

DOCUMENTO BASE

Nome da entidade formadora

Escola Profissional de Ciências Geográficas

Morada e contactos da entidade formadora

Rua Artilharia Um, nº 107 Edifício 1 – Piso 2, 1099-052 Lisboa

Tel: 213819644

e-mail: secretaria@epcg.pt

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Teresa Castel-Branco

Diretora Executiva

Tel: 213819644

e-mail: direcao@epcg.pt

Teresa Castel-Branco
2025.10.27



Índice

Conteúdo

Introdução.....	4
1 O Sistema de garantia da qualidade: considerações gerais	4
1.1 Enquadramento Geral.....	4
1.2 Atribuição de responsabilidades.....	6
1.3 Envolvimento dos stakeholders	7
2 A Escola Profissional de Ciências Geográficas - a realidade atual e a definição de metas a atingir	8
2.1 Natureza da instituição e seu contexto.....	8
2.2 Missão, visão e objetivos estratégicos.....	10
2.3 Estrutura orgânica da EPCG	12
2.4 Tipologia dos Stakeholders relevantes e atribuição de responsabilidades	13
2.5 A oferta formativa.....	16
2.6 Síntese descritiva da situação da Escola Profissional de Ciências Geográficas face ao sistema de garantia de qualidade	17
As fases do sistema de Garantia de Qualidade	17
Fase do Planeamento.....	18
Fase da Implementação	18
Fase da Avaliação	19
Fase da revisão.....	20
Divulgação e comunicação de resultados	20
2.6.1 Indicadores de referência	20
2.6.2 Indicador 4a: taxa de conclusão dos cursos de EFP	21
Fase do planeamento.....	22
Fase de implementação	23
Fase da avaliação e revisão	25
2.6.3 Indicador 5a: taxa de colocação após conclusão de curso de EFP.....	25
Fase do planeamento.....	27
Fase da implementação	27
Fase da avaliação e revisão	28
2.6.4 Indicador 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.....	29

Fase do planeamento	30
Fase da implementação	31
Fase da avaliação e revisão	33

Introdução

Este documento, elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (EQAVET), tem como objetivo promover a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional proporcionado pela Escola Profissional de Ciências Geográficas.

A estrutura deste documento é composta por duas partes: a parte 1 onde se contextualiza o sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, e a parte 2 que se refere ao mapeamento da situação atual da Escola Profissional de Ciências Geográficas no que respeita aos indicadores considerados que, de acordo com a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), devem ser trabalhados neste primeiro ciclo de implementação do sistema de qualidade referido bem como à definição de metas a atingir num determinado horizonte temporal.

Este documento será principalmente um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos.

1 O Sistema de garantia da qualidade: considerações gerais

1.1 Enquadramento Geral

O EQAVET foi desenvolvido pelos Estados-Membros em colaboração com a Comissão Europeia e adotado pela Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, devendo ser entendido no contexto mais lato dos objetivos estratégicos traçados pelo Conselho em 12 de maio de 2009 para a cooperação europeia na Educação e Formação 2020, em quatro pontos principais: Tornar a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) e a mobilidade uma realidade; Melhorar a qualidade e a eficácia da Educação e Formação Profissional (EFP); Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa; e, Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o espírito empreendedor, a todos os níveis da EFP.

O EQAVET centra-se na melhoria e avaliação de resultados da EFP em termos de empregabilidade, de adequação da oferta à procura de EFP e de melhor acesso à ALV.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária pelos Estados-Membros que lhes permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão. Implica processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa e relatórios de progresso. Estabelece critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP. Evidencia a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

O Quadro EQAVET integra quatro componentes fundamentais:

- Um ciclo de garantia e melhoria da qualidade, constituído por quatro fases (planeamento, implementação, avaliação e revisão);
- Quatro critérios de qualidade, aplicados às fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade (um critério para cada fase do ciclo);
- Descritores indicativos que especificam os critérios de qualidade, permitindo a sua “operacionalização” e que estão definidos, quer ao nível do sistema de EFP no seu todo, quer ao nível do operador de EFP (cf. Anexo 1 da referida Recomendação);
- Dez indicadores de referência que suportam a monitorização, a avaliação e a introdução de melhorias face aos objetivos e metas traçados (cf. Anexo 2 da referida Recomendação).

Assim, é fundamental que o operador de EFP promova a recolha e análise sistemática e sistémica de resultados da sua atividade e que esse exercício se reflita na melhoria contínua dos resultados alcançados.

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade da oferta de EFP.

Esses indicadores são:

O indicador **EQAVET 4a)** incide sobre a **conclusão dos cursos de EFP** – um registo relativo à conclusão dentro do tempo previsto (até 31 de dezembro do último ano do ciclo formativo) e

outro após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte), e também o registo do número de desistências e de situações de não aprovação.

O indicador **EQAVET 5a)** incide sobre os **diplomados de EFP no mercado de trabalho** (empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta própria e a frequentar estágios profissionais), em **prosseguimento de estudos** (a frequentar formação pós-secundária e ou ensino superior, outras situações ou situação desconhecida), após decorrido pelo menos um ano sobre a data de conclusão do curso (no período de 12-36 meses).

O indicador **EQAVET 6a)** incide sobre a **colocação dos diplomados de EFP**, caso estejam a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) e a exercer profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

O indicador **EQAVET 6b3)** incide sobre a **satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP que empregam**, caso tenham profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

Dada a natureza dos indicadores EQAVET em questão, a sua recolha deve ser feita curso a curso, ter um carácter cíclico anual e incidir sobre ciclos formativos já concluídos.

A Escola Profissional de Ciências Geográficas compromete-se a dar cumprimento ao Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, que estabelece que as escolas profissionais devem implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, sendo que esses sistemas devem ser articulados com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais - Quadro *EQAVET* (artigo 60.º).

1.2 Atribuição de responsabilidades

Para se assegurar a qualidade institucional é imprescindível a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo e isso concretiza-se, necessariamente, na atribuição de responsabilidades e autoridades. Há que garantir que as responsabilidades de cada um estejam devidamente reguladas e estrategicamente orientadas e monitorizadas.

1.3 Envolvimento dos stakeholders

Um *stakeholder* constitui qualquer pessoa ou organização que tenha interesse ou seja afetado pelo processo. *Holder* significa “aquele que possui”; *stake* significa “interesse, participação, risco”. Os *stakeholders* representam, assim, as partes interessadas que devem estar de acordo com as práticas de governança executadas pela organização. Os *stakeholders* são elementos essenciais no planeamento estratégico. O sucesso de qualquer projeto depende da participação das partes interessadas.

É importante estabelecer um limite lógico para a identificação de quem afeta ou é afetado pelo projeto. Consequentemente, é relevante não procurar *stakeholders* em número excessivo ou criar-se-á uma situação difícil de gerir.

2 A Escola Profissional de Ciências Geográficas - a realidade atual e a definição de metas a atingir

2.1 Natureza da instituição e seu contexto

A Escola Profissional de Ciências Geográficas (EPCG), criada pela Portaria n.º 809/2000, de 22 de setembro, faz parte da rede de escolas profissionais do ensino público do Ministério da Educação. A sua atividade insere-se, a nível mais geral, no âmbito da ação do Ordenamento do Território e do Ambiente, contribuindo para a formação e aperfeiçoamento profissional de técnicos para estas áreas, com ênfase para os setores dos Sistemas de Informação Geográfica, Gestão do Ambiente e Topografia. A EPCG funciona em instalações centrais da Direção-Geral do Território (DGT), organismo público da tutela do Ministério do Ambiente e da Transição Energética, sita na Rua Artilharia Um, n.º 107, em Lisboa.

A EPCG é uma escola de âmbito nacional que tem formado técnicos de todo o país, do Continente e das Regiões Autónomas, com particular incidência para aqueles oriundos da Área Metropolitana de Lisboa.

No ano letivo 2018/2019, a composição dos recursos humanos existentes na EPCG é a que se apresenta no Quadro 1.

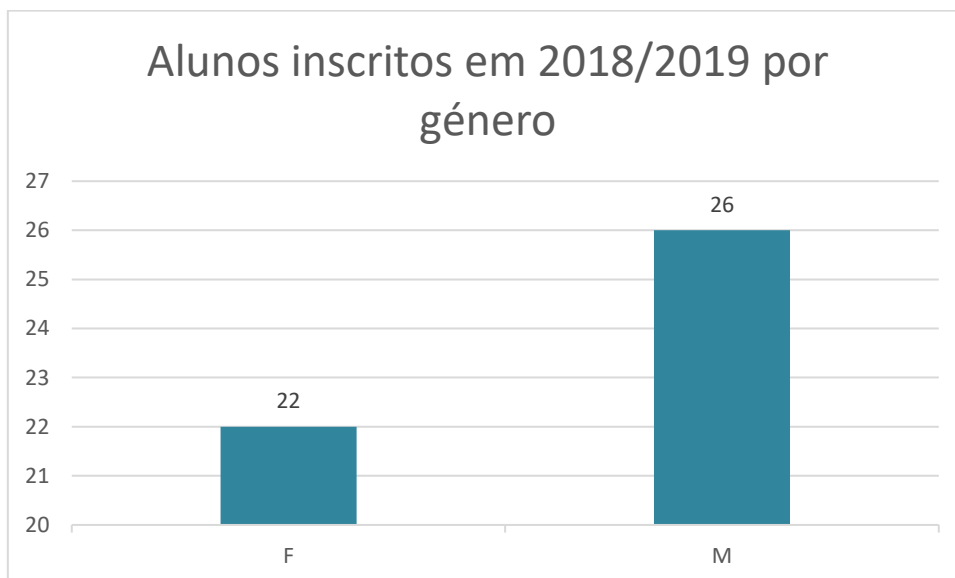
Quadro 1 – Composição dos recursos humanos em 2018/2019

PESSOAL DOCENTE		PESSOAL NÃO DOCENTE	
Quadro de Escola	4	Direcção	2
QE Mobilidade interna	2	Assistentes técnicos	3
Contratados (incluindo 910)	9	Assistentes operacionais	2
Total	15	Total	7

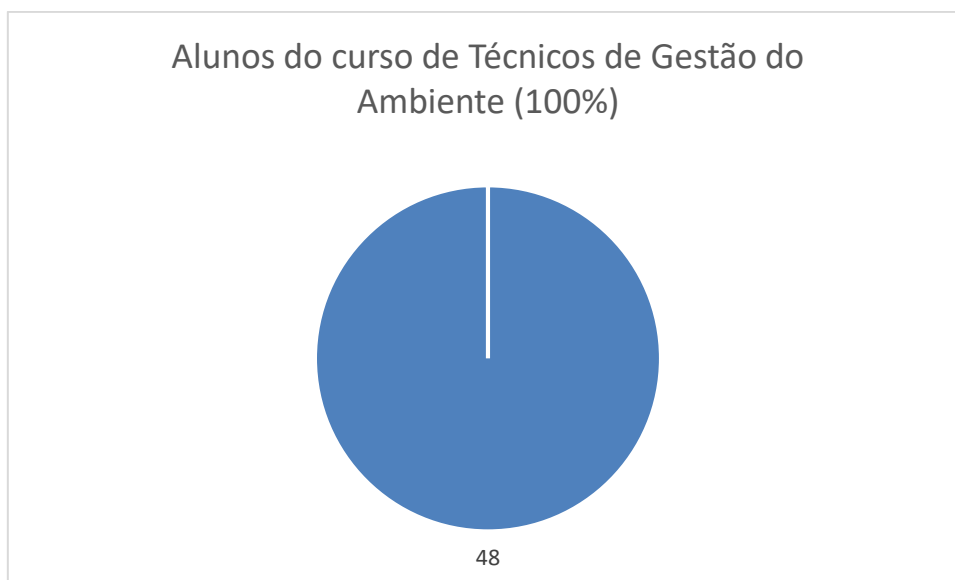
Relativamente ao ano letivo 2018/2019, as características gerais da população escolar são as seguintes:

- São do sexo masculino, 26 alunos (54,2%);

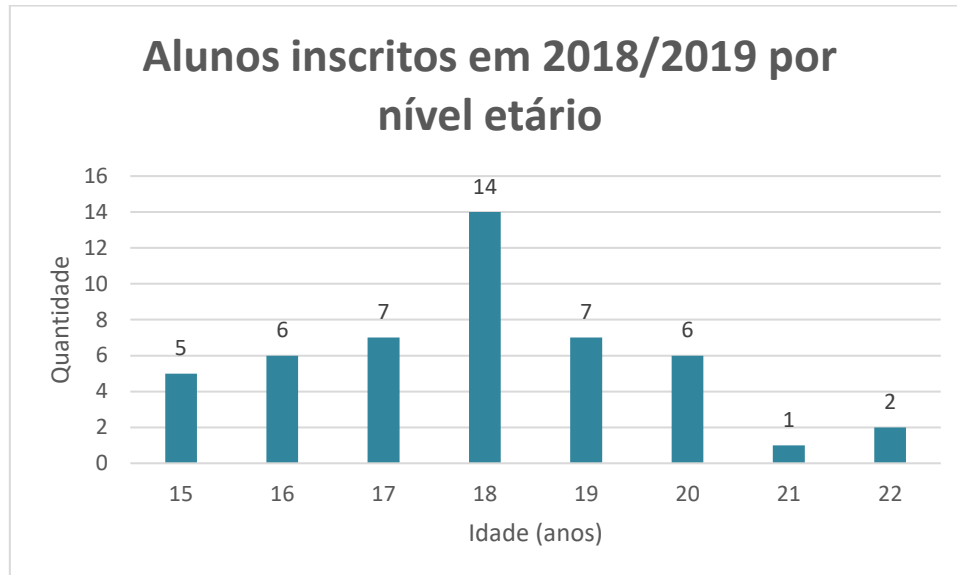
- São do sexo feminino, 22 alunas (45,8%).



O universo destes alunos frequenta o curso de Técnicos de Gestão do Ambiente (100%), e utilizam transporte público diariamente (100%).



Relativamente às idades, distribuem-se do seguinte modo:



- 62,5% dos alunos são maiores de 18 anos e 37,5% são menores de idade.

- Sucesso escolar dos alunos à entrada do 1º ano do curso, com idade igual ou maior que 16 anos são 15 alunos (78,3%), o que significa que já tiveram pelo menos 1 reprovação no seu percurso escolar.

2.2 Missão, visão e objetivos estratégicos

A EPCG procurará potenciar os seus fatores de sucesso, uma sólida ligação ao mundo do trabalho e a qualidade da formação que ministra, e promover ações que conduzam a uma maior procura por parte da sua população-alvo: jovens que concluíam o ensino básico e procuram formação nas áreas oferecidas pela escola, e jovens que procurem reorientar o seu percurso formativo. Em suma, pretende a EPCG formar os alunos para uma vivência plena de cidadania, desenvolver as suas competências, respondendo às suas expectativas de uma aprendizagem para o desempenho de uma profissão, não esquecendo a possibilidade de prosseguimento de estudos.

Relativamente à seleção de candidatos, o esforço será efetuado no sentido de melhorar a divulgação da oferta formativa, intensificando as iniciativas junto de outras escolas e reforçando a comunicação via Internet, por forma a cativar e captar candidatos com melhor preparação de DB/Escola Profissional de Ciências Geográficas

base e motivação e apetência para frequentar os cursos oferecidos, o que, aliado à ligação da EPCG ao mundo empresarial, permitirá consolidar o sucesso escolar e possibilitar um emprego qualificado.

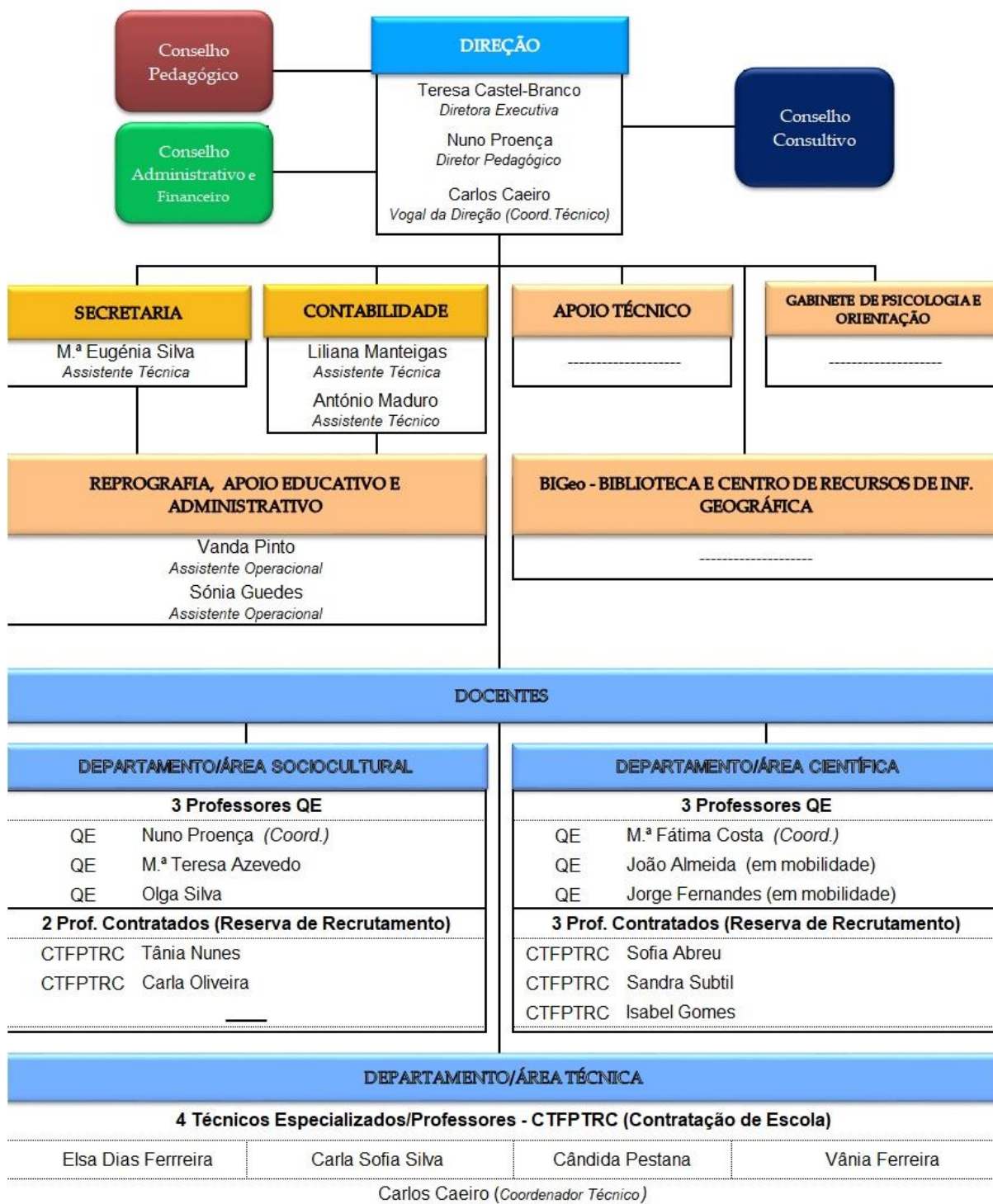
No que diz respeito à inserção dos diplomados na vida ativa, o objetivo é consolidar a rede de parcerias com as entidades (empresas, organismos públicos, organizações não governamentais) que melhores condições tenham proporcionado na formação em contexto real de trabalho e, sempre que possível, procurar novas entidades que facultem outro tipo de aprendizagens de modo a diversificar o referencial de emprego e formação.

Com a finalidade de atualizar e melhorar os programas dos cursos relativamente às competências exigidas pelo Mercado de Trabalho, e à sua adequação face à oferta formativa do Ensino Superior, será dada continuidade aos ajustamentos curriculares e atualização dos conteúdos programáticos decorrentes da evolução das tecnologias e metodologias de trabalho.

De acordo com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 975/2008, de 22 de abril, o Projeto Educativo é definido como o documento que consagra a orientação educativa do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de quatro anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias, segundo os quais o agrupamento de escolas ou escola não agrupada se propõe cumprir a sua função educativa. A posição da EPCG é que este documento deve ser entendido como um documento orientador e dinâmico, cuja pertinência e funcionalidade se impõe avaliar regularmente, à medida que a escola vai sendo confrontada com novas situações e realidades, devendo ser atualizado periodicamente em função dos acontecimentos que ocorrem na sociedade civil, do avanço tecnológico e das orientações das tutelas do Ministério de Educação e do Ministério do Ambiente.

2.3 Estrutura orgânica da EPCG

A imagem seguinte apresenta a atual estrutura orgânica da EPCG.



Organograma referido a 01 de fevereiro de 2019.

2.4 Tipologia dos Stakeholders relevantes e atribuição de responsabilidades

Stakeholders são as partes interessadas nas ações e desempenhos de uma organização, 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 consecução dos objetivos do Projeto Educativo, e fatores chave para garantir a qualidade da formação na EPCG são de dois tipos:

Stakeholders Internos: alunos, docentes, diretores de curso, orientadores de FCT/PAP, Direção da EPCG, e pessoal não docente.

Stakeholders Externos: empresas com as quais a EPCG estabelece protocolos, Autarquias, Direção-Geral do Território, Pais/EE, Centro de Formação Maria Borges de Medeiros, empregadores, e membros da comunidade em geral.

Num primeiro momento, é importante efetuar um levantamento exaustivo dos potenciais *stakeholders*, mas posteriormente importa selecionar aqueles que serão efetivamente relevantes, procurando responder às seguintes questões:

- ❖ O que é que a escola oferece ao *stakeholder*?
- ❖ O que é que o *stakeholder* oferece à escola?

Efetuuou-se um levantamento dos potenciais *stakeholders*, a seguir discriminado, para que posteriormente fossem selecionados aqueles que possam ser considerados relevantes.

- Alunos
- Pessoal docente
- Pessoal não docente e não docente
- Direção da escola
- Pais e encarregados de educação
- Direção-Geral do Território
- Reguladores institucionais (ANQEP; IGEC-Inspeção Geral da Educação e Ciência; Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares- DGESTE ¹)

¹ Com representação no Conselho Consultivo.

- Parceiros Sociais (Junta de Freguesia de Campolide; Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP; Instituto Superior de Agronomia; Câmaras Municipais de Lisboa, Loures, Mértola, Cascais, Sintra, Setúbal, Amadora, Mafra; Agência Portuguesa do Ambiente – APA; Administração do Porto de Lisboa S.A; Quercus; Elevo; Infraestruturas de Portugal - IP; Instituto para a Conservação da Natureza e Florestas – ICNF; Instituto Português do Mar e da Atmosfera - IPMA; Liga para a Proteção da Natureza - LPN; Teixeira Pinto e Soares - TPS; Associação Nacional de Municípios Portugueses²; Associação Nacional de Topógrafos³; Associação de Empresas de Cartografia; Confederação Portuguesa de Associações de Defesa do Ambiente – CPADA).
- Entidades de acolhimento das Formações em Contexto de Trabalho- FCT (algumas entidades referenciadas nos parceiros sociais e outras)
- Empregadores (Câmaras Municipais, entre outras instituições)
- Público em geral.

Face ao vasto número de *stakeholders* envolvidos, entendemos considerar como mais relevantes os que se apresentam no quadro seguinte (:

Tabela):

Tabela 1 - Stakeholders relevantes.

	O que é que a escola oferece ao stakeholder?	O que é que o stakeholder oferece à escola?
Alunos	Formação académica, científica, profissional e de cidadania; articulação integral entre os agentes educativos e os alunos.	São os clientes e a razão de ser da escola; os embaixadores e para quem a escola trabalha; podem promover as práticas educativas através da formulação de sugestões de melhoria.
Direção da Escola	Emprego, formação e valorização pessoal.	Determina a estratégia de desenvolvimento da escola. Regula o funcionamento da escola.

² Com representação no Conselho Consultivo

³ Com representação no Conselho Consultivo
DB/Escola Profissional de Ciências Geográficas

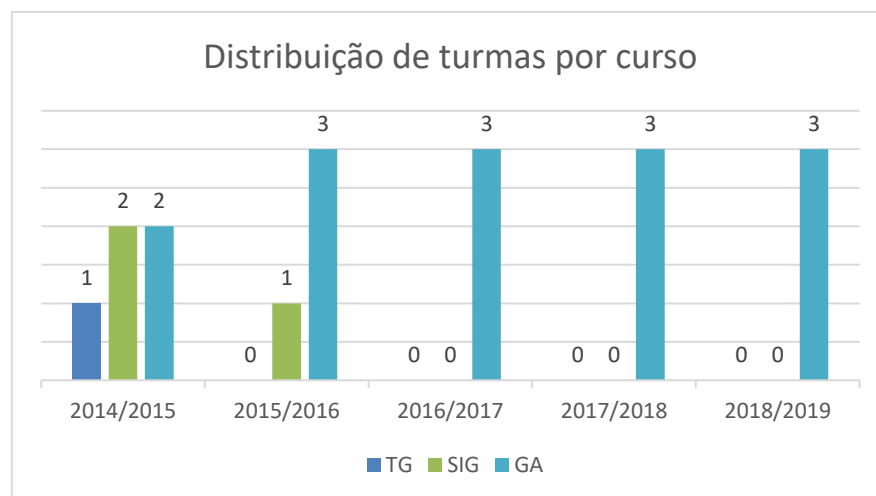
	O que é que a escola oferece ao stakeholder?	O que é que o stakeholder oferece à escola?
Pessoal Docente	Emprego, formação e valorização pessoal.	Asseguram a definição e concretização das metas e objetivos do Projeto Educativo de Escola (P.E.E.) e do Plano Anual de Atividades (P.A.A.), com vista a garantir a formação integral dos alunos.
Pessoal não docente	Emprego, formação e valorização pessoal.	Apoiam a escola na concretização das metas e objetivos do P.E.E. e do P.A.A. Garantem o funcionamento regular dos serviços.
Pais / Encarregados de Educação	Formação académica, científica, profissional e de cidadania dos seus educandos.	Acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos.
Direção-Geral do Território	Promoção de formação especializada em áreas de conhecimento comuns à DGT e a possibilidade de articulação dessa formação com as necessidades presentes ao nível dos recursos humanos. Dinamização de sinergias que promovam uma cidadania ativa.	Propõe a equipa de Direção da Escola; preside ao Conselho Consultivo; disponibiliza o espaço; aconselhamento na reestruturação de cursos.
Entidade de acolhimento para FCT de alunos	Recursos humanos para o desenvolvimento de atividades associadas a necessidades temporárias (durante a FCT) e técnicos especializados para necessidades permanentes (após a conclusão do curso).	Asseguram a Formação em Contexto de Trabalho. Oferecem empregabilidade.
Poder local (Autarquias)	Formação em áreas técnicas; Colaboração dos alunos em programas de solidariedade social; Disponibilização de serviços nas áreas técnicas de formação da escola.	Promoção da visibilidade da escola; parceria em atividades de cariz diverso.

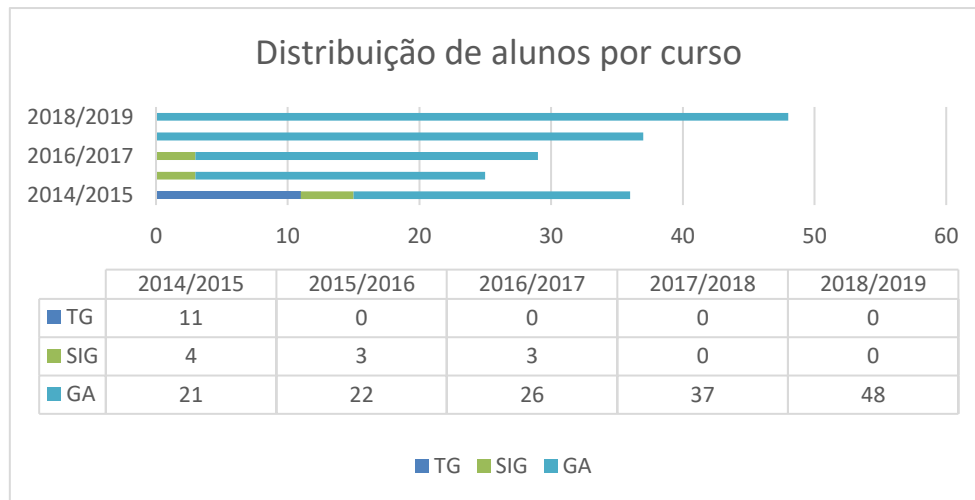
A atribuição clara de responsabilidades aos diferentes *stakeholders* é fundamental para se alcançar os objetivos propostos. Assim, cada interveniente deve ter a noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, para que seja corresponsável no processo educativo.

Em termos de intervenientes internos a envolver neste processo de certificação da qualidade, pretende envolver-se ativamente todos os recursos humanos da EPCG, que serão os responsáveis pela definição e alcance das metas propostas, e também a necessária colaboração dos alunos.

2.5 A oferta formativa

No ano letivo 2018/2019, a Escola Profissional de Ciências Geográficas teve 3 turmas em funcionamento, pertencentes ao curso de Técnicos de Gestão do Ambiente. O ano 2017/2018 caracterizou-se por ser o primeiro em que só existiu um curso a decorrer (Técnico de Gestão do Ambiente). O ano letivo 2014/2015 foi o último ano em que na escola decorreram três cursos da oferta formativa: Topógrafo-Geómetra (TG), Técnico de Sistemas de Informação Geográfica (SIG) e Técnico de Gestão do Ambiente (GA). No ano letivo seguinte (2015/2016) já não funcionou o curso de Topógrafo-Geómetra por falta de alunos. Nos gráficos seguintes está representada a distribuição das turmas e dos alunos pelos vários cursos, e a respetiva evolução desde o ano letivo 2014/2015.





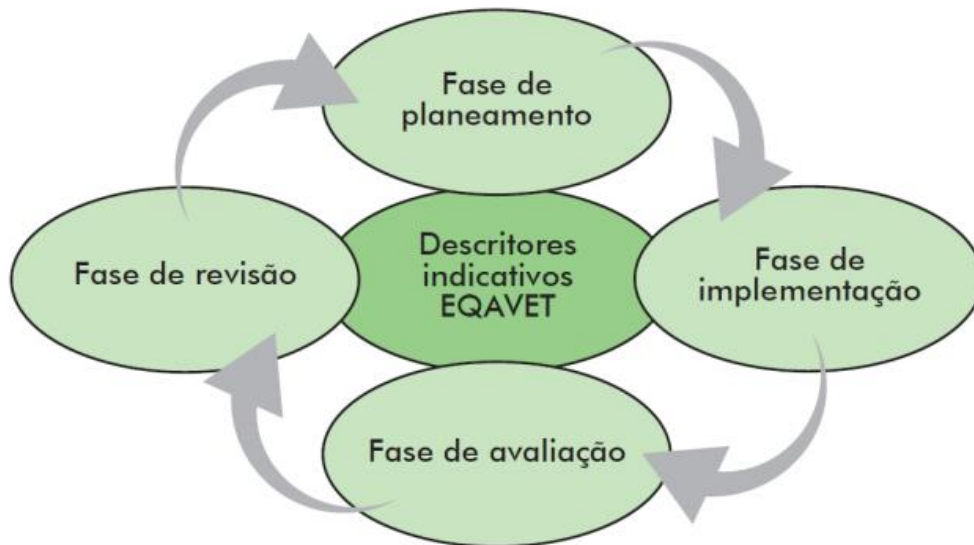
2.6 Síntese descritiva da situação da Escola Profissional de Ciências Geográficas face ao sistema de garantia de qualidade

A Escola Profissional de Ciências Geográficas face à garantia de qualidade e opções tomadas, no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET, respeita os indicadores considerados neste processo de certificação da qualidade.

As fases do sistema de Garantia de Qualidade

O desenvolvimento de uma abordagem de garantia e melhoria da qualidade é constituída por quatro fases, que estão inter-relacionadas e que devem ser abordadas em conjunto (planeamento, implementação, avaliação e revisão).

O ciclo de qualidade e os descritores EQAVET



Fase do Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui as metas e objetivos, as ações a desenvolver e os indicadores adequados. Esta fase parte da reflexão sobre “onde estou” e na definição de “onde quero estar” e “quando”. Para concretizar esta autoavaliação, é necessário utilizar determinados descritores indicativos para decidir a eficácia da sua prática atual e identificar estratégias futuras. Os descritores podem ajudar os prestadores de Educação e Formação Profissional a considerar a sua abordagem para a garantia de qualidade e medir o progresso que foi feito. Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta permanente das partes interessadas, da explicitação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade e ainda no envolvimento precoce de todos os *stakeholders* internos e externos em todo o processo de implementação do sistema de garantia da qualidade.

Fase da Implementação

A fase da implementação tem como ponto de partida uma estratégia de comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes. Só desta forma é possível alinhar internamente todos os recursos humanos e financeiros, com vista a alcançar as metas estabelecidas pela instituição. A eficácia do envolvimento dos *stakeholders* internos, com realce

para os docentes e formadores depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, como também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular dos recursos humanos da organização.

Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os *stakeholders* externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que deve contemplar os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade.

Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e processos é possível através da definição clara de metas e objetivos, e da atribuição de responsabilidades pela operacionalização, monitorização e avaliação, e deve ser feita regularmente, dentro dos prazos definidos no plano de ação, no sentido de, a partir da análise dos dados recolhidos, identificar as melhorias necessárias e acionar os mecanismos para as acionar.

Nesta fase, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação aos alunos e antigos alunos, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos.

Pela integração da recolha e análise de dados qualitativos, tendo por base os níveis de satisfação e as sugestões apresentadas, é efetuado um diagnóstico da situação identificando indicadores de qualidade críticos do ponto de vista da qualidade, e com isso é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

Fase da revisão

Pretende-se, partindo dos resultados da avaliação, elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua.

Nesta fase, devem os alunos ser envolvidos através da recolha de impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem, e o ambiente de aprendizagem e ensino que encontraram na Escola. Também os docentes terão um contributo importante nesta fase, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados, e também viabilizando a recolha de sugestões para ações futuras.

Estes procedimentos de recolha de impressões e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada.

Divulgação e comunicação de resultados

Pela clareza do sistema de garantia da qualidade implementado ou a implementar, deverão ser divulgados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, os objetivos da Escola e as metas para os atingir, as estratégias e os responsáveis pela sua operacionalização, os prazos definidos, a avaliação dos processos e dos resultados, os planos de melhoria implementados e, finalmente, a avaliação da própria revisão.

2.6.1 Indicadores de referência

O sistema de qualidade deve fundamentar-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização. Isso ajudá-la-á a definir como avaliar o seu desempenho e a fazer a auto-avaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

O processo de garantia da qualidade da Escola Profissional de Ciências Geográficas apoia-se na definição de metas e estratégias no Projeto Educativo, e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do respetivo triénio em que o mesmo vigora. Em relação aos indicadores

considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, a EPCG já avaliava o **indicador nº 4a) “Taxa de conclusão dos cursos EFP”** e o **indicador nº 5a) “Taxa de colocação após conclusão dos cursos de EFP”**, até porque ambos são indicadores cujos resultados são exigidos pelos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais em Portugal, para as candidaturas a novas turmas e/ou cursos.

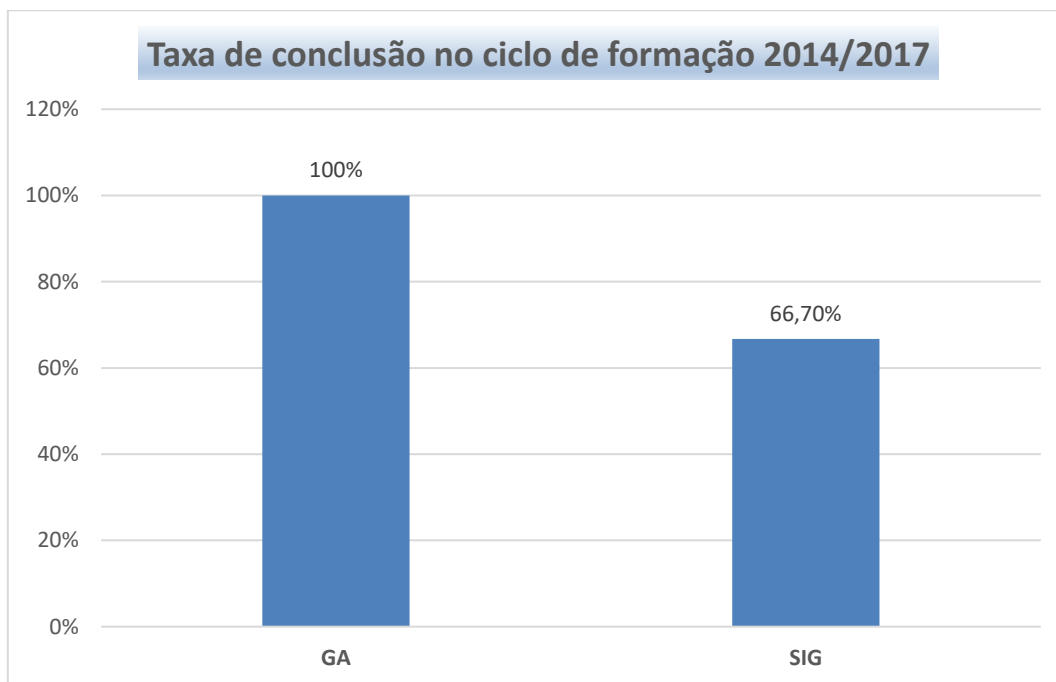
No que respeita ao **indicador nº 6a) “utilização das competências adquiridas no local de trabalho”**, apenas se efectuava uma recolha sistematizada dos dados referentes à percentagem de alunos que concluíram o curso profissional e se encontram a trabalhar na sua área de formação, através da realização do inquérito anual aos antigos alunos da EPCG, sem que essa informação se baseasse na definição prévia de metas e/ou estratégias. Quanto ao **indicador nº 6b3) “Percentagem de empregadores satisfeitos com os ex-alunos que têm ao seu serviço”**, não se efectuava qualquer recolha sistematizada de dados que refletissem o grau de satisfação dos empregadores. Apenas os contactos informais feitos pelos orientadores de Formação em Contexto de Trabalho com as empresas, iam permitindo algum *feedback* em relação a este item.

A EPCG definiu diversos objetivos/metastas e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo em vigor (2015/2018), e que estão alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET e que se tratam seguidamente.

2.6.2 Indicador 4a: taxa de conclusão dos cursos de EFP

Este indicador é entendido como a percentagem dos alunos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos.

Observa-se pelo gráfico seguinte que o curso de Técnico de Gestão do Ambiente (GA) apresenta uma taxa de conclusão de 100%, e que o curso de Técnico de Sistemas de Informação Geográfica (SIG) tem uma taxa de conclusão de 66,7%.



Dado que o ano letivo 2016/2017 foi o último ano em que o curso de Técnico de Sistemas de Informação Geográfica existiu, nos objetivos e metas a alcançar, a Escola Profissional de Ciências Geográficas só reflete os valores para o curso de Técnico de Gestão do Ambiente.

Assim:

SITUAÇÃO ATUAL: 100%

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR:

2017/2018 – 100%

2018/2019 – 100%

2019/2020 – 100%

Fase do planeamento

Para alcançar o objetivo e metas da taxa de conclusão a cem por cento, a EPCG definiu as seguintes estratégias de ação.

1. **Promover o sucesso escolar através da melhoria dos resultados de aprendizagem.** Este ponto é medido através da taxa de conclusão dos módulos avaliados nas diversas

- disciplinas em cada ano lectivo, bem como o balanço do funcionamento das aulas de apoio.
2. **Reduzir a taxa de absentismo e de abandono escolar**, medido através da definição de taxas máximas de desistências admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual.
 3. **Motivar a participação dos pais e/ou encarregados de educação na escola**, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respectivos diretores de turma.

Fase de implementação

1. Promover o sucesso escolar através da melhoria dos resultados de aprendizagem.

Os recursos humanos são extremamente importantes para que se consigam atingir as metas de sucesso propostas, mas também as condições físicas contribuem de forma importante para tal finalidade. Então, os docentes de cada disciplina deverão diversificar e adequar estratégias e metodologias de ensino, adaptando as planificações à turma, e também prestando apoio educativo individualizado a alunos com módulos em atraso. Deverão ser seleccionadas e promovidas atividades extracurriculares que favoreçam o desenvolvimento da cidadania e contribuam para a melhoria da qualidade das aprendizagens. Depois, também o diretor de curso em conjunto com os diretores de turma, deverão ter o cuidado de adequar os locais de estágio ao perfil dos alunos e às competências que se pretendem desenvolver na FCT. Um outro ponto importante, os orientadores de PAP deverão acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e procedendo ao registo quinzenal da sua evolução, para permitir a ação oportuna em caso do não cumprimento dos objetivos intermédios.

Também a Escola deve garantir que existam as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, com especial enfoque na área técnica (laboratórios devidamente equipados e com consumíveis necessários à aprendizagem). Neste ponto, as parcerias são fundamentais, quer no alcance das metas nas disciplinas, quer na PAP ou FCT.

2. Reduzir a taxa de absentismo e de abandono escolar.

Com o intuito de reduzir o abandono escolar e o absentismo, será necessário envolver numa primeira fase os diretores de turma, que têm com os seus discentes uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, quer pelo contacto frequente com os alunos, quer pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes de turma. Contudo, todos os outros docentes têm também um papel muito importante na deteção do risco de abandono escolar e no absentismo, que devem reportar de imediato ao diretor de turma. Destaca-se também, o papel fundamental dos encarregados de educação no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, colaborando com os diretores de turma na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo. Os diretores de turma deverão manter atualizados os registos de assiduidade dos alunos e dar pronto conhecimento aos encarregados de educação.

A Escola deverá promover a participação dos alunos nas atividades extra-curriculares (visitas de estudo, conferências, etc.). Deverá também, fomentar um ambiente de tolerância e respeito mútuo entre a comunidade escolar.

3. Motivar a participação dos pais e/ou encarregados de educação na escola.

Reunião geral de pais/EE por turma com DT+Diretor Pedagógico na abertura do ano letivo do primeiro ano. Nos outros anos (2 e 3) reuniões com DT.

O recurso humano mais importante para atingir as metas propostas no relacionamento com os pais e/ou encarregados de educação são os diretores de turma, que devem acompanhar de perto o percurso dos seus educandos, reportando todas as questões que considerem relevantes para o desenvolvimento equilibrado dos alunos. Terá que ser desenvolvida uma cultura de maior participação dos pais e/ou encarregados de educação, solicitando regularmente a colaboração destes, nas atividades escolares dos filhos/educandos. Para isso, deve a Escola realizar, na abertura do ano letivo de cada uma das turmas do primeiro ano, reunião geral de pais/EE com a presença do Diretor Pedagógico e diretores de turma. Nas turmas dos segundos e terceiros anos, essa reunião far-se-á com a presença dos diretores de turma. Deverão, os diretores de turma, disponibilizar atendimento a pais e/ou encarregados de educação, em horário compatível com os seus

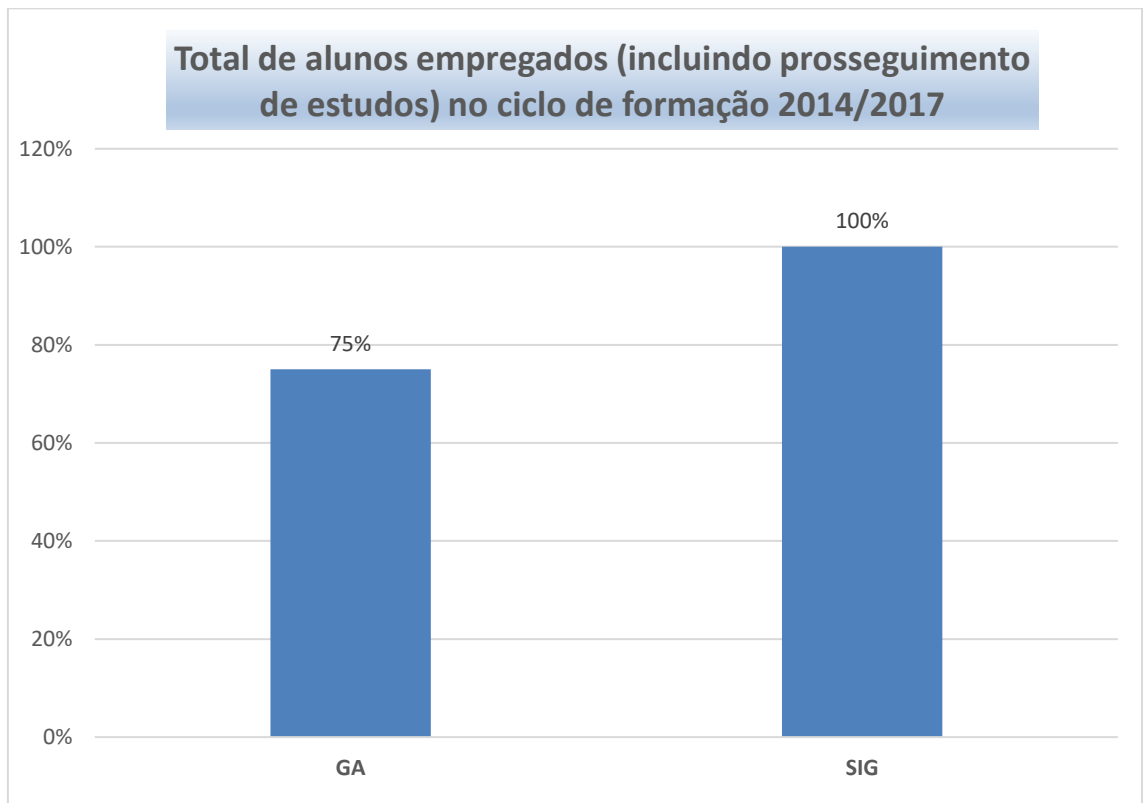
horários de trabalho. Deve a Escola desenvolver pelo menos uma atividade lúdica (Dia da apresentação do Poster – que reflete as atividades desenvolvidas em FCT) na qual os Pais e/ou Encarregados de Educação são convidados a assistir, e no qual se inteiram quer do trabalho realizado pelos seus educandos, quer do trabalho realizado pela Escola. Deverão ser realizadas reuniões com os pais e/ou EE conjuntamente com, o diretor de curso, o diretor pedagógico e o diretor de turma, para informação e/ou resolução de problemas, procedendo sempre ao seu registo documental. Deverão também ser utilizadas as novas tecnologias (SMS, email) para processamento de informação aos pais e/ou encarregados de educação. No final do ciclo de estudos, os Pais/EE são convidados a assistir ao Dia do Diploma – sessão pública de entrega dos diplomas aos alunos que finalizaram com sucesso os três anos do curso.

Fase da avaliação e revisão

Competirá à Direção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº4a: Taxa de conclusão em cursos de EFP. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

2.6.3 Indicador 5a: taxa de colocação após conclusão de curso de EFP

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação (incluindo nível superior), no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.



Através da análise do gráfico, verifica-se que na globalidade se observam elevadas taxas de empregabilidade nos dois cursos, sendo o curso de Técnico de Sistemas de Informação Geográfica aquele em que a taxa é a mais elevada – 100 %. Como referido anteriormente, o curso de SIG deixou de ser leccionado no letivo 2016/2017 pelo que nos objetivos e metas a alcançar, só se reflete os valores para o curso de Técnicos de Gestão do Ambiente.

Assim:

SITUAÇÃO ATUAL: 75%

OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR:

2017/2018 – 77%

2018/2019 – 79%

2019/2020 – 81%

Fase do planeamento

Com o propósito de melhorar as taxas de colocação após conclusão dos cursos e conseguir cumprir as metas previstas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1. Intensificar o relacionamento com as empresas**, fortalecendo as dinâmicas de trabalho colaborativo escola-meio através de estágios, visitas de estudo e/ou realização de ações conjuntas, suscitar a participação das empresas para participarem em aulas de demonstração do exercício das suas atividades profissionais, convites para integrar o júri de provas de aptidão profissional, colocação dos alunos em FCT.
- 2. Realizar sessões de procura de trabalho** dinamizadas pelo IEFP e outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho;
- 3. Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT**, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos.

Fase da implementação

1. Intensificar o relacionamento com as empresas

Serão da responsabilidade do Diretor de Curso e dos docentes das diversas áreas de formação, a promoção de ações destinadas a intensificar o relacionamento com as empresas, designadamente suscitar a participação das empresas para participarem em aulas de demonstração do exercício das suas atividades profissionais, com o propósito de trazer contributos relevantes e conhecimentos técnicos e/ou científicos, demonstradores de mais-valias para o percurso escolar dos alunos e para a sua inserção no mercado de trabalho. O Diretor Pedagógico e o Diretor de Curso são os recursos humanos responsáveis pelo estabelecimento de novas parcerias com empresas e outras instituições e pelo reforço das parcerias já existentes, no sentido de potenciar a notoriedade da EPCG, bem como diversificar os locais de estágio e promover a empregabilidade dos alunos. Compete ao Diretor de Curso, o convite de profissionais das diversas áreas técnicas do curso, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional, no sentido de melhor darem a conhecer a capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares integradores dos saberes e competências profissionais adquiridas ao longo da formação.

2. Realizar sessões de procura de trabalho dinamizadas pelo IEFP e outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.

Estas ações permitem divulgar, junto dos alunos finalistas, as técnicas e as estratégias de procura ativa de emprego, estimular a autoconfiança e a motivação, preparar adequadamente para uma entrevista de emprego e divulgar os programas e medidas de apoio existentes. Pretende-se facilitar a inserção dos alunos no mercado de trabalho através da publicitação de ofertas de emprego e contacto com os alunos com os perfis procurados. Por outro lado, também é de grande importância que os alunos elaborem o seu *Curriculum Vitae*, em português e em inglês, bem como cartas de candidatura ao emprego, uma vez que estes desempenham o papel de um cartão de apresentação ou seja transmitem a imagem pessoal e as qualidades, aptidões e competências que os candidatos possuem. Estas últimas ações serão da responsabilidade dos docentes das disciplinas de área de integração e de inglês. Mas também, compete à escola promover o prosseguimento de estudos, através da divulgação da oferta formativa do ensino superior, com ênfase nos cursos com maior ligação com a escola. Deve a escola também apoiar os alunos que se proponham à realização de provas de ingresso no ensino superior.

3. Auscultar e recolher sugestões/recomendações feitas pelas entidades parceiras que recebem os alunos em FCT.

Para a execução deste objectivo, serão auscultados, pessoalmente os empresários onde os alunos efetuam a FCT, bem como será feito o tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, nomeadamente dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões realizadas pelos tutores nas empresas. Estas ações serão da responsabilidade dos Diretores de Curso e professores orientadores da FCT.

Fase da avaliação e revisão

Competirá à Direcção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no Plano Anual de Atividades, Projeto Educativo e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº 5a: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas,

devem os professores, em sede, de Direção de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.

O indicador nº 6 contempla dois indicadores de resultados:

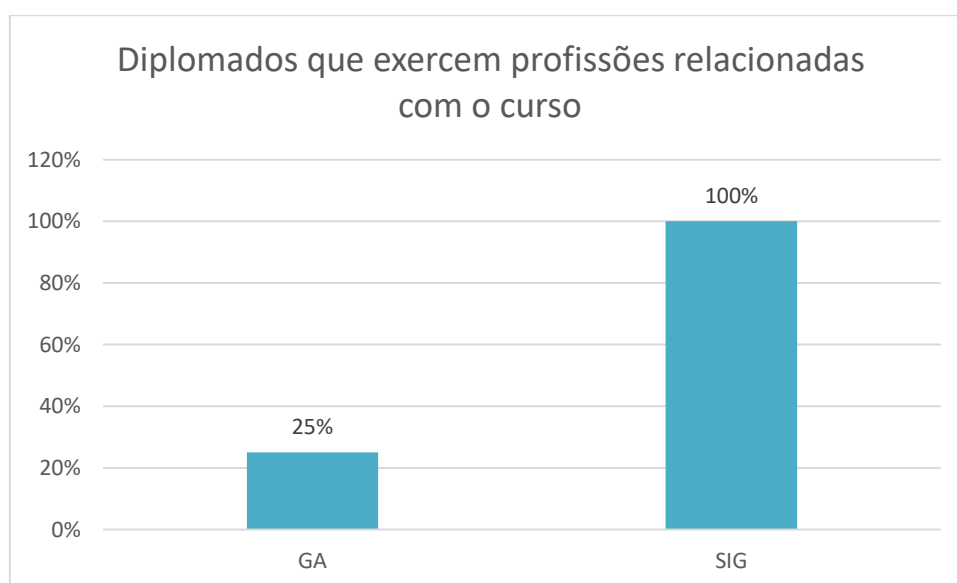
6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.

6b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

2.6.4 Indicador 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional.

Pela análise do gráfico seguinte, verifica-se serem máximas as taxas de ex-alunos do curso de Técnico de Sistemas de Informação Geográfica que no ciclo 2014-2017, exercem profissões relacionadas com o curso, e são especialmente baixas no Curso de Técnico de Gestão do Ambiente, uma vez que os alunos deste curso enveredaram por um leque de profissões mais diversificadas.



Fase do planeamento

A EPCG, nos seus estudos de empregabilidade, procedeu à recolha de dados relativamente ao indicador 6 a), pelo que se efectuou o mapeamento da situação relativamente aos cursos que decorreram na EPCG no triénio de referência (2014-2017). O mesmo não acontece com o grau de satisfação dos empregadores. Esse estudo é feito em relação aos alunos colocados em Formação em Contexto de Trabalho, mas nunca foi realizado em relação aos alunos que ingressaram no mercado de trabalho. Assim, em relação ao indicador 6 b3) a EPCG não tem ponto de partida. No entanto, a Direcção da EPCG considerou este indicador bastante pertinente, refletiu sobre ele no sentido de estabelecer metas que, não estando ainda incluídas no Projeto Educativo em vigor, ser-lhe-ão aditadas assim que for possível. Acresce que o indicador nº6 é maioritariamente dependente de fatores exógenos e que, em virtude dessa sua natureza, não dependem inteiramente da escola nem são dominados por ela. Tendo por base esta realidade, a Direcção da EPCG foi cautelosa na definição de metas a atingir em ambos os indicadores, a saber:

6a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram (como referido anteriormente, o curso de SIG deixou de ser leccionado no letivo 2016/2017 pelo que nos objetivos e metas a alcançar, só se reflete os valores para o curso de Técnicos de Gestão do Ambiente):

Mapeamento da situação atual (2014-2017): 25%

Meta a alcançar: 2017-2018: 26%; 2018-2019: 27%; 2019-2020: 28%

6b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Mapeamento da situação atual: sem dados disponíveis

Meta a alcançar até final do ano letivo 2019-2020: 75%

Com o propósito de potenciar a utilização das competências adquiridas durante a formação no local de trabalho e conseguir cumprir as metas propostas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1. Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade;**
- 2. Intensificar a relação da escola com as empresas.**

No que respeita ao indicador 6 b3) percentagem de empregadores satisfeitos com os ex-alunos que tem ao seu serviço, entende que se conseguirá aumentar o seu grau de satisfação se:

- Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho.
- Intensificar a relação da escola com as empresas onde estão ex-alunos a trabalhar.

Fase da implementação

Indicador 6a)

- 1. Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.**

Este objetivo é medido a partir do pressuposto de que o perfil do aluno é adequado ao perfil do local da FCT sempre que a avaliação da FCT atribuída pela entidade que recebeu o aluno em estágio seja igual ou superior a 15 valores. Assim será apurada a percentagem de alunos do triénio base considerado para este processo de certificação de qualidade (2014/2017) cujo perfil revelou a referida adequação e serão definidas metas a três anos letivos.

Aquando do contacto para a colocação dos alunos em estágio, o Diretor de Curso, a Diretora de turma bem como os professores orientadores da FCT, têm sempre presente a adequação do perfil do aluno com o perfil da empresa. Sempre que seja oportuno, procura-se potenciar a empregabilidade dos alunos no local de estágio e, portanto, na sua área de formação.

2. Intensificar a relação da escola com as empresas ou outras entidades empregadoras, alicerçando-a em contactos assíduos e mútuos, levando as empresas à escola, estabelecendo parcerias de cooperação com as mesmas, colocando alunos em formação em contexto de trabalho, adicionando o facebook e o linkedin da escola ao das empresas, para manter o contacto permanente com o que se vai fazendo na escola, recolher junto das empresas sugestões de melhoria, entre outras.

Indicador 6 b3)

1. Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho.

Terá que existir uma proximidade fundamental entre os saberes conferidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação. Neste sentido, deverão realizar-se visitas assíduas a empresas e convidar representantes das mesmas para realizar aulas com e/ou sessões técnicas na escola. A actualização de conhecimentos, novas técnicas e novas tecnologias deverá ser uma constante. No que respeita às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas ou outras entidades empregadoras, tem sido fundamental as opiniões recolhidas junto das entidades que recebem os alunos da EPCG em formação em contexto de trabalho. Tendo em conta este retorno, o Director de curso tem feito chegar aos docentes orientações referentes à necessidade de desenvolver nos alunos determinadas competências concretas, a saber, desenvolver a autonomia, responsabilidade e produtividade dos alunos, potenciar a capacidade de trabalho em equipa na dinamização de projetos, reforçar a importância da correta elaboração de relatórios, de escrever sem erros ortográficos, bem como desenvolver competências linguísticas, dada a internacionalização necessária de muitas dessas empresas.

2. Intensificar a relação da escola com as empresas onde estão ex-alunos a trabalhar, alicerçando-a em contactos assíduos e mútuos, levando as empresas à escola, estabelecendo parcerias de cooperação com as mesmas, colocando alunos em formação em contexto de trabalho, e recolhendo junto das empresas sugestões de melhoria. Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, no sentido de se aferirem pontos fortes e pontos fracos do desempenho dos ex-alunos, para o constante alinhamento entre os conteúdos lecionados e competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas. A

realização deste inquérito de satisfação potencia o relacionamento com os empregadores, uma vez que passam a existir novos contactos. Este indicador 6 b3) será medido através de um inquérito de satisfação, da responsabilidade do Diretor de curso, e deve ser aplicado a todos os empregadores dos ex-alunos da EPCG, realizando-se anualmente até ao final do mês de maio.

Fase da avaliação e revisão

O Diretor de Curso procederá à recolha periódica dos dados relativos aos resultados obtidos, comparando-os com as metas delineadas e estabelecidas, no Plano Anual de Atividades, Projeto Educativo e Plano de Ação EQAVET, de modo a verificar se estão a ser cumpridos. Caso se verifiquem desvios em relação às metas estabelecidas, devem os professores, em sede, de Direção de Curso, procurar estratégias alternativas, e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes.