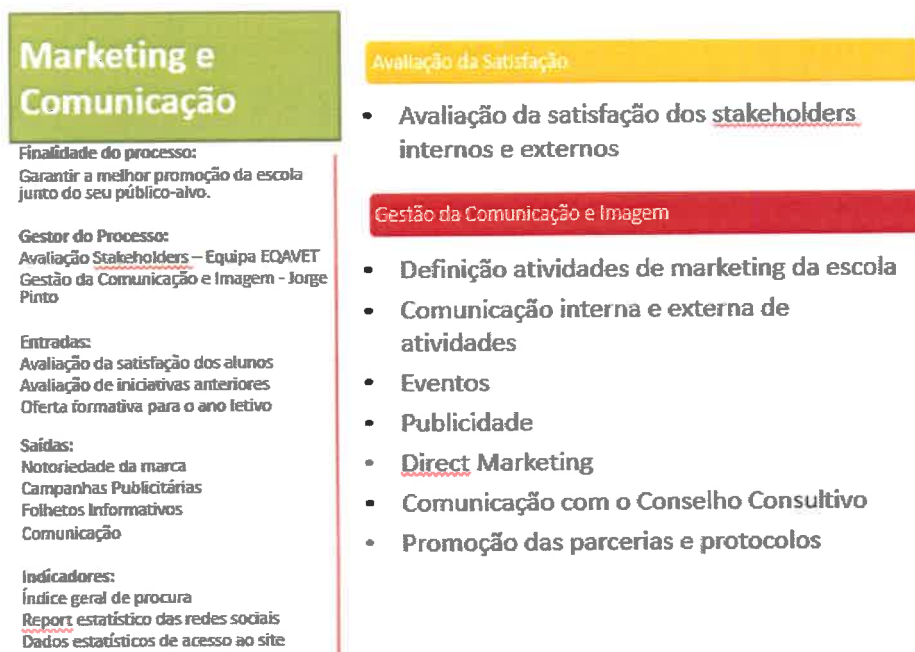


Figura 12 – Processo de Marketing e Comunicação

Tendo consciência que os princípios da gestão da qualidade assentam em:

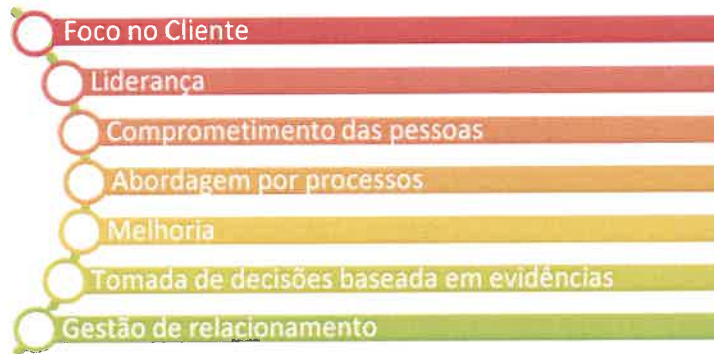


Figura 13_ Princípios da Gestão da Qualidade

Ao longo dos anos de 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018 definiram-se e aprimoraram-se alguns princípios da gestão da qualidade:

- i. processos, procedimentos de recolha de informação, métodos e metodologias de tratamento de informação –Tomada de decisões baseada em evidências;
- ii. uniformização e o circuito documental - Abordagem por processos;
- iii. sistematização na consulta da satisfação dos *stakeholders* internos e externos – Foco no cliente.

É essencial para a organização que as pessoas sejam competentes, *empowered* e comprometidas para criar valor.

Há necessidade na definição clara das competências, exigências para um bom desempenho das funções (formação escolar, experiência profissional, capacidades específicas, atributos pessoais, etc.) que a escola considera como mínimas para uma pessoa poder desempenhar uma função sem pôr em causa a qualidade do serviço educativo e formativo.

No ano letivo 2018/2019 a Direção Pedagógica organizou um dossier com a descrição das funções da Direção Pedagógica; Coordenação de Curso, Orientação Educativa de Turma, Docente da área Sociocultural, Docente da área Científica, Formador da área Técnica, Gabinete de Apoio Psicopedagógico e Gabinete da Qualidade – Equipa EQAVET.

A descrição das funções inerentes ao pessoal não docente está a ser desenvolvida pela Direção Administrativa-Financeira e Pela Direção Executiva.

A preocupação de atender a um conjunto de princípios orientadores do EQAVET, como a visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da educação e formação, o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, e a melhoria contínua da educação e formação, a Equipa EQAVET, 2019/2020, operacionalizou:

- i. O alinhamento das metas/objetivos estabelecidos pelo EP Raul Dória com as políticas europeias, nacionais e regionais;
- ii. As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* internos e externos;
- iii. A explicitação da relação entre as metas/objetivos definidos e a sua monitorização através dos indicadores;
- iv. A atribuição de responsabilidades, em matéria de garantia da qualidade;

- v. O sistema de garantia da qualidade implementado seja explícito e conhecido pelos *stakeholders* internos e externos;
- vi. Garantir o envolvimento das equipas educativas, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade;
- vii. Os *stakeholders* internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos e mercado de trabalho), e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa e desenho dos cursos com planos próprios;
- viii. O plano de ação traduz as mudanças a introduzir, em função da informação produzida pelos indicadores selecionados;
- ix. O processo de autoavaliação, consensualizado com os *stakeholders* internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.

2.1. Stakeholders

Os *stakeholders* externos dividem-se em três grandes grupos, os elementos do Conselho Consultivo, as parcerias subjacentes á execução do plano de atividades ou dos projetos estruturantes e os parceiros de Formação em Contexto de Trabalho.

Os *stakeholders* externos – Conselho Consultivo:

- CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
- União de Sindicatos
- Universidade Popular
- Associação de Comerciantes do Porto
- União de freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória

Os *stakeholders* externos – Atividades e projetos estruturantes:

- IS CET – Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo
- Universidade Católica Portuguesa – Serviço de Apoio à Melhoria das Escolas
- Universidade do Porto – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto
- Universidade do Minho
- Câmara Municipal do Porto
- CASA – Centro de Apoio aos sem Abrigo do Porto
- Fundação da Juventude
- AMP – Área Metropolitana do Porto
- Câmara Municipal de Valongo
- Fundação Infante D. Henrique
- AEP – Associação Empresarial do Porto

- CFAE Guilhermina Suggia

A organização da Formação em Contexto de Trabalho pressupõe a criação de equipas especializadas que procedem à angariação e acompanhamento de estágios.

Na abordagem ao tecido empresarial é negociado um plano de estágio que procura responder ao perfil de formação e de saída do curso dotando os alunos das competências profissionais e transversais, neste caso adquiridas em contexto real de trabalho.

O Plano de Estágio faz parte integrante duma caderneta que abrange os aspetos protocolares, de assiduidade e de avaliação garantindo a monitorização de todo o processo.

Caraterizando os *stakeholders* externos – FCT

- Câmara Municipal do Porto
- Área Metropolitana do Porto
- DGESTE
- SONAE MC
- Cinema Nos
- Ponto Pay
- Life Club Gaia
- Escola de Surf Lifesurfing
- Sephora
- Adidas Norte
- Tino Gonzalez
- Viagens Tavares
- DIC Lda
- Westcable
- Lojas de Roupa Seven Days
- Papelaria Ducal
- Face to Face
- Radical Car
- Radio Popular
- Leroy Merlin
- AMTC – Associação para o Museu dos Transportes e Comunicações - Alfândega do Porto
- Grupo Gesvima
- World of Discoveries,
- Axis Porto Business SPA,
- Select Travel
- Symington
- Raso – Viagens e Turismo
- Quinta da Boeira, Arte e Cultura
- Hotel infante Sagres
- Recheio
- DeBorla
- Brastel
- Picoven
- Ericeira
- ElCorte Inglês
- Solinca
- Grupo Cortefiel
- Hotel HC
- Drogeria Bela Vista
- Academia de Morangos
- MFotografia
- Academia Pedro Sousa
- Valsa dos Livros, Lda
- Grupo Academia de Morangos
- Câmara Municipal de Espinho - Nave de Espinho
- Agitarte Matosinhos
- Festa com Arte
- Associação de Monte Pedral
- Elenco Produções, Lda
- Centro de Visitas Graham's
- ASAS – Associação Solidariedade e Ação Social de Ramalde
- Porto Cruz
- Casa da Juventude de Rio Tinto
- Escola Superior de Enfermagem
- Rent Douro,
- ACE - Academia Contemporânea do Espetáculo

- Hotel Lusíadas
- Club-Tour
- Hotel Malaposta
- Ajanta - Investimentos Imobiliários
- Grande Hotel de Paris
- Internavitur
- Geostar
- Orbitur
- Hotel Halcon
- Solnorte
- Hotel Premium
- Hotel Inca
- Clip Hotel
- Rota do Douro
- Manos Douro
- AC Hotel
- União de Freguesias de S. Mamede e Sra. da Hora
- Rally de Portugal
- NegralTur
- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal
- Clínica do Dragão
- EB2,3 Pêro Vaz de Caminha
- EB2,3 Augusto Gil
- EB2,3 Sobreira
- Lipor
- Fundação Voz Portucalence
- Hospital Privado de Portugal
- Junta de Freguesia de Paranhos
- Junta de Freguesia de S. Nicolau
- Papel & Companhia
- Porto Lazer
- Casa do Vale
- Foto Sport
- Sport Zone
- Analogia
- AluKit
- Seaside
- MFotografia
- Academia Pedro Sousa

Os *stakeholders* externos (parceiros de FCT, autarquia, Conselho Consultivo, outros parceiros) tiveram a possibilidade de analisar os objetivos gerais do Projeto educativo publicados no site da escola.

Os *stakeholders* internos (alunos, docentes/formadores e pessoal não docente) foram auscultados quanto aos objetivos gerais e específicos do Projeto Educativo tendo-se rececionado 38 contributos dos *stakeholders* internos,

- 10 professores – 30%
- 0 pessoal não docente – 0%
- 28 representantes dos alunos (delegado e subdelegado) – 100%

2.3. Missão

A EPRD, enquanto Instituição Educativa, tem como missão contribuir para o desenvolvimento da sociedade, promovendo uma cultura de rigor e qualidade, de autoavaliação, reflexão e espírito crítico, procurando a integração plena de todos os alunos assente nos valores de cidadania, da tolerância e do respeito pelos valores humanos e democráticos e a abertura

crecente à comunidade, estabelecendo múltiplas parcerias que contribuam para a formação de cidadãos intervenientes, autónomos e solidários.

2.4. Visão

Com o propósito de tentar atingir os ideais definidos na Visão da EPRD colmatando deficiências, reforçando competências e boas práticas, definiram-se objetivos gerais.

Propõe-se à comunidade educativa o contributo para a definição de objetivos específicos e estratégias.

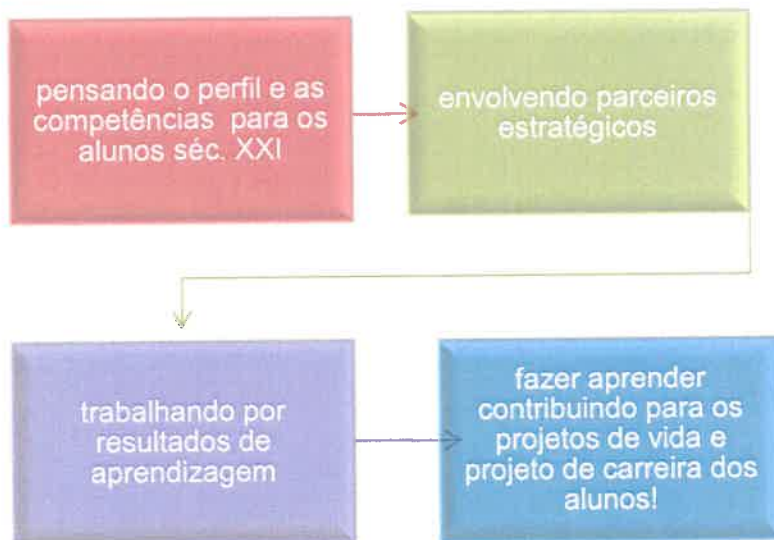


Figura 14 - Visão

2.5. Princípios e Valores

O Projeto Educativo assenta nos princípios e valores enunciados no Perfil do dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho:

- A. Base humanista – A escola habilita os jovens com saberes e valores para a construção de uma sociedade mais justa, centrada na pessoa, na dignidade humana e na ação sobre o mundo enquanto bem comum a preservar.
- B. Saber – O saber está no centro do processo educativo. É responsabilidade da escola desenvolver nos alunos a cultura científica que permite compreender, tomar decisões e intervir sobre as realidades naturais e sociais no mundo. Toda a ação deve ser sustentada por um conhecimento sólido e robusto.
- C. Aprendizagem – As aprendizagens são essenciais no processo educativo. A ação educativa promove intencionalmente o desenvolvimento da capacidade de aprender, base da educação e formação ao longo da vida.
- D. Inclusão – A escolaridade obrigatória é de e para todos, sendo promotora de equidade e democracia. A escola contemporânea agrega uma diversidade de alunos tanto do ponto de vista socioeconómico e cultural como do ponto de vista cognitivo e motivacional. Todos os alunos têm direito ao acesso e à participação de modo pleno e efetivo em todos os contextos educativos.

E. Coerência e flexibilidade – Garantir o acesso à aprendizagem e à participação dos alunos no seu processo de formação requer uma ação educativa coerente e flexível. É através da gestão flexível do currículo e do trabalho conjunto dos professores e educadores sobre o currículo que é possível explorar temas diferenciados, trazendo a realidade para o centro das aprendizagens visadas.

F. Adaptabilidade e ousadia – Educar no século XXI exige a perceção de que é fundamental conseguir adaptar-se a novos contextos e novas estruturas, mobilizando as competências, mas também estando preparado para atualizar conhecimento e desempenhar novas funções.”

Coerentemente, estabelecem-se as seguintes finalidades que devem estar subjacentes a todas as decisões e as ações a levar a cabo por todos os agentes educativos da EPRD:

- i. contribuir para a formação integral do aluno, incluindo a sua preparação para a vida profissional, que facilite a sua realização própria e que seja útil à sociedade;
- ii. promover junto dos alunos os seguintes valores: o pluralismo ideológico, o associativismo, a solidariedade, o respeito nas relações entre pessoas e grupos sociais;
- iii. promover nos alunos atitudes e hábitos, como responsabilidade, autonomia, autoavaliação, de intervenção e participação democrática, de aceitação do outro, a livre troca de ideias e experiências, de crítica responsável e fundamentada, de trabalho;
- iv. desenvolver nos alunos capacidades de trabalho em equipa, de iniciativa, criatividade, de análise e resolução de problemas, de concretização de teorias e projetos, de aprender a aprender, de adaptação ao uso da tecnologia, de leitura interpretativa e crítica da realidade;
- v. desenvolver a capacidade para o trabalho e proporcionar uma sólida formação específica;
- vi. promover um clima de participação cívica democrática e pluralista pelo envolvimento de docentes, alunos, pessoal não docente, encarregados de educação e parceiros sociais;
- vii. assegurar o direito à diferença, mercê do respeito pelas personalidades e pelos projetos individuais de existência, bem como da consideração e valorização dos diferentes saberes e culturas;
- viii. contribuir para a defesa da identidade nacional;
- ix. desenvolver a solidariedade entre os povos do mundo.

2.6. Implementação dos Indicadores de acordo com o Quadro EQAVET

O Plano de Ação que se anexa a este Documento Base, assim como o cronograma de implementação traduzem as opções tomadas no que se refere à implementação do sistema de avaliação com o quadro EQAVET. Foram definidas ações de operacionalização que possam responder aos objetivos e metas traçadas na fase de planeamento do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, para cada um dos indicadores.

Como já foi referido a EPRD, com o Observatório Interno e Externo, tem mantido práticas de recolha de informação e dados relevantes, quer para perceber o grau de satisfação dos

stakeholders internos e Encarregados de Educação, quer para quantificar os indicadores 4a, 5a, 6a e 6b3. Apresentou-se no site da Qualidade da ANQEP, os resultados dos indicadores referidos para os ciclos de formação 2011/2014, 2012/2015, 2013/2016, 2014/2017 e 2015/2018, e 2016/2017 (só recolhido o indicador 4a)

Indicador 4a

Registo dos alunos que concluíram dentro do tempo previsto (até 31 de dezembro do último ano do ciclo formativo) e outro após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte) e também o registo do número de desistências e de situações de não aprovação.

Resultados do ano de referência: 59% (2014-2017) Meta a alcançar: 60%

Objetivos gerais e específicos definidos no Projeto Educativo

- A. Aumentar o desempenho escolar nas diferentes disciplinas
 - a. Promover um ensino de rigor, estimulando nos alunos, processos mentais;
 - b. Mobilizar de recursos materiais e humanos da escola, no apoio a alunos que tenham módulos em atraso;
 - c. Otimizar as modalidades de apoio educativo já implementadas na escola;
 - d. Proporcionar aprendizagens direcionadas para vias profissionais dos cursos;
 - e. Confrontar os alunos com saberes em contexto real de trabalho;
 - f. Recorrer a métodos pedagógicos práticos e diversificados;
 - g. Adequar os materiais fornecidos às especificidades de cada turma;
 - h. Utilizar estratégias que fomentem um ensino centrado no trabalho do aluno;
 - i. Valorizar a avaliação formadora e formativa, utilizando métodos de avaliação diversificados.
- B. Reduzir as taxas de absentismo e de abandono
 - a. Desenvolver princípios e valores solidários envolvendo-se em iniciativas e ações neste âmbito;
 - b. Apresentar a escola, a comunidade escolar, como um espaço aprazível e acolhedor, que enriquece e capacita o indivíduo para a vida;
 - c. Prevenir o abandono escolar através da promoção e eficácia das estruturas de gestão curricular intermédias e do Gabinete de Apoio Psicopedagógico, sensibilizando os alunos para a importância da conclusão do curso para uma melhoria da vida pessoal e profissional dos mesmos.
- C. Desenvolver mecanismos de prevenção da indisciplina e das ocorrências disciplinares em todo o espaço escolar
 - a. Definir áreas prioritárias de intervenção;
 - b. Apresentar um reforço positivo dos comportamentos esperados;
 - c. Valorizar e promover o espírito crítico e reflexivo, educar para a “Cidadania Global”.
- D. Melhorar o relacionamento entre a escola e os Encarregados de Educação
 - a. Confrontar os Encarregados de Educação com os deveres do Poder Parental definidos no Estatuto do Aluno, corresponsabilizando-os no sucesso educativo dos seus educandos;

- b. Incrementar nos Encarregados de Educação a importância da escolaridade como um bem para o futuro dos seus educandos.

Indicador 5a

Incide sobre os diplomados de EFP no mercado de trabalho (empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta própria e a frequentar estágios profissionais), em prosseguimento de estudos (a frequentar formação pós-secundária e o ensino superior, outras situações ou situação desconhecida), após decorrido pelo menos um ano sobre a data de conclusão do curso (no período de 12-36 meses).

Resultados do ano de referência: 73,4% (2014-2017) Meta a alcançar: 74%

Objetivos gerais e específicos definidos no Projeto Educativo

- A. Aumentar a taxa de colocação no mercado de trabalho/prosseguimento de estudos
 - a. Utilizar as parcerias de FCT como membros ativos, juntamente com os elementos da comunidade educativa, na definição do projeto de vida de cada aluno;
 - b. Incentivar os alunos no prosseguimento de estudos incutindo a necessidade de valorizar as aprendizagens ao longo da vida.
- B. Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas por entidades parceiras
 - a. Solicitar pareceres aos diversos parceiros quanto à pertinência da oferta formativa da escola;
 - b. Envolver os parceiros estratégicos de cada área de formação no desenvolvimento do currículo da área técnica.

Indicador 6

Este indicador subdivide-se em dois: 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 e o 6b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Indicador EQAVET 6a:

Incide sobre a colocação dos diplomados de EFP, caso estejam a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) e a exercer profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

Resultados do ano de referência: 17,7% (2014-2017) Meta a alcançar: 20%

Objetivos gerais e específicos definidos no Projeto Educativo

- A. Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade
 - a. Incentivar os parceiros de FCT a promover aos alunos, no local de estágio, a realização aprendizagens e a desenvolvimento de competências essenciais

ao perfil profissional da área de formação capacitando-os também nas competências do perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória.

Indicador EQAVET 6b3):

Incide sobre a satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP que empregam, caso tenham profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

Resultados do ano de referência: 97,7% (2014-2017) Meta a alcançar: 98%

Objetivos gerais e específicos definidos no Projeto Educativo

- A. Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais, emocionais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho;
 - a. Refletir sobre a importância do conhecimento, do estudo, da curiosidade ativa como elemento fundamental de evolução pessoal;
 - b. Despertar para o reconhecimento do próprio potencial cognitivo e criativo;
 - c. Desenvolver as capacidades de aprender, pesquisar, organizar, sistematizar, aplicar o conhecimento;
- B. Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos.
 - a. Desenvolver estudos estatísticos e avaliações periódicas de satisfação

Nas fases de avaliação e revisão, competirá à Equipa EQAVET proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas pela Direção da Escola e constantes do Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos na avaliação percentual dos indicadores. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com colaboração com todos os intervenientes.

2.7. Prioridades

A EPRD pertence à Rede de Escolas 4.0, desde 2016/2017 e tem vindo a desenvolver processos de reflexão sobre a sua ação, procurando, por um lado, uma evolução na operacionalização dos seus métodos e estratégias de ensino e aprendizagem e, por outro, a aceitação de uma disrupção necessária, em algumas dimensões das nossas atividades âncora, que confira maior coerência entre as práticas pedagógicas e o perfil de aluno que queremos construir.

A EPRD deve ser uma Escola que faz aprender, em vez de ensinar, onde o aluno é construtor do seu projeto de vida.

Durante este triénio vai internacionalizar esta parceria, (com as escolas profissionais de EP Amar Terra Verde, EP Rio Maior e EP Fátima) e as práticas pedagógicas, num projeto K2 Erasmus +, “Schools 4.0 – Innovation in Vocation Education”, aprovado em parceria com a Universidade Católica Portuguesa – Porto, Dinamarca, Bélgica e Grécia.

No letivo 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020 as candidaturas às mobilidades Erasmus K1 para alunos e staff, ficaram em lista de espera. Sente-se a necessidade e o interesse da internacionalização da escola, pelo que se apostará em candidaturas futuras.

A EPRD deve melhorar o relacionamento com as empresas parceiras, não só solicitando parcerias para a Formação em Contexto de Trabalho, para a resolução de problemas propostos, para a execução de Projetos Estruturantes, mas também fomentar uma maior participação setorial no Conselho Consultivo.

A comunidade educativa deve fomentar nos alunos autonomia, responsabilidade, resolução de problemas, persistência, solidariedade e trabalho em equipa são algumas das competências trabalhadas nestes projetos em contexto real. Ajudar os alunos a perceber da importância do conhecimento, do estudo, da curiosidade ativa como elemento fundamental de evolução, não só a nível profissional como humano, a despertar para o reconhecimento do próprio potencial cognitivo e criativo; a desenvolver as capacidades de aprender, pesquisar, organizar, sistematizar, aplicar o conhecimento e a desenvolver as capacidades de desempenho e criatividade.

A parceria com o Centro de Formação Guilhermina Suggia deve ser mantida para garantir o plano de formação dos professores e pessoal não docente.

2.8. Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade, no quadro da instituição

A Direção Executiva é responsável pelas quatro fases do processo, a Direção Administrativa e Financeira, a Direção Pedagógica (integra a equipa EQAVET) e as lideranças intermédias têm responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento nas seguintes fases:

Fase	Atividade	Responsável					Glossário:
Planeamento	Definição da Equipa EQAVET						SA – Serviços Administrativos
	Definição das responsabilidades dos Stakeholders	DP	DAF				DP - Direção pedagógica
	Criação do documento base	DP	DAF				CC – Coordenador dos Cursos
	Reunião de arranque para a sensibilização docente	DP	DAF				GAP – Gabinete de Apoio Psicopedagógico
Implementação	Controlo documental	DP	DAF	CC	OET	SA	GIP – Gabinete de Inserção Profissional
	Descrição de funções e competências	DP	DAF			SA	OET – Orientador Educativo de Turma
	Análise de níveis de satisfação	DP		CC			DAF – Direção Administrativa Financeira
	Recolha da perceção dos stakeholders	DP		CC	OET	SA	Direção – Direção Executiva
Avaliação	Balanco período e anual	DP	DAF	CC	OET	SA	
	Recolha de dados – indicadores intermédios						
	Divulgação de resultados	DP	DAF	CC	OET	SA	
	Sensibilização de profissionais	DP	DAF				
	Redefinição do Documento Base	DP	DAF				
	Publicitação da estratégia para a EFP	DP	DAF	CC		GAP/GIP	SA
Revisão	Atividades programadas para a partilha de boas práticas	DP	DAF	CC	OET	GAP/GIP	SA
	Envio do documento base para a ANQEP	DP	DAF				
	Solicitação da verificação de conformidade						
	Auditoria						
	Certificação						ANQEP

Quadro 11 – Responsabilidades dos stakeholders internos



2.9. Cronograma

O quadro nº 12 apresenta as etapas de alinhamento com o quadro EQAVET para o ciclo de qualidade 2015-2020.

A EPRD tem utilizado os conhecimentos e informações decorrentes dos Observatórios para responder aos objetivos dos indicadores 4a, 5ª, 6ª e 6b3.

Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	maio de 2019	agosto de 2019
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	junho de 2019	agosto de 2019
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	setembro de 2019	dezembro de 2020
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	setembro de 2019	maio de 2021
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	setembro de 2019	maio de 2021
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	setembro de 2019	maio de 2021
Análise integrada dos resultados produzidos pelos Indicadores EQAVET, e outros em uso, e pela aferição das Práticas de Gestão/Descritores EQAVET	outubro de 2019	outubro de 2021
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	novembro de 2019	março de 2020
Elaboração do Relatório do Operador	janeiro de 2020	abril de 2020
Anexo 1 do Relatório do Operador - Registo da aferição das Práticas de Gestão da EFP e identificação das fontes de evidência	janeiro de 2020	abril de 2020
Anexo 2 do Relatório do Operador - Plano de Melhoria	janeiro de 2020	abril de 2020

Quadro 12 – Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

2.10. Diagnóstico EQAVET

O quadro que se segue apresenta as etapas de alinhamento com o quadro EQAVET para o ciclo de qualidade 2015-2020:


Questionário EQAVET - Diagnóstico
Planeamento

Princípios EQAVET	Ref.	Práticas de Gestão da EFP	Cumpre?	Evidências	Ações a desenvolver
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	P1	As metas/objetivos estabelecidos pelo operador estão alinhados com as políticas europeias, nacionais e regionais.	Sim	Projeto Educativo, Operacionalização do currículo, Regulamento das ofertas formativas	Verificado o alinhamento dos objetivos às políticas, nacionais e Europeias
	P2	As ações delineadas traduzem a visão estratégica partilhada pelos stakeholders internos e externos.	Sim	Questionários satisfação, Plano de melhoria	Verificada a correlação entre PE e Plano Melhoria
	P3	A relação entre as metas/objetivos estabelecidos e a sua monitorização a través dos indicadores é explícita.	Sim	Projeto Educativo, Plano Melhoria	Análise dos objetivos (todos são mensuráveis)
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	Sim	Projeto educativo e regulamento das ofertas formativas	Atribuição explícita nos documentos referidos
	P5	Parcerias e iniciativas de cooperação com outros operadores são planeadas.	Não	Reuniões do Conselho Consultivo	Convocar e envolver os stakeholders externos - Conselho Consultivo nas decisões estratégicas
	P6	O sistema de garantia da qualidade em uso é explícito e conhecido pelos stakeholders internos e externos.	Não	Manual EQAVET	Elaboração e implementação do EQAVET
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	P7	Os profissionais participam, desde o início, no planeamento dos diferentes aspetos da oferta formativa, incluindo o processo de garantia da qualidade	Sim	Questionários aplicados aos alunos, docentes/formadores, pessoal não docente e encarregados de educação	Sistematização dos registos e Relatório do Observatório Interno/Externo
	P8	Os stakeholders internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades locais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	Não	Criação de processo	Sistematização dos registos
Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados	P9	Os planos de ação traduzem as mudanças a introduzir em função da informação produzida pelos indicadores selecionados.	Sim	Alinhamento EQAVET	Implementação
	P10	O processo de autoavaliação, consensualizado com os stakeholders internos e externos, é organizado com base na informação produzida pelos indicadores selecionados.	Não	Os Stakeholders internos estão envolvidos os stakeholders externos não.	Melhoria
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	Sim	Distribuição serviço pessoal docente e não docente, inventários	Sistematização dos registos
	I2	Ações de formação contínua são disponibilizadas com base em necessidades de desenvolvimento de competências dos profissionais.	Sim	Existe Plano de Formação	Parceria com o Centro de Formação Guilhermina Suggia
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	I3	Os profissionais frequentam periodicamente as ações de formação disponibilizadas e colaboram com os stakeholders externos para melhorar o seu desempenho.	Sim	Análise do Registo Biográfico do docente/formador	Relatório de Avaliação do Plano de Formação a elaborar em jul de 2020
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	Sim	Criação da base de dados	Sistematização dos registos
Melhoria contínua da EFP utilizando	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	Sim	Plano de Melhoria, relatórios das estruturas intermédias, Projeto Educativo	elaboração do circuito do procedimento
	I6	Os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, consensualizados com os stakeholders internos e externos, são aplicados no quadro do processo de autoavaliação definido.	Sim	Relatório de autoavaliação, protocolos, registos de reunião com pais, inquéritos, registo de autoavaliação, registo avaliação de formador, atas de CI	circuits de informação (sistematização)
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	A1	Mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados estão instituídos	Sim	Plano Melhoria, relatório de autoavaliação, relatório das estruturas intermédias	otimização do processo (elaboração do circuito)
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	A2	Mecanismos que garantam o envolvimento dos stakeholders internos e externos na avaliação estão instituídos	Sim	Inquéritos de satisfação aos stakeholders internos e aos encarregados de educação e empregadores	aplicação dos inquéritos de satisfação
	A3	Os resultados da avaliação são discutidos com os stakeholders internos e externos	Sim	A comunicação interna está a funcionar. A comunicação externa dos resultados a melhorar	Conselho Pedagógico e Conselho de Administração - Stakeholders internos, Site da EPRD para os estudantes
Melhoria contínua da EFP utilizando	A4	A autoavaliação periódica utiliza um referencial consensualizado com os stakeholders internos e externos e identifica as melhorias a introduzir, em função da análise da informação produzida	Não	comunicação de resultados, atas CI, atas Conselho pedagógico, plano melhoria	elaboração do circuito do procedimento
	A5	As melhorias a introduzir a nível de processos e resultados têm em conta a satisfação dos stakeholders internos e externos	Não	Plano Melhoria, relatório de autoavaliação, relatório das estruturas intermédias, atas de reuniões (CI, CP, estruturas intermédias). Inquéritos	elaboração do circuito do procedimento
Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP	R1	Os resultados da avaliação e os procedimentos necessários à revisão das práticas existentes consensualizados com os stakeholders são tomados públicos	Não	comunicação externa dos resultados	elaboração de um modelo de comunicação de resultados
Envolvimento dos stakeholders internos e externos	R2	O feedback dos stakeholders internos e externos é tido em consideração na revisão das práticas existentes	Sim	Inquéritos de satisfação, avaliação dos formadores, autoavaliação, relatório autoavaliação e plano de melhoria	organizar a informação para dossier implementação EQAVET
Melhoria contínua da EFP utilizando	R3	Os resultados da avaliação e as mudanças a introduzir sustentam a elaboração dos planos de ação adequados	Sim	relatórios das estruturas intermédias, relatório de autoavaliação, plano de melhoria, atas CP	organizar a informação para dossier implementação EQAVET
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas	Sim	relatórios das estruturas intermédias, relatório de autoavaliação, plano de melhoria, atas CP	organizar a informação para dossier implementação EQAVET

Quadro 13 – EQAVET Diagnóstico

3. Monitorização e Publicitação

A monitorização da implementação do Sistema de Garantia da Qualidade será coordenada pela Direção, através de um processo de aferição de resultados obtidos, de metas alcançadas, de objetivos concretizados, regulando-se pelos princípios da participação, da transparência e da melhoria contínua.

Os Coordenadores, Orientadores Educativos de turma, responsáveis por projetos e o Gabinete de Apoio Psicopedagógico devem elaborar um relatório final de ano, onde conste as atividades desenvolvidas aos longo do ano letivo, os resultados obtidos, os constrangimentos e estratégias de melhoria.

Para a recolha de dados e informação serão utilizados métodos quantitativos e qualitativos, como análise documental, questionários, análise estatística e observação direta, resultante do trabalho do Gabinete de Qualidade e Observatório Interno e Externo.

Quer a avaliação qualitativa, quer a avaliação quantitativa permitirão proceder à revisão sistemática do projeto, no sentido de garantir a concretização das metas propostas e a correção de eventuais desvios.

Analisados os dados inerentes a cada fase de exequibilidade dos objetivos traçados, a equipa multidisciplinar responsável, poderá mais facilmente identificar os obstáculos e êxitos e delinear estratégias de envolvimento de todos os implicados, elaborando os Relatórios, em coerência com as linhas de orientação estratégica, as linhas de ação e as metas propostas, divulgando essa informação à comunidade.

Os documentos que evidenciem a avaliação da qualidade da formação e da gestão da EPRD, elaborado em cada ciclo de qualidade, são publicitados no site da escola e comunicados/aprovados nas reuniões do Conselho de Administração, Conselho Consultivo, Conselho Pedagógico e Conselhos de Curso.

Os Relatores



(Diretor Executivo)

(Diretora Pedagógica – Responsável pela Qualidade)

(Porto, 27 de maio de 2020)