

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

[Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Grândola]

Morada e contactos da entidade formadora

[Avenida António Inácio da Cruz, 7570 – 185 Grândola

Telefone: 269456416

E-mail : direcao@epdrgrandola.pt]

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

[Maria Amélia Pereira da Cunha Feio – Diretora

Telefone: 269441222

e-mail : direcao@epdrgrandola.pt]

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

ÍNDICE

SIGLAS UTILIZADAS	02
ENQUADRAMENTO	03
PARTE I - APRESENTAÇÃO DA ESCOLA	04
1. Natureza da instituição e seu contexto	04
2. Missão, Visão Estratégica e Valores	05
3. Estrutura orgânica da EPDRG	06
4. Stakeholders relevantes	06
5. Oferta formativa	07
6. Síntese descritiva da situação da EPDRG face à garantia da qualidade e das opções tomadas no quadro EQAVET	08
7. Análise qualitativa da situação de partida da EPDRG face à qualidade	09
8. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da EPDRG	10

PARTE II – CARATERIZAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A ADOTAR, EM LINHA COM O QUADRO EQAVET	11
1. Justificação da oferta de Educação e Formação Profissional face às necessidades/tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional	11
2. Identificação dos objetivos para a qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional (EFP)	12
3. Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade, na EPDRG	13
4. Identificação das responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET	14
5. Matriz de análise dos stakeholders relevantes para a qualidade da EFP	15
5.1. Tipologia de stakeholders	15
5.2. Identificação de responsabilidades dos stakeholders	16
6. Identificação dos descritores	17
7. Indicadores EQAVET	18
7.1 INDICADOR Nº4 a) - Taxa de conclusão em cursos de EFP	20
7.2.INDICADORES de suporte à taxa de desistência	21
7.2.INDICADOR Nº5 - Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	22
7.3.INDICADOR nº6 a) - Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: Formandos que trabalham na respetiva área profissional	23
7.4. INDICADOR nº6 b3) - Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso EFP	24
8. Considerações finais	25
BIBLIOGRAFIA	26
ANEXOS	27

SIGLAS UTILIZADAS

ANQEP- Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional
CMG – Câmara Municipal de Grândola
CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações
DC – Diretor de Curso
DT – Diretor de Turma
EAI – Equipa de Avaliação Interna
EE – Encarregado de Educação
EFP – Educação e Formação Profissional
EPDRG – Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Grândola
EQAVET-European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training
FCT/PAP – Formação em Contexto de Trabalho/Prova de Aptidão Profissional
GAE – Gabinete de Apoio ao Empresário
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IGEC-Inspeção Geral do Ensino e Ciência
ME – Ministério da Educação
MISI – Sistema de Informação do Ministério da Educação
OTES – Observatório dos Trajetos do Ensino Profissional
PAA – Plano Anual de Atividades
PDCA – Plan, Do, Check , Act
PEE- Projeto Educativo de Escola
POCH – Programa Operacional Capital Humano
QE – Quadro de Escola
QA – Quadro de Agrupamento
QNQ – Quadro Nacional de Qualificações
SPO – Serviço de Psicologia e Orientação
TPA – Técnico de Produção Agropecuária
TT – Técnico de Turismo
TTAR – Técnico de Turismo Ambiental e Rural
TIAT – Técnico de Informação Animação Turística

ENQUADRAMENTO

Este documento estabelece o compromisso que a Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Grândola (EPDRG), enquanto entidade pública do Ministério da Educação, assume na prestação de um serviço público de acordo com o Sistema de Garantia da Qualidade da Educação e Formação Profissional em linha com o Quadro de Referência Europeu (EQAVET), formando cidadãos com os conhecimentos, competências e atitudes de acordo com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória e com os Perfis de Desempenho dos cursos ministrados, relevantes para o exercício de uma cidadania ativa, responsável, inclusiva, democrática, multicultural, potenciando nos alunos o desenvolvimento de uma profissionalidade ativa e de excelência. Pretende-se assim a implementação de procedimentos e instrumentos que permitam a sistematização de uma cultura de melhoria contínua da qualidade da formação da EPDRG, assente na aferição de dados qualitativos e quantitativos, concorrendo para a maior atratividade do Ensino Formação Profissional (EFP) junto dos jovens e encarregados de educação; a credibilização do sistema de EFP; o envolvimento nos processos de garantia da qualidade da oferta de EFP por parte dos empregadores; a notoriedade da EFP junto da população em geral.

O documento base está organizado em duas partes que, de forma articulada, fundamentam o modelo adotado: a primeira parte refere-se à apresentação da escola enquanto instituição de ensino da rede pública do Ministério da Educação (ME) vocacionado para a Educação e Formação Profissional que presta serviço público de educação e integra a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações - elemento interativo da rede de agentes de desenvolvimento educativo e socioeconómico, evidenciando os aspetos gerais da caracterização da instituição no contexto regional, a sua visão

estratégica, missão e o seu compromisso com a qualidade da oferta de EFP; a segunda, descreve o Processo de Garantia da Qualidade implementado na EPDRG, em alinhamento com o quadro EQAVET, identificação e envolvimento dos stakeholders, nomeadamente a atribuição de responsabilidades, nas fases do Sistema de Garantia da Qualidade através dos indicadores selecionados, e ainda o modo como em cada fase do ciclo de qualidade, (Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão), os resultados são utilizados e publicitados.

PARTE I - APRESENTAÇÃO DA ESCOLA

1. Natureza da instituição e seu contexto

A EPDRG é uma Escola profissional pública, que de acordo com o DL 92/2014 de 20 de junho, é um estabelecimento de ensino predominantemente vocacionado para a oferta de cursos de ensino e formação profissional dual, no âmbito do ensino não superior, que funciona na dependência do Ministério da Educação (ME) e integra a rede pública de estabelecimentos de ensino.

No quadro das suas responsabilidades, são conferidas às escolas profissionais as seguintes atribuições:

- a) Proporcionar aos alunos uma formação geral, científica, tecnológica e prática, visando a sua inserção socioprofissional e permitindo o prosseguimento de estudos;
- b) Preparar os alunos para o exercício profissional qualificado, nas áreas de educação e formação que constituem a sua oferta formativa;
- c) Proporcionar aos alunos contactos com o mundo do trabalho e experiências profissionais de carácter sistemático;
- d) Promover o trabalho em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais, da respetiva região e ou setor de intervenção, tendo em vista a adequação da oferta formativa às suas necessidades específicas e a otimização dos recursos disponíveis;
- e) Contribuir para o desenvolvimento económico e social do país, em particular da região onde se localizam e dos setores de atividade, através de uma formação de qualidade dos recursos humanos.

A Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Grândola doravante designada por EPDRG, localiza-se no Concelho de Grândola, no litoral do Baixo Alentejo, a Sul do Distrito de Setúbal. Este concelho é limitado a Norte pelos concelhos de Alcácer do Sal e Setúbal, a Sul por Santiago do Cacém, a Este por Ferreira do Alentejo e a Oeste pelo Oceano Atlântico. Tem uma área total de 825,9 Km², cerca de 14 896 habitantes (*in censos 2011*), distribuídos por 4 freguesias, União das Freguesias de Grândola e Santa Margarida da Serra, Melides, Carvalhal e Azinheira dos Barros, que apresentam ainda elevada ruralidade sendo a densidade populacional de 18,0 hab/Km². O Concelho possui 45 km de costa de boas praias, inscritas numa paisagem ainda muito natural e ambientalmente bem conservada, que se estende desde a

península de Tróia até à Freguesia de Melides, onde se erguem grandes empreendimentos turísticos, e proliferam explorações agrícolas e agro-pecuárias, que são certamente oportunidades de emprego para jovens e adultos nestas áreas, ajudando assim a fixar a população do Litoral Alentejano. No presente ano letivo a composição dos recursos humanos existentes na EPDRG é a que se apresenta no **Quadro 1**.

Quadro 1 – Composição dos recursos humanos da EPDRG no ano letivo 2019/20

PESSOAL DOCENTE		PESSOAL NÃO DOCENTE	
Quadro da Escola *	12	Psicóloga	1 (atribuído meio horário)
Contratados	16	Assistentes técnicos QE	5
		Assistentes operacionais QE	10
		Assistentes operacionais- contrato	0
TOTAL	28	TOTAL	15

O corpo docente ao serviço da EPDRG no ano letivo 2019/2020, é constituído por 28 professores distribuídos pelos vários departamentos, dos quais 12 são do Quadro de Escola (42,9%), os restantes contratados (Necessidades Transitórias, Reservas de Recrutamento e Contratação de Escola), possuindo 99,9% uma licenciatura, 13,8% mestrado, e 82,1% são profissionalizados, sendo 17,9% técnicos especializados para formação. Têm mais de 15 anos de experiência pedagógica cerca de 69% dos professores, sendo a média de idade é de 49 anos. O pessoal não docente é constituído por 1 Coordenador Técnico, 5 Assistentes Técnicas, 10 Assistentes Operacionais, pertencendo todos ao Quadro de Escola. Dos funcionários ao serviço, 61,1 % possuem o Ensino Secundário e/ou Licenciatura, e 77,8% têm mais de 15 anos de serviço, sendo a sua média de idades de 51 anos.

2. Missão, Visão Estratégica e Valores

Sempre atenta às mudanças de paradigma do desenvolvimento regional, e tal como está consagrado no seu Projeto Educativo, a Escola adota como **Visão Estratégica**, “Reafirmar a identidade na região e reforçar a ligação com o meio envolvente, com o meio empresarial, sendo reconhecida pela formação de qualidade que proporciona e que a distingue – constituindo-se como uma referência regional”, quer

através da diversificação da sua oferta educativa em função das necessidades de quem a procura, mas também do reconhecimento da qualidade e excelência da sua formação.

Assume assim a **Missão** de “Contribuir para elevar o nível de escolarização e qualificação profissional dos jovens e da população em áreas de potencial interesse no tecido económico e empresarial regionais, proporcionando uma formação profissional de reconhecido valor, que promova não só, o desenvolvimento de competências técnicas, mas também um desenvolvimento global e equilibrado da pessoa do aluno, capaz de pensar e agir, de resolver problemas, de articulação entre o saber, o saber fazer e o saber estar, que facilitem a sua integração dinâmica no mercado de trabalho, capaz de responder às necessidades nacionais”.

Acresce que, a escola só cumprirá verdadeiramente a sua missão se, de facto, no desenvolvimento da sua ação, adotar um referencial de **Valores** e “Desempenhar o seu papel na sociedade, cumprindo a sua missão de serviço público, com ética e responsabilidade, num espaço de diálogo e reflexão permanente, de espírito de equipa, de cidadania e de solidariedade.”

A escola que se quer de todos e para todos, não se esgota na componente educativa e formativa, pretende-se que seja também um espaço de socialização de jovens e adultos, promovendo e consolidando os valores e princípios da cidadania, equidade, liberdade, respeito, solidariedade, exigência, eficiência, responsabilidade, consciência ecológica.

3. Estrutura orgânica da EPDRG

Em termos organizacionais e funcionais, a Escola possui de acordo com o previsto no Decreto-Lei nº75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 02 de julho, as estruturas que permitem coordenar e gerir as atividades nelas desenvolvidas. O organigrama que se encontra no **Anexo I**, pretende ilustrar de um modo rápido e simples, o conjunto de relações funcionais que se estabelecem, entre as diferentes estruturas.

4. Stakeholders relevantes

Stakeholders são as partes interessadas nas ações e desempenhos da EPDRG, sendo por isso necessário assegurar a sua participação ou seja que as suas expectativas e necessidades sejam conhecidas e consideradas para se alcançar o sucesso. Os stakeholders mais relevantes na gestão e melhoria da oferta da EFP, e fatores chave para garantir a qualidade da formação na EPDRG são de dois tipos:

- Stakeholders Internos: constituídos pelos órgãos de gestão da escola (Conselho Geral, Direção, Conselho Administrativo, Conselho Pedagógico), pelos Serviços de

Administração Escolar, alunos, professores/formadores, funcionários e outros profissionais;

- Stakeholders Externos: são constituídos pelos parceiros externos que colaboram com a escola no desenvolvimento da sua ação, tais como pais/EE, empresas/entidades com as quais a EPDRG estabelece protocolos por tipologia de colaboração com a escola, ou seja, enquanto parceiros sociais e institucionais e enquanto empregadores e entidades de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho. No **Anexo II**, será apresentada a lista dos Stakeholders Externos da EPDRG.

No entanto, segundo a literatura consultada, e tendo em conta: que a EFP é uma responsabilidade partilhada pela administração central, regional e local, pela escola, pelos professores/formadores e outros profissionais, pelos alunos, pais/EE, parceiros sociais, entidades/empresas, e que estes vários intervenientes têm interesse comum em cooperar entre si; que o quadro EQAVET confere grande centralidade à participação dos stakeholders nos processos de melhoria contínua de qualidade de oferta da EPDRG, podem ainda considerar-se três categorias principais de *stakeholders*, tendo em conta o nível de intervenção na escola:

- **Stakeholders-chave** – aqueles que influenciam de forma significativa o esforço posto na garantia e melhoria da qualidade da EPDRG, por exemplo autoridades internacionais, nacionais, regionais e locais, parceiros sociais e professores/formadores.
- **Stakeholders primários** – aqueles que são diretamente afetados pelo esforço posto na garantia e melhoria da qualidade da EPDRG, por exemplo os alunos/formandos e empregadores.
- **Stakeholders secundários** – os indivíduos/grupos com interesse ou papel intermediário no processo de garantia e melhoria da EPDRG, como por exemplo os meios de comunicação social e a sociedade em geral.

5. Oferta formativa

Na sua oferta formativa, a EPDRG proporciona Cursos Profissionais Tipologia 1.2. de nível IV nas áreas do Turismo e Lazer, Produção Agrícola e Animal. A oferta formativa de cursos profissionais, nos anos letivos 2017/2018 e 2018/2019 e no presente ano letivo, estão apresentados no **Quadro 2**, revela a intenção clara da escola em dar resposta às solicitações e necessidades da população da região, ao nível da formação profissional de jovens.

Quadro 2- Oferta Formativa da escola nos três últimos anos letivos

Cursos	Nº Turmas	Nº total de alunos	Ano letivo
Técnico de Produção Agropecuária	3	66	2017/2018
Técnico de Turismo Ambiental e Rural	3	45	
Técnico de Turismo	3	45	
TOTAL	9	156	
Técnico de Produção Agropecuária	3	53	2018/2019
Técnico de Turismo Ambiental e Rural	3	40	
Técnico de Turismo	3	45	
TOTAL	9	138	
Técnico de Produção Agropecuária	3	48	2019/2020
Técnico de Turismo Ambiental e Rural	3	41	
Técnico de Turismo	3	39	
Técnico de Informação e Animação Turística	1	14	
TOTAL	10	142	

6. Síntese descritiva da situação da EQAVET face à garantia da qualidade e das opções tomadas no Quadro EQAVET.

A Avaliação Interna enquanto processo de auto-regulação de práticas e processos, orientada para a melhoria dos resultados dos nossos alunos, tem sido uma prática constante ao longo dos últimos anos na Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Grândola (EPDRG). Para a realização dessa autoavaliação a EPDRG possui uma Equipa de Avaliação Interna (EAI), formada por docentes, alunos, representantes do pessoal não docente, pais/EE, empresários, que adopta um modelo de auto-avaliação, definido por um plano de ação definido anualmente. Neste plano de ação já se atenta numa evolução de adaptação para o sistema de garantia da qualidade alinhado com o Modelo EQAVET, ainda que de forma pouco sólida, através da inclusão dos quatro indicadores selecionados pela ANQEP. No sentido de guiar o trabalho da EAI, foi concebido um referencial de análise a usar durante o processo avaliativo, onde constam os domínios, e respetivas metas, bem como os indicadores de análise, instrumentos de avaliação, e a calendarização dos momentos avaliativos tendo em conta não só os Planos Anuais de Atividades e o Projeto Educativo, bem como os quatro indicadores referenciados no Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET) e recomendados pela ANQEP, a saber, nº4, Taxa de conclusão em cursos EFP, nº5, Taxa de colocação após conclusão de cursos EFP, e nº6, Utilização das Competências adquiridas no local de trabalho, que por sua vez se divide em duas alíneas, 6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso EFP e que trabalham na respetiva área profissional, e 6b3) Percentagem de empregadores de um

determinado setor que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso EFP. A todos os departamentos, órgãos e setores, são solicitados trimestralmente relatórios e balanços da atividade realizada e a análise da informação avaliativa, acerca do funcionamento e dos resultados da escola, tendo em conta os domínios e metas postulados no PEE e Planos Anuais de Atividade. Foi aplicado à comunidade educativa um questionário de satisfação que permitiu um diagnóstico dos pontos fortes e fracos da escola. São ainda fontes de informação o Programa Informático de Alunos, sinópticos da MISI após exportação dos dados, e os resultados anuais dos questionários resultantes do Observatório de Trajetos dos Estudantes do Ensino Secundário (OTES). Os relatórios produzidos trimestralmente e anualmente por esta EAI, são apresentados e analisados pormenorizadamente no Conselho Pedagógico, Conselho Geral e divulgados a toda a comunidade educativa. Os dados obtidos, e as reflexões/conclusões produzidas por todos os intervenientes, no âmbito deste processo sistemático de avaliação, permitem assim, obter uma visão global da escola e consolidar um diagnóstico nas suas múltiplas vertentes, aprofundando os pontos fortes, as debilidades, mas também os constrangimentos e oportunidades que se nos colocam.

A EPDR possui um Observatório de Emprego, coordenado também pela EAI, cujo objetivo é acompanhar periodicamente o percurso dos alunos após a conclusão dos seus cursos. Decorrente dos contactos com os diplomados, são calculadas taxas de empregabilidade, taxas de empregabilidade na área da formação, taxas de prosseguimentos de estudos e outras formações. Este contacto sistemático com os nossos ex-alunos tem sido também uma forma de dar respostas a solicitações de ofertas de emprego que alguns empresários fazem junto da escola.

Decorrente de uma candidatura aprovada ao POCH, foi constituída em 01 de Abril de 2019, uma equipa EQAVET constituída por professores, alunos, pessoal não docente, pais/EE, consultor externo e empresários para proceder ao processo de alinhamento com o quadro EQAVET. Esta equipa tem como missão executar todos os procedimentos necessários ao processo de alinhamento com o quadro EQAVET que terá como objetivo final a obtenção do selo EQAVET, que comprova que o sistema de garantia da qualidade da EPDRG se encontra alinhado com o Quadro Europeu. Constituiu-se assim uma oportunidade para estabelecer as mudanças a implementar nas práticas/processos em uso na EPDRG, considerando os princípios EQAVET e as práticas de gestão da EFP a observar, bem como os indicadores a utilizar, concorrendo para uma melhoria efetiva da qualidade da EFP ministrada na escola.

7. Análise qualitativa da situação de partida da EPDRG face à qualidade

Como forma de complementar o processo de alinhamento da EPDRG com o quadro EQAVET, apresenta-se de seguida, no **Quadro 3**, uma análise qualitativa da situação de partida da EPDRG, face à qualidade, considerando os pontos fortes de desempenho, as fraquezas, os constrangimentos bem como as oportunidades.

Quadro 3 – Análise qualitativa da situação de partida da EPDRG face à qualidade

Pontos fortes	Fraquezas												
<ul style="list-style-type: none"> • As práticas de autoavaliação são abrangentes, participadas e consistentes; • A capacidade de interação com a comunidade; • Imagem de rigor e adequação às exigências do mercado de trabalho, o que se reflete favoravelmente na procura e oferta por empresas locais, de Formação em Contexto de Trabalho/estágios e de emprego aos ex-alunos; • Articulação entre as várias estruturas e órgãos; • Elevadas taxas de empregabilidade dos ex-formandos; • Alunos e empregadores muito satisfeitos com a utilização das competências/qualificações adquiridas, nas FCT realizadas e locais de trabalho; • Consistência das estratégias implementadas com vista à melhoria contínua das aprendizagens e dos resultados; • Percentagem de alunos da escola que concluem o ensino profissional em três anos ou menos superior à média nacional, conforme dados da Infoescolas: <p>Percentagem de alunos da escola que concluem o ensino profissional em três anos ou menos ⁽¹⁾</p> <table border="1"> <caption>Percentagem de alunos da escola que concluem o ensino profissional em três anos ou menos</caption> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Alunos da escola</th> <th>Alunos do país que tinham um perfil semelhante antes do secundário</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016/17</td> <td>72%</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>2015/16</td> <td>55%</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>2014/15</td> <td>61%</td> <td>51%</td> </tr> </tbody> </table> <p> ■ Alunos da escola ■ Alunos do país que tinham um perfil semelhante antes do secundário </p>	Ano	Alunos da escola	Alunos do país que tinham um perfil semelhante antes do secundário	2016/17	72%	47%	2015/16	55%	47%	2014/15	61%	51%	<ul style="list-style-type: none"> • Aprofundar a cultura de aprendizagem e melhoria contínua da EPDRG, sustentada nas práticas de gestão e de autoavaliação existentes, estimulando o autoconhecimento, a inovação e a mudança; • Estimular a interação das práticas de avaliação interna com práticas de heteroavaliação, que permitam a identificação atempada das competências que os alunos devem ter, no final dos cursos, de modo a potenciar a empregabilidade; • Fomentar as redes de comunicação e articulação entre os principais stakeholders, estimulando o diálogo e pondo em comum referenciais consensualizados entre as partes.
Ano	Alunos da escola	Alunos do país que tinham um perfil semelhante antes do secundário											
2016/17	72%	47%											
2015/16	55%	47%											
2014/15	61%	51%											
Constrangimentos	Oportunidades												
<ul style="list-style-type: none"> • Atribuições de responsabilidades no que diz respeito à garantia da qualidade; • Capacidade de resposta da EFP às novas exigências do mercado de trabalho; • Empregabilidade nas áreas de formação; • Transferibilidade das aprendizagens realizadas e das competências desenvolvidas; 	<ul style="list-style-type: none"> • Candidatura ao processo de alinhamento com o Quadro EQAVET • Reforço das relações institucionais e de colaboração com entidades locais e regionais. 												

8. Opções a tomar no processo de alinhamento, considerando os objetivos estratégicos da EPDRG

Considerando que os objetivos estratégicos da EPDRG, configurados no seu Projeto Educativo, se consubstanciam nos seguintes eixos estratégicos, a saber:

E1- Ensino aprendizagem orientado para o sucesso;

E2- Lideranças e gestão eficazes;

E3- Imagem da Escola e Garantia da Qualidade da Educação,

As opções a tomar pela escola no processo de alinhamento com o Quadro EQAVET constituem um instrumento fulcral para a definição das suas políticas educativas. Neste sentido, pretende a escola, prosseguir de forma sistemática, contínua e permanente os seguintes objetivos:

- 1 - Promover a melhoria da qualidade dos processos educativos/formativos e dos resultados escolares obtidos, da organização e dos seus níveis de eficiência, apoiando a formulação e o desenvolvimento das políticas de educação e formação, e assegurando a disponibilidade de informação de gestão da escola;
2. Integrar e contextualizar a interpretação reflexiva dos resultados da avaliação, fornecendo à administração educativa, à sociedade em geral e às entidades inspetivas e de monitorização do sistema, o quadro de informações sobre o funcionamento e eficiência da EPDRG;
3. Assegurar o sucesso educativo, promovendo uma cultura de igualdade, exigência e responsabilidade da escola;
4. Permitir incentivar as ações e os processos internos de melhoria da qualidade, do funcionamento e dos resultados da escola, através do reconhecimento público.
5. Sensibilizar os vários membros da comunidade educativa, os stakeholders, para a importância da participação ativa no processo educativo e vida da escola, valorizando os papéis que desempenham;
6. Garantir a credibilidade do desempenho da escola;
7. Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados e dos projetos educativos, tendo por referência padrões de desempenho e de eficiência das escolas profissionais definidos pela administração educativa, IGEC e em linha com os padrões europeus de referência (quadro EQAVET).

PARTE II - CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE A ADOTAR, EM LINHA COM O QUADRO EQAVET

1. Justificação da oferta de Educação e Formação Profissional face às necessidades/tendências identificadas a nível europeu, nacional e regional

Em conformidade com a visão estratégica e a missão adoptada para a EPDRG, e face aos recursos físicos e humanos existentes, tem-se apostado numa oferta formativa em áreas que permitem seguir uma linha de especialização vocacional e profissional, capaz de complementar e competir com as demais escolas da região e oferecer uma formação de qualidade e excelência. A oferta formativa, resultado da auscultação dos agentes locais e regionais de desenvolvimento e de um conjunto de fontes europeias, nacionais e regionais, tais como Employment and Social Developments in Europe 2019, Automação e futuro do emprego em Portugal, (McKinsey&Company janeiro 2019), Estratégia do Turismo 2027 (setembro 2017), Alentejo 2030, desafiar o futuro - Contributo regional para a estratégia nacional Portugal 2030, Associação de Empresários do Alentejo Litoral, centra-se em cursos profissionais de nível IV em duas áreas consideradas como cruciais para o desenvolvimento da região: agricultura e turismo.

Conhecedores da realidade económica e social da região, assim como da possibilidade de emergência de novas áreas profissionais identificadas nas políticas de desenvolvimento em vigor (Portugal 2020), pretendemos, enquanto escola, alargar a oferta a cursos de dupla certificação noutras áreas que se considerem de interesse, dando resposta aos vários públicos.

2. Identificação dos objetivos para a qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional (EFP)

Tal como prescreve a Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, com a conceção de um Quadro Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais, pretende-se na EPDRG ao implementar o processo de alinhamento com o quadro EQAVET, o desenvolvimento de uma cultura de melhoria contínua para a gestão da qualidade da formação, assente numa forte articulação entre os diferentes stakeholders e no desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria contínua da qualidade e eficiência da sua oferta formativa, sustentados por práticas sistemáticas de autoavaliação. Assim, no **Quadro 4** estão definidos o objetivo Geral, e os objetivos específicos e estratégicos que a EPDRG assume para a garantia da qualidade e melhoria da sua formação.

Quadro 4- Objetivos da EPDRG para a qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Objetivos Estratégicos
<p>Adoptar práticas conducentes à melhoria da qualidade, da eficácia e da eficiência da EFP na EPDRG</p>	<p>O1- Fomentar uma estreita articulação e partilha entre os diferentes stakeholders, distribuindo responsabilidades; O2- Elaborar planos de ação articulados envolvendo todos os stakeholders; O3- Promover uma cultura de garantia e melhoria contínua da qualidade baseada em práticas de autoavaliação; O4- Desenvolver uma estratégia eficiente de comunicação e divulgação de todo o processo e dos resultados obtidos.</p>	<p>OE1 – Promover a conclusão da formação, com sucesso no tempo previsto (3 anos), reduzindo o insucesso e o abandono escolar precoce; OE2 – Adaptar a oferta de formação a todos os públicos de forma inclusiva; OE3 – Potenciar o alinhamento entre as expectativas dos formandos e as necessidades do mercado de trabalho atual e futuro; OE4 – Fomentar a empregabilidade e melhorar o grau de satisfação dos empregadores.</p>

3. Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia da qualidade na EPDRG

No que diz respeito ao processo de garantia da qualidade, cabe à Direção da escola a responsabilidade pelas quatro fases do processo. A Direção conta ainda com o apoio da Equipa EQAVET, da empresa Consultora e das diferentes lideranças intermédias da escola.

São ainda intervenientes os diferentes stakeholders da escola, internos e externos. No **Quadro 5**, apresentado de seguida, explicita-se a forma como cada um destes intervenientes atua no âmbito do processo da garantia da qualidade, de acordo com o plasmado no Plano de Ação EQAVET (**Anexo II**) e do Cronograma (**Anexo III**).

Quadro 5 – Identificação das responsabilidades no processo de garantia da qualidade

FASE Ciclo de Garantia	ATIVIDADE	RESPONSÁVEL						
Planear	Contratação da empresa de Consultoria	Direção	Equipa EQAVET	Empresa Consultora			CA	
	Definição das responsabilidades e envolvimento dos stakeholders				Lid.Int.			
	Definição do regimento da Equipa EQAVET							
	Criação do Documento Base							
	Definição da política da qualidade				Lid.Int.			
	Reunião de arranque para a sensibilização docente							
Implementar	Implementação do controlo documental					SAE		
	Descrição de funções e competências			Lid.Int.				
	Análise de níveis de satisfação							
Avaliar	Recolha da percepção dos stakeholders	Dir			Lid.Int.			
	Balanço intermédio e anual							
	Recolha de indicadores intermédios				Lid.Int.	EAI		
	Divulgação de resultados							
Rever	Sensibilização de profissionais							
	Redefinição do Documento Base							
	Publicitação da estratégia							
	Encontro interno de partilha de boas práticas	Direção						
	Encontro regional de reflexão e partilha de boas práticas		Lid.Int.					
	Envio do documento base para a ANQEP							
	Solicitação da verificação de conformidade							
	Auditoria							
Certificação						ANQEP		
Glossário: Lid. Int. – Lideranças Intermédias EAI – Equipa de Avaliação Interna CA – Conselho Administrativo SAE – Serviços de Administração Escolar ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional								

4. Identificação das responsabilidades da equipa EQAVET

No que concerne às responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET, estas materializam-se na organização e implementação do processo de alinhamento com o sistema de qualidade EQAVET. A Coordenadora, os elementos docentes e não docentes que integram a equipa foram designados pela Diretora da EPDRG através de Despacho. Os restantes membros foram designados na primeira reunião do órgão, por sugestão dos elementos presentes, de forma a estarem representados na equipa, elementos da comunidade educativa e stakeholders. Estas responsabilidades foram atribuídas com base no contexto da intervenção de cada um na

escola, conforme se explicita no **Quadro 6**, apresentado de seguida, e de acordo com o nº da atividade descrito no Plano de Ação EQAVET que se encontra no Anexo III.

Quadro 6 – Identificação das responsabilidades e funções dos elementos da Equipa EQAVET, no processo de garantia da qualidade

Elementos Equipa EQAVET	Direção /Gestão (1)	Consultoria (2)	Diretor de Curso (3)	Lecionação de cursos profissionais (4)	Aluno EFP (5)	Pais/EE (6)	Serviços Administração Escolar (7)	Empresário (8)
Paula Fixelha								
Paula Gomes								
Hugo Caldeira								
Carlos Bigas								
Carlos Pacheco				a)				
Célia Silva								
Luzia Perleques								
Maria Luísa Santos								
Manuel Baião (Jardins da Várzea)								
Funções na Equipa	<p>1 – Contratação, Regimento, Elaboração do Documento Base, Elaboração de questionários de satisfação Supervisão e articulação com as estruturas de todas as atividades plasmadas no cronograma EQAVET, e Plano de Ação;</p> <p>2 – Controlo documental e acompanhamento de procedimentos, Ação sensibilização de profissionais, Acompanhamento do processo de aplicação de questionários e sua análise; acompanhamento e supervisão de todas as atividades plasmadas no cronograma EQAVET, e Plano de Ação;</p> <p>3 – Monitorização dos indicadores intermédios, Criação de laços institucionais e protocolos com empresas/instituições, análise das percepções dos stakeholders, adaptação dos cursos às necessidades do mercado de trabalho; desenho dos processos referentes as diferentes ações necessários para o processo;</p> <p>4 – Assegurar a participação de todos os professores na implementação dos documentos processuais de alinhamento da qualidade, articulação com os demais stakeholders.</p> <p>a) Responsável por Aplicação de questionários, e gestão da política de comunicação através da gestão do site da Garantia da qualidade, divulgação de documentos, resultados, imagem da escola;</p> <p>5 – Reconhecer a importância da EFP; Expetativas dos alunos, Redefinição de documentos. Sugestão de melhorias;</p> <p>6 – Reconhecer a importância da EFP; Redefinição de documentos, Sugestão de melhorias;</p> <p>7 – Controlo documental, desenvolvimento de processos, aplicação de questionários (contactos, e envio de documentação e correspondência);</p> <p>8 - Reconhecer a importância da EFP, Estabelecer parcerias, expectativas dos stakeholders externos; Sugestão de melhorias.</p>							

5. Matriz de análise dos stakeholders relevantes para a qualidade da EFP

5.1. Tipologia de stakeholders

Tal como referido anteriormente, o Quadro EQAVET confere grande centralidade ao envolvimento dos stakeholders no processo de melhoria da qualidade, sendo por isso necessário dar visibilidade ao envolvimento de todas as partes interessadas. No **Quadro 7** apresentado de seguida, podem identificar-se os grupos de *stakeholders* em termos dos seus interesses específicos e da sua relativa importância e

influência na EPDRG, bem como se identificam as estratégias para o seu envolvimento em todo o processo de garantia e melhoria da EFP.

Quadro 7 – Matriz de análise de stakeholders por tipologia

Tipo	Exemplo	Nível de interesse	Nível de participação	Estratégia para gestão dos Stakeholders
Stakeholders chave	Autoridades internacionais nacionais, regionais e locais	Entidades reguladoras responsáveis pelas políticas e procedimentos institucionais	Orientações para a implementação da mudança	Reuniões regulares com representantes da autoridade
	Parceiros sociais	Entidades responsáveis pela articulação entre as políticas nacionais e locais	Orientações locais para a implementação da mudança	Criação de relações institucionais; Trabalhos em parceria; reuniões de trabalho
	Professores Formadores	Entidades responsáveis pela operacionalização das políticas nacionais e locais de educação	Qualidade das competências dos alunos/formandos	Inquirição
Stakeholders primários	Empregadores	Grupo interessado em fomentar a adequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Feedback sobre as competências profissionais esperadas pelos empregadores	Criação de relações institucionais; Trabalhos e atividades em parceria; Momentos de partilha/reuniões; inquirição
	Alunos Formandos	Grupo interessado em fomentar a adequação entre a oferta de EFP e a procura do mercado	Portadores da mudança	Trabalhos em parceria; auscultação
Stakeholders secundários	Organismos oficiais de emprego	Funções de mediação - adequação do tipo de trabalho aos candidatos ao emprego	Apoio na identificação das necessidades de formação do mercado de trabalho	Troca regular de informação sobre existência de empregos disponíveis
	Comunicação social	Responsáveis pela divulgação das políticas e da sua operacionalização	Identificação das necessidades do mercado de trabalho; Divulgação do processo de qualidade da formação na EPDRG	Convites para participação nas diferentes atividades, Troca regular de informações

5.2. Identificação de responsabilidades dos stakeholders

No **Quadro 8** reproduzido de seguida, apresenta-se a identificação dos stakeholders considerando os resultados esperados em função dos interesses de cada um.

Quadro 8 – Identificação das responsabilidades dos stakeholders

Tipo	Exemplo	Ações de melhoria	Operacionalização na oferta formativa da EPDRG	Avaliação de resultados
Stakeholders chave	Autoridades internacionais nacionais, regionais e locais	<ul style="list-style-type: none"> - Definição do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (ME); - Definição do Perfil profissional de cada curso (ANQEP); - Identificação das perspectivas futuras de emprego (fontes europeias, nacionais, regionais e locais) 		
	Parceiros sociais	<ul style="list-style-type: none"> - Identificação das necessidades de emprego regionais e locais; - Definição da oferta formativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de atividades para todos os públicos da EPDRG; - Dinamização de ações pelas entidades de acolhimento/empregadores. 	-Grau de satisfação com a EPDRG (Inquéritos)
	Professores Formadores	<ul style="list-style-type: none"> - Articulação entre as necessidades do mercado de trabalho e o enquadramento legal dos cursos; - Competências técnicas, e desempenhos profissionais, - Trabalho colaborativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Alinhamento com as orientações superiores; - Articulação e flexibilidade curricular em função dos perfis definidos; Gestão dos programas; -Metodologias de ensino/aprendizagem 	-Grau de satisfação com a EPDRG (Inquéritos)
Stakeholders primários	Empregadores	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptação das competências necessárias em cada curso à realidade das empresas; - Identificação de necessidades específicas de formação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de contacto entre os empregadores e os alunos/formandos da EPDRG (workshops, visitas de estudo, ofertas de emprego) 	-Grau de satisfação com a EPDRG (através de inquéritos)
	Alunos Formandos	<ul style="list-style-type: none"> - Apropriação da necessidade de aquisição das competências profissionais de acordo com o perfil de cada curso 	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de contacto entre os alunos/formandos da EPDRG e os empregadores (workshops, visitas de estudo, ofertas de emprego) 	-Grau de satisfação com a EPDRG (através de inquéritos)
Stakeholders secundários	Organismos oficiais de emprego	<ul style="list-style-type: none"> - Identificação das necessidades e ofertas do mercado de trabalho 		
	Comunicação social	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgação da oferta formativa da EPDRG 	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgação de ações e atividades desenvolvidas na EPDRG 	- Divulgação de resultados da EPDRG

6. Identificação dos descritores

Os descritores indicativos são especificações que pretendem clarificar os critérios de qualidade. No **Quadro 9**, que abaixo se apresenta, são referidos para cada uma das quatro fases do ciclo de qualidade EQAVET, (Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão) os respetivos critérios de qualidade, tal como constam da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a criação de um Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (18 de junho 2009).

Quadro 9 – Identificação dos descritores por critérios de qualidade

Fases	Crítérios de qualidade	Descritores
Planeamento	O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders e inclui metas/objetivos explícitos, ações e indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1.As metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos da EPDRG e o seu cumprimento é supervisionado; 2.A EPDRG dispõe de um sistema de garantia de qualidade explícito e transparente; 3.É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; 4.As responsabilidades em matéria de gestão e de desenvolvimento da qualidade estão explicitamente atribuídas; 5.O pessoal participa desde o início do processo no planeamento, nomeadamente no que se refere a desenvolvimento da qualidade; 6.A EPDRG planeia iniciativas de cooperação com outros prestadores de EFP; 7.As partes interessadas participam no processo de análise das necessidades locais.
Implementação	Os planos de ação concebidos em consulta com os stakeholders decorrem das metas/objetivos visados e são apoiados por parcerias diversas	<ol style="list-style-type: none"> 1.Os recursos são adequadamente calculados/atribuídos a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados nos planos de aplicação; 2.São apoiadas de modo explícito parcerias pertinentes e abrangentes para levar a cabo as ações previstas; 3.O plano estratégico para desenvolvimento das competências do pessoal indica a necessidade de formação para professores e formadores; 4.O pessoal frequenta regularmente formação e desenvolve cooperação com as partes interessadas externas com vista a apoiar o desenvolvimento de capacidades e a melhorar a qualidade e a reforçar o desempenho.
Avaliação	As avaliações de resultados e processos regularmente efetuadas permitem identificar as melhorias necessárias	<ol style="list-style-type: none"> 1.A auto-avaliação é efetuada periodicamente de acordo com os quadros regulamentares regionais ou nacionais, ou por iniciativa da EPDRG; 2. A avaliação e a revisão abrangem os processos e os resultados do ensino, incluindo a avaliação da satisfação do formando, assim como o desempenho e satisfação do pessoal; 3.A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; 4.São implementados sistemas de alerta rápido.
Revisão	Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes.	<ol style="list-style-type: none"> 1.São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino, e utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirarem novas ações; 2.É dado amplo conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão; 3.Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; 4.Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.

7. Indicadores EQAVET

Embora o Quadro EQAVET inclua um conjunto vasto e complexo de indicadores, entendeu a ANQEP seleccionar num primeiro ciclo de implementação, um conjunto de quatro indicadores, que numa abordagem de processo-produto/resultado, permitam às EFP, a obtenção de informação que sustentará a fase de revisão no processo do ciclo de qualidade. Assim, e tendo em conta o pressuposto anteriormente referido, os indicadores adaptados na EPDRG são os seguintes:

- **Indicador nº4:** Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador de processo-produto/resultado)

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

- **Indicador nº5:** Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador de resultado)

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

Interessa por isso considerar a evolução dos dados referentes à taxa de empregabilidade, e à taxa de prosseguimento de estudos através do contato com os ex-alunos.

- **Indicador nº 6:** Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador de resultado)

- a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional.

- b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

- **Indicadores de suporte à taxa de desistência**

Considerando os objetivos estratégicos que a EPDRG assume para a garantia da qualidade e melhoria da sua formação, e tendo em conta que a taxa de desistência é um dos principais fatores associados às taxas de conclusão dos cursos profissionais, foram concebidos os indicadores de suporte a seguir referidos, como forma de obter uma análise mais detalhada, e que associados a mecanismos de alerta, permitirão antecipar desvios relativamente ao sucesso escolar/formativo e desta forma introduzir atempadamente alterações em tempo útil:

a) Razões de desistência, transferência e anulação (construção de um documento/inquérito sobre as razões associadas a essas opções dos alunos, para poder antecipar perfis e minimizar, na medida do possível, as taxas de desistência, transferência e anulação);

b) Percentagem de alunos desistentes por ano (10º, 11º 12º) – nº de alunos desistentes em relação ao nº total dos alunos/formandos que ingressam nessas turmas;

c) Percentagem de transferência no 10º ano – nº total de alunos do 10º ano transferidos em relação ao nº total de alunos que ingressaram nas turmas do 10ºano.

d) Perfil de risco – construção de um perfil de risco por aluno.

7.1 INDICADOR Nº4 a) – Taxa de conclusão em cursos de EFP

Objetivo Estratégico 1 (OE1) – Promover a conclusão da formação, com sucesso no tempo previsto (3 anos), reduzindo o insucesso e o abandono escolar precoce;

Indicadores	Dados de Partida Ciclo de Formação 2014/2017	Progressão		
		2017/2020	2018/2021	2019/2022
Taxa de conclusão dos cursos profissionais	71,9%	72,00%	72,50%	73,00%

Estratégias de monitorização	Fontes de recolha	Responsáveis	Timing	Estratégia de Divulgação
<p>Equipa de avaliação Interna</p> <p>Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAI)</p>	<p>- Análise documental de registos administrativos: matrículas, inscrições, pautas.</p> <p>- Questionários a professores e alunos, estagiários e entidades de acolhimento de FCT, aos empregadores e ex-alunos</p> <p>- Dados estatísticos trimestrais.</p>	<p>Diretores dos Cursos Profissionais (Carlos Bigas, Maria José Faria, Sónia Correia) – Listas de taxas de conclusão dos cursos profissionais por ciclo de formação</p> <p>Equipa de Avaliação Interna (Carlos Bigas, Paula Gomes) – validação da lista de taxas de resultados</p> <p>Equipa de Avaliação Interna (Coordenadora Paula Faxelha) - produção da lista validada. Introdução dos dados na plataforma da garantia da qualidade (ANQEP).</p>	<p>Julho - após reuniões finais dos conselhos de turmas dos 12º anos dos CP.</p>	<p>Planeamento – Guião de procedimentos aprovados para os Stakeholders,</p> <p>Implementação – publicitação dos resultados como referência para o processo de alinhamento com as políticas europeias, nacionais, regionais e locais; identificação de propostas de melhoria para correcção de desalinhamentos</p> <p>Avaliação – Aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos para formulação de juízos e tomada de decisões quanto às prioridades da melhoria</p> <p>Revisão – comunicação aos stakeholders dos resultados obtidos de forma a promover o seu envolvimento nas decisões e procedimentos de melhoria.</p>

7.2.INDICADORES de suporte à taxa de desistência

Objetivo Estratégico 1 (OE1)– Promover a conclusão da formação, com sucesso no tempo previsto (3 anos), reduzindo o insucesso e o abandono escolar precoce;

Indicadores	Dados de Partida Ciclo de Formação 2014/2017	Progressão		
		2017/2020	2018/2021	2019/2022
b) Percentagem de alunos desistentes no 10ºano	10,94%	Abaixo de 10,05%	10%	9,8%
b) Percentagem de alunos desistentes no 11ºano	7,81%	Abaixo de 7,81%	7,50%	7,00%
b) Percentagem de alunos desistentes no 12ºano	3,13%	Abaixo de 3,13%	3,00%	2,50%
c) Percentagem de transferências no 10ºano	0*	1,6%	1,4%	1,20%

Nota: Não se apresentam dados de partida relativos ao indicador de suporte referido na alínea a) uma vez que a escola não efetuou no ciclo objeto de recolha de dados 2014-2017, inquérito sobre as razões associadas a estas opções dos alunos, apesar de nos boletins de transferência e pedidos de anulação de matrícula os alunos indicarem as razões dos pedidos.

*No ciclo objeto de recolha de dados 2014-2017, excecionalmente, não houve qualquer transferência de alunos/formandos no 10ºano.

Estratégias de monitorização	Fontes de recolha	Responsáveis	Timing	Estratégia de Divulgação
<p>Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAI)</p> <p>Equipa de avaliação Interna</p>	<p>- Ficha de perfil de risco de abandono</p> <p>- Monitorização dos alunos em risco: estado civil, número de retenções no percurso escolar, assiduidade), tempo médio de conclusão de módulos, evolução das avaliações formativas,</p> <p>- Análise documental de registos administrativos: matrículas, inscrições, pautas.</p> <p>Dados estatísticos trimestrais.</p>	<p>- Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (Teresa Chaínho)</p> <p>- Equipa de Avaliação Interna (Paula Faxelha, Carlos Bigas, Paula Gomes)</p> <p>-</p>	<p>- Durante o ano letivo</p>	<p>Planeamento – Guião de procedimentos aprovados para os Stakeholders;</p> <p>Implementação – publicitação dos resultados como referência para o processo de alinhamento com as políticas europeias, nacionais, regionais e locais; identificação de propostas de melhoria para correcção de desalinhamentos;</p> <p>Avaliação – Aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos para formulação de juízos e tomada de decisões quanto às prioridades da melhoria;</p> <p>Revisão – comunicação aos stakeholders dos resultados obtidos de forma a promover o seu envolvimento nas decisões e procedimentos de melhoria;</p>

7.3. INDICADOR Nº5- Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

Objetivo Estratégico 2 (OE2) – Adaptar a oferta de formação a todos os públicos de forma inclusiva.
Objetivo Estratégico 4 (OE4) – Fomentar a empregabilidade e melhorar o grau de satisfação dos empregadores.

	Dados de Partida Ciclo de formação 2014/2017	Progressão		
		2017/2020	2018/2021	2019/2022
Taxa de Empregabilidade	86,96%	87,00%	87,05%	87,10%
Taxa de Prosseguimento de estudos	2,2%	2,30%	2,50%	2,60%

Estratégias de monitorização	Fontes de recolha	Responsáveis	Timing	Estratégia de Divulgação
<ul style="list-style-type: none"> - Equipa de Avaliação Interna; - Diretores de Turma; - Diretores de curso; - Equipa EQAVET 	<ul style="list-style-type: none"> - Questionários aos alunos estagiários e entidades de acolhimento de FCT; - Questionários a ex-alunos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diretores de turma dos 12ºanos dos cursos profissionais (Carlos Bigas, Rita Pereira) – Criar lista atualizada de contactos de alunos - Diretores dos Cursos Profissionais (Carlos Bigas, Maria José Faria, Sónia Correia) – Validação lista atualizada de contactos de alunos, e elaboração do questionário de acompanhamento aos ex-alunos; - Carlos Pacheco e Gestor de alunos (Célia Silva) – procedem ao envio dos questionários aos ex-alunos. - Coordenadora EQAVET (Paula Faxelha) – Validação dos dados do tratamento dos questionários. 	3,6,12,24, 36 meses após a conclusão da formação	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamento – Guião de procedimentos aprovados para os Stakeholders, - Implementação – publicitação dos resultados como referência para o processo de alinhamento com as políticas europeias, nacionais, regionais e locais; identificação de propostas de melhoria para correcção de desalinhamentos - Avaliação – Aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos para formulação de juízos e tomada de decisões quanto às prioridades da melhoria - Revisão – comunicação aos stakeholders dos resultados obtidos de forma a promover o seu envolvimento nas decisões e procedimentos de melhoria.

7.3.INDICADOR nº6a)- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: Formandos que trabalham na respetiva área profissional;

Objetivo Estratégico 3 (OE3) – Potenciar o alinhamento entre as expectativas dos formandos e as necessidades do mercado de trabalho atual e futuro;

	Dados de Partida Ciclo de formação 2014/2017	Progressão		
		2017/2020	2018/2021	2019/2022
Diplomados que exercem profissões na área do curso	37,00%	38,00%	39,00%	40,00%

Estratégias de monitorização	Fontes de recolha	Responsáveis	Timing	Estratégia de Divulgação
-Diretores de curso; -Equipa EQAVET	- Questionários aos alunos estagiários e entidades de acolhimento de FCT; - Questionários a ex-alunos.	- Carlos Pacheco e Gestor de alunos (Célia Silva) – procedem ao envio dos questionários aos ex-alunos. Coordenadora EQAVET (Paula Faxelha) – Validação dos dados do tratamento dos questionários.	-Alunos: final FCT -Ex-alunos: 3,6,12, 24 36 meses após a conclusão da formação	Planeamento – Guião de procedimentos aprovados para os Stakeholders, Implementação – publicitação dos resultados como referência para o processo de alinhamento com as políticas europeias, nacionais, regionais e locais; identificação de propostas de melhoria para correcção de desalinhamentos Avaliação – Aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos para formulação de juízos e tomada de decisões quanto às prioridades da melhoria Revisão – comunicação aos stakeholders dos resultados obtidos de forma a promover o seu envolvimento nas decisões e procedimentos de melhoria.

7.4. INDICADOR nº6 b3) Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso EFP

Objetivo Estratégico 4 (OE4) – Fomentar a empregabilidade e melhorar o grau de satisfação dos empregadores.

Grau de satisfação dos empregadores com os alunos diplomados na EPDRG	Dados de Partida Ciclo de formação 2014/2017	Progressão		
		2017/2020	2018/2021	2019/2022
Muito Satisfeitos	78,33%	79,00%	80,00%	81,00%

Estratégias de monitorização	Fontes de recolha	Responsáveis	Timing	Estratégia de Divulgação
Equipa EQAVET Serviços de Administração Escolar/Gestor de alunos	Questionários às entidades de acolhimento da FCT; -Questionários aos empregadores.	- Diretores dos Cursos Profissionais (Carlos Bigas, Maria José Faria, Sónia Correia) – elaboração do questionário de satisfação aos empregadores; Lista atualizada de contactos dos empregadores e entidades; - Carlos Pacheco e Gestor de alunos (Célia Silva) procedem ao envio dos questionários aos empregadores. - Coordenadora EQAVET (Paula Faxelha) – Validação dos dados do tratamento dos questionários	-Alunos: final FCT -Ex-alunos: 3,6,12, 24 36 meses após a conclusão da formação	Planeamento – Guião de procedimentos aprovados para os Stakeholders, Implementação – publicitação dos resultados como referência para o processo de alinhamento com as políticas europeias, nacionais, regionais e locais; identificação de propostas de melhoria para correcção de desalinhamentos Avaliação – Aprofundamento, sistematização e comparabilidade dos dados recolhidos para formulação de juízos e tomada de decisões quanto às prioridades da melhoria Revisão – comunicação aos stakeholders dos resultados obtidos de forma a promover o seu envolvimento nas decisões e procedimentos de melhoria.

8. Considerações finais

Este documento base foi elaborado com suporte nos pressupostos inerentes ao sistema de certificação da qualidade na educação e formação, alinhado com o Quadro EQAVET, tendo como base um enquadramento concetual capaz de dar sentido útil à atuação e operacionalização de cada um dos indicadores tratados, considerando as especificidades da EPDRG.

Pretende ser um documento dinâmico, aberto e partilhado, cujos princípios orientadores têm como objetivo primordial permitir uma melhoria e reflexão constantes, participadas por todos os *stakeholders*, internos e externos, a partir de um mapeamento da situação atual da EPDRG. Assume-se como um guia de orientação para a ação e pretende ser uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos. A divulgação do Documento Base, será efetuada: por e-mail para todos os docentes, elementos da Equipa EQAVET, elementos do Conselho Pedagógico e Conselho Geral, e através do site da Garantia da Qualidade que se encontra na página da escola acessível a todos os stakeholders internos e externos.

Este primeiro documento base assume-se como um ponto de partida para o desenvolvimento das três etapas do processo de alinhamento com o quadro EQAVET, que se processará na EPDRG entre 01 de Abril de 2019 e 31 março de 2020. As etapas a desenvolver são as seguintes:

- Planeamento, que será complementado pelo plano de ação e cronograma de atividades;
- Desenvolvimento, com o registo dos indicadores e elaboração de plano(s) de melhoria;
- Relato do Processo, com a elaboração do relatório do operador e a apresentação das fontes de evidência.

Pretendeu-se, neste documento, explanar as linhas de orientação da atuação da Escola, no cumprimento daquele que é o seu principal objetivo, a qualidade do serviço educativo. Aqui fica firmado, pela EPDRG, mais uma vez, o compromisso com a qualidade da oferta do ensino e formação profissional.

BIBLIOGRAFIA

Alentejo 2030, desafiar o futuro - Contributo regional para a estratégia nacional Portugal 2030, CCDR Alentejo, março 2018;

Automação e Futuro do Emprego em Portugal, McKinsey&Company , janeiro 2019;

Employment and Social Developments in Europe 2019, European Commission, 4 July 2019;

Estratégia do Turismo 2027- Liderar o Turismo do Futuro, Turismo de Portugal, setembro 2017;

Galvão, M.E. (2015). Garantia da Qualidade nas Modalidades de Dupla Certificação – Um guião para Operadores de Educação e Formação Profissional. Lisboa: ANQEP;

Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET - Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional, ANQEP, I.P, Dezembro 2018;

Guia para o Processo de Verificação de Conformidade com o Quadro EQAVET - Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional, ANQEP, I.P, Dezembro 2018.

ANEXOS

Anexo I – Estrutura orgânica

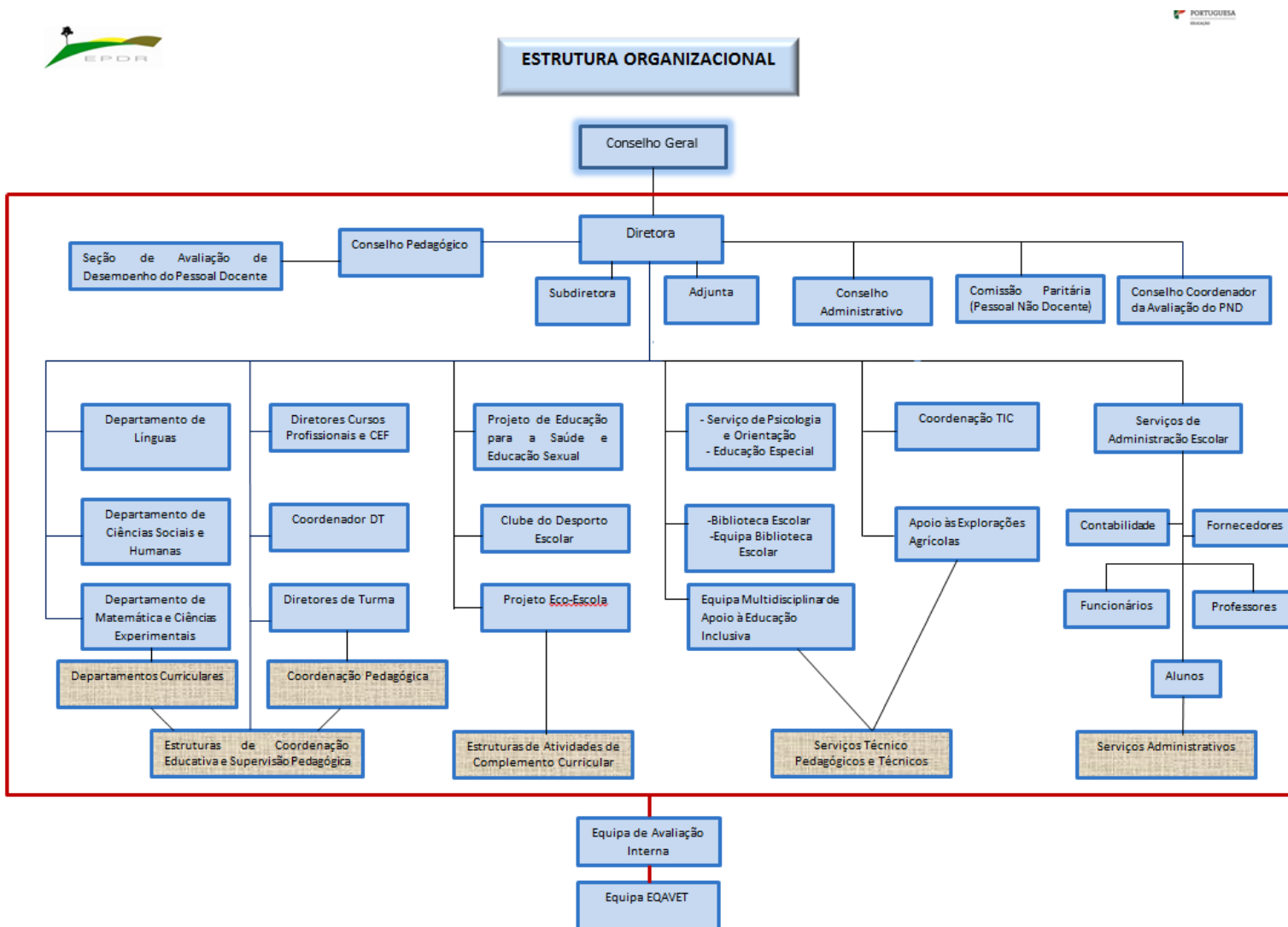
Anexo II – Plano de ação

Anexo III – Cronograma

Anexo IV – Lista de stakeholders

Anexo V – Inquéritos

ANEXO I – ESTRUTURA ORGÂNICA



ANEXO II – PLANO DE AÇÃO

Plano de Ação - EQAVET



FASE	#	ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	ENVOLVIDOS	Objetivos	Início	Término	Periodicidade	RESULTADOS ESPERADOS
<p>OBJETIVO GERAL: Implementação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET Objetivo específico 1: Calendarizar as atividades e responsáveis pela implementação Objetivo específico 2: Monitorizar a implementação Objetivo específico 3: Definir a estratégia de comunicação/divulgação necessárias à implementação</p>									
Planear	1	Contratação de empresa consultora	Direção	Direção, Conselho administrativo	Contratar uma empresa com experiência na área de gestão da qualidade e de melhoria na educação, para auxiliar na reflexão, implementação e monitorização do processo de alinhamento EQAVET	abr. 2019	abr. 2019	Única	Azoto na definição das ações, implementação e monitorização do projeto de alinhamento EQAVET
Planear	3	Definição dos stakeholders, suas responsabilidades e envolvimento	Direção	Direção; Direção Pedagógica; Equipa EQAVET; Empresa de consultoria	Identificar os stakeholders, avaliar e ajustar a sua forma participação em vários etapas do sistema de qualidade, bem como ajustar os objetivos e a composição da equipa responsável pelo processo de alinhamento EQAVET	abr. 2019	abr. 2019	Semestral	Identificação dos stakeholders, definição dos representantes/interesses da organização na equipa EQAVET
Planear	3	Definição da metodologia de trabalho e Equipa EQAVET	Direção	Direção; Equipa EQAVET; Empresa de consultoria, stakeholders	Analisar e redifinir a forma participação dos stakeholders nas várias etapas do projeto, ajustar os objetivos e a composição da equipa responsável pelo processo de alinhamento EQAVET. Selecionar uma estratégia de avaliação, implementação e implementação do processo de qualidade.	abr. 2019	abr. 2019	Semestral	Definição da participação dos stakeholders nas atividades relacionadas com a EFP e com o processo de alinhamento EQAVET. Realização de reuniões mensais até à solicitação da verificação de conformidade.
Planear	4	Criação do primeiro Documento Base	Direção	Direção; Direção Pedagógica; Equipa EQAVET, empresa de consultoria, stakeholders	criar o primeiro Documento Base da organização, com vista à definição de todo o processo de alinhamento EQAVET.	abr. 2019	abr. 2019	Única	criar o primeiro Documento Base da organização, com vista à definição de todo o processo de alinhamento EQAVET.
Planear	5	Definição da política de qualidade	Direção	Direção; Direção Pedagógica; Coordenadores de Cursos, Diretores de turmas, Equipa EQAVET, empresa de consultoria, stakeholders	Redefinir a Política de Qualidade para o Ensino Profissional	abr. 2019	mai. 2019	Anual	Analisar, ajustar e incorporar no PE a estratégia de qualidade definida, com o objetivo de melhorar as práticas de gestão e pedagógicas com vista ao sucesso educativo e uma gestão mais eficiente
Planear	6	Realização de arranque para sensibilização docente	Direção	Direção; Equipa EQAVET; Empresa de consultoria; Coordenadores de Cursos; Professores de EFP, stakeholders	Envolver os profissionais e os stakeholders no processo de qualidade. Discutir o modo, a calendarização e os eixos e o papel das diferentes entidades no processo de alinhamento.	mai. 2019	mai. 2019	Anual	Sensibilização de todos os profissionais para o processo de alinhamento EQAVET (primeira vez em maio e, depois, sucessivamente, em setembro)
Implementar	7	Implementação de controlo documental	Direção	Pessoal docente e não docente do agrupamento, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria	Redefinição de normas e procedimentos administrativo-pedagógicos e administrativo-financeiros	mai. 2019	set. 2019	Trimestral	Definição de procedimentos (a ajustar) com vista a uma melhor organização documental, controlo de registos e salvaguarda da imagem (revista trimestral)
Implementar	8	Definição de funções e mapa de competências	Direção	Direção, Coordenadores de Departamentos, Coordenadores de cursos; Equipa EQAVET, Empresa de consultoria, stakeholders	Clarificar e (re)definir o papel de todos os intervenientes envolvidos no ensino profissional	mai. 2019	set. 2019	Semestral	Definir, de forma clara, as responsabilidades/funções associadas a cada função; Definir plano de formação, a partir do Mapa de Competências e de um inquérito às necessidades de formação; Definição de um Plano de Formação (revista trimestral)
Implementar	9	Análise de níveis de satisfação	Direção	Equipa EQAVET, Empresa de consultoria	Recolher informação sobre os resultados da formação (com base nos indicadores estabelecidos); Recolher as respostas aos inquéritos aplicados aos alunos e empresas/instituições	jul. 2019	jul. 2020	Semestral	Aplicar inquéritos; Elaborar relatórios trimestrais e anuais com a sistematização e resultados dos indicadores
Avaliar	10	Recolha da perceção dos stakeholders	Direção	Equipa EQAVET, Empresa de consultoria; Coordenadores de Cursos; Professores Orientadores de FCT; Stakeholders	Analisar as perceções dos stakeholders (pais, alunos, empresas/instituições), através dos registos das suas intervenções em reuniões e aplicação de inquéritos	jul. 2019	jul. 2020	Semestral	Conduzir a análise/perceção que os intervenientes fazem/tem dos resultados obtidos face aos objetivos e metas estabelecidas, e os seus projetos de melhoria e/ou definição de novas metas, cursos, metodologias, entre outras.
Avaliar	11	avaliação de resultados e autoavaliação (Balanço interno e anual)	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria, stakeholders	Balanço interno e anual; Relatórios com os resultados dos indicadores e signficativo de melhoria	jul. 2019	jul. 2020	Semestral (VII e JAN)	Avaliar os resultados obtidos tendo em conta os objetivos e metas estabelecidas; Identificar desvios às metas estabelecidas e (re)definir o Plano de Melhoria
Avaliar	12	Recolha de indicadores	Equipa EQAVET	Equipa EQAVET, Empresa de consultoria; Coordenadores de Cursos, docentes, stakeholders, alunos/estudantes	Monitorização de indicadores internos, taxas de conclusão, taxas de prosseguimento de estudos; Taxas de empregabilidade dos cursos (na área e fora); grau de adaptação de curso às necessidades do mercado de trabalho; responder a oferta formativa, em cada ano letivo, com o parecer do Conselho Pedagógico, Conselho Geral e stakeholders	set. 2018	set. 2020	Mensal	Monitorização regular de estratégia, indicadores de controlo e de ação precoce.
Avaliar	13	Divulgação de resultados	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria	Divulgação dos resultados (para os alunos, encarregados de educação, trabalhadores, comunidade educativa e qualquer elemento do público geral que possa ter interesse em conhecer estes dados (internet e material impresso e/ou vídeo)	set. 2019	set. 2020	Quadrimestral	Divulgação de resultados (quadri-estrais); divulgação do Relatório Anual (por agosto); Plano de Ação de Melhorias no site da Escola e material impresso
Avaliar	14	Sensibilização de profissionais	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria	Envolver todos os trabalhadores e o sistema da Garantia da Qualidade com o objetivo de obter o desenvolvimento do agrupamento	set. 2019	set. 2020	Quadrimestral	Realização de Reuniões Gerais (ou através de informação por email) do PD e PND afeto ao ensino profissional, com divulgação de resultados e nível de consecução de metas
Revisar	15	Redefinição do Documento Base	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria, stakeholders, representantes dos alunos/professores	Redefinição do Documento Base, partindo da análise do trabalho efetuado ao longo do ano	set. 2020	set. 2019	Anual	Revisão do Documento Base da organização



Plano de Ação - EQAVET

OBJETIVO GERAL: Objetivo específico 1: Objetivo específico 2: Objetivo específico 3:		Implementação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET Calendarizar as atividades e responsáveis pela implementação Monitorizar a implementação Definir a estratégia de comunicação/divulgação necessários à implementação							
Rever	16	Publicação da estratégia	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria	Divulgação do Documento Base à toda a comunidade, numa estratégia de partilha de contas públicas e de compromisso com a qualidade. Divulgação em seminário (anual, em cada setembro), documentos digitais (no site e por email) e impresso (para divulgação dentro das instalações)	set.2019	set.2019	Anual	Divulgar resultados, estratégia e compromisso com a qualidade (primeira vez em setembro e janeiro, depois anualmente em setembro)
Rever	17	Encontro (interior) para partilha de boas práticas	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria, Coordenadores de Cursos, docentes, stakeholders, alunos/formandos	Sensibilização de boas práticas	jan.2020	jan.2020	Anual	Partilha de boas práticas identificadas em reuniões de monitorização interna e reflexão sobre os processos
Rever	18	Encontro regional para reflexão e partilha de boas práticas	Direção	Direção, Equipa EQAVET, Empresa de consultoria, Coordenadores de Cursos, docentes, stakeholders, alunos/formandos	Partilha de boas práticas e reflexão sobre o EF com os stakeholders (de âmbito regional)	fev.2020	fev.2020	Bissemestral	Encontro regional para reflexão sobre os resultados obtidos do EF, benchmarking, bench learning, e recolha de sugestões de melhoria.
Rever	19	Envio de documento base para ANQEP	Direção	Direção	Sistema de Garantia da Qualidade devidamente implementado	mar.2020	mar.2020	Única	Validação do sistema de Garantia da Qualidade devidamente implementado
Rever	20	Solicitação de verificação de conformidade	Direção	Direção	Pedido de auditoria para verificação de conformidade EQAVET	mar.2020	mar.2020	Trimestral	Auditoria EQAVET; atribuição do selo de conformidade EQAVET
Rever	21	Auditoria	Peritos ANQEP	Peritos ANQEP; Direção; Equipa EQAVET; Coordenadores de Cursos, docentes, stakeholders, alunos/formandos	Auditoria para verificação de conformidade EQAVET	abr.2020	set.2020	Trimestral	Avaliação de conformidade do sistema implementado face aos requisitos do EQAVET
	22	Certificação	ANQEP	ANQEP	Garantia de existência de um modelo de qualidade e da gestão para o EF alinhado com o EQAVET	abr.2020	set.2020	Trimestral	Atribuição do selo de conformidade EQAVET

O Diretor:

Maria Amélia Pereira de Castro, Lda

Data:

25-02-2019



ANEXO III – CRONOGRAMA

Cronograma - EQAVET

Handwritten signature

OBJETIVO GERAL: Implementação de um sistema de garantia de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET
 Objetivo específico 1: Calendarizar as atividades e responsáveis pela implementação
 Objetivo específico 2: Monitorizar a implementação
 Objetivo específico 3: Definir a estratégia de comunicação/divulgação necessários à implementação

#	ATIVIDADE	2019						2020											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		ABR.2019	MAI.2019	JUN.2019	JUL.2019	AGO.2019	SET.2019	OUT.2019	NOV.2019	DEZ.2019	JAN.2020	FEV.2020	MAR.2020	ABR.2020	MAI.2020	JUN.2020	JUL.2020	AGO.2020	SET.2020
1	Contratação de empresa consultora	X																	
2	Definição dos stakeholders, suas responsabilidades e envolvimento	X					X						X						X
3	Definição da metodologia de trabalho e Equipa EQAVET	X					X						X						X
4	Criação do primeiro Documento Base	X	X										X						X
5	Definição de política de qualidade	X	X										X						
6	Reunião de arranque para sensibilização docente		X				X												X
7	Implementação de controlo documental		X	X	X	X	X			X			X			X			X
8	Descrição de funções e mapa de competências		X	X	X	X	X						X						X
9	Análise de níveis de satisfação				X						X								X
10	Recolha da perceção dos stakeholders				X						X					X			
11	Avaliação de resultados e autoavaliação (balanço intermédio o anual)				X						X					X			
12	Recolha de indicadores						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Divulgação de resultados						X												
14	Sensibilização de profissionais						X												
15	Redefinição do Documento Base						X	X											X
16	Publicitação da estratégia						X												
17	Encontro (interno) para partilha de boas práticas										X								X
18	Encontro regional para reflexão e partilha de boas práticas											X							X
19	Envio do documento base para ANQEP											X							
20	Solicitação da verificação de conformidade												X						
21	Auditoria												X						
22	Certificação													X	X	X	X	X	X

O Diretor:

Data: 25-02-2019

Handwritten signature
 ESCOLA PROFISSIONAL DE DESENVOLVIMENTO RURAL DE GRÂNDOLA

ANEXO IV – LISTA DE STAKEHOLDERS

Institucionais:

- Ministério da Educação
- Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares
- ADL – Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano;
- AJAP – Associação de Jovens Agricultores de Portugal;
- APEPA – Associação Portuguesa de Escolas Profissionais Agrícolas;
- Associação de Agricultores de Grândola
- Câmara Municipal de Grândola
- CPCJ Grândola
- Centro de Saúde de Grândola/ULSLA
- EDIA – Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva;
- Instituto Politécnico de Beja;
- Instituto Politécnico de Setúbal;
- Junta de Freguesia de Grândola e Santa Margarida da Serra
- Junta de Freguesia de Azinheira dos Barros
- Junta de Freguesia de Melides
- Junta de Freguesia do Carvalhal
- Escola Segura
- Agrupamento de Escolas de Grândola

Empregadores/Entidades de acolhimento de FCT

A - ÁREA Produção Agrícola (Curso TPA)

- Agropecuária Palhotas das Figueiras, Lda.
- Ana Sílvia da Silva Mateus;
- António Gonçalves Rocha;
- APROSOL - Associação dos Proprietários de Tróia
- Botero Horses, Unipessoal, Lda.
- Casa Agrícola Montes Palma, II.
- Coudelaria Mário Vinhas, Palmela;
- Herdade Além Santos, Lda.
- Herdade Canal Caveira, Lda.
- Herdade da Comporta - Atividades Agro Silvícolas e Turísticas, S.A.;
- Herdade das Milharadas;
- Horácio Sobral Unipessoal, Lda.;
- Jardim da Lagoa, Lda.;
- Jardins da Várzea - Manuel Baião Unipessoal, Lda.;
- Joaquim Santos;
- José Conceição Rodrigues Pereira;
- José Francisco Messias Pereira;
- Mário Alberto Sabino Hilário;
- Mário Fernando Encarnado da Assunção;
- Mário Manuel Venâncio Guerreiro Ramos;
- Montado da Quinta, Lda.;
- Monte Casão de Corte Freire, Grândola;
- Monte da Rabêla, Ferreira do Alentejo;
- Monte do Outeiro da Venda Nova, Grândola;
- Quinta D'Alcateia, Lda.;
- Sociedade Agropecuária da Herdade do Zambujal, Lda.
- Sociedade de Exploração Silvo-Pecuária Montado da Quinta;
- SOPESA, Sociedade Pecuária de Santiago, Lda.;
- Vitacress Portugal S.A.;
- Vítor & Arminda, Lagoa do Calvo, Poceirão;
- WESTFALIA - Herdade das Texugueiras, Norte 1, Unipessoal, Lda.

B - ÁREA do Turismo (Curso TT, TIAT)

- Agência de Viagens Momentos Originais, Grândola;
- Alfagar Aparthotels & Resorts, Albufeira;
- Alojamento Costa Azul, Carvalhal;
- Alpinus Hotel, Albufeira;
- Aqualuz Tróia – Suite Hotel Apartamentos;
- Blue Coast Hostel, Setúbal;
- Câmara Municipal de Alcácer do Sal;
- Câmara Municipal de Grândola;
- Câmara Municipal de Santiago do Cacém;
- Casa Morgados Boutique Guesthouse, Grândola;
- Comporta Village, Hotel Apartamento, Comporta, Alcácer do Sal;
- Espaço Vilart – Animação & Eventos, Grândola;
- Hotel Baía Grande, Albufeira;
- Hotel Dom Jorge de Lencastre, Grândola;
- Hotel do Sado, Setúbal;
- Hotel D. Vasco, Sines;
- Hotel Íbis José Malhoa -Lisboa;
- Marmóris Hotel & Spa, Vila Viçosa;
- Hotel Sinerama, Sines;
- Hotel Vila Park, Santo André;
- Junta de Freguesia de Vila Nova de Santo André;
- L'And Vineyards Resort, Montemor-o-Novo;
- Pousada de D. Afonso II, Alcácer do Sal;
- Pousada de D. João IV, Vila Viçosa;
- Pousada de S. Francisco, Beja;
- Pousada dos Lóios, Évora;
- Turismo do Alentejo – ERT, Grândola;
- Restaurante Pôr-do-Sol, Grândola;
- Restaurante Sabores da Praça, Grândola;
- Santiago Hotel Cooking & Nature, Santiago do Cacém;
- Sobreiras Alentejo Country Hotel, Grândola;
- SPOT – Tróia Water Lounge, Tróia, Grândola;
- Sublime Comporta, Grândola;
- Taberna D'Vila, Grândola;
- Travel Vila Morena, Grândola;
- Tróia Design Hotel, Tróia, Grândola;
- Tróia Marina, Tróia, Grândola;

C- ÁREA de Turismo Ambiental e Rural (Curso TTAR)

- A Serenada – Enoturismo, Grândola;
- Badoca Safari Park, Santiago do Cacém;
- Camping Galé – Parque de Campismo da Galé, Grândola;
- Camping Porto Covo, Sines;
- Carvalhal Surf School, Carvalhal, Grândola;
- Casas do Rio Sado - Sado River Country Retreat, Sta. Margarida do Sado;
- Catch Awards – Animação & Eventos Desportivos, Albufeira;
- Cavalos na Areia, Comporta, Grândola;
- CCV - Centro Ciência Viva do Lousal, Grândola;
- Herdade das Barradas da Serra – Turismo em Espaço Rural, Grândola;
- Hotel Rural Monte da Lezíria, Vila Nova de Santo André;
- Hotel Rural Santa Bárbara dos Mineiros, Lousal, Grândola;
- Monte Cabeço do Ouro – Agroturismo, Grândola;
- Monte da Ameira – Turismo Rural, Santiago do Cacém;
- Monte das Faias – Casas de Campo, Grândola;
- Monte do Giestal – Casas de Campo & Spa, Santiago do Cacém;
- Monte Selvagem – Reserva Animal, Montemor-o-Novo;
- Parque de Campismo Costa do Vizir, Sines;
- Parque de Campismo de Melides, Grândola;
- Refúgio das Origens – Turismo Rural, Santiago do Cacém;
- Tróia Golf, Tróia, Grândola;
- Vila Galé Clube de Campo, Beja;
- Zmar Eco-Resort, Zambujeira do Mar, Odemira;

ANEXO V – QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO (DISPONÍVEIS EM [HTTPS://EPDRGRANDOLA.PT/WP/GARANTIADAQUALIDADE/](https://epdrgrandola.pt/wp/garantiadaqualidade/))



Inquérito
Satisfação Ex aluno



Inquérito
Satisfação Emprega



Inquérito
Satisfação alunos es



Inquérito Entidades
de Acolhimento de I



Inquérito
Satisfação Professor



Inquérito
Satisfação Alunos.p