

## DOCUMENTO BASE

### Nome da entidade formadora

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

CENTRO DE ESTUDOS DE FÁTIMA

### 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 DO CEF - PLANALTO DO SOL - MOITA REDONDA 2495 - 651 FÁTIMA

### Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

MANUEL PIRES BENTO

DIRETOR PEDAGÓGICO/EXECUTIVO

(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*)

# DOCUMENTO BASE ●

## CENTRO DE ESTUDOS DE FÁTIMA

### EQAVET

GARANTIA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



## ÍNDICE

Índice de figuras	4
Índice de tabelas	4
lista de abreviaturas	4
Introdução	5
1. O sistema de garantia de qualidade - contextualização	5
1.1 Enquadramento legal	5
1.2 Fases do sistema de garantia da qualidade	6
1.2.1 – Fase de planeamento	7
1.2.2 – Fase de implementação	7
1.2.3 – Fase de avaliação	8
1.2.4 – Fase de revisão	8
1.3 Atribuição de responsabilidades	8
1.4 Envolvimento dos stakeholders	9
1.5 Publicitação e comunicação de resultados	9
2. Centro de estudos de fátima, 50 anos de história	9
2.1 Historial	9
2.2 Contextualização geográfica	10
2.3 Ideário, missão e visão	10
2.4 Organograma do cef	12
2.5 Oferta formativa	13
3. Certificação eqavet no cef	16
3.1 Objetivos do projeto	16
3.2 Responsáveis pela implementação do projeto	17
3.3 Recolha de dados e metodologia	17
3.4 Estratégia de monitorização de processos e resultados	21
3.5 Apresentação das conclusões	22
3.6 Cronograma geral	23
Conclusão	25

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 – Ciclo de Qualidade	7
Figura 2 – Organograma do CEF	13
Figura 3 – 2014-2017: Distribuição dos formandos nos cursos EFP	13
FIGURA 4 – CRONOGRAMA GERAL	24

## **ÍNDICE DE TABELAS**

Tabela 1 – Distribuição das turmas/cursos EFP desde 2009	15
Tabela 2 – Recolha de dados - inquérito por questionário	18
Tabela 3 – Objetivos gerais/específicos e Metas	20
Tabela 4 – Síntese dos indicadores considerados	23

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ANQEP – Agência nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

CEF – Centro de Estudos de Fátima

EOQ – Equipa Observatório da Qualidade

EFP – Educação e Formação Profissional

FCT – Formação em Contexto de Trabalho

PAP – Prova de Aptidão profissional

PE – Projeto Educativo

## INTRODUÇÃO

Este documento base, é elaborado no âmbito da implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro de Referência de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EFP), doravante designado por EQAVET.

Pretende-se com este documento promover a melhoria contínua dos processos e dos resultados decorrentes dos cursos ministrados no Centro de Estudos de Fátima (CEF) e firmar o compromisso com o modelo de qualidade referido.

O documento está estruturado em três segmentos: o primeiro **O Sistema de Garantia de Qualidade** que integra a descrição do sistema da qualidade desde o seu enquadramento legal às diversas fases inerentes ao ciclo de qualidade, a atribuição de responsabilidades pelos agentes internos, o papel e envolvimento dos *stakeholders* e a publicação dos resultados obtidos resultado da aplicação do sistema de garantia; o segundo **Centro de Estudos de Fátima, 50 anos de história** que apresenta uma breve caracterização da escola, a sua visão estratégica e estrutura organizacional; no terceiro segmento **Certificação EQAVET no CEF**, reproduz-se o compromisso da instituição escolar com a qualidade da oferta da EFP, em articulação com o Quadro EQAVET, nomeadamente no que respeito aos indicadores que, segundo a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), se considera como relevantes no primeiro ciclo de implementação.

Importa assim firmar o compromisso do CEF face à qualidade do ensino e da formação em que sempre se pautou, sendo por isso essencial que haja um reconhecimento externo e certificado. Espera-se que o documento produzido possa conduzir os intervenientes da comunidade educativa do CEF a um processo de melhoria contínua no que diz respeito a essa certificação e em todas as etapas da educação e formação da sua escola.

## 1. O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE - CONTEXTUALIZAÇÃO

### 1.1 ENQUADRAMENTO LEGAL

O Quadro EQAVET, instituído pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup> de 18 de junho de 2009, foi concebido para melhorar a EFP no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores, ferramentas comuns para a gestão da qualidade. Com a aplicação das medidas contempladas na legislação, permitiu-se aos Estados-Membro documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da EFP e a qualidade das práticas de gestão.

Por conseguinte, foi publicado o DL n.º 92/2014, de 20 de junho, que estabelece, no artigo 60.º, a implementação de sistemas de garantia de qualidade numa perspetiva de melhoria contínua

---

<sup>1</sup> Recomendação disponível em [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=EN). Consultado em setembro 2019.

dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos formandos do ensino profissional, sendo que estes devem estar articulados com o Quadro EQAVET.

Assim, e segundo o disposto no referido decreto de lei, o CEF pretende iniciar o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade no ano letivo 2019/2020, cuja recolha de dados inicial incide no ciclo formativo de 2014 a 2017.

Embora o Quadro EQAVET inclui um conjunto vasto e complexo de indicadores, a ANQEP selecionou, para um primeiro ciclo de implementação, três indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade, e que “numa abordagem de processo-produto/resultado, permite a obtenção de informação que sustente a fase de revisão no processo cíclico de melhoria contínua da oferta de EFP” como consta do Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET - Garantia da Qualidade na EFP que data de dezembro de 2015.

Assim, consideram-se:

— **Indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos de EFP**

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

— **Indicador nº 5: Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP**

- a) Proporção de 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.

— **Indicador nº 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

- a) Percentagem de formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.
- b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

## 1.2 FASES DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE

O sistema de garantia de qualidade envolve quatro fases relacionadas entre si e que devem ser abordadas em conjunto. No entanto, a verificação de conformidade EQAVET baseia-se para além das quatro fases do ciclo de qualidade, em dois critérios de natureza transversal:

— **Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP**

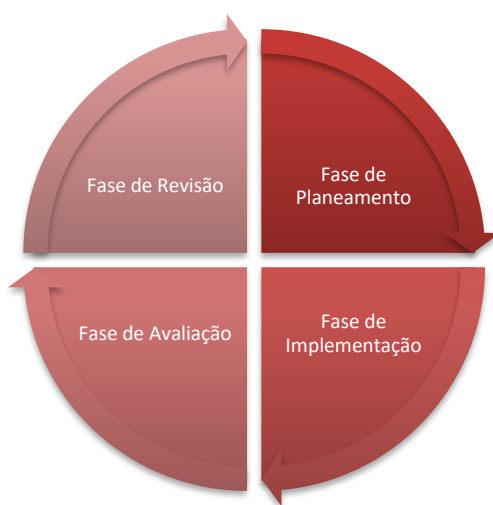
- a) Participação dos *stakeholders* internos e externos num diálogo continuado sobre a qualidade da oferta de EFP e a sua melhoria contínua;
- b) Disponibilização de informação, sobre a melhoria contínua da oferta de EFP, na rede interna e sítio internet da instituição;

— **Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP**

- a) Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, num processo em que as suas fases se sucedem repetidamente, na gestão da oferta de EFP;

- b) Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão global e intermédia da oferta de EFP, em função da monitorização intercalar dos objetivos e da duração própria das atividades envolvidas;
- c) Visibilidade nos documentos orientadores da instituição da aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP.

O Ciclo de Qualidade (VER FIGURA 1) parte do pressuposto de que tudo pode ser sempre melhorado e que os processos podem ser sempre mais ágeis, claros e objetivos. As fases interligam-se entre elas e produzem sinergias que contribuem para a criação de um todo. Os indicadores EQAVET contribuem para essa análise sistémica do processo de qualidade, potenciando a entrada e saída de dados e promovendo fluxos de retroalimentação no sistema.



**FIGURA 1 - CICLO DE QUALIDADE**

### **1.2.1 – FASE DE PLANEAMENTO**

O Planeamento – definição de metas e objetivos apropriados e mensuráveis – reflete:

- a) O alinhamento dos objetivos estratégicos da instituição com as políticas definidas para a EFP e estudos prospetivos disponíveis;
- b) A participação dos *stakeholders* internos e externos na definição dos objetivos estratégicos da instituição;
- c) A explicitação das componentes implicadas no planeamento da oferta de EFP e respetiva calendarização;
- d) O alinhamento das atividades planeadas com os objetivos estratégicos da instituição.

### **1.2.2 – FASE DE IMPLEMENTAÇÃO**

Na fase de Implementação – aplicação de procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos – é definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que deve contemplar:

- a) A diversidade de parcerias com operadores de EFP, e outros *stakeholders* externos, em função da sua natureza (atividades regulares, questões críticas emergentes, opções estratégicas na gestão da EFP);
- b) A participação dos formandos em projetos de diferente âmbito (local, nacional, transnacional) que favorecem a sua aprendizagem e autonomia;
- c) A formação dos formadores e outros colaboradores, com base num plano que tendo em conta necessidades e expetativas está alinhado com opções estratégicas da instituição.

### 1.2.3 – FASE DE AVALIAÇÃO

Na terceira fase de Avaliação – desenvolvimento de mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados – desenvolvem-se mecanismos de recolha e tratamento de dados, nomeadamente;

- a) A utilização dos descritores EQAVET/práticas de gestão, dos indicadores EQAVET selecionados, e de outros que possibilitam a monitorização intercalar, na avaliação das atividades e resultados da EFP;
- b) A monitorização intercalar dos objetivos e metas estabelecidos e identificação atempada das melhorias a introduzir na gestão da EFP;
- c) A utilização de mecanismos de alerta precoce para antecipação de desvios face aos objetivos traçados;
- d) A participação dos *stakeholders* internos e externos na análise contextualizada dos resultados apurados e na consensualização das melhorias a introduzir na gestão da EFP.

### 1.2.4 – FASE DE REVISÃO

Nesta fase de Revisão - desenvolvimento de procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou definição de novos objetivos, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias – pretende-se, partindo dos resultados da avaliação, efetuar:

- a) A revisão do que foi planeado, através da adoção de melhorias de natureza diferente com base nos resultados da avaliação da EFP e do *feedback* obtido sobre a satisfação dos *stakeholders* internos e externos;
- b) A revisão das práticas em uso na gestão da EFP, através da especificação das melhorias consensualizadas, a partir da análise contextualizada dos resultados apurados;
- c) A disponibilização no sítio institucional dos resultados da avaliação e dos resultados da revisão.

## 1.3 ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES

Só com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo é possível alcançar os objetivos a que a escola se propõe. Assim, a atribuição concreta de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade é fundamental para que cada um conheça o seu papel e trabalhe no sentido de os concretizar.



#### 1.4 ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS

A implementação de um processo de melhoria contínua tem como um dos fatores-chave o envolvimento das partes interessadas:

- *stakeholders* internos (os que estão dentro da organização): formadores da EFP e colaboradores não docentes da EFP e formandos;
- *stakeholders* externos (os que estão fora da organização e que podem ser diretamente afetados por ela ou que estão ativamente preocupados com o seu desempenho): empresas recetoras da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), encarregados de educação, prestadores de serviços da EFP, e público em geral.

Reconhece-se a importância de todos os *stakeholders* no processo de melhoria contínua, já que estes favorecem e potenciam a garantia da qualidade a que a instituição de ensino se propõe.

#### 1.5 PUBLICITAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE RESULTADOS

Como garante a transparência do sistema de garantia da qualidade, os resultados deverão ser publicitados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade. Assim espera-se que ao longo do sistema de garantia de qualidade sejam publicitados os objetivos e metas a atingir, as estratégias e intervenientes na operacionalização do projeto, o cronograma de atuação, a avaliação e os planos de melhoria implementados e por fim, a avaliação final da revisão.

## 2. CENTRO DE ESTUDOS DE FÁTIMA, 50 ANOS DE HISTÓRIA

### 2.1 HISTORIAL

O CEF<sup>2</sup>, sendo uma escola católica que conta com 50 anos de história, oferece um serviço educativo a todos os que procuram uma educação para os valores, propondo-se orientar os formandos para a realização pessoal, através do pleno desenvolvimento da personalidade, da formação do caráter e da cidadania, preparando-se para uma aprendizagem consciente e responsável, de modo a construir um futuro coerente. Estas aprendizagens compreendem não só os conteúdos a ensinar e a fazer aprender, mas também outras atividades desenvolvidas fora do contexto das disciplinas: as dimensões do ser, do formar-se, do transformar-se, do criticar, do intervir, do construir, do “aprender a aprender”.

Considerando a educação uma realidade complexa com múltiplas implicações ao nível pessoal, social e global, o CEF propõe-se educar para um futuro próximo tendo subjacentes valores de participação, solidariedade e responsabilidade. À escola cabe o papel de orientar, preparar e facilitar o correto desenvolvimento dos seus educandos para o desempenho consciente dos seus papéis na sociedade e no mundo.

No presente triénio (2017-2020), o CEF visa a consolidação, o aprofundamento e o domínio de saberes, instrumentos e metodologias que fundamentem uma cultura humanística, científica, artística e técnica. Os domínios da língua portuguesa e inglesa, assim como o das novas

---

<sup>2</sup> Detentor do Alvará n.º 2179 de 10/09/1975. A educar desde 1969.

tecnologias, enquanto ferramentas transversais, assumem assim um papel fulcral nas dinâmicas da escola.

## 2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

O CEF situa-se na Moita Redonda – Cova da Iria, freguesia de Fátima, concelho de Ourém, distrito de Santarém. Eclesiasticamente integra-se na diocese de Leiria-Fátima. Distando 63 km de Santarém e 23 km de Leiria, apresenta uma forte ligação sociocultural com esta última cidade.

A escola está integrada na freguesia de Fátima, que confina com as freguesias de Santa Catarina da Serra (concelho de Leiria) e da Atouguia, a norte; com Ourém a sul e nascente; com as freguesias de Minde e São Mamede, a poente.

## 2.3 IDEÁRIO, MISSÃO E VISÃO

No acesso à educação e na sua prática, é garantido a todos os portugueses o respeito pelo princípio da liberdade de aprender e de ensinar com tolerância para com as escolhas possíveis. Pretende-se, com o Projeto Educativo<sup>3</sup> (PE), responder às necessidades resultantes da realidade social e às necessidades educativas do meio, contribuindo para o desenvolvimento harmonioso da personalidade dos indivíduos; incentivando a formação contínua de cidadãos livres, responsáveis, autónomos e solidários; visando a dimensão humana do trabalho, conscientes de que a educação promove o desenvolvimento do espírito democrático e pluralista, respeitador dos outros e das suas ideias, aberto ao diálogo e à livre troca de opiniões; formando cidadãos capazes de julgarem com espírito crítico e criativo o meio social em que se integram e de se empenharem na sua transformação progressiva.

O CEF, reconhecendo o papel decisivo da educação e não se deixando iludir pela facilidade de receitas, aposta numa prática educativa que visa o êxito e mantém uma enorme esperança na pessoa humana, acentuada pelos princípios evangélicos que nos norteiam e que nos dão a garantia de que a força de Deus está sempre presente em todos.

Dentro destes princípios, o ato educativo será sempre imbuído destes valores para que os educandos sejam mais eles próprios, não fracionados, nem divididos, mas realizados em todas as dimensões fraternas, interiores e espirituais. Por isso, orientam-se pedagogicamente os formandos/alunos em três vetores: **Liberdade, Responsabilidade, Respeito** pela personalidade de cada um.

*Liberdade* que permita uma construção integral, humana e espiritual em que o jovem seja um elemento ativo e dinâmico na assimilação de valores fundamentais.

Crescimento na *responsabilidade*, fazendo com que o jovem desenvolva um autodomínio e uma atitude crítica face à vida, positiva e autêntica, tornando-se o construtor da sua

---

<sup>3</sup> Páginas 3 e 9. PE disponível em

[http://www.cef.pt/documentos/Proj\\_edu%202017\\_2020%20atualizado%20em%202019\\_2020.pdf](http://www.cef.pt/documentos/Proj_edu%202017_2020%20atualizado%20em%202019_2020.pdf)

personalidade/identidade, do seu mundo e do seu futuro, face às novas exigências da sociedade que o rodeia.

Crescimento no *respeito* pela sua personalidade, não impondo ao jovem receitas ou tabus sem consistência, mas permitindo-lhe que seja capaz de se integrar e exprimir com um pensamento próprio, de crescer e de se modelar, assumindo escolhas e decisões numa linha comunitária e altruísta.

Por isto mesmo, e atentos aos sinais dos tempos, procura-se corresponder às apostas que são colocadas. Para que ninguém se sinta excluído, procura-se abrir o leque das ofertas e aposta-se em cursos alternativos que possibilitem um maior sucesso.

Existe a clara consciência que a Escola – o CEF – deve educar para a cidadania e, por isso, em estreita colaboração com o meio, defende-se os perenes valores e dimensões sociais da nossa sociedade.

Sendo o CEF uma escola católica, não pode privar os seus jovens da enorme riqueza acumulada da cultura cristã. Por isso, oferece aos seus formandos/alunos a possibilidade de debaterem os grandes problemas existenciais e formar a sua consciência crítica, aprendendo a respeitar os outros. Todos podem assim, dentro de um *são* respeito, aprofundar as suas convicções religiosas e aprofundar a sua fé.

O CEF, com uma história de 50 anos de educação e formação, é uma instituição dinâmica e proactiva, consciente dos desafios atuais da escola face ao meio e ao mundo. Partindo destes pressupostos, o CEF entende que a essência da educação e da escola se realiza no desenvolvimento da curiosidade natural da criança e do jovem, no desejo de saber mais e melhor, de progredir nas competências práticas, intelectuais e relacionais, adaptando-se e transformando a realidade à sua volta.

Neste contexto, atendendo às necessidades que a mudança sistemática da sociedade científico tecnológica impõe, o CEF assume como *Missão*:

- proporcionar aos formandos uma formação sociocultural, científica, tecnológica e prática, visando o seu desenvolvimento pessoal e cultural, a integração socioprofissional e criar condições para que possam prosseguir estudos. Prepará-los para o exercício profissional qualificado nas áreas de formação escolhidas. Facultar contactos e experiências profissionais, no âmbito da sua formação, com o mundo do trabalho.
- trabalhar em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais, culturais e educativas, das respetivas regiões, tendo em atenção a adequação da oferta formativa às necessidades específicas das mesmas e a otimização dos recursos disponíveis.
- contribuir para o desenvolvimento económico e social do país através de uma formação de qualidade dos recursos humanos.
- promover a formação integral dos formandos, qualificando-os com competências culturais, científicas, técnicas e profissionais e contribuir para o exercício de uma cidadania ativa e participativa.

Quanto à *Visão*, defende-se um ensino de qualidade, diverso nas respostas, mas não discriminatório. Assume-se uma maior autonomia na definição dos currículos escolares que permita à escola formar cidadãos plenos, capazes de intervir nos mais diversos domínios da vida em sociedade com a necessária adequação às suas realidades e à comunidade envolvente. A diversificação dos percursos escolares deve ser enriquecedora e aprofundar a democraticidade do ensino.

Sem descurar, o prosseguimento de estudos e a formação ao longo da vida, ao promover o ensino e a educação profissionalizante, preparamos os jovens para a sua integração na vida socioeconómica do país, valorizando a FCT, através de uma articulação e acompanhamento que proporcionem experiências de trabalho de qualidade e enriquecedoras na formação dos jovens, otimizando o êxito da sua futura inserção profissional.

Considera-se e defende-se que o ensino profissional é uma parte do sistema educativo português essencial para o desenvolvimento das nossas empresas e como tal do tecido económico e social do País. A Escola assume como missão ser “Uma Escola de Todos, para Todos”, uma escola de referência pela qualidade da formação profissional ministrada, favorecendo a inserção socioprofissional de jovens através duma preparação adequada e de qualidade para um exercício profissional qualificado.

Assume, igualmente, como missão a formação de cidadãos autónomos, críticos, solidários, responsáveis, empreendedores e possuidores das competências e capacidades necessárias a um bom desempenho pessoal, social e profissional. Procura formar jovens, proporcionando-lhes uma formação qualificante e “*know-how*” efetivo que lhes permita integrar o mundo do trabalho com sucesso, capazes de contribuir para o desenvolvimento da sociedade em que vivemos, em particular da região onde estamos inseridos.

## **2.4 ORGANOGRAMA DO CEF**

Atualmente, o organograma do CEF (VER FIGURA 2) engloba, na sua estrutura, a Equipa Observatório da Qualidade (EOQ), responsável pela implementação da Certificação EQAVET. É através da coordenação do Ensino Profissional, que assume a liderança do EOQ, que o Quadro EQAVET ganha posição no Conselho Pedagógico, possibilitando uma articulação ágil, profunda e rigorosa com todos os *stakeholders* internos e externos.

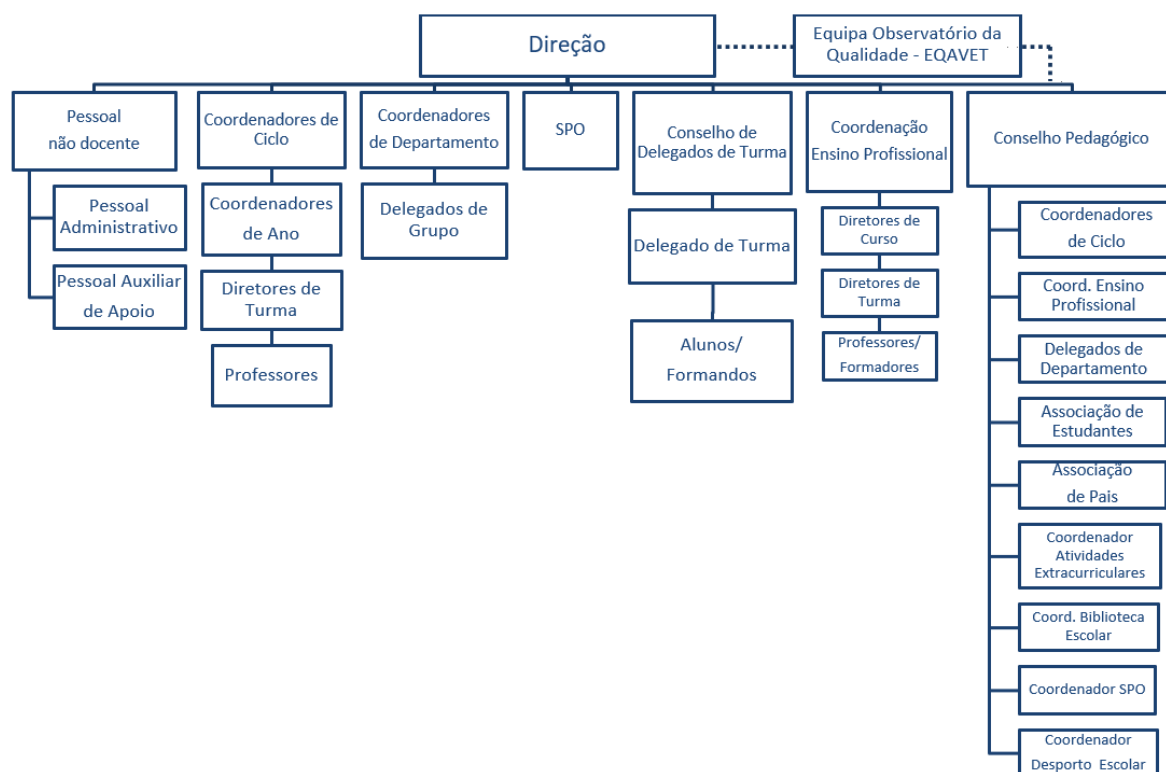


FIGURA 2 - ORGANOGAMA DO CEF

## 2.5 OFERTA FORMATIVA

Tendo em conta a economia da região, o CEF proporciona Cursos Profissionais de Nível IV indo ao encontro das solicitações e necessidades do meio. Assim, no ciclo de formação em observação 2014/2017, e no que diz respeito ao Ensino Profissional, o CEF teve duas turmas em funcionamento distribuídas pela seguinte oferta formativa e relação de formandos conforme FIGURA 3 abaixo apresentada:

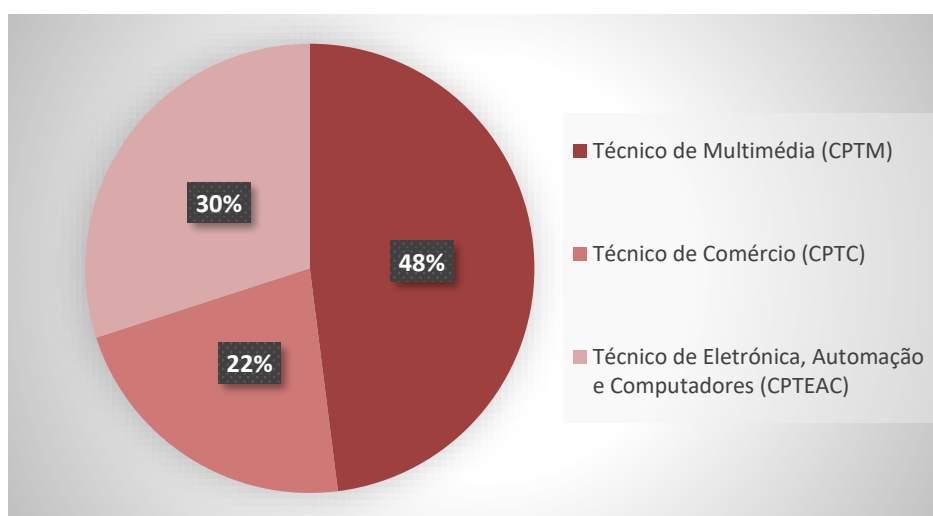


FIGURA 3 - 2014-2017: DISTRIBUIÇÃO DOS FORMANDOS NOS CURSOS EFP

A turma constituída pelos cursos de CPTC e CPTEAC funcionou em conjunto na formação geral, tendo sido dividida nas restantes áreas formativas, quer nas disciplinas da formação científica, como da formação tecnológica.

Como se pode observar na TABELA 1, que para melhor visualização se apresenta na página seguinte e de orientação horizontal, nos últimos 10 anos de EFP, o CEF procurou ajustar a sua oferta formativa de acordo com o tecido empresarial da região, as motivações dos formandos e a relevância das qualificações da ANQEP.

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
<i>CPTM Multimédia</i>	2	2	3	2	1	1	1 + ½	2 + ½	2 + ½	2 + ½	1 + ½ + ½
<i>CPTS Secretariado</i>	2	1	2	1	1	---	---	---	---	---	---
<i>CPTIG Informática de Gestão</i>	1	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---
<i>CPTAS Animador Sociocultural</i>	---	---	1	1	1	---	---	---	---	---	---
<i>CPTGA Gestão do Ambiente</i>	---	---	---	1	1	1	---	---	---	---	---
<i>CPTC Comércio</i>	---	---	---	---	1	1 + ½	1 + ½ + ½	½	½	---	---
<i>CPTEAC Eletrónica, Automação e Computadores</i>	---	---	---	---	---	½	1 + ½	1	1	---	½ + ½
<i>CPTIE Instalações Elétricas</i>	---	---	---	---	---	---	---	½	½	½	---
<i>CPTL Logística</i>	---	---	---	---	---	---	---	½	½	½	---
<i>CTPC Comercial</i>	---	---	---	---	---	---	---	---	---	1	½
<i>CPTAP Apoio Psicossocial</i>	---	---	---	---	---	---	---	---	---	½	½ + ½
<i>CPTCSD Comunicação e Serviço Digital</i>	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	½
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DAS TURMAS/CURSOS EFP DESDE 2009

### 3. CERTIFICAÇÃO EQAVET NO CEF

#### 3.1 OBJETIVOS DO PROJETO

A promoção da qualidade e da regulação é um dos cinco grandes objetivos do domínio do Capital Humano o que passa, naturalmente, pelo compromisso com a qualidade de cada um dos operadores. No PE e Regulamento Interno<sup>4</sup> do CEF, o objetivo da qualidade é um ponto transversal a todos.

No âmbito da promoção da qualidade, desenvolvemos intervenções que nos permitam:

- promover uma cultura de melhoria contínua da qualidade baseada em práticas de autoavaliação (em que a recolha de dados, a sua análise e a articulação entre os vários *stakeholders* têm de ser prática corrente);
- assegurar a articulação entre os objetivos do PE de escola com garantia e melhoria contínua da qualidade de quem pretende implementar um processo de alinhamento com o Quadro EQAVET e a obtenção do respetivo selo EQAVET.

Pela adesão ao sistema EQAVET, promove-se a adoção de procedimentos e práticas associadas às principais componentes deste sistema de qualidade. Para atingir os objetivos propostos, é determinante dar a conhecer o projeto a todos os *stakeholders*, sendo absolutamente necessário que todos se apropriem do mesmo, a fim de que a metodologia inerente a um EFP com selo EQAVET seja prática corrente.

Assim, é objetivo promover-se reuniões e seminários com os vários *stakeholders* para que conheçam o sistema EQAVET, mas principalmente para que interiorizem a metodologia inerente ao mesmo. Essas práticas devem ser aplicadas de forma contínua e sistemática ao longo de todo o processo formativo.

São constituídas equipas que envolvam a generalidade dos formadores para que participem no presente projeto (na sua monitorização, análise e avaliação) e se sintam parte integrante do mesmo.

Por outro lado, fomenta-se a participação das empresas e instituições parceiras no presente processo, consultando-as, questionando-as e pedindo-lhes pareceres/sugestões.

Procura-se que a avaliação das aprendizagens dos formandos seja cada vez mais pela autoaprendizagem/autoavaliação em detrimento da heteroavaliação, privilegiando assim o interesse dos formandos na aprendizagem. Ajustam-se as expectativas dos formandos para a FCT à realidade atual e procura-se através de processos de monitorização avaliar os focos para a aplicação de planos de melhoria.

---

<sup>4</sup> Artigo 56.º, EQAVET - Garantia da qualidade da educação e formação profissional. Regulamento Interno disponível em [http://www.cef.pt/\\_documentos/REG\\_INT\\_2019\\_25nov.pdf](http://www.cef.pt/_documentos/REG_INT_2019_25nov.pdf)



### 3.2 RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO

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

Definimos assim as seguintes responsabilidades:

- *Direção da escola*: dirige o Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a EFP.
- *Direção Pedagógica*: estabelece os objetivos e as metas a atingir a nível, avalia os resultados obtidos e define novas metas e estratégias para os alcançar.
- *Direção Pedagógica e Coordenação do Ensino Profissional*: definem as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET.
- *Coordenação do Ensino Profissional*: participa na definição da proposta de objetivos e metas a atingir. Avalia os resultados obtidos e define estratégias para melhorar e/ou propor novas metas a atingir, coordena em articulação com a direção o processo de certificação EQAVET. Dirige o processo de recolha de dados. Controla a execução das diversas etapas, nomeadamente, recolha de informação, tratamento da informação, elaboração de relatórios.
- *Equipa Observatório da Qualidade*: é o serviço responsável pelo processo de recolha de informação, utilizadas as diversas fontes disponíveis, tais como inquéritos por questionário, programa informático, atas etc., de acordo com o calendário definido; pelo tratamento dos dados, a elaboração de relatórios. Participa na preparação da divulgação dos resultados e na definição de novas metas e procedimentos.
- *Formadores/ DT/ Orientadores da FCT*: participam na elaboração da proposta de objetivos e metas a atingir pelas turmas onde lecionam; avaliam os resultados e definem as estratégias a implementar para atingir os objetivos definidos. Participam na recolha de informação, nomeadamente, junto das empresas.

### 3.3 RECOLHA DE DADOS E METODOLOGIA

Os dados serão recolhidos pela EOQ que reunirá, através de questionários e recolha administrativa, os elementos necessários para avaliar anualmente a melhoria dos indicadores após ações de divulgação promovendo uma compreensão partilhada dos mesmos. Caso se entenda necessário serão constituídos outros indicadores que permitam uma leitura mais fina e concreta dos valores obtidos.

No que diz respeito à recolha de dados efetuada por inquéritos por questionário online, ela incide quer nos formandos como nas empresas como por ver observado na TABELA 2 abaixo.

INQUIRIDOS	MOMENTO DA RECOLHA	DESIGNAÇÃO	LINK
<b>Formandos</b>	no início da ação	A. Caracterização da Turma	<a href="http://www.cef.pt/documentos/A%20Caracterização%20da%20turma.pdf">http://www.cef.pt/documentos/A%20Caracterização%20da%20turma.pdf</a>
	no final de cada ano da ação	B. Avaliação de Satisfação - Formandos do 10.º ano / 11.º ano / 12.º ano	<a href="http://www.cef.pt/documentos/B%20Avaliação%20de%20satisfação%20dos%20formandos.pdf">http://www.cef.pt/documentos/B%20Avaliação%20de%20satisfação%20dos%20formandos.pdf</a>
	no início do segundo ano de formação (antes de se firmar as parcerias para a FCT)	C. Preferências Iniciais FCT	<a href="http://www.cef.pt/documentos/C%20Preferências%20iniciais%20FCT.pdf">http://www.cef.pt/documentos/C%20Preferências%20iniciais%20FCT.pdf</a>
	após 4 semanas de conclusão da ação (ciclo 2016-2019)	D. Empregabilidade/Prosseguimento de Estudos (4S)	<a href="http://www.cef.pt/documentos/D%20Empregabilidade%20Prosseguimento%20de%20Estudos%20(4S).pdf">http://www.cef.pt/documentos/D%20Empregabilidade%20Prosseguimento%20de%20Estudos%20(4S).pdf</a>
	após 6 meses de conclusão da ação (ciclo 2016-2019)	E. Empregabilidade/Prosseguimento de Estudos (6M)	<a href="http://www.cef.pt/documentos/E%20Empregabilidade%20Prosseguimento%20de%20Estudos%20(6M).pdf">http://www.cef.pt/documentos/E%20Empregabilidade%20Prosseguimento%20de%20Estudos%20(6M).pdf</a>
	após 18 meses de conclusão da ação (ciclo 2014-2017)	F. Empregabilidade/Prosseguimento de Estudos (12-18M)	<a href="http://www.cef.pt/documentos/F%20Empregabilidade%20Prosseguimento%20de%20Estudos%20(12-18M).pdf">http://www.cef.pt/documentos/F%20Empregabilidade%20Prosseguimento%20de%20Estudos%20(12-18M).pdf</a>
<b>Empresas Empregadoras</b>	após 18 meses de conclusão da ação (ciclo 2014-2017)	G. Entidades empregadoras dos ex-formandos (12-18M)	<a href="http://www.cef.pt/documentos/G%20Entidades%20empregadoras%20dos%20ex-formandos%20(12-18M).pdf">http://www.cef.pt/documentos/G%20Entidades%20empregadoras%20dos%20ex-formandos%20(12-18M).pdf</a>
<b>Empresas recetoras da FCT</b>	Após cada ciclo de FCT (janeiro e julho)	H. Avaliação de Satisfação - Empresas recetoras FCT	<a href="http://www.cef.pt/documentos/H%20Avaliação%20de%20satisfação%20das%20empresas%20recetoras%20FCT.pdf">http://www.cef.pt/documentos/H%20Avaliação%20de%20satisfação%20das%20empresas%20recetoras%20FCT.pdf</a>

**TABELA 2 - RECOLHA DE DADOS - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO**

Decorrente de uma atitude reflexiva, traçam-se os objetivos gerais e específicos, metas e indicadores intermédios (VER TABELA 3, que para melhor legibilidade se encontra na página seguinte de orientação horizontal) a alcançar este ano letivo, que possam alinhar a atuação de todos os intervenientes com a certificação EQAVET e serem reajustados no próximo triénio do PE, após a sua reavaliação.

Indicador/ Objetivo Geral <i>Metas gerais</i>	Meta 2019-2020	Objetivo Especifico <i>Indicadores intermédios</i>
Indicador n.º 4 – Taxa de conclusão em modalidades de EFP  <i>% de formandos que completam o curso que frequentam.</i>	78% <sup>5</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Combater o abandono escolar e o absentismo               <ol style="list-style-type: none"> <li>A. % de formandos que abandona a escola antes de terminar o curso.</li> <li>B. % de aulas assistidas pelos formandos.</li> </ol> </li> <li>2. Promover o sucesso educativo dos formandos               <ol style="list-style-type: none"> <li>A. % de formandos sem módulos em atraso.</li> <li>B. % de formandos que realiza com sucesso a Prova de Aptidão Profissional (PAP) no terceiro ano da sua formação.</li> <li>C. Média final da PAP.</li> <li>D. Número de projetos de âmbito local, nacional e transnacional que favorecem a aprendizagem e autonomia do formando.</li> </ol> </li> <li>3. Envolver os encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos. <i>% de EE que estão presentes nas reuniões gerais e no atendimento individual.</i></li> </ol>
Indicador n.º 5 – Taxa de colocação após conclusão em modalidades de EFP		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Reforçar as redes e parcerias com as empresas               <ol style="list-style-type: none"> <li>A. Número de parcerias firmadas que levaram à concretização de visitas de estudo/workshops/aulas abertas nas áreas de formação.</li> </ol> </li> </ol>

<sup>5</sup> Em 2014-2017, a % de formandos que completam o curso que frequentam foi de 76,00%. (ver Anexo 3)

<p><b>% de formandos que completaram o curso e que estão no mercado de trabalho ou prosseguiram os estudos.</b></p>	<p>95%<sup>6</sup></p>	<p>B. Número de parcerias firmadas no âmbito da FCT.</p> <p>5. Auscultar as entidades recetoras dos formandos em FCT</p> <p>A. % parâmetros 'bom' e 'muito bom' obtidos na avaliação de satisfação das empresas recetoras da FCT.</p> <p>B. Média final da FCT.</p>
<p><b>Indicador n.º 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</b></p> <p><b>% de formandos que estão no mercado de trabalho e exercem funções relacionadas com o curso profissional que concluíram.</b></p> <p><b>% de entidades empregadoras que estão 'satisfeitos' ou 'muito satisfeitos' com as competências observadas.</b></p>	<p>55%<sup>7</sup></p> <p>96%<sup>8</sup></p>	<p>6. Adequar o perfil dos formandos ao perfil do local de estágio.</p> <p>% de formandos colocados em FCT atendendo às suas preferências.</p> <p>7. Monitorizar a utilização das competências no local de trabalho.</p> <p>% de procura de emprego/prosseguimento de estudos após 4 semanas terminada a ação.</p> <p>% de empregabilidade/formação na área da formação após 6 meses terminada a ação.</p> <p>% de entidades empregadoras satisfeitos' ou 'muito satisfeitos' nos parâmetros:</p> <p>A. Competências técnicas inerentes ao posto de trabalho</p> <p>B. Planeamento e organização</p> <p>C. Responsabilidade e autonomia</p> <p>D. Comunicação e relações interpessoais</p> <p>E. Trabalho em equipa</p>
<p><b>Satisfação</b></p> <p><b>% de formandos que fazem uma apreciação global positiva do curso que frequentam</b></p>	<p>90%<sup>9</sup></p>	<p>8. Monitorizar a satisfação dos formandos no final de cada ano de formação.</p> <p>% de formandos 'satisfeitos' ou 'muito satisfeitos' nos parâmetros:</p> <p>A. Apoio técnico-administrativo, qualidade do serviço de cantina e bar e do serviço de papelaria/reprografia, apoio da coordenação e direção de turma, apoio dos orientadores de PAP e FCT</p> <p>B. Instalações e limpeza, equipamentos e meios audiovisuais/ internet</p> <p>C. Atividades práticas e atividades extracurriculares</p> <p>D. Relacionamento entre formando-formando e formando-formador</p> <p>E. Estratégias de apoio à aprendizagem dos formandos</p> <p>F. Avaliação das aprendizagens dos formandos</p> <p>G. Relação pedagógica com os formandos</p> <p>H. Realização das atividades letivas</p>
<p><b>Formação</b></p>	<p>10 sessões</p> <p>20 horas<sup>10</sup></p>	<p>9. Criar um plano de formação<sup>11</sup> interno adaptado às necessidades dos docentes, pessoal não docente e encarregados de educação.</p> <p>A. Número de sessões/horas direcionadas aos formadores</p>

<sup>6</sup> Em 2014-2017, a % de formandos que completaram o curso e que estão no mercado de trabalho (50,00%) ou prosseguiram os estudos (42,11%) foi de 92,11%. (ver Anexo 4)

<sup>7</sup> Em 2014-2017, a % de formandos que estão no mercado de trabalho e exercem funções relacionadas com o curso profissional que concluíram foi de 52,63%. (ver Anexo 5)

<sup>8</sup> Em 2014-2017, a % de entidades empregadoras que estão satisfeitas com as competências observadas foi de 94,4%. (ver Anexo 6A e Anexo 6B)

<sup>9</sup> Em 2014-2017, a % de formandos que fazem uma apreciação global do curso que frequentam como 'Bom' ou 'Muito bom'. foi de 89,70%.

<sup>10</sup> No ano letivo 2016-2017, tiveram lugar 11 formações internas, totalizando 15,5 horas.

<sup>11</sup> Plano de Formação 2019-2020 disponível em

[http://www.cef.pt/\\_documentos/Plano\\_de\\_formacao\\_2019\\_2020\\_EQAVET.pdf](http://www.cef.pt/_documentos/Plano_de_formacao_2019_2020_EQAVET.pdf)

<b>Número de formações internas/horas direcionadas aos formadores, pessoal não docente e encarregados de educação.</b>		<p>B. Número de sessões/horas direcionadas ao pessoal não docente.</p> <p>C. Número de sessões/horas direcionadas aos encarregados de educação</p>
--	--	--

**TABELA 3 – OBJETIVOS GERAIS/ESPECÍFICOS E METAS**

A definição das metas para o ano letivo vigente segue a seguinte metodologia:

- após análise dos indicadores do ciclo de formação 2014-2017, foram traçadas as metas para o ano letivo 2019-2020, discutidas entre DT e EOT. Esta metodologia atípica deve-se ao arranque do projeto e alinhamento com a certificação EQAVET. As metas propostas constam do Projeto Curricular da respetiva turma. Em junho de 2020, os Conselhos de Turma do 10.º e 11.º ano definirão as propostas de metas sobre aqueles indicadores para o ano letivo seguinte. Os Conselhos de Turma do 12.º ano definirão as propostas de metas para os indicadores: taxa de prosseguimento de estudos, taxa de colocação no mundo do trabalho, taxa de colocação na área de formação e grau de satisfação dos empresários. Estas propostas serão ratificadas pelo conselho pedagógico e também integrarão os respetivos Projetos Curriculares de Turma. Com base nestas propostas a Direção Pedagógica definirá, até 31 de julho, os indicadores para toda o ensino profissional para o ano letivo seguinte;
- no final do 10.º ano e 11.º ano, serão apuradas as taxas de transição de cada turma;
- no final de cada ano letivo, será solicitado aos formandos o preenchimento de um inquérito em que se avalia diversos aspetos de vida escolar (aulas, relação com os formadores e outros trabalhadores, com direção de turma e coordenação do ensino profissional, opinião sobre equipamentos e instalações, etc.). Estes dados, depois de tratados, serão integrados na avaliação do ciclo de formação;
- no final de setembro 2020 será apurada a taxa de conclusão do ciclo de formação e incluída no relatório referido no ponto anterior;
- quatro semanas após a conclusão do curso (até final de setembro 2020), seis meses após a conclusão do curso (até final de fevereiro 2021) e de doze a dezoito meses após a conclusão do curso (de agosto 2021 a fevereiro de 2022), através de um questionário aplicado aos formandos, será apurada a taxa de colocação no mundo do trabalho, a taxa de prosseguimento de estudos e a colocação na área de formação, sendo o relatório elaborado até 31 de março de 2022;
- de agosto 2021 até fevereiro 2022, será feito um inquérito às empresas onde estão colocados ex-formandos para apurar a utilização de competências adquiridas no local de trabalho, bem como o grau de satisfação dos empresários e/ou empregadores.

O grau de cumprimento das metas definidas, os possíveis desvios e a definição de estratégias para a sua concretização serão realizados de forma sistemática e periódica no final de cada período a nível do conselho de turma (particular enfoque ao aproveitamento escolar, assiduidade e desistências), definindo-se as estratégias a adotar que serão integradas nos PCT. No início do 2º e 3º períodos e no final do ano escolar o Conselho pedagógico analisará estes

resultados e emitirá pareceres. A direção pedagógica analisará os resultados e o parecer do Conselho pedagógico e definirá orientações a adotar.

Após o final de cada ano letivo, será elaborado o Balanço Anual, até ao final do mês de outubro, incidindo sobre os resultados dos principais indicadores, tendo como objetivo auxiliar na definição ou redefinição de objetivos para o ano seguinte.

Neste relatório serão, também, incorporados e analisados os resultados sobre colocação no mundo do trabalho, a percentagem de formandos nas respetivas áreas de formação, a utilização das competências adquiridas e o grau de satisfação das entidades empregadoras, apurados e tratados nos meses de fevereiro e março, relativos ao último ciclo de formação.

Para cada indicador será definido um plano de ação e, tendo em conta os resultados apurados no balanço anual, serão definidas as metas para o ano letivo seguinte, os objetivos a melhorar, as estratégias e serão indicados os responsáveis para a sua implementação bem como o cronograma das mesmas.

### 3.4 ESTRATÉGIA DE MONITORIZAÇÃO DE PROCESSOS E RESULTADOS

Na **fase de planeamento** serão realizadas sessões de divulgação deste modelo de gestão de qualidade junto de todos os *stakeholders* por forma a sensibilizá-los para os benefícios da implementação do processo de certificação da qualidade, bem como a clarificação do papel de cada um nesse processo. Far-se-á uma reflexão sobre os indicadores dos quais já existam dados e definir-se-ão os objetivos/metas de acordo com a missão, visão e valores da instituição permitindo um alinhamento de todos os recursos humanos e financeiros. Assim, impõe-se uma atitude reflexiva sobre “o que somos”, “onde estamos” e “para onde queremos ir, como e quando”. Esta fase irá decorrer nos primeiros dois meses do ano letivo.

Segue-se a **fase de implementação** em que a EOQ operacionaliza o Plano de Ação, desenvolvendo-se as atividades previstas e acompanhando-se as estruturas responsáveis pelo projeto. Em cada final de trimestre procede-se à análise dos resultados obtidos.

Nas **fases da avaliação e da revisão**, os resultados serão regularmente publicitados, quer internamente através de correio eletrónico e da plataforma moodle ([www.dossierdigital.cef.pt](http://www.dossierdigital.cef.pt)) com externamente através do site institucional ([www.cef.pt](http://www.cef.pt)), e analisados de forma a funcionarem como referência para o necessário alinhamento com as políticas europeias, nacionais e locais de emprego atual e futuro, facilitando a elaboração de propostas de melhoria para eventuais desalinhamentos. Esta fase decorre ao longo e no final dos períodos letivos e após o período de FCT (janeiro de 2020 para o 12.º ano e julho de 2020 para o 11.º ano) nas empresas recetoras.

Sendo a avaliação contínua e sistemática, os resultados obtidos, sustentados pelos indicadores de avaliação, permitirão o reajuste do plano de ação e das respetivas estratégias de atuação, tendo por pressuposto os objetivos e metas traçados pelo CEF. Nesse processo de contínua melhoria, serão delineadas estratégias alternativas e implementados planos de melhoria, discutidos e analisados com a colaboração dos *stakeholders* internos e/ou contributo dos *stakeholders* externos.

### 3.5 APRESENTAÇÃO DAS CONCLUSÕES

As conclusões da avaliação interna serão feitas trimestralmente (no **final de cada período letivo**), no final do ano letivo e no final do triénio, período do ciclo formativo em análise. Na análise trimestral, será elaborado e apresentado ao Conselho Pedagógico uma análise de avaliação que reflete a tendência do grau de consecução das metas previstas.

No **final de cada ano letivo** será elaborado um relatório final e apresentado ao Conselho Pedagógico. Os resultados constantes deste relatório serão o ponto de partida para a preparação o ano letivo seguinte.

No **final do triénio** será elaborado um relatório final global, devidamente fundamentado, sobre a implementação do processo de certificação da qualidade no Quadro EQAVET que reflete o alcance das metas, os desvios verificados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias observadas resultantes da implementação deste processo de certificação da qualidade. A elaboração deste relatório será da responsabilidade da EOQ, apresentado ao Conselho Pedagógico e divulgado na página web da escola.

Todos os documentos orientadores (Documento Base, Plano de Ação e Plano de melhoria dos Indicadores) podem ser revistos anualmente e publicitadas essas alterações na rede interna e na página da escola.

Apesar de neste primeiro ciclo de implementação apenas se exigir um conjunto reduzido de indicadores, nomeadamente: Taxa de conclusão; Taxa de colocação após a conclusão do curso; Utilização de competências adquiridas no local de trabalho, não deixaremos de criar outros indicadores que permitam monitorizações intercalares e que concorrem com os indicadores EQAVET, tais como: Abandono escolar; Desistências/Mudanças do curso; Absentismo; Módulos em atraso, entre outros (VER TABELA 3). Os dados destes indicadores, que a entidade já usualmente utiliza, são facilmente obtidos pela análise das atas, pautas e registos de faltas dos cursos. Os dados relativos aos indicadores EQAVET serão obtidos através da análise e/ou aplicação de pautas de avaliação final, inquéritos, entrevistas e atas de reuniões. Devendo ser feitas monitorização intercalares para atempadamente, nos casos dos cursos que ainda se encontram no seu ciclo formativa, se poder implementar estratégias de melhoria.

INDICADORES	FONTE PARA RECOLHA	MOMENTO DE RECOLHA	MOMENTO DE TRATAMENTO
ABANDONO ESCOLAR	Serviços administrativos	Final de período	Até 2ª semana do 2.º e 3.º período
MUDANÇAS DO CURSO	Serviços administrativos	Final de período	Até 2ª semana do 2.º e 3.º período
ABSENTISMO	Livro de registo de presenças	Final de período	Até 2ª semana do 2.º e 3.º período
MÓDULOS EM ATRASO	Pautas	Final de período e de ano	Até 2ª semana do 2.º e 3.º período Até final de julho
TAXA DE TRANSIÇÃO	Pautas	Final de ano	Até final de julho



<b>TAXA DE CONCLUSÃO</b>	Pautas		Final de Curso e época especial	Até 2 semanas após o término da época especial
<b>AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO</b>	Inquérito formandos	aos	Final ano letivo	Até 2ª semana do 3.º período
<b>TAXA DE EMPREGABILIDADE / PROSEGUIMENTO DE ESTUDOS</b>	Inquérito formandos	aos	4 semanas e 6 meses após a conclusão do curso (fevereiro)	Até final de março
<b>UTILIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO</b>	Inquérito às empresas		18 meses após conclusão (fevereiro)	Até final de março
<b>AVALIAÇÃO DAS EMPRESAS / INSTITUIÇÕES ONDE DECORRE A FCT</b>	Avaliação individual do aluno		Final da FCT (12.º ano)	Até final de dezembro

**TABELA 4 - SÍNTESE DOS INDICADORES CONSIDERADOS**

Os resultados destes indicadores serão analisados pelos vários stakeholders (destaca-se a análise mais exaustiva que será efetuada pelos Conselhos de Turma).

### 3.6 CRONOGRAMA GERAL

Para operacionalizar a implementação do sistema de qualidade no Quadro EQAVET, o CEF define a seguinte calendarização que, para melhor visualização, se apresenta na página seguinte de orientação horizontal (VER FIGURA 4):



**FIGURA 4 - CRONOGRAMA GERAL**



Assim, até final de maio de 2019, tem lugar a elaboração do Documento Base, que firma o compromisso com a garantia de qualidade da oferta de EFP; procede-se ao levantamento dos dados e requisitos iniciais; até meados de julho, elabora-se o plano de ação, que decorre do documento base, e que contempla as atividades a resolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e os respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação; simultaneamente e até finais de outubro decorre a fase 3 de preparação do processo com criação dos modelos dos documentos; em outubro e até finais de abril de 2020, cruzam as fases de implementação e monitorização com avaliações periódicas; no mês de abril haverá lugar a uma avaliação global intermédia (extraordinária) do processo de qualidade proposto e definição de planos de melhoria nas áreas em que as metas não foram alcançadas; o processo deverá estar então concluído e em condições de ser certificado pelos peritos externos até final de outubro de 2020.

## **CONCLUSÃO**

Este documento foi elaborado tendo em conta os pressupostos do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET. Pretende ser um documento dinâmico, aberto e partilhado, cujo principal objetivo é permitir uma reflexão conjunta tendo em conta a situação atual e projetar o futuro. Assume-se como um guia de orientação para a ação e pretende ser uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos por forma ao CEF, no quadro da sua autonomia, das suas funções e das suas competências afirmar a sua identidade organizacional e firmar o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional que ministra.