

## RELATÓRIO DO OPERADOR

### I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

#### 1.1. Indicar o nome da entidade formadora.

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

Agrupamento de Escolas de Tabuaço

#### 1.2. Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Rua Abel Botelho  
5120- 385 TABUAÇO  
Telefone - 254 780 020  
E-Mail: [agrupamentotabuaco@gmail.com](mailto:agrupamentotabuaco@gmail.com)  
[secretaria.aetbc@gmail.com](mailto:secretaria.aetbc@gmail.com)

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

(contacto telefónico e endereço eletrónico)

Responsável pela entidade formadora:  
Diretora do Agrupamento  
Berta Amaral  
[bertaf.amaral@hotmail.com](mailto:bertaf.amaral@hotmail.com)  
Rua Abel Botelho  
5120- 385 TABUAÇO  
TELEFONE - 254 780 020

Responsável pelo projeto:  
Adjunta da Direção  
Ilda Oliveira  
[agrupamentotabuaco@gmail.com](mailto:agrupamentotabuaco@gmail.com)  
Rua Abel Botelho  
5120- 385 TABUAÇO  
TELEFONE – 965661877

#### 1.4. Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua

##### Missão

Através do seu Projeto Educativo, o Agrupamento ambiciona contribuir para impulsionar um modelo pedagógico ajustado às necessidades e interesses dos seus alunos. Pretende-se que o Agrupamento seja capaz de responder às necessidades da comunidade envolvente e às exigências do mundo atual e, assim, preparar e qualificar os seus alunos para ingressarem na vida ativa ou para prosseguirem os seus estudos, munindo-os de capacidades que garantam a sua empregabilidade e a aprendizagem ao longo da vida.

É necessário que a escola seja capaz de promover o desenvolvimento de competências necessárias à realização e desenvolvimento pessoais, à cidadania ativa, à coesão social e à empregabilidade. Estas competências foram identificadas e definidas, em 2006, pelo Conselho da Europa e pelo Parlamento Europeu, como as oito competências-chave essenciais para a aprendizagem ao longo da vida: comunicação em língua materna; comunicação em línguas estrangeiras; competência matemática e competências básicas em ciências e tecnologias; competência digital; aprender a aprender; competências sociais e cívicas; espírito de iniciativa e espírito empresarial; sensibilidade e expressão culturais. Por isso, o Agrupamento continuará a promover uma cultura de rigor e de esforço, valorizando a formação ao longo da vida.

Importante será, também, manter uma constante articulação com o meio envolvente, que permitirá aprofundar a formação pessoal e social dos alunos e a sua participação ativa e responsável na identificação e procura de soluções para os problemas emergentes da comunidade. Só desta forma se poderá projetar uma escola aberta à comunidade, com um papel interventivo na resolução dos seus desafios.

Com o objetivo de concretizar os princípios de Escola Inclusiva, que estiveram na base das práticas pedagógicas deste Agrupamento, continuaremos a fomentar o sucesso educativo de todos os alunos, garantindo aos que têm necessidades educativas especiais os apoios necessários, adotando as estratégias educativas que melhor se adequem à situação de cada um.

## Visão

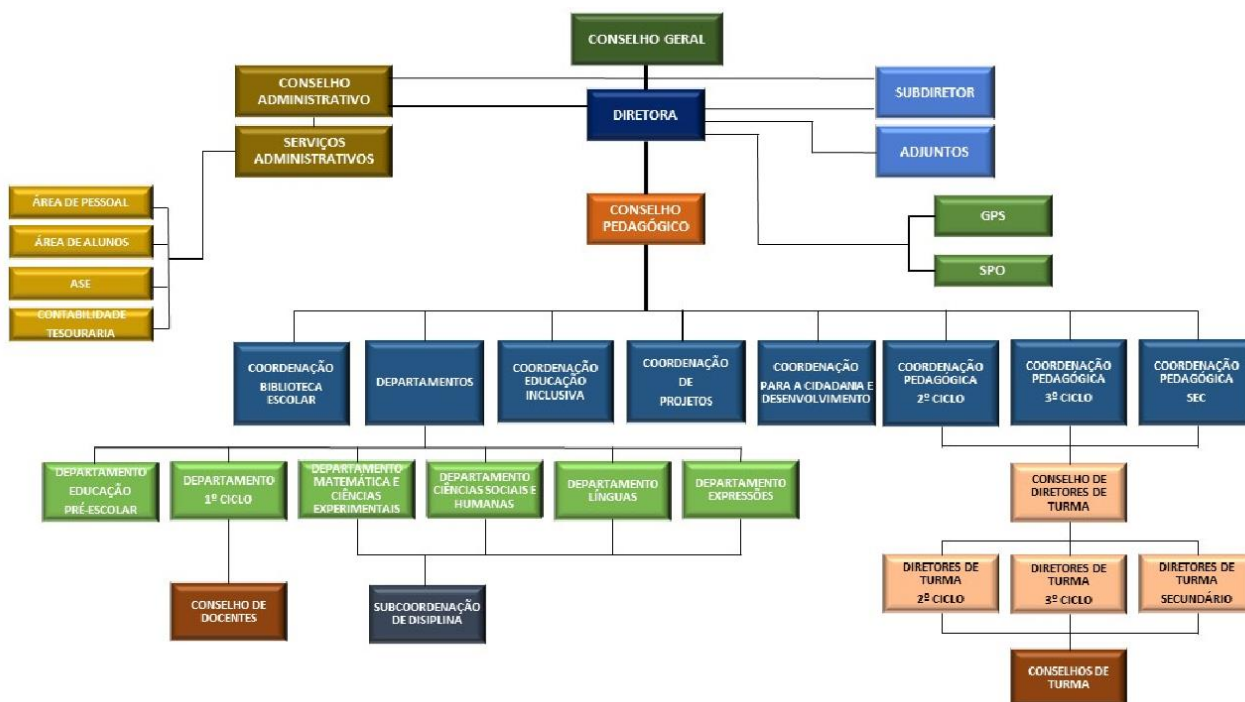
O Agrupamento de Escolas de Tabuaço trabalhará para ser reconhecido como organização de referência nas relações com a comunidade onde se insere, no combate ao insucesso e ao abandono escolar e na promoção de uma cultura de esforço e exigência, de valores e de princípios de justiça, igualdade, respeito pela diferença e solidariedade.

Confiamos no papel fundamental que cada estabelecimento do Agrupamento deve exercer na formação de cidadãos com espírito crítico, reflexivo e democrático, pelo que consideramos, na nossa atuação, o rigor, a qualidade e a equidade como princípios estruturantes de aprendizagens significativas. As aprendizagens curriculares e extracurriculares, para além dos conteúdos programáticos, devem consolidar valores de referência, como o esforço, o trabalho, a solidariedade e a colaboração.

## Princípios Orientadores e Objetivos

- a) Promover o sucesso e prevenir o abandono escolar dos alunos, desenvolvendo a qualidade do serviço público educativo, em geral, e das aprendizagens e dos resultados escolares, em particular;
- b) Promover a equidade social, criando condições para a concretização da igualdade de oportunidades para todos;
- c) Assegurar as melhores condições de estudo e de trabalho, de realização e de desenvolvimento pessoal e profissional;
- d) Cumprir e fazer cumprir os direitos e os deveres constantes das leis, normas ou regulamentos e manter a disciplina;
- e) Observar o primado dos critérios de natureza pedagógica sobre os critérios de natureza administrativa, nos limites de uma gestão eficiente dos recursos disponíveis para o desenvolvimento da sua missão;
- f) Assegurar a estabilidade e a transparência da gestão e administração escolar, designadamente através dos adequados meios de comunicação e informação;
- g) Proporcionar condições para a participação dos membros da Comunidade Educativa e promover o aparecimento de iniciativas.

**1.5. Inserir o organigrama da instituição.**



**1.6. Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.**

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos/Formandos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Técnico de Restaurante/bar	1	12	2	27	1	9

**1.7. Selecionar a situação da instituição face à implementação do sistema de garantia da qualidade:**

Criação de um sistema alinhado com o quadro EQAVET

Adaptação do sistema em uso ao quadro EQAVET

**1.8. Apresentar a listagem dos objetivos que a instituição definiu para o alinhamento com o Quadro EQAVET.**

- Aprofundar o conhecimento da escola, apurando “pontos fracos” e os “pontos fortes”, (funcionamento e gestão, desempenho dos órgãos de gestão e orientação educativa, práticas educativas e resultados escolares, relação com as famílias e o meio envolvente);
- Revelar a perceção das pessoas em relação à organização interna da escola;
- Mobilizar a comunidade educativa para a mudança;
- Desenvolver o sentido de autorresponsabilização;
- Conhecer o nível de satisfação da comunidade educativa;
- Fomentar práticas reflexivas, de cooperação e de concertação entre os vários intervenientes da comunidade educativa, tendo em vista a solução de problemas;
- Promover a melhoria da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem, da sua organização e dos seus níveis de eficiência e eficácia;
- Fomentar o sucesso educativo, continuando a promover uma cultura de qualidade da formação, exigência e responsabilidade na escola;
- Sensibilizar os vários intervenientes da comunidade educativa para a participação ativa e crítica no processo educativo, valorizando o seu papel neste processo;

→ Promover uma cultura de melhoria continuada da organização, do funcionamento e dos resultados da Escola, bem como do seu Projeto Educativo;

**1.9. Preencher a tabela infra, indicando quando foram desenvolvidas as etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET.**

Etapas do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
Elaboração do Documento Base para o alinhamento	setembro 2019	maio 2020
Elaboração do Plano de Ação para o alinhamento	setembro 2019	maio 2020
Recolha de dados – Indicador 4a) Conclusão dos cursos	agosto 2019	setembro 2019
Recolha de dados – Indicador 5a) Colocação dos diplomados	agosto 2019	setembro 2019
Recolha de dados – Indicador 6a) Ocupação dos diplomados	agosto 2019	setembro 2019
Recolha de dados – Indicador 6b3) Satisfação dos empregadores	agosto 2019	setembro 2019
Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão	setembro 2019	dezembro 2019
Identificação das melhorias a introduzir na gestão da EFP	setembro 2019	janeiro 2020
Elaboração do Relatório do Operador	janeiro 2020	maio 2020
Anexo 1 ao Relatório do Operador Plano de Melhoria	janeiro 2020	setembro 2020
Anexo 2 ao Relatório do Operador – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET	janeiro 2020	setembro 2020
<b>Observações</b> (caso aplicável)		

**1.10. Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.**

- Manual da Qualidade (documento-base), alinhado com os princípios do Quadro EQAVET;
- Plano de Ação;
- Relatório do Operador, Plano de Melhoria e Fontes de Evidência;
- Projeto Educativo;
- Regulamento Interno;
- Plano de Desenvolvimento Europeu;
- Plano de Atividades;
- Outros considerados relevantes.

<https://www.agrupamento-tabuaco.com/>

## II. Gestão da oferta de EFP considerando os princípios EQAVET

**Descrever os procedimentos desenvolvidos pela instituição que evidenciam a aplicação de cada uma das fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP.**

### 2.1. Fase de Planeamento

Esta fase caracteriza-se pela definição de metas/objetivos e as ações a desenvolver, selecionando os indicadores fiáveis, adequados e mensuráveis e elabora-se um plano de ação.

As responsabilidades em matéria de gestão pedagógica e desenvolvimento da qualidade estão explicitamente atribuídas. No planeamento prevê um conjunto de momentos de auscultação de todos os seus stakeholders, o que torna todo o processo de definição de indicadores e objetivos num processo dinâmico, participativo e representativo de todos os stakeholders.

→ Stakeholders Internos: alunos, docentes, diretores de curso, Direção, Biblioteca Escolar, SPO e pessoal não docente.

→ Stakeholders Externos: empresas com as quais existem ou se estabelecem protocolos, Câmara Municipal, Juntas de Freguesia, Pais/EE, e outras entidades que se considere relevante.

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.

É em sede de reunião que são discutidos os resultados alcançados e debatidos os objetivos futuros, utilizando-se estes momentos para auscultar todos os interessados relativamente à estratégia futura. Daqui decorre a definição das metas essenciais ao Plano de Melhoria. O Plano de Melhoria é um instrumento participativo, cuja definição e construção parte do contributo ativo de todos os stakeholders anteriormente identificados. Estrategicamente, procura-se que o Plano de Melhoria vá ao encontro dos desejos e necessidades de todos os stakeholders.

### 2.2. Fase de Implementação

O Plano de Ação foi discutido de forma alargada (stakeholders internos e externos) e executam-se as atividades conforme o mesmo e os recursos humanos e materiais são eficazmente atribuídos tendo em conta os objetivos e metas fixados.

No contexto de um processo de melhoria contínua, o Plano de Melhoria tem como objetivo essencial a definição de medidas a implementar tendo em vista a evolução positiva dos resultados até então obtidos, em todos os indicadores.

O Plano de Melhoria assume-se como um projeto que reúne todas as informações sobre os objetivos pretendidos, desde as atividades para o concretizar, aos agentes de operacionalização, não esquecendo os indicadores de resultado e de monitorização. Esta ferramenta permite que todas as decisões sejam ponderadas e analisadas antes de serem colocadas em prática, garantindo uma maior assertividade e antecipação de eventuais constrangimentos. Deste modo, o Plano de Melhoria torna-se vital para alcançar soluções a curto e médio prazo.

A sua monitorização possibilita a reflexão e gestão democrática do mesmo, em consonância com o projeto educativo. A principal estratégia é planejar, executar, monitorizar e avaliar os desvios identificados a partir do diagnóstico da qualidade da formação. Só refletindo sobre estes pressupostos se pode reestruturar, melhorar e avançar.

Nesse sentido, o planeamento de objetivos, metas, ações e resultados esperados resultará da contribuição de todos os stakeholders. O acompanhamento contínuo dos indicadores poderá, eventualmente, detetar a necessidade de ajustamento do plano de melhoria para que sejam alcançados os objetivos definidos. O SGQ prevê, ainda, a possibilidade de ajuste dos objetivos definidos, aquando dos momentos de monitorização dos indicadores (ou seja, sempre que tal se revele pertinente).

### **2.3. Fase de Avaliação**

Nesta fase monitorizam-se e avaliam-se periodicamente os resultados, bem como os processos e resultados, confrontando-os com o planeado, através dos indicadores estabelecidos, objetivos, especificações e estado desejado. Verifica-se o cumprimento de metas e acompanham-se os indicadores de resultados, consolidando as informações, produzindo relatórios de avaliação da ação.

Efetuada regulamente, esta avaliação é realizada internamente pela equipa de avaliação interna e por equipas externas e pode adotar diferentes formas: questionários, análise SWOT, entre outras. A responsabilidade de recolha e pré-análise de cada um dos indicadores recai sob diferentes departamentos, de acordo com as funções específicas que lhes estão atribuídas, sendo que cada um destes departamentos deve recolher, analisar e preparar toda a informação necessária para apresentar/discutir nas reuniões de Equipa da Qualidade. Nestas reuniões, os resultados são analisados conjuntamente e são definidas as medidas a implementar para corrigir possíveis desvios.



A estratégia definida nas reuniões da Equipa da Qualidade é partilhada com toda a comunidade educativa sendo que, cada um dos elementos da equipa tem a função de partilhar com o seu departamento os resultados da sessão de trabalho. As reuniões da Equipa da Qualidade funcionam como momentos de monitorização, permitindo uma leitura e análise macro dos resultados obtidos e dando origem à definição posterior de uma estratégia global, que será integrada no Plano de Melhoria, documento em constante evolução

#### 2.4. Fase de Revisão

São recolhidas informações dos formandos e dos docentes e utilizadas na redefinição de novas ações.

Os resultados da avaliação permitem a identificação de fragilidades. São desenvolvidos procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados, e/ou estabelecer novos objetivos.

Anualmente é elaborado o Plano de Melhoria que é apresentado e aprovado na Reunião da Revisão pela Gestão. Desta forma, a revisão de estratégias tendo em vista a melhoria do sucesso educativo estará sempre presente na rotina dinâmica da comunidade educativa.

Os relatórios de avaliação são divulgados junto de todos os stakeholders.



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

**Apresentar o Plano de Melhoria, através do preenchimento do Anexo 1 ao presente relatório.**

O Plano de Melhoria tem como objetivo o fortalecimento e/ou a alteração de procedimentos, como resposta às áreas destacadas no âmbito da análise dos indicadores. Este plano pretende ser um compromisso com um processo de melhoria, definindo as condições objetivas sobre a forma como essa melhoria será alcançada.

### IV. Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET

**Enumerar os documentos e os critérios que evidenciam, através do preenchimento do Anexo 2 ao presente relatório.**

Os documentos e critérios que evidenciam o cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET são apresentados no Anexo 2 ao presente relatório.

### V. Conclusão

**Apresentar as mudanças resultantes do alinhamento do sistema de garantia da qualidade com o Quadro EQAVET na gestão da melhoria contínua da oferta de EFP.**

Ao encetarmos este processo, muitas alterações se nos afiguraram de difícil implementação, visto que a cultura de qualidade nos profissionais não era uma realidade e alguns dos paradigmas defendidos no referencial EQAVET surgia-nos como boas intenções que se poderiam tornar em desafios burocráticos de pouca aplicabilidade na gestão necessária do dia-a-dia.

Contudo, conforme a equipa se debruçava sobre os processos e os analisava criticamente, começou a tomar forma – e decorrente da reflexão conjunta viabilizada pelo alinhamento – um sentimento de mudança e de possibilidade da mesma ocorrer no curto, médio e longo prazo.

Começou a desenvolver-se uma consciencialização da necessidade, a curto prazo, de se melhorar a sistematização da recolha de dados e informações de monitorização, passando pela criação de instrumentos para recolha e monitorização dos indicadores relevantes para o processo – alguns até aqui ignorados na sua importância. Por outro lado, começou-se a ponderar, a médio prazo, a



importância do envolvimento de todos os *stakeholders* no processo – internos e externos – de forma a tornar as decisões mais participadas e a procura de soluções mais partilhada e abrangente. No longo prazo, começou-se a desenvolver o sentido de pertença a um propósito maior, começando a planear-se melhorias e convites ao envolvimento e ação em torno de um triénio de trabalho.

Presentemente, mantendo uma postura de otimismo, já conseguimos encarar este processo com confiança e reconhecemos a oportunidade de crescimento e mudança organizacional que o mesmo nos coloca. Hoje, graças a todo um trabalho já realizado, já se percebe o que é o referencial EQAVET e qual a sua dimensão atual e futura, percebendo que o trabalho que estamos a desenvolver não é mais um trabalho, mas é uma exigência de qualidade que abraçamos com vista ao alcançar de outros patamares de excelência do nosso trabalho. E quando falamos em excelência, fazemo-lo com humildade pela perceção que este trabalho nos coloca no caminho de descoberta de novos desafios, mas também de justificação e evidenciação de todo o trabalho de qualidade que já desenvolvemos.

Conscientes que este processo agora encetado é um ciclo contínuo, estamos também e desde já, a projetar as melhorias e adequações a um “novo normal” que a pandemia nos colocou no caminho e mais que cientes que vamos ficar todos bem, estamos confiantes que, com o contributo de todos, vamos ficar cada vez melhores!

---

---

## Os Relatores

---

(Diretora do Agrupamento)

---

(Responsável da qualidade)

---

(Localidade e data)



## DOCUMENTOS ANEXOS

**Anexo 1 – Plano de Melhoria**

**Anexo 2 – Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de conformidade EQAVET**



## Anexo 1 - Plano de Melhoria

---

### 1. Análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, e de outros em uso, e da aferição dos descritores EQAVET/ práticas de gestão que sustentam o presente Plano de Melhoria

- Indicador EQAVET 4a – Conclusão dos cursos (no tempo previsto ou após / desistências / não aprovações);
- Indicador EQAVET 5a – Colocação dos diplomados (a trabalhar / à procura de emprego / em estágios profissionais / em prosseguimento de estudos / outras situações / situação desconhecida);
- Indicador EQAVET 6a – Ocupação dos diplomados (profissões relacionadas com o curso/AEF e profissões não relacionadas);
- Indicador EQAVET 6b3 – Satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados empregados (competências técnicas inerentes ao posto de trabalho / planeamento e organização / responsabilidade e autonomia / comunicação e relações interpessoais / trabalho em equipa).

Não existe qualquer preocupação relativamente ao tempo utilizado pelos formandos para concluir a sua formação, pois todos os que concluem fazem-no no período de tempo previsto. Assim, este Agrupamento não considera ser necessário elaborar qualquer ação de melhoria a este nível.

A nossa grande preocupação prende-se, sim, com a taxa de abandono e de absentismo. O curso 2016-2019 apresentou uma taxa de abandono de 36%, tendo sido de 45% no curso anterior (2013-2016).

Neste momento, não se realiza qualquer recolha sistemática e periódica de informação relativa ao período pós-formação. (Área de melhoria 3.3)

De uma forma geral, os formandos não prosseguem estudos após a formação e revelam grandes dificuldades na obtenção de um emprego que não seja precário.

Muito raramente exercem profissão na área de formação.

Quanto à satisfação dos empregadores, os dados recolhidos não são conclusivos. (Área de melhoria 3.3)



## 2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Conclusão dos Cursos	O1	Diminuir a desistência dos cursos para 30%
		O2	Diminuir a taxa de não aprovação para 0%
AM2	Colocação Após o Curso	O5	Aumentar o número de diplomados empregados após finalizarem os cursos na sua área de estudo
		O6	Aumentar o número de diplomados empregados de forma geral
		O7	Aumentar o número de diplomados a frequentar o ensino superior
AM3	Comunicação com os stakeholders	O8	Melhorar o envolvimento dos stakeholders
		O9	Melhorar a divulgação dos resultados alcançados, os objetivos e metas definidas
AM4	Satisfação dos empregadores	O10	Melhorar o contacto dos diplomados com as empresas empregadoras
		O11	Auscultar as empresas a fim de adequar a oferta formativa e conteúdos das mesmas à realidade das empresas



### 3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Envolver encarregados de educação	Setembro 20	Junho 2021
	A2	Diagnosticar as necessidades de formação individuais	Setembro 20	Junho 2021
	A3	Diagnosticar as necessidades de formação de cada módulo	Setembro 20	Junho 2021
	A4	Desenvolver processos regulares e atempados de recuperação de módulos	Setembro 20	Junho 2021
AM2	A6	Promover a adequação do perfil do aluno aos locais de estágio	Agosto 20	Junho 2021
	A7	Promover o contacto precoce dos alunos com as entidades empregadoras da região	Agosto 20	Junho 2021
	A8	Avaliação vocacional do aluno para a integração no ensino superior	Janeiro 21	Junho 2021
AM3	A9	Melhorar o envolvimento do stakeholders	Setembro 20	Junho 2021
	A10	Melhorar as vias de partilha de resultados alcançados objetivos e metas definidas	Janeiro 20	Junho 2021
AM4	A11	Conhecer melhor as necessidades das empresas empregadoras	Setembro 20	Junho 2021
	A12	Auscultar periodicamente os empregadores	Setembro 20	Junho 2021



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

Domínio		Recolha e tratamento dados		
		Responsável	Recolha	Tratamento de dados
Cronograma das atividades desenvolvidas/ Aulas previstas e dadas		Diretor de Curso	Mensal (plataforma usada permite verificar a taxa de execução/ plataforma E360)	Final de período Final ano letivo
Taxas de Módulos Não Realizados (% de Alunos)		Conselho de Turma Diretor de Turma  Diretor de Curso  Conselho da qualificação	Final de período (pautas/documento próprio-grelha excel)   Anual Final do Curso	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até 3ª semana de julho   Até 3ª semana de julho
Taxas de Módulos Não Realizados (% de Módulos)		Conselho de Turma Diretor de Turma  Diretor de Curso	Final de período (pautas/documento próprio-grelha excel)   Anual Final do Curso	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até 3ª semana de julho   Até 3ª semana de julho
Avaliação da Formação (alunos e professores)		Diretor de Curso	Final ano letivo (questionário/ documento próprio-grelha excel)	Até final de junho (1º e 2º anos); até 3ª semana de julho (3º ano _após FCT e PAP)
Ocorrências disciplinares	Ocorrências/Faltas disciplinares	Diretor de Turma	Final de período (documento próprio)	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até final de junho
	Medidas corretivas	Diretor de Turma  Equipa multidisciplinar a)	Final de período (documento próprio)  Anual	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até final de junho  Até 3ª semana de julho
	Medidas sancionatórias-	Diretor de Turma	Final de período (documento próprio)	Até 2ª semana do 2.º e 3.º períodos; até final de junho





	suspensão	Equipa multidisciplinar a)	Anual	Até 3ª semana de julho
	Outras ocorrências	Equipa multidisciplinar a)	Mensal (documento próprio)	Até 3ª semana de julho
Abandono Anulação de matrícula Transferências de escola Assiduidade/Exclusão por faltas		Equipa multidisciplinar a)	Ao longo do ano letivo (pautas/programa GIAE)	Até 3ª semana de julho
Taxa de Transição		DT/Diretor de Curso	Anual (pautas/doc.Excel)	Até 3ª semana de julho
Taxa de Conclusão		Diretor de Curso	Final de Curso e até final do mês de janeiro do ano seguinte (pautas/doc.Excel)	Até 3ª semana de julho Até final do mês de janeiro
Média das FCT e da PAP		Diretor de Curso	Final de Curso (pautas/doc.Excel)	Até 4ª semana de julho
Taxa de empregabilidade/prosseguimento de estudos		Diretores de curso Coordenação da Qualificação	Até final do mês de janeiro do ano seguinte à conclusão da formação	1ª quinzena de fevereiro
Atividades realizadas no âmbito do Plano Anual de Atividades		Diretor de Curso Coordenador do PAA	Ao longo do ano letivo (com base nos relatórios de atividades)	Em julho (final ano letivo)
Utilização de competências adquiridas no local de trabalho, bem como o grau de satisfação dos empresários e/ou empregadores		Diretor de curso	Até final do mês de janeiro do ano seguinte à conclusão da formação	1ª quinzena de fevereiro
Avaliação global da formação		Diretor de curso Coordenação da Qualificação	Até final de fevereiro do ano seguinte à conclusão da formação	Até final de março



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

O plano de melhoria deverá ser presente à diretora do Agrupamento que o apresentará ao conselho pedagógico para validação. Após aprovação em Conselho Geral, o relatório efetuado deverá ser divulgado à comunidade educativa.

## 6. Observações *(caso aplicável)*

---

---

### Os Relatores

---

(Diretora do Agrupamento)

---

(Responsável da qualidade)

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

---

(Localidade e data)



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

Fontes de evidência do cumprimento dos critérios de verificação de conformidade EQAVET (Cf. Anexo C – Doc's partilhados pela ANQEP)				
Documento				Código dos focos de observação evidenciados
N.º do Documento (a atribuir para o efeito)	Designação	Autoria	Divulgação	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1 e C5T2; C6T1 a C6T3.
1	Projeto Educativo (PE)	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P1, C1P3, C1P4
2	Regulamento Interno	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P1
3	Dossiê técnico-pedagógico	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P1, C1P3, C2I1, C2I2
4	Plano Anual de Atividades	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P3 e C1P4; C2I1 e C2I2; C4R1; C5T1
5	Protocolos de parcerias com as empresas	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C2I1
6	Conselho Pedagógico/Geral	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P2, C1P3, C3A1, C3A2, C3A3, C4R1, C5T2
7	Documento base	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C5T2; C6T1 a C6T3
8	Plano de Ação EQAVET	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de	C1P1 a C1P4; C2I1 a C2I3; C3A1 a C3A4; C4R1 a C4R3; C5T1; C5T2; C6T1 A C6T3



			SGQ	
9	Plano de Formação	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C2I2
10	Contactos telefónicos	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C4R1, C5T1
11	E360	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C3A1
12	Atas conselhos turma	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C2I1, C3A1, C3A2, C3A3, C4R1, C4R2, C5R2
13	Relatório de autoavaliação do agrupamento	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C3A1
14	Site do agrupamento	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C4R3, C6T3
15	Atas do departamento	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C4R2
16	Plano ação melhoria	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P4, C4R1, C4R3, C6T3
17	Plano de Desenvolvimento Europeu	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P1, C2I2, C2I3
18	Candidaturas Erasmus +	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C2I2, C2I3
19	Relatórios SPO	Agrupamento de escolas de Tabuaço	Site do Agrupamento de escolas de Tabuaço / área de SGQ	C1P1, C1P2, C1P3, C3A3



## Observações

---

---

## Os Relatores

\_\_\_\_\_  
(Diretora do Agrupamento)

\_\_\_\_\_  
(Responsável da qualidade)

\_\_\_\_\_  
(Localidade e data)