

## 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 Cior

#### 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)

Rua Amélia Rey Colaço nº 106 Ap. 48

4760-901 Vila Nova de Famalicão

Tel: 252 301210

Email: [secretaria@cior.pt](mailto:secretaria@cior.pt)

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

(contacto telefónico e endereço eletrónico)

Nilza Maria dos Santos Moreira Jardim – Coordenadora Qualidade /EQAVET

e-mail: [nilza.jardim@cior.pt](mailto:nilza.jardim@cior.pt)

Telefone: 252301210

Amadeu António Macedo Dinis – Diretor

Email: [amadeu@cior.pt](mailto:amadeu@cior.pt)

Telefone: 252301210

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

(a preencher, se aplicável)

Cooperativa de Ensino de Vila Nova de Famalicão, CRL.

Diretor: Amadeu António Macedo Dinis

#### 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.

A missão da Escola Profissional Cior é promover o Ensino Profissional, bem como as diferentes modalidades de formação em conformidade com a Lei de Bases do Sistema Educativo, indo ao encontro dos interesses e aspirações dos formandos, dos colaboradores e dos agentes de desenvolvimento local e regional, com vista à inserção dos formandos na vida ativa, contribuindo para a sua realização pessoal e profissional, como cidadãos, estando sempre presente o princípio de aprender fazendo, construindo e inovando.

A visão da Escola Profissional Cior:

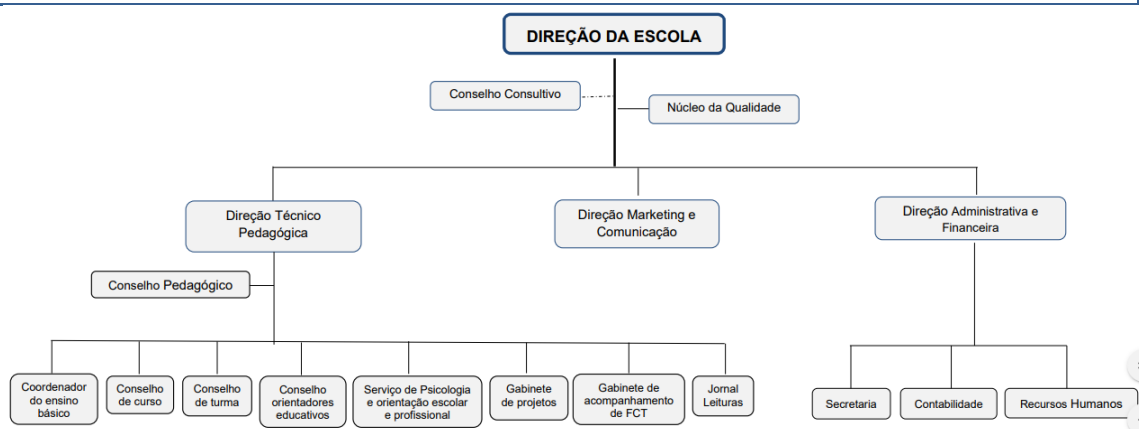
Procurar que a Escola assuma uma identidade própria e única, que a caracterize e afirme no contexto socioeconómico e cultural em que se insere, guiando-se sempre por valores e princípios que tenham, por fim último, a formação integral do aluno como pessoa, nos interesses e aspirações e, como cidadão, ativo, responsável, interveniente, democrata e solidário.

A EPCior procura gerir a sua atividade pautando-se por critérios coerentes de eficiência, transparência e rigor, tanto a nível pedagógico como administrativo-financeiro.

Os seus objetivos estratégicos, insertos no Projeto Educativo, encontram-se em consonância com as recomendações e orientações do perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória. Estão sistematizados em 3 domínios: o domínio A – Ação didática e pedagógica, orientada para a promoção do sucesso educativo, pessoal e profissional; o domínio B – Ligação da escola à comunidade e aos atores/parceiros do desenvolvimento local, regional, nacional e comunitário, numa prática de integração territorial; o domínio C – Desenvolvimento da organização e da Escola, visando a promoção do trabalho colaborativo e interdisciplinar, devidamente planeado e articulado.

Projeto Educativo: <http://www.cior.pt/2019/ficheiros/outros/PE2018.pdf>

### 1.5 Inserir o organograma 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.

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) *
--------------------	---------------------	---

		19 / 20		18 / 19		17 / 18	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Animador Sociocultural	3	51	3	53	3	59
Curso Profissional	Técnico de Instalações Elétricas	3	25	2	20	2	21
Curso Profissional	Técnico de Eletrónica/Automação e Comando	3	31	3	29	3	36
Curso Profissional	Técnico de Mecatrónica Automóvel	5	103	6	123	5	130
Curso Profissional	Técnico de Produção Metalomecânica	3	56	3	62	2	58
Curso Profissional	Técnico Auxiliar de Farmácia	1	21	0	0	0	0
<b>Totais</b>			<b>287</b>		<b>287</b>		<b>304</b>

\* 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 Cior é uma Escola que tem o seu sistema de Gestão da Qualidade certificado pela norma ISO9001 desde 2011. O funcionamento da Escola está organizado em processos de gestão e os procedimentos identificam as atividades a desenvolver, em cada uma das fases do processo, facilitando o processo de planeamento, execução, monitorização, avaliação e revisão das mesmas.

Paralelamente, a EPCior integrou o painel de escolas que, em 2015, se voluntariou para implementar o sistema EQAVET, disponibilizando-se para experimentar metodologias e instrumentos que permitissem a evolução da aplicação deste modelo ao contexto português.

Tendo já um percurso de aprendizagem e de implementação do ciclo de melhoria contínua e de aplicação dos critérios de qualidade preconizados pelos modelos ISO e EQAVET, a equipa responsável pela implementação do processo de alinhamento com o quadro EQAVET, e enquadrando-o no momento de mudança de paradigma preconizado pelos decretos-lei 54 e 55/2018 de 6 de julho, definiu os seguintes objetivos:

1. Alargar o âmbito de aplicação do ciclo PDCA, passando da gestão global para os processos operacionais da atividade pedagógica da escola e integrado por todos os colaboradores.
2. Aumentar e melhorar os níveis de envolvimento e participação dos stakeholders nos processos de decisão e em todas as fases do ciclo PDCA.
3. Aumentar a transparência e a visibilidade de processos e resultados alcançados pela Escola.
4. Melhorar a qualidade do processo formativo, dando resposta às necessidades dos alunos.

Os objetivos definidos para o processo de alinhamento, enquadram-se nos domínios estratégicos definidos no Projeto Educativo da EPCior em vigor.

### 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	04/2019	07/2019
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	07/2019	09/2019
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	09/2019	09/2019
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	10/2019	10/2019
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	10/2019	10/2019
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	10/2019	10/2019
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	07/2019	01/2020
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	09/2019	12/2019
Elaboração do Relatório do Operador	12/2019	01/2020

Anexo 1 ao Relatório do Operador - Plano de Melhoria	01/2020	01/2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	01/2020	01/2020
<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.

Estatutos da Escola Profissional Cior: <http://cior.pt/about-me/>

Regulamento interno: <http://www.cior.pt/2019/ficheiros/noticias/RI06092018.pdf>

Projeto Educativo: <http://www.cior.pt/2019/ficheiros/outros/PE2018.pdf>

Plano anual de atividades: [https://cior.pt/wp-content/uploads/2019/11/PGA\\_23\\_10\\_19.pdf](https://cior.pt/wp-content/uploads/2019/11/PGA_23_10_19.pdf)

Manual da Qualidade: <http://cior.pt/about-me/>

Documento-base: <http://cior.pt/about-me/>

Plano de ação: <http://cior.pt/about-me/>

Relatório do Operador: <http://cior.pt/about-me/>

Relatórios de Avaliação <http://cior.pt/about-me/>

## 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 fase de planeamento inicia sempre o ciclo da formação profissional e envolve uma reflexão conjunta entre a Gestão de topo e os principais stakeholders, atendendo ao objetivos inscritos nos instrumentos de planeamento de âmbito Europeu, Nacional e Regional. Sendo uma Entidade que depende exclusivamente do financiamento público, que se presta um serviço público, o alinhamento com as políticas, objetivos e metas traçadas, é condição essencial para a aprovação das candidaturas propostas.

No plano regional, a EPCior integra a rede local de educação e formação profissional de Vila Nova de Famalicão, uma estrutura constituída pelas Escolas, Entidades Formadoras que atuam no Concelho, Autarquia e Centro de Emprego, e que prossegue, entre outros objetivos, a articulação e coerência da rede de oferta educativa e formativa, numa lógica de ganhos mútuos para todos os atores envolvidos. É nesta lógica que as Entidades se organizam e elaboram o Diagnóstico Concelhio de Necessidades de

Formação, integrado numa rede maior de Entidades a nível da CIM do Ave. Assegura-se assim, que a oferta formativa a desenvolver dará resposta às necessidades do mercado de trabalho da região. Este documento é articulado com o Sistema de Antecipação de necessidades de Qualificação ou SANQ. A oferta formativa da Escola é também validada pelo seu conselho consultivo.

Internamente, a fase de planeamento inicia-se nas reuniões de Direção e do Conselho Pedagógico. No ano letivo 2018/2019, antevendo-se a necessidade de uma abordagem diferenciada ao currículo a partir de 2019/2020, na sequência da aplicação dos decretos-lei 54 e 55/2018, a fase de planeamento foi antecipada em largos meses, procurando-se envolver todos os stakeholders nesta fase inicial.

A mudança de paradigma da formação, recentrando-a no aluno e no desenvolvimento de um perfil de competências transversais, que lhe permitirá atuar como cidadão e como profissional, definiu o ponto de chegada do processo.

Para a implementação e acompanhamento das mudanças a efetuar foram criados dois grupos de trabalho: A “equipa EQAVET”, com 6 elementos – o diretor, o diretor pedagógico, a coordenadora da qualidade, uma assessora da direção, uma administrativa e a psicóloga da escola, afetas ao núcleo da qualidade; e a “equipa 55”, constituída pelo Diretor Pedagógico, pelo Coordenador dos cursos CEF e pela coordenadora da qualidade.

Estas equipas delinearão um plano de trabalho, tendo em vista a construção participada de um conjunto de documentos estruturantes, com vista às alterações ao funcionamento e preparação do ano letivo. Tendo em vista a introdução de melhorias no planeamento e no acompanhamento deste processo, as reuniões de direção passaram a ter uma periodicidade semanal e a englobar os representantes destes dois grupos.

Assim, ao longo dos meses de abril a setembro de 2019, na sequência de um nº assinalável de reuniões de trabalho, foram elaborados os documentos estruturantes “*Perfil do aluno Cior*”, “*Perfil profissional dos cursos profissionais/CEF*” e ainda desenvolvida a “*Tabela-guia de competências/descriptores operativos*”. Neste processo, foram auscultados e envolvidos os alunos, em reuniões da equipa com os delegados das turmas do ensino profissional, os professores e os colaboradores não docentes, os conselhos de curso e de turma, o Conselho Pedagógico, os encarregados de educação e as empresas (júri de PAP/workshops Semana da Empresa 2019).

A co-construção destes instrumentos estruturantes, em especial o perfil do aluno Cior e o perfil profissional permitiu envolver todas as partes interessadas, debater interesses e visões muito próprias de cada um dos grupos, procurando-se um entendimento partilhado sobre os objetivos da escola e dos processos de gestão. Este processo permitiu que em setembro, no arranque do ano letivo 2019/2020, se pudessem desenvolver novos instrumentos de planeamento, a “operacionalização das aprendizagens”, que para além de flexibilizar os métodos de planeamento, facilita o planeamento partilhado, de cariz interdisciplinar. O plano de atividades da escola resulta do conjunto de propostas de cada conselho de curso/grupo disciplinar.

Paralelamente a este processo de redefinição de metas e objetivos, construído da base para o topo, foi definido um processo de capacitação das equipas orientadoras e dos professores, através de ações de formação, visitas a escolas-modelo e participação em seminários definidos no plano de formação interna.

Com base nas sugestões advindas das reuniões de planeamento, os espaços formativos também foram reorganizados, tendo em vista a implementação de uma metodologia de trabalho diferenciada. Foram criados ambientes de aprendizagem propícios ao desenvolvimento do trabalho em grupo, orientados para aulas menos expositivas e para uma diferenciação do trabalho pedagógico a desenvolver.

O envolvimento de todos os stakeholders na fase de planeamento é um processo que exige aprendizagem por parte dos envolvidos, quer sejam alunos, professores, colaboradores ou empresas.

Assim, com a continuidade deste procedimento, pretendemos substituir comportamentos de passividade e aceitação de decisões sem crítica, criando na escola uma cultura de iniciativa, responsabilidade e participação, que se encaixa no que visamos ser o aluno/colaborador Cior.

Um exemplo de aplicação dos princípios de planeamento e envolvimento de todos os participantes, tem sido, ao longo do ano, o desenvolvimento de algumas atividades chave, previstas na fase de planeamento:

- A realização da atividade do “orçamento de escola” no ano letivo 2018/2019, conduziu a um conjunto de propostas dos alunos que se materializaram nas alterações a introduzir na sala do aluno e refeitório.
- Para a receção aos novos alunos, no início do ano letivo, foi criado um grupo de trabalho específico, que se encarregou de propor o plano de trabalho, organizar todas as dinâmicas e envolver os alunos e o grupo de professores;
- Para as atividades de Natal, foi constituído um outro grupo de trabalho, envolvendo professores e alunos (delegados de turma), que se encarregaram de planificar e executar a logística inerente ao evento. O almoço de Natal da “família Cior” foi definido com base nas sugestões dos alunos e dos professores e não por decisão da direção.

A distribuição dos recursos internos é realizada no início do ano letivo, de acordo com a candidatura proposta/aprovada. São analisadas as necessidades de contratação e a aquisição de novos equipamentos. Nesta fase são também definidas as linhas de orientação relativas à formação em contexto de trabalho e à Prova de Aptidão Profissional.

## 2.2 Fase de Implementação

A fase de implementação decorre na sequência do planeamento previamente definido, constituindo-se como a base de toda a atividade da escola. Nesta fase, os professores, a equipa técnica e os colaboradores são mobilizados a executar as atividades previstas, colocando em prática os planos de ação, mediante a utilização dos recursos disponibilizados, assegurando-se a monitorização contínua e a reformulação atempada das estratégias, em função das dificuldades de operacionalização que forem surgindo.

A execução das atividades letivas planeadas decorre de acordo com o horário definido, em função do calendário e cronograma escolar aprovados pelo Conselho Pedagógico no início do ano letivo. No cronograma estão também previstos os momentos de realização da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e da Prova de Aptidão Profissional.

Os Diretores de curso são responsáveis pelo estabelecimento de protocolos para o desenvolvimento da FCT, coordenam o desenvolvimento dos projetos de turma e de curso, monitorizando frequentemente a sua execução.

A definição de projetos de turma, iniciada no ano letivo 2018/2019, atua como um instrumento de trabalho pedagógico que promove a aprendizagem de acordo com a metodologia de projeto, e contribuindo para o desenvolvimento das competências prevista no perfil do aluno Cior. Pretende-se também, desta forma, promover a articulação de conteúdos entre as diferentes áreas e disciplinas do currículo, fomentar o trabalho partilhado entre os diferentes professores e alunos e aplicar os conhecimentos à resolução de problemas concretos e reais. Estas equipas começam a perceber e a aplicar o ciclo da melhoria contínua ao contexto da sala de aula. Desta forma, estamos também a fomentar o envolvimento, o trabalho em equipa e a aprendizagem autónoma ao longo da vida.

É na fase de implementação que, através da operacionalização das aprendizagens, se começam a sentir as dificuldades inerentes ao processo de transição, uma vez que, mudar as práticas, significa primeiro,

mudar crenças pessoais e profissionais fortemente enraizadas. É um processo que se tem revelado lento, requerendo monitorização contínua e um trabalho de apoio e retaguarda intenso por parte das equipas que estão a coordenar o processo e da direção pedagógica/direção.

O estabelecimento de protocolos e parcerias tem em vista o desenvolvimento e o enriquecimento das atividades formativas, nomeadamente no que concerne à FCT e prática simulada. Nesta fase, destaca-se o envolvimento e a participação das empresas e organizações no processo formativo, ao acolherem os alunos e disponibilizarem os tutores para que os primeiros aprendam em situações de vida real. O desempenho das Entidades de FCT também é avaliado, pelos professores acompanhantes, no final do ano letivo, a fim de assegurarmos de que a entidade corresponde ao que lhe foi solicitado, se deve ser mantida a parceria, ou se será necessário a sua substituição no ano letivo seguinte.

O plano de formação interna previamente definido é implementado ao longo do ano. No ano letivo 2019/2020, o horário dos professores passou a contemplar uma tarde comum a toda a equipa (livre para os alunos), destinada ao desenvolvimento de reuniões de monitorização, planeamento, avaliação ou reflexão, bem como para a realização de ações de formação interna, no âmbito das problemáticas associadas à aplicação prática das alterações preconizadas. Estes momentos são planeados mensalmente, pelas “Equipa 55” e “Equipa EQAVET”, de acordo com a sequencialidade do ciclo de melhoria contínua e com as necessidades do processo formativo.

No início do ano definiram-se reuniões de planeamento de atividades, projetos, articulação; seguiram-se reuniões de monitorização e acompanhamento das aprendizagens, antes das reuniões de avaliação do 1º período letivo. Nesta sequência, intercalaram-se diversas ações de formação no âmbito da aplicação dos decretos-lei 54 e 55/2018.

Durante o segundo período letivo, estão previstas novas ações de formação e a continuidade do trabalho de monitorização e acompanhamento de projetos e atividades, com a organização de diferentes grupos de trabalho, onde serão envolvidos professores, alunos e colaboradores: constituição de um grupo de trabalho com o objetivo de promover e melhorar as atividades de divulgação; um grupo responsável por organizar a semana da empresa e propor outras atividades que enriqueçam a participação das empresas nas diversas fases do processo formativo; e ainda um outro grupo de trabalho cujo objetivo é aumentar o envolvimento e a participação dos encarregados de educação na vida da escola. Durante este período as equipas responsáveis pela coordenação deste processo serão também responsáveis pela atualização do Regulamento Interno e do Projeto Educativo, em função da análise dos resultados dos indicadores aferidos no relatório intermédio de avaliação do projeto educativo. Apesar de se prever aprovar a alteração destes documentos no final do ano letivo, os mesmos entrarão em vigor apenas no ano letivo 2020/2021, altura em que todos os ciclos de formação estarão abrangidos pelo Decreto-lei 55/2018.

Ao longo do terceiro período, as tardes de quarta-feira, para além dos momentos de formação previstos, terão como objetivo a análise e reflexão sobre as alterações implementadas ao longo do ano, tendo em vista a realização de um exercício de autoavaliação da escola no final do ano letivo, que englobe os processos e os seus resultados.

A fase de implementação é também monitorizada nas reuniões de Conselho Pedagógico e nas reuniões alargadas da Direção em que participam os representantes das equipas responsáveis pelo processo de alinhamento e aplicação do decreto-lei 55/2018.

Ao introduzirmos, na fase de implementação, momentos destinados à monitorização e acompanhamento, estamos a aplicar o ciclo da melhoria contínua de uma forma sistemática e a atuar ao momento nas situações que necessitam de ser reformuladas ou alteradas.

A informação relativa à execução das atividades é semanalmente atualizada no Website da Escola.



### 2.3 Fase de Avaliação

O processo de avaliação da atividade da escola decorre anualmente, de acordo com a metodologia que envolve uma análise dos processos e dos resultados obtidos no conjunto de indicadores previamente definidos na fase de planeamento. Esta dinâmica está instituída na comunidade educativa, procurando-se uma evolução ao nível do processo, nesta nova fase de alinhamento. O plano de avaliação da satisfação é elaborado anualmente e está disponível a todos os colaboradores na rede interna.

No final do 1.º e 2.º períodos letivos, os conselhos de turma reúnem, tendo em vista a avaliação dos resultados obtidos pelos alunos, bem como a aferição das práticas e metodologias usadas em contexto formativo, a fim de introduzir correções e reformulações. Os resultados das avaliações intermédias são recolhidos e analisados ao nível da direção pedagógica e alvo de reflexão também em conselho pedagógico, em conselho de orientadores educativos, e nas reuniões de direção, numa lógica de balanço parcial da atividade desenvolvida. A análise dos dados permite a aplicação de medidas de correção dos desvios aos objetivos traçados de imediato, visando alcançar o sucesso educativo de todos os alunos.

No final do ano letivo, o ciclo de avaliação completa-se, através de reuniões de conselho de turma, de conselho de orientadores educativos, de grupos disciplinares e áreas técnicas, de conselho pedagógico, da direção e a reunião geral. Nestas reuniões são analisados os resultados do ano letivo, em termos quantitativos e qualitativos, expressando-se as sugestões de melhoria e alterações a introduzir no ano letivo seguinte. 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 procurou incluir o ponto de vista de todos os intervenientes no processo educativo. Os alunos, os encarregados de educação e todos os colaboradores pronunciam-se sobre a avaliação da satisfação da formação desenvolvida e sobre as diversas áreas de funcionamento da escola, mediante a resposta a um inquérito anónimo. As entidades empregadoras são inquiridas sobre os níveis de satisfação quanto às competências dos alunos recém-graduados. Esta área de melhoria introduzida com o processo de alinhamento, não tem, até ao momento, trazido um aporte significativo ao processo de avaliação.

Dos dados recolhidos são elaborados relatórios que permitem uma análise do funcionamento global da Organização e apontam sugestões e aspetos a melhorar. Os relatórios são disponibilizados a todos os colaboradores para consulta.

No final do ano letivo, os professores e os colaboradores entregam o relatório de auto-avaliação do desempenho.

Os dados relativos aos processos, ao desempenho do sistema, ao cumprimento dos objetivos, às não conformidades e auditorias, são compilados no relatório de revisão do sistema de gestão e revistos anualmente, pela direção, que procede também uma análise do contexto externo e interno, identifica os riscos/oportunidades de desenvolvimento e apresenta um plano de ações de melhoria a introduzir na organização.

Os dados da revisão do sistema são analisados em conselho pedagógico e divulgados a toda a comunidade educativa na rede interna, nos placares das salas dos professores e dos alunos.

Sendo a Prova de Aptidão Profissional – PAP – vista como um processo de avaliação externa, que valida as aprendizagens adquiridas e a sua aplicação a um projeto concreto, o Júri de PAP, enquanto representante das Entidades Externas (Empresas, representantes de associações sindicais, empresariais ou universidades), participa no processo de avaliação.

## 2.4 Fase de Revisão

A fase de revisão assenta na informação recolhida no processo de avaliação e é sintetizada e revista de forma aprofundada em dois momentos específicos: no final do ano letivo e no processo de revisão do sistema. Estes momentos visam a melhoria das práticas da escola e estão interligados. A opção por dois momentos temporalmente diferentes foi analisada e refletida nas reuniões das equipas com a direção. Apesar de ser possível realizar apenas um momento, no final do ano letivo, em que se conjugassem todas as informações, este período é temporalmente curto, envolve as férias escolares e o encerramento dos processos pedagógicos e há uma grande quantidade de informação a compilar e a analisar. Daí que se tenha mantido a opção de efetuar uma avaliação de cariz mais pedagógico no final do ano letivo e transpor essa informação para uma revisão geral do sistema, em janeiro. Esta divisão temporal permite também a introdução de uma perspetiva diacrónica sobre alterações introduzidas no primeiro período do ano letivo.

A fase de revisão articula os dados recolhidos nos diversos momentos de avaliação, posiciona o desempenho da escola nos processos definidos e afere o grau de cumprimento dos objetivos e metas traçadas no planeamento.

Os resultados da fase de revisão são partilhados com a comunidade educativa, como uma oportunidade de reflexão e de participação ativa e envolvida, através de uma reunião geral, que visa fomentar o diálogo e favorecer a mudança. A reunião do Conselho Consultivo passará a incluir uma reflexão sobre os resultados obtidos na fase de revisão.

A perspetiva multidimensional da avaliação serve de base ao desenvolvimento de planos de ação subsequentes, que são partilhados na página da escola.

Em síntese, a divisão em fases do processo é um exercício meramente expositivo, que permite uma melhor compreensão do processo.

O funcionamento da Escola é marcado, no seu dia-a-dia, semana a semana, mês a mês, por ações de planeamento, execução, avaliação e revisão, numa sequência constante, que procura dar resposta a todas as solicitações e exigências da organização. As estruturas da Escola, da direção, às equipas de coordenação, professores e colaboradores, desempenham as suas funções de forma articulada e participativa, para atingirem os objetivos previstos no projeto educativo, num contexto de mudança permanente, em que é necessário agir e reagir de forma atempada e célere na resolução dos problemas e dificuldades que surgem.

As fases de revisão têm como objetivo principal a sistematização de um conjunto de informações que nos permitem tomar decisões e proceder a alterações. Este é e será um processo de aprendizagem contínuo, em que é necessário envolver e responsabilizar, cada vez mais, todos os atores do processo formativo.

O exercício de elaboração do projeto educativo é, em si mesmo, um momento de conjugação de informações e de reflexão, que nos permite ter uma visão global do processo encetado.

O processo de alinhamento com o modelo EQAVET constituiu-se como um elemento ativador da mudança educativa, quebrando a entropia que por vezes surge nos sistemas, mesmo os mais exigentes.

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

### Apresentar o Plano de Melhoria, através do preenchimento do Anexo 1 ao presente

relatório.

#### **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.**

A Equipa responsável pelo processo de alinhamento do sistema de gestão da qualidade com o Quadro EQAVET, considerou que este exercício se revestiu de grande utilidade, oferecendo uma oportunidade de questionamento e reflexão em torno da ação desenvolvida e da melhoria das práticas instituídas.

Um ganho evidente foi o maior envolvimento de todos os atores educativos no processo de melhoria, que começam a perceber e a interiorizar a importância da utilização das ferramentas da melhoria contínua na atividade formativa e no desempenho da gestão.

A ênfase colocada na fase de planeamento e construção partilhada de documentos estruturantes, realizada no final do ano letivo 2018/2019 e início deste ano letivo, proporcionou, a todos os envolvidos, uma oportunidade de aprendizagem em contexto real, sobre a pertinência desta fase para o decorrer do processo formativo. Por outro lado, a construção dos documentos a partir do trabalho de diversas equipas, proporcionou o enriquecimento dos produtos elaborados. O resultado obtido foi muito superior ao que seria esperado, se o trabalho se tivesse centrado na equipa diretiva.

O envolvimento dos stakeholders em todas as fases do processo formativo afigura-se-nos como uma mais-valia para a melhoria das atividades. Este objetivo não termina nesta fase de alinhamento, mantendo-se vigente, de modo a que se institua como prática efetiva de funcionamento da escola. Se por um lado, com os alunos, o objetivo tem sido alcançado, será necessário fazer um esforço acrescido para a maior participação dos pais nas atividades da escola e pela responsabilização do sucesso educativo dos seus educandos.

De igual modo, consideramos que a melhoria da comunicação com os stakeholders externos e a transparência do processo foi assegurada, com a construção do novo Website, onde consta a informação sobre o processo de alinhamento e os resultados da avaliação dos indicadores. Este é, também, um processo que não se esgota no exercício de alinhamento, mas que deve ser contínuo.

A capacitação de todos os atores envolvidos na mudança é um processo indispensável para o sucesso da mesma. Uma equipa que ensina deve ser uma equipa que está disponível para aprender. Por isso, o investimento realizado ao nível da formação interna foi um ganho efetivo do processo de alinhamento.

O processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, associado à mudança de paradigma da ação educativa, proposta nos decretos-lei 54 e 55/2018, proporcionou uma oportunidade à escola e aos seus atores de se recentrarem no aluno e nas suas reais necessidades. Construir um processo pedagógico focado no ritmo individual do aluno de hoje (em vez do aluno idealizado e perfeito), marcado pela necessidade de formar cidadãos com competências pessoais e profissionais que o preparem para a realidade que ainda não existe, tornou-se num desafio, em vez de um obstáculo. Estamos, contudo, conscientes de que este é um caminho que ainda está apenas no início. A mudança nas práticas requer agora a integração nos constructos pessoais de cada professor/colaborador, pelo que teremos que aguardar algum tempo até que os resultados efetivamente possam ser analisados.

Em síntese, consideramos que os objetivos preconizados para este exercício de alinhamento têm sido atingidos e que no final deste ano letivo, ao realizarmos a avaliação do processo de alinhamento, poderemos afirmar que toda a atividade da escola se encontra num patamar superior em relação ao diagnóstico que inicialmente definimos. O plano de melhoria apresentado, evidencia as propostas efetivas para assegurar a continuidade deste processo para atingir a qualidade preconizada.

---

---

## Os Relatores

José Paiva/Amadeu Dinis

(Diretor Pedagógico/Diretor)

Nilza Jardim

(Responsável da qualidade)

Vila Nova de Famalicão, 28 de janeiro de 2020

## 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

Na tabela seguinte, encontram-se a síntese dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, relativos aos quatro últimos triénios de formação.

Ciclo de formação	Taxa de conclusão	Taxa de empregabilidade	Taxa de prosseguimento de estudos	Taxa empregab. na área de formação	Taxa empregab. fora área de formação	Taxa de diplomados avaliados	Satisfação dos empregadores		
							(Média)		
							Na área de formação	Fora da área de formação	Média de satisfação
11-14	72.5%	87.4%	12.6%	32%	37.9%	37.7%	3.8	3.9	3.7
12-15	51.1%	87.5%	12.5%	55%	31.3%	24.6%	3.7	3.9	3.7
13-16	50%	88.7%	11.3%	36.6%	36.6%	37%	3.7	3.5	3.5
14-17	64.2%	86.1%	13.9%	48.1%	30.4%	22.6%	3.9	3.9	4

Na análise do indicador relativo às taxas de conclusão, constatamos que houve uma queda abrupta entre o ciclo de formação 11-14 e os seguintes. Esta queda coincidiu com o início de ciclo em que foi aplicada a escolaridade obrigatória de 12 anos de escolaridade /18 anos de idade. No último triénio constatou-se um aumento na taxa de conclusão, contudo, os valores alcançados estão longe de atingir os de triénios anteriores.

Na análise das causas para esta descida, constatamos fatores como a desmotivação para continuar a estudar, que leva muitos alunos a matricularem-se em cursos profissionais por obrigação, para completarem a escolaridade ou frequentarem a escola até atingir os 18 anos de idade. A partir do ciclo de formação constatamos também que há muitos alunos que, fruto de um processo de orientação menos conseguido, ou por outros fatores não apurados, se inscrevem nos cursos, mas que posteriormente pedem transferência para outras escolas ou ações. Os factos apresentados têm sido alguns dos condicionantes da descida das taxas de conclusão.

A análise de tendência dos ciclos de formação subsequentes (15/18 e 16/19) revela valores de conclusão próximos dos do ciclo de formação 14/17, o que, em termos de valores de metas propostas em candidatura, não se afigura muito positivo.

A análise das taxas de empregabilidade/prosseguimento de estudos evidenciam-se muito boas, em qualquer dos triénios analisados e têm-se mantido constantes ao longo do tempo, sem variações significativas. Confirma-se que a grande maioria dos alunos que concluem os seus percursos formativos ingressa no mercado de trabalho. A taxa de prosseguimento de estudos é sensivelmente idêntica ao longo dos ciclos de formação, não se tendo alterado significativamente com a abertura de cursos superiores profissionais. O mercado de trabalho é, para a maioria dos nossos alunos, o destino após a conclusão do percurso de formação e é com base nesta informação que devemos orientar a nossa atuação, embora não descurando o prosseguimento de estudos para aqueles que o desejem.

A análise das taxas de empregabilidade na área de formação e fora da área de formação, revela que os alunos se distribuem praticamente de forma idêntica por ambas. Estes dados validam a introdução das alterações propostas com a criação do perfil do aluno Cior, fundamentada no perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória. Um cidadão, capaz de agir sobre o seu mundo de forma ativa, capaz de aprender a aprender e construir o seu conhecimento, baseado em premissas ainda desconhecidas. A maior parte das profissões do futuro ainda são desconhecidas e a escola deve preparar os alunos para ingressar no mundo do trabalho, independentemente da formação frequentada.

No que diz respeito à avaliação da satisfação dos empregadores, constatamos que as taxas de resposta ao inquérito realizado são relativamente baixas, variando em função dos ciclos de formação, uma vez que se tratam sempre de grupos de empresas diferentes. Apesar dos resultados serem muito positivos, consideramos que este indicador não nos fornece informação que nos permita incluir no processo de melhoria. O número de resposta por curso em cada ciclo de formação não é significativo, a escala é pequena e pouco discriminativa na informação que se pede. Por outro lado, questionamo-nos se, da parte da escola, fará algum sentido inquirir empregadores sobre os seus trabalhadores. Consideramos que a recolha de informação sobre os alunos aquando da realização da formação em contexto de trabalho nos fornece uma informação mais precisa, mais importante, consumindo menos tempo e recursos, valiosos para a EPCIOR.

## 2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
------------------	-------------------------------	----------	--

AM1	Melhorar as Taxas de conclusão	O1	Aumentar as taxas de conclusão com sucesso dos ciclos de formação 17/20, 18/21 e 19/22
		O2	Reduzir a taxa de abandono escolar nos ciclos de formação 17/20, 18/21 e 19/22
		O3	Aumentar o envolvimento dos EE nas questões relacionadas com o sucesso educativo dos seus educandos
		O4	Desenvolver atividades que promovam o envolvimento dos alunos na vida da Escola
AM2	Melhorar as competências e os conhecimentos dos professores	O4	Desenvolver o plano de formação interna
		O5	Manter níveis de envolvimento dos professores no plano de ação
AM3	Intensificar o relacionamento com as Empresas	O6	Aumentar a participação das Empresas na fase de planeamento, execução, avaliação e revisão
		O7	Estabelecer protocolos com Empresas e Organizações de Ensino Superior
AM4	Atualização da Informação do Website	O8	Manter a informação do website continuamente atualizada
AM5	Divulgação da Escola	O8	Melhorar a divulgação da Escola e da oferta formativa
AM6	Processos de gestão	O9	Promover a melhoria dos processos de gestão

### 3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar, tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Melhorar o sucesso educativo dos alunos a frequentar a formação – módulos em atraso 0	01/2020	07/2020
	A2	Atuar precocemente junto de alunos com dificuldades na conclusão de módulos/UFCD e junto de alunos com excesso de faltas	01/2020	07/2020
	A3	Chamar à Escola os EE dos alunos com dificuldades na conclusão dos módulos e solicitar a sua colaboração/consciencialização	01/2020	07/2020
	A4	Executar o plano de atividades previsto/envolver os alunos na execução das atividades	01/2020	07/2020
AM2	A5	Reforçar, no plano de formação interna as ações para o desenvolvimento de competências no âmbito da flexibilidade curricular, da avaliação das aprendizagens, da metodologia de projeto, do trabalho em equipa	01/2020	07/2020
	A6	Manter o plano de reuniões de trabalho e reflexão sobre a atividade desenvolvida	01/2020	07/2020
AM3	A7	Planificar atividades de envolvimento das empresas nas diversas fases do ciclo da formação, de forma sistemática	01/2020	07/2020
	A8	Estabelecer protocolos para o desenvolvimento de novas áreas de formação	01/2020	07/2020
AM4	A9	Providenciar à equipa informática a informação necessária para que o website se mantenha sempre atualizado	01/2020	07/2020
AM5	A10	Investir num plano de divulgação /marketing da Escola e da Atividade formativa	01/2020	07/2020
	A11	Envolver todos os atores (alunos/professores/empresas) na conceção, desenvolvimento, avaliação e reformulação do Plano de divulgação/marketing	01/2020	07/2020
AM6	A12	Criar documentos de gestão partilhada em suporte digital, que permitam aceder de forma ágil à informação e monitorização dos indicadores do sistema	01/2020	07/2020
	A13	Desenvolver, nos elementos da equipa, competências de utilização do EXCEL	04/2020	07/2020



[ ]	[ A14 ]	[ Rever e atualizar o Projeto Educativo e os objetivos estratégicos da Organização ]	[ 01/2020 ]	[ 05/2020 ]
[ ]	[ A15 ]	[ Construir um instrumento para registo da auto-avaliação da escola, onde se espelhe toda a informação relativa aos indicadores pedagógicos ]	[ 04/2020 ]	[ 07/2020 ]

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

A monitorização do plano de melhoria será da responsabilidade do diretor pedagógico, em estreita articulação com o Núcleo da Qualidade/EQAVET e a Direção da Escola. Os momentos de monitorização/avaliação definidos foram os finais de período letivo e final de ano letivo, embora a monitorização seja contínua. Os resultados referentes a cada uma das monitorizações serão analisados pelo conselho pedagógico subsequente.

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

O plano de melhoria será divulgado:

- na rede interna da Escola, no separador do Sistema de Gestão da Qualidade, acessível a todos os professores e colaboradores;
- Na reunião geral de professores a realizar após a Reunião de Revisão do Sistema de janeiro de 2020;
- No Conselho Consultivo previsto para Março de 2020;
- No separador EQAVET/Qualidade em [www.cior.pt](http://www.cior.pt)

#### 6. Observações (caso aplicável)

## Os Relatores

José Paiva/Amadeu Dinis

(Diretor Pedagógico/Diretor)

Nilza Jardim

(Responsável da qualidade)

Vila Nova de Famalicão, 28 de janeiro de 2020

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

Princípios EQAVET	Fase 1 – Planeamento		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
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.	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.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
	P4	A atribuição de responsabilidades em matéria de garantia da qualidade é explícita.	
	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.	
Envolvimento dos <i>stakeholders</i> 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.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da
	P8	Os <i>stakeholders</i> internos e externos são consultados na identificação e análise de necessidades	

		loais (alunos/formandos e mercado de trabalho) e a sua opinião é tida em conta na definição da oferta formativa.	qualidade da oferta de EFP
<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.	

Princípios EQAVET	Fase 2 – Implementação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
<b>Visão estratégica e visibilidade dos processos e resultados na gestão da EFP</b>	I1	Os recursos humanos e materiais/financeiros são dimensionados e afetados de forma a alcançar os objetivos traçados nos planos de ação.	C2. Implementação
	I2	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>	I3	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
	I4	As parcerias estabelecidas são utilizadas como suporte da implementação dos planos de ação.	
<b>Melhoria contínua da EFP utilizando os indicadores selecionados</b>	I5	As mudanças são introduzidas de acordo com os planos de ação de melhoria definidos.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	I6	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.	

--	--	--	--

Princípios EQAVET	Fase 3 – Avaliação		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
<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
	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.	

Fase 4 – Revisão	
------------------	--

Princípios EQAVET	Critério de Qualidade		Critérios de conformidade EQAVET (Cf. Anexo 10)
	Práticas de gestão da EFP		
	<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> - 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 - É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão - Os procedimentos de recolha de <i>feedback</i> e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização - Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados</p>		
<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.	C5. Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP
<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.	C6. Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP
	R4	Revisões são planeadas e informam a regular atualização das práticas.	



### 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	Direção Pedagógica	Website	C1P1; C1P2; C1P3; C1P6; C1P8; C2I1
2	Candidaturas	Direção		C1P1; C1P2; C1P3; C2I1
3	Regulamento Interno	Direção Pedagógica	Website	C1P4; C3A1; C1P6; C1P8
4	Manual da Qualidade	Direção	Rede Interna; Website	C1; P1; C1P2; C1P6; C1P4
5	Protocolos de Colaboração	Direção	Website	C1P5; C3A2
6	Relatório de Avaliação intermédia do projeto educativo	Equipa EQAVET	Rede Interna; website	C1P1; C1P2; C1P3; C2I5; C2I6; C1P9; C3A4
7	Relatório de revisão do sistema	Direção/Núcleo Qualidade	Rede Interna	C1P3; C1P2; C1P4; C1P6; C1P9; C1P10; C2I5; C2I6; C3A4; C3A5; C4R4
8	Plano de Formação Interna/relatório Formação Interna	Núcleo Qualidade	Rede Interna	C1P5; C2I2; C2I3; C2I4
9	Manual de Procedimentos	Núcleo Qualidade	Rede Interna	C1P6; C1P2; C1P6;
10	Atas de reunião da Direção	Direção		C1-todos os focos; C2I1; C3A3
11	Atas de reunião do CP	Direção Pedagógica	E-mail todos colaboradores	C1 – todos os focos; C3A1; C3A3; C4R1
12	Atas de reunião Grupos disciplinares/Equipas Técnicas	Direção Pedagógica		C1P2; C1P3; C1P7; C1P8; C1P9; C1P10; C3A1; C3A3
13	Atas de reunião de Conselho de Curso/conselho de turma	Direção Pedagógica		C1P2; C1P3; C1P7; C1P8; C1P9; C1P10; C3A1; C3A3
14	Plano Anual de Atividades	Direção Pedagógica	Website	C1P5; C1P7; C1P8; C2I1; C2I4
15	Documento-base do Alinhamento	Equipa EQAVET	Website	C1 – todos os focos; C2I5; C2I6; C3A3; C4R1;
16	Relatório do Operador	Equipa EQAVET	Website	C1 – todos; C2I5; C2I6; C3A3; C3A4; C3A5; C4R4
17	Atas de reunião conselho consultivo	Direção		C1P2; C1P7; C1P8; C2I1; C4R1
18	Convocatórias/registos de	Direção Pedagógica		C3A3; C1P8

	presença- reuniões Delegados de Turma			
19	Atas de reunião da rede local de Educação e Formação	Direção Pedagógica		C1P1;C1P3;C1P8
20	Sistema Informático DbGEP			
21	Registos de presença – reuniões EE			C3A3
22	Manual de procedimentos	Núcleo Qualidade	Rede interna	C1P4; C1P6; C1P7
23	Manual de Funções	Núcleo Qualidade	Serviços Administrativos	C1P4; C1P6; C1P7
24	Relatórios de Avaliação dos empregadores	Gabinete de FCT	Website	C3A2;C4R1;C4R2
25	Relatórios de avaliação da satisfação da formação, serviços, encarregados de educação	Núcleo Qualidade	Rede Interna; website	C1P7;C3A2; C3A5; C4R1; C4R2

### Observações

|  
  
|

### Os Relatores

José Paiva/Amadeu Dinis

(Diretor Pedagógico/Diretor)

Nilza Jardim



(Responsável da qualidade)

Vila Nova de Famalicão, 28 de janeiro de 2020