ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA FERNANDO BARROS LEAL TORRES VEDRAS

REPÚBLICA PORTUGUESA | EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

# ESCOLA PROFISSIONAL AGRÍCOLA FERNANDO BARROS LEAL

## Documento Base (EQAVET)
## Ano 2025/2028



**Curso 37**

**Quinta da Fonte Portela – Runa**
2565-711 Runa – Torres Vedras
Tel. 261314072
Email: epatv@mail.telepac.pt
http://moodle.epafbl.edu.pt/

Cofinanciado por: ANQEP | Selo de Conformidade EQAVET | PESSOAS 2030 | 2030 | Cofinanciado pela União Europeia

# Índice

1. OBJETIVO ..... 3
2. ESCOLA ..... 4
2.1 Referência Histórica ..... 4
2.2. Perfil da Entidade ..... 5
2.3. Enquadramento Legal ..... 5
2.4. Estrutura Organizacional e Funcional ..... 6
2.5. Localização e Caracterização do Meio Envolvente ..... 7
Contributos dos Programas Operacionais Temáticos e Regionais ..... 8
Programa Portugal 2030 em matéria de educação e formação ..... 8
3.4 Situação da Região face à Estratégia Portugal 2030 ..... 10
2.6. Stakeholders ..... 10
2.7. Oferta Formativa 2024/2025 ..... 10
3. Visão estratégica ..... 11
4. Sistema da Qualidade ..... 11
4.1. Enquadramento Geral ..... 11
4.2. Atribuição de responsabilidades ..... 11
4.3. Envolvimento dos stakeholders ..... 11
4.4. Fases do Sistema de Garantia da Qualidade ..... 12
4.5. Indicadores seleccionados: ..... 14
4.6. Publicação de Resultados e Comunicação de Resultados ..... 14
5. Síntese descritiva da situação actual da EPAFBL (Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal) ..... 14
5.1. INDICADOR 4a): Taxa de conclusão dos cursos de EFP ..... 15
5.2. Indicador 5: Taxa de colocação no mercado de trabalho ..... 17
5.2.1. Indicador 5a) ..... 17
5.3. Indicador 6a ): Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso 18
Indicador 6b 3): Taxa de Satisfação dos empregadores face aos diplomados ..... 19
3. Cronograma geral ..... 20
4. Apresentação das conclusões da autoavaliação e mecanismos de divulgação ..... 21
5. Conclusão ..... 21



Cofinanciado por: ANQEP PESSOAS 2030 2030 Cofinanciado pela União Europeia

# 1. OBJETIVO

O documento base tem como objetivo apresentar a visão estratégica da instituição, o seu compromisso com a qualidade da oferta de EFP (Ensino e Formação Profissional) e a caraterização do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET.

O sistema da qualidade da escola após a certificação EQAVET, assume o cumprimento de todas as disposições requeridas de modo a continuar a satisfazer os requisitos do selo EQAVET.



Cofinanciado por: ANQEP EQAVET PESSOAS 2030 2030 Cofinanciado pela União Europeia

# 2. ESCOLA

## 2.1 Referência Histórica

A Escola Profissional Agrícola de Torres Vedras iniciou a sua atividade em 18 de setembro de 1989 nas instalações da Casa do Povo de Runa com uma turma do Curso Técnico de Gestão Agrícola composta por vinte e cinco alunos. Em 1990, a escola passou a desenvolver a sua atividade na Quinta da Fonte Portela também em Runa.

Um ano depois, seguiu-se a construção das primeiras estufas e, em 1991, do ovil cujo efetivo animal era de onze exemplares da raça Île-de-France. O ano de 1994 foi marcado pela inauguração das atuais instalações da escola. No ano seguinte, o número de alunos passou a cinquenta e seis com o início do Curso Técnico de Produção Animal. Como tributo ao seu benemérito, a escola passou a denominar-se Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, em 1999. Foi também nesse ano que se procedeu ao arrendamento de seis hectares de vinha no Casal Gil. A construção da vacaria teria início no ano seguinte e, em 2001, seguiram-se o picadeiro descoberto e o estábulo. A escola contava, então, com cento e dez alunos, tendo iniciado, em 2002, o Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural. Nesse mesmo ano, concretiza-se mais uma melhoria das instalações com a aquisição de equipamentos com vista à produção de vinho, sendo, três anos mais tarde, produzido o primeiro vinho da escola com a designação "Casal da Portela".



Em 2004, ocorre a fusão do Curso Técnico de Gestão Agrícola e do Curso Técnico de Produção Animal no Curso Técnico de Produção Agrária. É também nesse ano que a escola desenvolve uma nova valência para o público em geral com a realização da primeira Quinta Pedagógica no dia 04 de junho. Cento e oitenta e oito era então o número de alunos alcançado em 2005, tendo iniciado o Curso de Desbastador/Tratador de Equinos. No ano subsequente, este número subiu para duzentos e quarenta e três, existindo a nova oferta de Operador de Manutenção de Campos de Golfe. Para além disso, a área agrícola da escola também aumentou com o arredamento de mais dezoito hectares de vinha em 2006 e mais sete hectares em 2008. 2007 é outro dos marcos importantes para a escola devido à realização da primeira Feira Medieval, evento aberto a toda a comunidade escolar que se repetirá anualmente, passando para Mercado Oitocentista em 2012. Os anos de 2008 e 2009 foram relevantes para a atividade equestre da escola com a inauguração do picadeiro coberto e a criação do Centro Hípico da EPAFBL. Nestes anos surgem mais dois cursos: o Técnico de Recursos Florestais e Ambientais e o Operador/Sapador Florestal. A escola conta, então, em 2009, com duzentos e cinquenta e cinco alunos.

Três anos mais tarde, estabeleceu-se uma parceria com a Escola Universitária Vasco da Gama para ministrar o Curso de Especialização Tecnológica de Cuidados Veterinário, chegando aos trezentos e setenta alunos. Nessa sequência, um ano mais tarde, investiu-se na construção de um Hotel Canino e de uma Clínica Veterinária. Deu-se início ao Curso Técnico Superior Profissional de Cuidados Veterinários em parceria com a Escola Superior Agrária de Santarém, ao qual se junto o de Mecanização e Tecnologia Agrária em 2018. Em

2014, a oferta formativa da escola continuou a crescer com o Curso de Viticultura e Enologia. 2015 também marcou o início de uma experiência marcante para muitos dos nossos formandos com a primeira participação no Projeto Moinhos. Contam-se, assim, muitas atividades, parcerias e investimentos que, ao longo dos últimos trinta anos, permitiram à escola acompanhar o desenvolvimento do setor formativo e do mundo rural.

A Escola desenvolveu, também, infraestruturas e projetos que permitiram acompanhar o seu crescimento em termos formativos. Hoje, a Escola mantém, na sua sede, uma exploração agrícola com 39 hectares de vinha, 0,1 hectares de pomar, 10 hectares de terra para culturas arvenses e 0,11 hectares de estufas. Conta também com uma adega para transformação e armazenamento do vinho "Casal da Portela" produzido na escola, com capacidade para 22 mil e quinhentos litros de vinhos. O parque de máquinas inclui 5 tratores e respetivas alfaias. Quanto ao efetivo animal da Escola, este é composto por 25 ovinos e 16 equinos.



## 2.2. Perfil da Entidade

A EPAFBL surgiu da vontade de dinamizar a agricultura na Região Oeste. Atualmente, a agricultura não se restringe apenas à produção animal e à produção vegetal. As atividades agrícolas diversificaram-se e abriu-se um leque de áreas que se relacionam com o mundo rural, tais como o turismo e as atividades ligadas à floresta. Assim, mantendo a natureza que está na sua origem, a nossa escola define-se como uma instituição de ensino vocacionada para o mundo rural.

Assim, pretende-se:

- ✓ Manter uma oferta formativa na área agrícola, que acompanhe as necessidades de formação do sector;
- ✓ Dinamizar uma exploração agrícola como estratégia de apoio ao processo pedagógico;
- ✓ Desenvolver atividades e serviços de apoio ao sector agrícola.

## 2.3. Enquadramento Legal

A Escola, enquanto escola profissional, rege a sua atividade pelo Decreto-Lei nº 92/1214, publicado no Diário da República nº 117 -Série I de 20 de junho de 2014 pelo Ministério da Educação e da Ciência, que estabelece o regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas no âmbito do ensino não superior, regulando a sua criação, organização e funcionamento, bem como a tutela e a fiscalização do Estado sobre as mesmas.

Relativamente às modalidades de formação de nível básico e secundário que ministra, a Escola segue o estabelecido no Decreto-lei nº 55/2018, publicado no Diário da República nº 129 – Série I de 06 de julho de 2018 pela Presidência do Conselho de Ministros, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens.

Relativamente aos cursos profissionais, a Escola rege-se pela Portaria nº 235A/2018, pulicada a 23 de agosto de 2018 pelo Ministério da Educação, que procede à regulamentação dos cursos profissionais a que se referem as alíneas a) do nº 1 do artigo 9º do Decreto-Lei nº 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e b) do nº 4 do artigo 7º do Decreto-Lei nº 55/2018 de 06 de julho.

Quanto aos cursos de educação e formação, a Escola procede de acordo com o Despacho Conjunto nº 453/2004 de 27 de julho, retificado pela Retificação nº 1673/2004 de 07 de setembro, com as alterações introduzidas pelos Despachos nº 12568/2010 de 04 de agosto e nº 9752/2012 de 18 de julho.



## 2.4. Estrutura Organizacional e Funcional

A composição dos recursos humanos da Escola tem acompanhado o crescimento da mesma. Com o aumento do número de alunos e o desenvolvimento de novas infraestruturas, foi necessário contratar mais recursos, sejam eles docentes ou funcionários, para ir ao encontro das novas necessidades. Para além disso, aos recursos humanos já existentes foi dada formação que lhes permitiu adequar-se aos novos contextos laborais.

**Liderança**

O diretor pedagógico da Escola, Luís Carlos Lopes, é detentor de uma licenciatura em Veterinária e profissionalizado. Para além disso desempenha funções de Diretor da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal desde 1998, o que lhe confere um vasto conhecimento e qualificação pedagógica adequada às funções inerentes à gestão técnico-pedagógica da entidade.

**Caracterização do pessoal docente**

O corpo docente da Escola é composto por cerca de 35 docentes internos e externos, sendo este número variável consoante a oferta formativa de cada ano. Trata-se de uma equipa de profissionais com qualificação superior a nível científico e profissionalizados. Cerca de 90% dos docentes afetos à formação têm vínculo contratual com a entidade, sendo estes formadores internos que desenvolvem a sua atividade profissional a tempo inteiro na entidade, fator de estabilidade importante para o desenvolvimento da formação. A maioria os formadores da Associação para a Valorização Agrária detêm uma vasta experiência de formação no ensino profissional de jovens e em percursos formativos para adultos. A diversidade de ofertas formativas com que já trabalharam confere-lhes uma riqueza e diversidade de experiências profissionais que lhes permitiu desenvolver capacidades de adaptação e resposta a vários contextos formativos.

**Pessoal não docente**

O corpo não-docente da Escola é composto por 25 funcionários, que se distribuem pelos sectores alimentar, administrativo, limpeza, motorista e trabalhador agrícola. Conta igualmente com dois técnicos superiores ao serviço do Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família.

**Estrutura orgânica da Instituição e cargos associados**

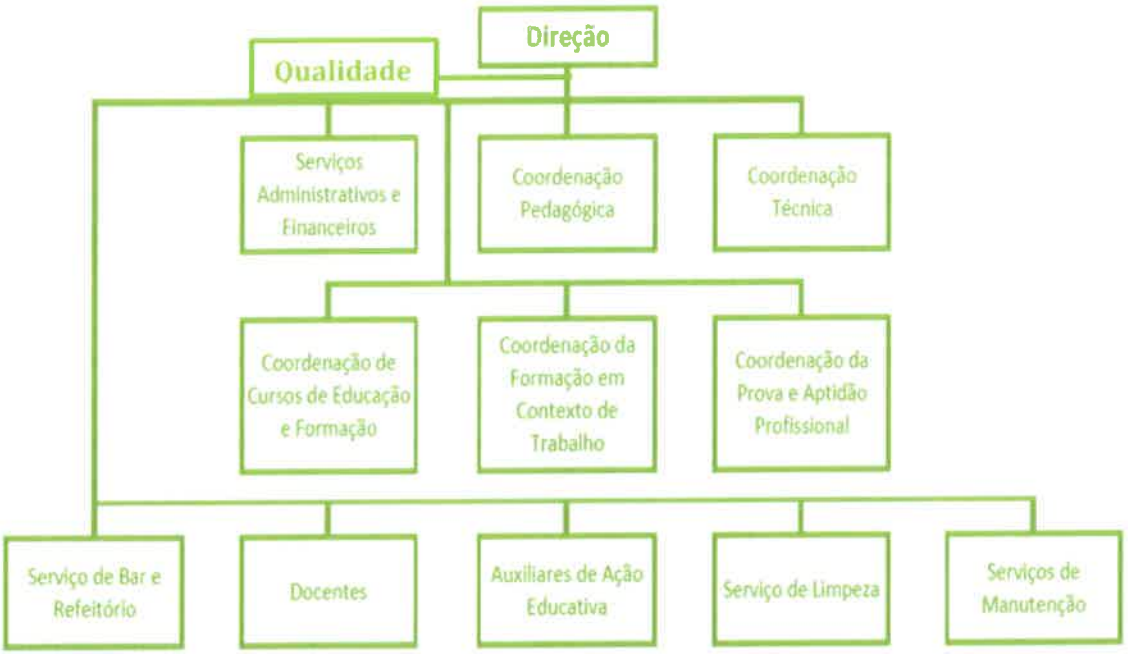



Figura 1- Organograma da Instituição



## 2.5. Localização e Caracterização do Meio Envolvente

O concelho de Torres Vedras e a região produzem cerca de 90% dos hortícolas frescos do país. A área da horticultura atinge 2000 ha, sendo aproximadamente de 200 ha a área de estufas instalada em Torres Vedras. Existem ainda 78 empresas agroindustriais de acondicionamento e transformação de hortícolas. Na zona norte do Concelho de Torres Vedras e concelho limítrofes – Bombarral e Cadaval – o sector frutícola, nomeadamente a pera rocha, tem uma importância grande no sector primário. No sector primário, a suinicultura é também muito importante, existindo numerosas explorações pecuárias. A avicultura intensiva tem no Oeste a zona com maior peso a nível do sector. Produz-se na região mais de 90% da produção nacional de peru e mais de 80% de frangos.

A área florestal está também presente no território do Oeste. Instituições como a Tapada de Mafra são representativas da marca deste setor na Região. Aliada à área florestal surgem atividades agrícolas como a produção de cogumelos, a produção de mel ou atividades cinegéticas com retorno no tecido empresarial do concelho de Torres Vedras e dos concelhos limítrofes.
O turismo tem forte presença na Região Oeste, sendo um setor de atividade que abrange todos os concelhos com variações consoante estejamos a falar de áreas costeiras ou mais interiores. A ruralidade da região Oeste tem conseguido aliar-se à sua rica e vasta costa para oferecer aos que nos visitam experiências nas quais o ambiente e o mundo rural são o centro. A Região engloba áreas protegidas (Paúl da Tornada por exemplo), centros de recuperação de espécies (Centro de Recuperação do Lobo Ibérico por exemplo), percursos e rotas (Rota do Vinho por exemplo). Dispõe

de um vasto leque de alojamentos que vão desde Pousadas de Juventude, Surf Houses, Casas de Turismo de Habitação a Hotéis e Resorts.

O Oeste continua a ser uma das principais zonas produtoras de vinho do País. Para além das sete adegas cooperativas que se encontram situadas até cerca de 30 km da escola, existem numerosas quintas e produtores individuais. A região Oeste insere-se na região vinícola de Lisboa, na qual foram reconhecidas pelas suas características de elevada qualidade as Denominações de Origem "Alenquer", "Arruda", "Torres Vedras" e "Óbidos". Em 2013/2014 a Região de Lisboa representou 14% da produção nacional, tendo a produção no concelho de Torres Vedras atingido os 307 919 litros.



Ao longo de três décadas de atividade, a Escola desenvolveu várias valências. Com sede na Quinta da Fonte Portela, freguesia de Runa, Concelho de Torres Vedras, desenvolve atualmente uma oferta formativa que abrange o 3º ciclo do ensino básico, com formações de Tratador e Desbastador de Cavalos, Manutenção de Campos de Golfe e Operador Florestal, e o ensino secundário, nas áreas de Produção Agrária (variante de produção vegetal e animal), Turismo Rural e Ambiental e Recursos Florestais.

Segundo informação disponível no site da Câmara Municipal de Torres Vedras, o tecido empresarial do concelho de Torres Vedras é constituído por 9976 empresas (INE 2010), das quais 27,7% assumem forma de sociedade. Em 2011, a força de trabalho no Concelho era de 38.768 indivíduos, o que traduzia uma taxa de atividade de 48,8%. A densidade empresarial corresponde a 24,5 empresas por Km2. O número de empresas individuais ascende a 72,27%. A média de pessoas ao serviço por empresa é de 2,8. A média do volume de negócios por empresa é de 247,2 milhares de euros. 95,8% das empresas têm menos de 10 pessoas ao serviço. O Setor primário emprega 6,2% da população residente, o setor secundário 26,7% e o setor terciário 67,1%.

## Contributos dos Programas Operacionais Temáticos e Regionais

O Relatório de Execução do POCH de 2021 refere no respeitante ao eixo promoção do sucesso educativo, do combate ao abandono escolar e reforço da qualificação dos jovens para a empregabilidade:

- 82% de diplomados nas ofertas formativas de nível ISCED 2 em 2021;
- 81% dos jovens transitados para o ano de escolaridade seguinte nos cursos de nível ISCED 2 em 2020;
- 71% de taxa de diplomados nos cursos de nível ISCED 3 em 2020;
- 69% dos alunos que concluíram com sucesso a oferta de cursos profissionais encontram-se empregados ou em prosseguimento de estudos.

## Programa Portugal 2030 em matéria de educação e formação

O Portugal 2030 materializa o Acordo de Parceria aprovado a 12 de julho de 2022 e assinado a 14 de julho pelo Estado Português e pela Comissão Europeia, com o contributo do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, do Fundo Social Europeu, do Fundo de Coesão, do Fundo para uma

Transição Justa e do Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura e de transferências para o Mecanismo Interligar Europa.

A sua programação é feita em torno de cinco objetivos estratégicos da União Europeia: uma Europa mais inteligente, mais verde, mais conectada, mais social e mais próxima dos cidadãos.

O Portugal 2030 tem como enquadramento estratégico a Estratégia Portugal 2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro, estruturada em torno de quatro agendas temáticas centrais para o desenvolvimento da economia, da sociedade e do território de Portugal no horizonte de 2030.



O Portugal 2030 é implementado através de 12 programas: quatro de âmbito temático – Pessoas 2030, dedicado à Demografia, qualificações e inclusão; COMPETE 2030, dedicado à Inovação e transição digital; Sustentável 2030, dedicado à Ação climática e sustentabilidade e Mar 2030; cinco Regionais, correspondentes às NUTS II do Continente – Norte 2030, Centro 2030, Lisboa 2030, Alentejo 2030 e Algarve 2030; dois das Regiões Autónomas – Açores 2030 e Madeira 2030; e o PAT 2030 – Programa de Assistência Técnica. A estes acrescem os Programas de Cooperação Territorial Europeia em que Portugal participa.

Dedicado à demografia, qualificações e inclusão, o programa Pessoas 2030 abrange os domínios das políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades, com intervenções que, em conjunto, também contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social. Estabelece como prioridades:

- Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género,
- Mais e melhor qualificação inicial para crescer,
- Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer,
- Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social,
- Mais e melhor acesso a serviços de qualidade,
- Combater a privação material.

### 3.4 Situação da Região face à Estratégia Portugal 2030

Em relação à Região Oeste, os dados disponibilizados por PORDATA, atualizados em 2021 segundo os censos, relativamente à população residente com 15 e mais anos mostram que:

- 6,1% não tem nível de escolaridade;
- 24% é detentor do 1º ciclo do ensino básico;
- 10% é detentor do 2º ciclo do ensino básico;
- 19% é detentor do 3º ciclo do ensino básico;
- 24% é detentor do ensino secundário;
- 15,5% é detentor do ensino superior.



## 2.6. Stakeholders

Os stakeholders da escola dividem-se em dois grupos internos e externos. Nos internos encontramos a tutela, os associados, os dirigentes, os colaboradores docentes, os colaboradores não docentes e os alunos. Os externos são encarregados de educação e pais, fornecedores, organizações parceiras, ordens e associações profissionais, instituições financeiras, comunicação social, comunidade local, regional, nacional e internacional.

## 2.7. Oferta Formativa 2024/2025

Os Cursos Profissionais são percursos do nível secundário de educação, de dupla certificação, caracterizados por uma forte ligação com o mundo profissional. Estes cursos valorizam o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o tecido empresarial local/regional.

A oferta formativa da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal é composta por:

- **Curso de Educação e Formação para Jovens**
  - Sapador florestal
  - Tratador Desbastador de Equinos
- **Cursos de Nível IV**
  - Técnico de Produção Agropecuária
  - Técnico de Recursos Florestais e Ambientais
  - Técnico Vitivinícola
- **Curso Técnico Superior Profissional**
  - Cuidados Veterinários

# 3. Visão estratégica

A Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal, pretende destacar-se como organização de referência, inovadora e competitiva, a nível local e nacional pelo sucesso académico e profissional dos seus alunos, pela qualidade do seu ambiente interno e relações externas e pelo elevado grau de satisfação dos alunos e suas famílias e stakeholders.

# 4. Sistema da Qualidade



## 4.1. Enquadramento Geral

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida. O EQAVET é um instrumento que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão.

## 4.2. Atribuição de responsabilidades

A atribuição de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade deve naturalmente ser diversificada, já que só será possível alcançar os objetivos propostos com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. Como tal, dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o conseguir, é necessário definir e atribuir responsabilidades de forma clara, 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.

## 4.3. Envolvimento dos stakeholders

Um stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que tem uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização, e/ou que pode ser diretamente afetada pelo seu desempenho. Na implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPAFBL considera que o mesmo não

se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus stakeholders, internos e externos, de forma a atingir os objetivos a que se propõe.

## 4.4. Fases do Sistema de Garantia da Qualidade

O sistema de qualidade EQAVET, baseia-se no ciclo da Deming ou PDCA que é o método interactivo de gestão que é apresentado em quatro passos , de modo a garantir a manutenção e melhoria contínua nos processos e procedimentos.

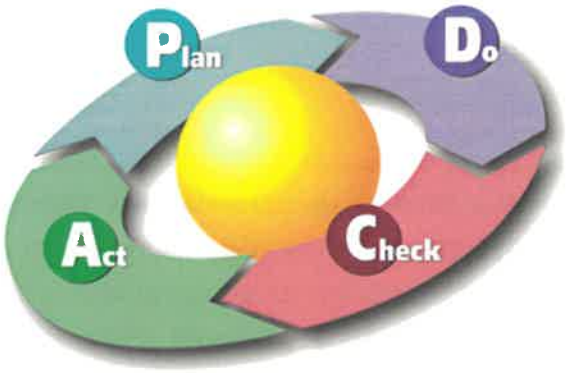



Figura 2 Ciclo PDCA

**Planeamento**: fase em que se identificam os problemas e se estabelecem as metas; analisa-se o processo, identificando as causas fundamentais dos problemas e elabora-se um plano de ação.

**Implementação:** realizam-se, executam-se as atividades conforme o plano de ação.

**Avaliação:** monitoram-se e avaliam-se periodicamente os resultados, avaliam-se 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.

**Revisão/ação:** agir de acordo com o avaliado e de acordo com os relatórios, eventualmente determinar e elaborar novos planos de ação, de forma a melhorar a qualidade, eficiência e eficácia, aprimorando a execução e corrigindo eventuais falhas. Trata-se de uma ação corretiva do insucesso.

A escola com a implementação do sistema da qualidade EQAVET passa a controlar e utilizar de forma mais eficaz os seus recursos, nomeadamente através de:

- Melhor organização do trabalho;
- Melhor monitorização dos processos;
- Enquadramento dos indicadores EQAVET nos indicadores de qualidade
- Melhor Monitorização dos indicadores EQAVET



Cofinanciado por
ANQEP PESSOAS 2030 2030 Cofinanciado pela União Europeia

- Maior clarificação de objetivos, responsabilidades e funções;
- Maior eficácia na comunicação interna e externa;
- Documentar o saber fazer através da existência de registos da qualidade;
- Definição das ações que permitem a melhoria contínua do sistema;
- Melhor gestão e a utilização de recursos materiais e humanos.

A implementação e manutenção do sistema da qualidade da escola obedeceu aos seguintes passos:

- Identificar dos seus processos e descrição dos respetivos procedimentos;
- Identificar e determinar a sequência e interação dos processos;
- Determinar para cada processo a metodologia de monitorização de forma a elencar com os indicadores EQAVET;
- Identificar e disponibilizar recursos e informação de suporte;
- Efetivar os métodos de medição e análise dos processos com tomada de ações de forma atingir as metas propostas e a melhoria continua;



A escola adotou a abordagem por processos representada na figura 3. Esta representa o conjunto de processos que caracterizam o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da escola e subsequentes interações.




Figura 3 - Mapa de processos

## 4.5. Indicadores seleccionados:

Sendo os indicadores 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:

**4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP:**

a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.



**5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:**

a) Proporção de alunos/formandos que completam o 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.

**6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:**

a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões directamente 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.

## 4.6. Publicação de Resultados e Comunicação de Resultados

De forma a assegurar a transparência do sistema de garantia da qualidade, deverão ser publicitados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, os objetivos da instituição e as metas para os atingir, as estratégias e os responsáveis pela sua operacionalização, o cronograma de execução definido, a avaliação do processo e dos resultados, os planos de melhoria implementados e, finalmente, a avaliação da própria revisão.

# 5. Síntese descritiva da situação actual da EPAFBL (Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal)

A EPAFBL tem vindo a monitorizar e avaliar indicadores essencialmente referentes ao sucesso dos formandos, por período lectivo, por ano de formação e por curso. Entre esses indicadores, encontram-se o número de módulos em atraso por ano lectivo e as taxas de conclusão.

Assim, relativamente aos indicadores para o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, a EPAFBL avalia o Indicador nº 4 – Taxa de Conclusão dos Cursos EFP.

No que respeita ao indicador n.º 5 - "Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP" e ao indicador n.º 6a) - "Utilização das competências adquiridas no local de trabalho" - efectua-se uma recolha informal de dados referentes ao número de alunos que concluíram o curso profissional e que se encontram a trabalhar na sua área de formação, ou fora dela, assim como os que prosseguiram estudos, sem quaisquer metas e/ou estratégias de melhoria, estando este indicador muito dependente dos objectivos de cada um dos formandos.

Quanto ao indicador n.º 6b) -" Percentagem de empregadores satisfeitos com os ex-alunos que tem ao seu serviço" -, realizam-se uma recolha sintetizada de dados que reflectem o grau de satisfação dos empregadores. Contactos informais estabelecidos pela Coordenadora de FCT e professores acompanhantes da Formação em Contexto de Trabalho vão permitindo obter um feedback das entidades parceiras relativamente à qualidade da formação ministrada de modo a realizar alguns ajustamentos tidos por convenientes. Assim a Formação em Contexto de Trabalho é planeada e agenda ao longo do ano de acordo com a época de determinadas práticas agrícolas.



## 5.1. INDICADOR 4a): Taxa de conclusão dos cursos de EFP

Este indicador refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP, obtendo uma qualificação, relativamente ao número total de alunos que ingressam nesses cursos. Inclui os alunos que concluem no tempo previsto (até 31 de dezembro do último ano do ciclo de formação) e os alunos que concluem após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação).

**a) Fase de planeamento**:

Para aumentar a taxa de conclusão (relativamente a 2020-23) e alcançar as respetivas metas, a EPFBL definiu os seguintes objetivos estratégicos:

O1 - Reduzir a taxa de abandono escolar e o absentismo, através do acompanhamento estreito dos alunos em risco
O2 - Reduzir o número de módulos em atraso

**b) Fase de Implementação:**

Na tabela abaixo, indicam-se as ações a realizar por cada objetivo estratégico e os agentes/ stakeholders envolvidos.

| Objetivo Estratégico | Ações e agentes/stakeholders envolvidos |
|---|---|
| O1 | 1. Diretores de turma, Coordenação Pedagógica e Direção, devido ao contacto próximo que mantêm com os alunos e com os encarregados de educação, poderão identificar situações que expliquem o absentismo ou que possam levar ao abandono escolar precoce.<br><br>2. Docentes, que deverão dar conhecimento ao DT dos casos de absentismo e de qualquer outra situação anómala que possa conduzir ao abandono escolar.<br><br>3. Encarregados de Educação, deverão acompanhar a vida escolar dos seus educandos e colaborar com os DT na identificação de situações de absentismo ou de abandono escolar.<br><br>4. Gabinete do GAAF, que deverão promover sessões de acompanhamento individualizado aos alunos em situação de risco. |
| O2 | 1. Docentes das diversas disciplinas, que, dando cumprimento ao estipulado nos Decretos-lei 54 e 55 (...) deverão:<br><br>a) recorrer à avaliação formativa de forma sistemática, identificando as dificuldades de aprendizagem que forem surgindo no decorrer de cada módulo, dando conhecimento aos alunos dessas dificuldades e orientando-os para a sua superação;<br><br>b) aplicar as medidas universais, seletivas ou adicionais que entenderem necessárias e adequadas para melhorar o sucesso dos alunos, designadamente recorrendo à diferenciação do ensino e às acomodações curriculares, entre outras.<br><br>2. Docentes das diferentes áreas deverã0:<br><br>a) motivar os alunos para o sucesso, organizando visitas de estudo às empresas parceiras e/ou promovendo sessões de formação orientadas por representantes dessas empresas ou por antigos alunos com percursos de sucesso;<br><br>b) adequar os locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver em sede de FCT.<br><br>3. Orientadores de PAP, que deverão acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, fornecendo-lhes feedback, incentivando-os a evoluírem e agindo atempadamente, se se verificar incumprimento dos objetivos estabelecidos.<br><br>4. O Gabinete do GAAF deverá manter o contacto com os alunos que não concluíram o curso no tempo previsto, informando-os das datas para a conclusão dos módulos que têm em atraso.<br><br>5. A Escola, deverá reconhecer publicamente o mérito escolar e dos alunos, de forma a incentivá-los a empenharem se no desenvolvimento das suas competências. |



Cofinanciado por: ANQEP SQAVET PESSOAS 2030 PORTUGAL 2030 Cofinanciado pela União Europeia

**c) Fase de avaliação e revisão:**

Para a avaliação do indicador 4, a Direção da EPAFBL procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. análise dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;

2. comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação;

3. implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de ação não estejam a ser cumpridas.



## 5.2. Indicador 5: Taxa de colocação no mercado de trabalho

### 5.2.1. Indicador 5a)

| Histórico | 2018/21 – 50% | 2019/22 – 65,9% | 2020/23 – 40% |
|---|---|---|---|
| Meta | ≥ à média dos grupos anteriores) | ≥ à média dos grupos anteriores | ≥ à média dos grupos anteriores |

**a) Fase de planeamento:**

Para aumentar a taxa de colocação no mercado e alcançar as respetivas metas, a EPAFBL definiu os seguintes objetivos estratégicos:

OE 4 - Intensificar o relacionamento com as empresas

OE5 - Promover a procura de emprego, organizando sessões técnicas sobre estratégias e comportamentos a adotar na procura de emprego, incluindo simulações de entrevistas de emprego.

**b) Fase de Implementação:**

Na tabela abaixo, indicam-se as ações a realizar por cada objetivo estratégico e os agentes/stakeholders envolvidos

| Objetivo Estratégico | Ações e agentes/stakeholders envolvidos |
|---|---|
| OE 4 | 1. Escola, que, através da Direção, Coordenadora de FCT, Docentes da Área Técnica, deverão estreitar as suas relações com as Entidades Empregadoras, através da realização de sessões técnicas e visitas de estudo, do estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, dos convites para integrar o júri de provas de avaliação, da colocação dos alunos em FCT e do desenvolvimento de projetos conjuntos.<br>2. Todos os docentes da área técnica, deverão organizar visitas de |

| | |
|---|---|
| OE 5 | As Psicologas do GAAF deverão:<br><br>- promover sessões técnicas sobre estratégias e comportamentos a adotar na procura de emprego, incluindo simulações de entrevistas de emprego, sessões estas que poderão decorrer na disciplina de Área de Integração. (pelo menos, uma sessão técnica, com os formandos do 3.º ano). |

**c) Fase de avaliação e revisão**

Para a avaliação do indicador 5a), a Direção da EPAFBL procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. recolha sistemática dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;
2. comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação;
3. implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de ação não estejam a ser cumpridas.



## 5.3. Indicador 6a ): Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso

O e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso que concluíram.

| Histórico | 2018/21 – 55,0 % | 2019/ 22 – 40,7% | 2020/23 – 36% |
|---|---|---|---|
| Meta | ≥ à média dos grupos anteriores | ≥ à média dos grupos anteriores | ≥ à média dos grupos anteriores |

**a) Fase de planeamento:**

Para aumentar a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso e alcançar as respetivas metas, a EPAFBL definiu o seguinte objetivo estratégico:

OE7 - Estreitar a relação da escola com as empresas parcerias, potenciando assim a empregabilidade dos alunos na sua área de formação

**b) Fase de Implementação:**

Na tabela abaixo, indicam-se as ações a realizar por cada objetivo estratégico e os agentes/stakeholders envolvidos.

| Objetivo Estratégico | Ações e agentes/stakeholders envolvidos |
|---|---|
| OE 7 | 1. A Coordenadora de FCT deverá atender ao perfil de cada aluno ao local de realização da FCT.<br><br>a) manter uma base de dados das entidades parceiras da EPAFBL, de modo a estabelecer contactos assíduos, convites para participar nas natividades da escola.<br><br>2. A EPAFBL deverá actualizar constantemente os conhecimentos técnicos a transmitir aos alunos e desenvolver neles competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho (planeamento e organização, responsabilidade e autonomia, comunicação e relações interpessoais, e trabalho em equipa). |



**b) Fase de avaliação e revisão**

Para a avaliação do Indicador 6a) refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP, a Direção da EPAFBL procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. Recolha sistemática dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;
2. Comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação;
3. Implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de ação não estejam a ser cumpridas.

## Indicador 6b 3): Taxa de Satisfação dos empregadores face aos diplomados

O indicador 6b3) refere-se à percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

| Histórico | 2018/ 21 - 95,5 % | 2019 /22 – 63,2% | 2020/23 – 66,7% |
|---|---|---|---|
| Meta | ≥ à média dos grupos anterior. | ≥ à média dos grupos anterior. | ≥ à média dos grupos anterior. |

**a) Fase de planeamento:**

Para aumentar a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso e alcançar as respetivas metas, a EPAFBL definiu o seguinte objetivo estratégico:

OE 8 - Avaliar Satisfação dos Empregadores

| Objetivo Estratégico | Ações e agentes/stakeholders envolvidos |
|---|---|
| OE 8 | 1. Atender ao perfil do aluno ao selecionar o local de realização da FCT.<br>2. manter uma base de dados das entidades parceiras da EPAFBL, de modo a estabelecer contactos assíduos, convites para participar nas natividades da escola.<br>3. Aplicação de questionários de satisfação às empresas parceiras, que permitam conhecer o seu grau de satisfação relativamente à prestação dos seus trabalhadores (e nossos ex-alunos), potenciando desta forma a empregabilidade dos alunos na sua área de formação. |



**c) Fase de avaliação e revisão**

Para a avaliação do Indicador 6a) refere-se à percentagem de alunos que completam cursos de EFP, a Direção da EPAFBL procede, através da sua Equipa de Avaliação Interna, da seguinte forma:

1. Recolha sistemática dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas;
2. Comparação com as metas estabelecidas no Plano de Ação;
3. Implementação de um plano de melhoria, caso as metas definidas no plano de ação não estejam a ser cumpridas.

## 3. Cronograma geral

• Até Setembro de 2024: elaboração do Documento Base, que firma o compromisso com a garantia de qualidade da oferta de EFP da EPAFBL.

• Até Dezembro de 2024: elaboração do plano de ação, que decorre do documento base, e que contempla as atividades a desenvolver e a sua calendarização, as pessoas a envolver e os seus papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação;

• Avaliações no final de cada período letivo: monitorização de dados relacionados com as metas que for possível avaliar semestralmente (nomeadamente conclusão de módulos, assiduidade e comportamento);

• Avaliação global intermédia do processo de qualidade: monitorizações no meio do ciclo de formação onde serão propostas e definidos planos de melhoria nas áreas em que as metas não foram alcançadas;

• Até final de dezembro de 2026: Relatório Autoavaliação.

## 4. Apresentação das conclusões da autoavaliação e mecanismos de divulgação

As conclusões do acompanhamento do cumprimento das metas serão publicitadas nos seguintes momentos:

- será elaborado uma avaliação intercalar da execução das metas previstas no Plano de Ação.
- será feito uma avaliação final anual execução das metas previstas no Plano de Ação.
- No final do triénio (2024-2027), será elaborado um relatório final global da implementação da qualidade EQAVET onde serão referidos os objetivos/metas alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados e a análise das melhorias verificadas.



## 5. Conclusão

O presente Documento Base, alinhado com o sistema de certificação de garantia de qualidade definido no Quadro EQAVET, apresenta as linhas de ação definidas pela Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal (EPAFBL), para o ensino profissional, orientadas para a prestação de uma formação de qualidade, alinhada com as necessidades dos nossos alunos e do setor empresarial da região.

Pretende-se que seja um documento aberto, partilhado e participado, permitindo uma melhoria e reflexão contínuas. A operacionalização do processo de alinhamento com o Quadro EQAVET, que terá a duração de 3 anos, assentará no Plano de Ação que a seguir se traçará, no Plano Anual de Atividades da Escola Profissional Agrícola Fernando Barros Leal e no Plano de Melhorias