

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 01

Junho /2020 a Junho /2021

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Escola Profissional Gustave Eiffel

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Morada: Rua Elias Garcia, 29, 2700-312 Amadora

Telefone: 214 996 440

Endereço eletrónico: direccao@gustaveeiffel.pt; direccao.pedagogica@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet: www.gustaveeiffel.pt

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

Pedro Rodrigues. Presidente da Direção Pedagógica Colegial

Endereço eletrónico: pedro.rodrigues@gustaveeiffel.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

COOPTÉCNICA – Gustave Eiffel, Cooperativa de Ensino e Formação Técnico Profissional, CRL

Augusto Guedes, Presidente do Conselho de Administração

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 intervenção.

A Cooptécnica - Gustave Eiffel CRL é uma entidade privada, sem fins lucrativos, que se dedica, desde 1989, à educação e formação profissional de jovens e adultos, prestando um serviço público às comunidades que serve, nomeadamente através da Escola Profissional Gustave Eiffel. Foi criada há 30 anos por um grupo de pessoas que se uniram em torno desta questão, por partilharem uma mesma visão sobre o ensino, no seguimento do apelo à participação da sociedade civil no processo de educação e qualificação profissionalizante da população, criando a própria Escola Profissional Gustave Eiffel (EPGE). A EPGE detém atualmente, para além da Sede, mais cinco estruturas associadas ao ensino profissional, sedeadas na zona da Grande Lisboa (Amadora - Venteira, Lumiar e Queluz), Arruda do Vinhos e Entroncamento.

Na Cooptécnica Gustave Eiffel e na Escola Profissional Gustave Eiffel, assumimos como **missão “educar e formar técnicos de corpo inteiro e profissionais dinâmicos, competentes e inovadores”**.
(in <http://gustaveeiffel.pt/wordpress/mensagem/>)

Partilhamos uma visão comum do ensino profissionalizante na qual se constrói todo o nosso projeto educativo, marcado pela posição central dos alunos/formandos que nos elegem como parceiros das suas trajetórias de qualificação.

Na nossa **visão pretendemos ser “uma escola de excelência, democratizando o acesso e o sucesso profissional, pessoal e social dos nossos alunos, independentemente da sua origem social”**.

Assim, o nosso Projeto Educativo assenta num entendimento humanista dos indivíduos e visa o desenvolvimento do potencial de aprendizagem de cada um, recorrendo para isso a metodologias pedagógicas diferenciadas e diferenciadoras que respondam ao perfil e necessidades de cada aluno.

Procuramos apoiar cada jovem na definição não apenas de um projeto de carreira, mas de um verdadeiro projeto de vida, onde o desenvolvimento holístico é considerado como ferramenta de uma integração, no trabalho e na sociedade, bem-sucedida.

O nosso Projeto Educativo vai de encontro a estas premissas e espelha a nossa visão em relação ao ensino que preconizamos. Este documento estrutural da nossa ação diária além de conter as orientações e regras reguladoras do dia-a-dia da nossa comunidade, define rumos e estratégias, que atribuem sentido à nossa atividade diária.

Apesar de ser um documento estruturante, este documento é, simultaneamente, dinâmico e permeável pois resulta da auscultação dos nossos parceiros e da própria comunidade, procurando responder a desafios previamente identificados e tendo em vista a melhoria contínua dos processos formativos que desenvolvemos e dos resultados obtidos. Concorre assim para os mesmos propósitos que o presente processo e é um documento público, ou melhor dizendo sete documentos, que podem ser consultados na nossa página na internet (www.gustaveeiffel.pt).

Tendo em consideração o nosso âmbito de intervenção e a nossa ambição, definimos algumas prioridades que norteiam diariamente a nossa ação e reforçam a sua intencionalidade. Assim, e em sintonia com a estratégia europeia em matéria de educação e formação, bem como com a nossa visão e missão, assumimos como prioridade na nossa ação diária:

Prioridade – Promover o sucesso pessoal, escolar e profissional dos alunos / formandos da Escola Profissional Gustave Eiffel

Neste sentido, para operacionalizarmos esta ambição, o nosso trabalho é alicerçado em **3 eixos estratégicos de intervenção**, que são não só transversais a toda a nossa ação diária nos serviços centrais, mas também em cada escola/polo da EPGE:

Eixo 1 – Promover o sucesso dos alunos/formandos da EPGE

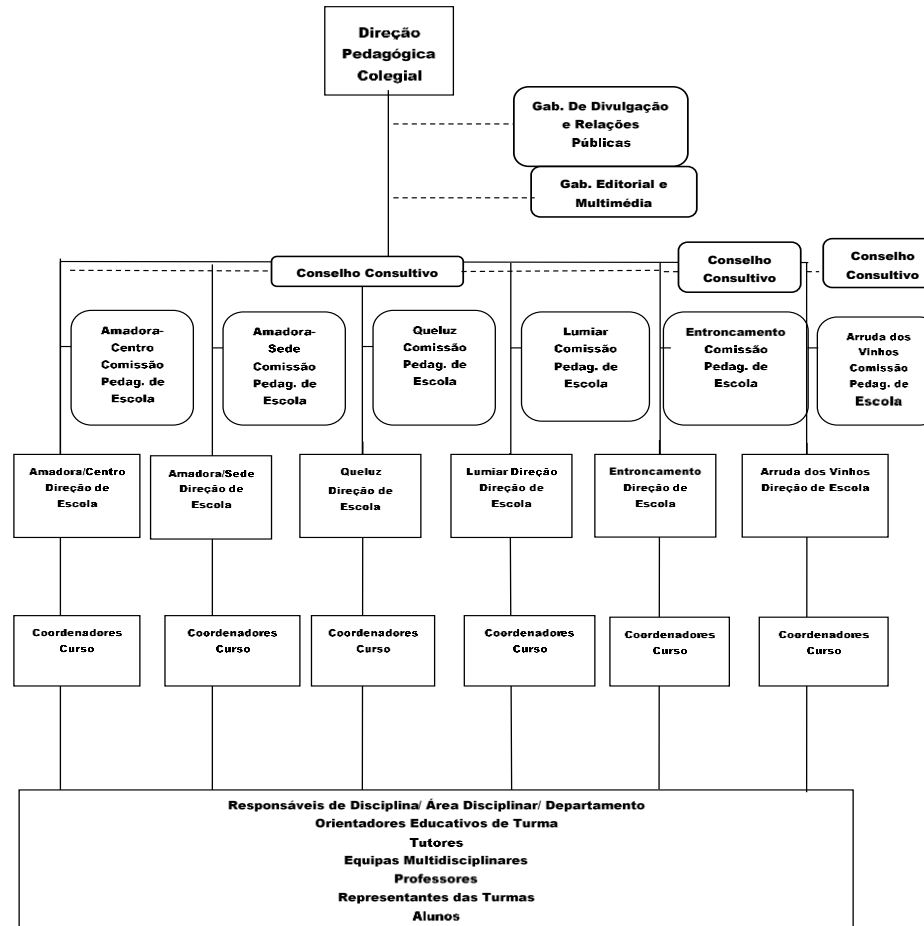
Eixo 2 – Reforçar a relação da EPGE com a comunidade e o tecido empresarial

Eixo 3 – Otimizar os recursos e procedimentos de gestão escolar da EPGE

A prioridade definida traduz a visão da EPGE, nomeadamente o papel central ocupado pelos nossos alunos / formandos e a preocupação com o seu sucesso, sendo esse o motor de toda a nossa ação. Destaque também para a importância do trabalho em rede com os nossos parceiros regionais bem como a vontade de fazer mais e melhor através da otimização dos recursos humanos e materiais ao serviço da instituição, melhorando a nossa eficácia e eficiência.

1.5 Descrever sucintamente a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados.

Organograma da Direção Técnico - Pedagógica da EPGE



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 (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2018 /2019		2019/2020		2020 /2021	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Escola Profissional Gustave Eiffel - Sede							
CP	Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	71	3	66	3	64
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	2	51	2.5	53	2	42
CP	Técnico/a de Multimédia	3	76	3	76	3	70
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	71	3	68	3	60
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	2	43	1.5	22	1	17
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	1	28	2	41	3	49
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	0	0	1	22	2	38

Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	71	3	70	3	69
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	138	6	133	6	134
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	72	3	64	3	56
CP	Técnico/a Comercial	3	61	3	61	3	61
CP	Técnico/a de Turismo	3	76	3	69	3	54
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	41	1.5	41	2	48
CP	Técnico/a de Turismo	1.5	41	2	47	2.5	58
CP	Técnico/a Comercial	3	74	2	36	1	16
CP	Técnico/a de Apoio à infância	0	0	0.5	15	0.5	14
CP	Técnico/a de Ação educativa	0	0	0	0	1	21

Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Lumiar							
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	69	2.5	56	2.5	59
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	2.5	62	3	61	2	36
CP	Técnico/a de Ação educativa	0	0	0	0	1	22
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	71	3	79	3	71
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	3	75	3	71	3	64
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	2.5	64	2.5	56	2.5	54
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	34	1.5	33	1.5	38
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1.5	36	1.5	40	1.5	41
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1.5	38	1.5	41	1.5	34
CP	Técnico/a de Segurança e Higiene no Trabalho	1.5	32	1	13	0.5	8
CP	Técnico/a de Instalador/a de Sistemas Fotovoltaicos	1.5	30	1	14	0.5	4
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	2.5	65	3	66	3	64
CP	Técnico/a de Construção Civil	1	26	1.5	37	1.5	38
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	0	0	0.5	15	1	24
CP	Rececionista de Hotel	0	0	0.5	15	1	21

Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Arruda dos Vinhos							
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	1.5	42	1.5	37	1.5	35
CP	Animador/a Sociocultural	1	20	1	17	0.5	6
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	1	20	0.5	11	0	0
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	0.5	14	1	26	1.5	28
CP	Técnico/a de Multimédia	2	53	1.5	39	1.5	38
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	0	0	0.5	14	0.5	11
CP	Técnico/a de Ação Educativa	0	0	0	0	0.5	11
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	2	44	1.5	35	2	38
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	2	47	2	51	2.5	46
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	2	42	1.5	39	1.5	26
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	1	17	0.5	10	0.5	10
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	0.5	8	0	0	0	0
CP	Técnico/a de Logística	0.5	10	0.5	9	0.5	8

* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

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

Carta de Princípios - <http://www.cooptecnica.pt/wp/carta-de-principios/>

Plano de Contingência para a Covid-19 - <http://www.cooptecnica.pt/wp/wp-content/uploads/2020/03/Plano-de-Conting%C3%Aancia-para-o-COVID-19.pdf>

Notas Internas - <http://www.cooptecnica.pt/wp/notas-internas-2/>

Relatório e Contas 2020 - <http://www.cooptecnica.pt/wp/relatorio-e-contas-2020-2/>

Orçamento e Plano de Atividades 2021 - <http://www.cooptecnica.pt/wp/wp-content/uploads/2020/05/Or%C3%A7amento-e-Plano-de-Atividades-2020.pdf>

Contratos Programa e Termos de Aceitação - <http://www.cooptecnica.pt/wp/apoios/>

Projeto Educativo - <https://gustaveeiffel.pt/projeto-educativo/>

Documento Base do Sistema de Garantia da Qualidade - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2020/03/1.DocumentoBase_EPGE.pdf

Plano de Ação do Sistema de Garantia da Qualidade - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2020/03/2.PlanoAcao_EPGE.pdf

Relatório do Operador do Sistema de Garantia da Qualidade - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2020/03/3.RelatorioOperador_EPGE.pdf

Regulamento do Conselho Consultivo - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2020/01/Regulamento-Conselho-Consultivo-Gustave-Eiffel.pdf>

Membros do Conselho Consultivo da Região de Lisboa - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2021/04/C%C3%B3pia-de-Respostas-e-SITE-Composi%C3%A7%C3%A3o-CCRL-fev.2021_presen%C3%A7as.pdf

Membros do Conselho Consultivo da Região da Arruda dos Vinhos - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2021/04/C%C3%B3pia-de-Respostas-e-Site-Composi%C3%A7%C3%A3o-CCRAV-fev.2021.pdf>

Membros do Conselho Consultivo da Região do Entroncamento – <https://gustaveeiffel.pt/regiao-do-entroncamento-2/>

Guia do Aluno da EPGE - <http://www.gustaveeiffel.pt/Downloads/PDF/Guiadoaluno.pdf>

Brochura dos Cursos Profissionais da EPGE – *em atualização*

Código Regulamentar Gustave Eiffel - http://www.gustaveeiffel.pt/Downloads/Documentos/Codigo_Regulamentar_Gustave_Eiffel.pdf (em atualização)

1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.

Selo EQAVET, atribuído em 26/06/2020.

1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

No relatório relativo à visita de verificação de conformidade EQAVET, a nossa Escola viu atribuído o grau 2 - alinhamento com o EQAVET avançado - a três (de quatro) critérios relacionados com as fases do ciclo de qualidade, tendo sido atribuído ao quarto critério o grau 1 – alinhamento com o EQAVET iniciado. Quanto aos dois últimos critérios de natureza transversal (5 e 6), a um deles (critério 5) foi atribuído o grau 1 e a outro (critério 6) o grau 2.

O conteúdo do relatório realça, muito particularmente, que a área em que é necessário um maior investimento por parte da nossa Escola é a área da comunicação institucional, mais especificamente a necessidade de potenciarmos a informação no nosso *site* e divulgarmos as nossas atividades nas redes sociais, dando visibilidade ao trabalho que desenvolvemos. É acrescentado ainda que os resultados obtidos, nomeadamente pela auscultação que é realizada aos *stakeholders*, deveriam ser de natureza pública e, por isso mesmo, encontrarem-se disponíveis no nosso *site*.

Nos tópicos abaixo encontram-se expressas as recomendações por parte da equipa de peritos, por critério, e a nossa evidência relativamente ao seu cumprimento.

- Critério 1 (Grau 2)

Recomendação: Melhorar a divulgação na página do operador.

Evidências do seu cumprimento: O Gabinete de Divulgação e Relações Públicas, o Gabinete Editorial e Multimédia, a Direção Pedagógica Colegial e o Gabinete de Qualidade trabalharam, em conjunto, num processo de análise crítica ao *site* institucional, com o objetivo de cumprir a recomendação acima. Desse trabalho, resultou um espetro de melhorias e mudanças a realizar, que têm vindo a ser operacionalizadas. A maior evidência é, efetivamente, o próprio *site* – www.gustaveeiffel.pt - isto é, a atualização de que o site tem vindo a ser alvo.

- Critério 2 (Grau 2)

Recomendação: O Plano de Atividades e a referência a projetos carecem de visibilidade na página da Internet da instituição.

Evidências do seu cumprimento: O Gabinete de Divulgação e Relações Públicas solicitou, por várias vezes, fotografias e informações atualizadas sobre atividades e projetos que cada um dos Polos da nossa Escola desenvolve e aos quais pretende aumentar a visibilidade na Internet. Acrescenta-se ainda que, a par disto, as notícias (de vários eventos, de várias naturezas) passaram a ser disponibilizadas no *site* institucional de uma forma distinta, ou seja, o espaço destinado a cada Polo foi revisto, uniformizado, e passou a ser possível consultar aí quer as notícias locais, quer as notícias gerais:

Polo Amadora Sede – <http://gustaveeiffel.pt/polo-da-amadora-sede/>

Polo Amadora Centro – <https://gustaveeiffel.pt/polo-da-amadora-centro/>

Polo de Queluz – <https://gustaveeiffel.pt/polo-de-queluz/>

Polo do Lumiar – <http://gustaveeiffel.pt/polo-do-lumiar/>

Polo da Arruda dos Vinhos – <https://gustaveeiffel.pt/arruda-dos-vinhos-3/>

Polo do Entroncamento - <https://gustaveeiffel.pt/entroncamento/>

- Critério 3 (Grau 2)

Recomendação: afinação e aplicação de um modelo de resposta ao indicador 6b3 e para medir o grau de satisfação dos diplomados.

Evidências do seu cumprimento: No momento da visita de verificação, o inquérito de auscultação às entidades empregadoras estava já elaborado, porém não tinha sido ainda aplicado, o que veio a acontecer para obtenção dos dados respetivos, relativos ao ciclo de formação 2015-2018 e ao ciclo de formação 2016-2019. As evidências são: os *links*, por polo, com o modelo de inquérito às entidades empregadoras (ciclo de formação 2015-2018 e do ciclo de formação 2016-2019), o Guião de Apoio para Aferição do Indicador 6b3 do EQAVET, os memorandos das reuniões realizadas com as equipas do GaPE, o arquivo de inquéritos submetidos pelas entidades inquiridas e os dados que foram, posteriormente, registados na plataforma EQAVET.

Os *links* dos inquéritos aplicados às entidades empregadoras, por polo, são os seguintes:

(ciclo de formação 2015-2018)

Polo Amadora Sede - <https://forms.gle/MghrdfZLPz6vgxx39>

Polo Amadora-Centro – <https://forms.gle/1uy8oTJAw2CdqxrW9>

Polo de Queluz – <https://forms.gle/FfAJHFMXoxE3ZC2M7>

Polo do Lumiar – <https://forms.gle/BSs3C79gGBUpUgVf7>

Polo da Arruda dos Vinhos – <https://forms.gle/EC3BaF2C2zuXPSfD6>

Polo do Entroncamento – <https://forms.gle/9LxX5VBTaiWTiiFJ7>

(ciclo de formação 2016-2019)

Polo Amadora Sede - <https://docs.google.com/forms/d/1BxRGrWOKZkyglRW1E7wc01SIQCQbUgaYsxe5Kb5IMrs/edit?usp=sharing>

Polo Amadora-Centro - <https://docs.google.com/forms/d/1M4ab5Cqa1jEh1kQ11AQP5vLgehuQlCuQj0ZS7eNsiM/edit?usp=sharing>

Polo de Queluz - https://docs.google.com/forms/d/1OzMJpBjoxiZCOW08bwBuOkm16vqK_m8uvfU5ch1nUwo/edit?usp=sharing

Polo do Lumiar - <https://docs.google.com/forms/d/1AAYJhN4AzkDMciGSiqTwPGvmnmSHKckRYvkJC7ZwWrU/edit?usp=sharing>

Polo de Arruda dos Vinhos - https://docs.google.com/forms/d/1CSdM6LvQ1SBoYhFxnK19bG_NVjNsgHsRBNliYZHv5QA/edit?usp=sharing

Polo do Entroncamento - https://docs.google.com/forms/d/15gWIVACfi-Yv8xAzQWeYgisY_uNxyghOfuSwcuz2cuE/edit?usp=sharing

Relativamente à auscultação dos nossos diplomados, foi elaborado um inquérito que será enviado pelo Gabinete de Qualidade às Direções de Polo, para que seja aplicado aos diplomados de cada um dos polos. Além de informação global por parte dos diplomados da Escola Profissional Gustave Eiffel, poderemos ainda realizar uma análise por polo e/ou por curso, o que poderá constituir uma mais-valia na interpretação e análise dos resultados obtidos com vista a melhorias futuras. Estes inquéritos serão aplicados em data posterior ao presente relatório.

- Critério 4 (Grau1)

Recomendação: Melhorar a visibilidade dos resultados.

Evidências do seu cumprimento: No *site* da nossa Escola podemos visualizar os resultados por ano letivo, 2018-2019 - <https://gustaveeiffel.pt/resultados-2018-2019/> e 2019-2020 - <https://gustaveeiffel.pt/resultados-2019-2020/> Contudo, está a ser preparada uma forma de disponibilizar resultados por ciclos de formação (que se encontrem encerrados) segundo os indicadores do EQAVET, bem como os resultados obtidos na auscultação às entidades empregadoras. Foi, também, disponibilizado no *site* o Plano e relatório de Atividades, por polo - <https://gustaveeiffel.pt/polos/> .

Critério 5 (Grau1)

Recomendação: Melhorar a comunicação, tornando os instrumentos de gestão públicos e de mais fácil acesso; o *site* institucional deve ser revisto de modo a manter a informação atualizada, facilitando o diálogo institucional.

Evidências do seu cumprimento: Na navegação do *site* da Escola Profissional Gustave Eiffel - <https://gustaveeiffel.pt/> - e no site da Cooptécnica - <http://www.cooptecnica.pt/wp/> - dispomos da publicitação dos Instrumentos de Gestão. Relativamente à atualização da informação, tal como referido logo no primeiro critério, o *site* foi revisto e, em grande medida, foi atualizado; no entanto, este é um trabalho contínuo. Importa ainda acrescentar que, de modo a facilitar o diálogo institucional, a revisão do *site* teve em conta tornar a navegação na nossa página mais intuitiva (e, conseqüente, mais eficiente e facilitada) para os nossos *stakeholders* internos e externos. Os instrumentos de gestão e outros resultados encontram-se aí o mais possível atualizados.

- Critério 6 (Grau 2)

Recomendação: Reformulação de processos, que resultam da exigente coordenação entre os 6 polos da EPGE, para que os *inputs* de um ciclo sejam transformados em melhorias para o ciclo seguinte.

Evidências do seu cumprimento: As reuniões realizadas, os *e-mails* trocados, as informações partilhadas por todos os polos e serviços ao longo do ano letivo são evidência de um forte trabalho de articulação entre os polos. Os planos de melhorias, elaborados por cada um dos polos, são também evidência de análise e reflexão sobre os *inputs* de um ciclo e sua transformação em melhorias para o ciclo seguinte. A comparação de resultados, em cada uma das avaliações periódicas, entre a meta prevista e o resultado atingido, a solicitação, a cada polo, da análise dos desvios e Plano de Melhorias a implementar, se for o caso, constitui exemplo de evidência daquela coordenação central. |

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

A EPGE detém para além da Sede, mais cinco Polos sedeados na zona da Grande Lisboa (Amadora-Centro, Lumiar e Queluz), Arruda do Vinhos e Entroncamento. Indubitavelmente, esta estrutura alargada no território confere-nos uma mais-valia, mas também desafios próprios de gestão e coordenação, respeitando os contextos territoriais e as realidades sociais em que os Polos se encontram inseridos. Neste sentido, embora seja realizado um trabalho conjunto que tem em vista o cumprimento das metas discutidas e definidas para a Escola Profissional Gustave Eiffel, cada Polo contribui «para o todo» dando a melhor resposta às particularidades da sua realidade escolar e meio envolvente.

Os indicadores EQAVET são amplamente partilhados e, por isso, comuns entre todos os polos, os documentos orientadores são também eles comuns, porém, as prioridades de ação são específicas a cada polo, o que faz divergir os resultados alcançados e consequente Plano de Melhorias. Como referido no Relatório Preliminar de Verificação EQAVET, *«Está devidamente comprovado na documentação que a escola utiliza os descritores EQAVET nas suas práticas de gestão de forma a monitorizar o desempenho dos alunos, nomeadamente através de dados estatísticos relativos à conclusão dos cursos (4a), colocações após a conclusão dos cursos (5a), diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso (6a) e satisfação dos empregadores com as competências que os diplomados que empregam (6b3).»*¹

Deste modo, além da sistematização de toda a informação e respetivo balanço, considerou-se importante inserir a reflexão que cada um dos Polos realizou. Importa ainda acrescentar que a monitorização realizada por todos os Polos da nossa Escola é efetuada periodicamente, cumprindo momentos intercalares próprios no decorrer do ano letivo e outros para lá desses momentos, com o objetivo de detetarmos, o mais precocemente possível, abrandamento de resultados, constrangimentos ou desvios face às metas. O facto de conseguirmos manter essa análise e avaliação confere-nos a responsabilidade de concertar ações promotoras de mudança; por vezes, de forma mais «cirúrgica» e com resultados medidos a curto prazo, e noutras situações, com ações de cariz mais abrangente cujos resultados apenas são passíveis de aferição a médio ou longo prazo. Todavia, não deixamos de redefinir/diversificar as estratégias implementadas, quando detetamos, precocemente até, que a operacionalização do que foi definido à partida não nos permite alcançar os objetivos a que nos propusemos. Esta é uma das evidências de que a nossa cultura de melhoria contínua está sustentada, por um lado, em práticas regulares de autoavaliação que nos permitem refletir e agir em torno dos contextos, recursos e mecanismos de atuação e, por outro, que é complementada com práticas de heteroavaliação que revelam o envolvimento e o reconhecimento dos *stakeholders* externos do trabalho desenvolvido pela nossa Escola.

¹ Relatório Preliminar EQAVET da Escola Profissional Gustave Eiffel (junho 2020), p. 19.

O nosso sistema de garantia de qualidade, alinhado com o Quadro EQAVET e com conseqüente reconhecimento e atribuição de Selo EQAVET, tem sido experienciado como um exercício cíclico, que não encerra e que assumimos como tendo um forte caráter dinâmico e formativo. Assim, embora tenhamos já percorrido um caminho consistente até ao momento, não assumimos os resultados alcançados como dados de arquivo, continuando a servir para medirmos a nossa evolução. Por isso mesmo, os dados referentes ao ciclo de formação 2015-2018 (já alvo de apresentação, análise e discussão antes até da atribuição do Selo EQAVET) serão apresentados no balanço global para que possam ser comparados com o ciclo de formação posterior que se encontra também concluído – o ciclo de formação 2016-2019.

Análise Global – Escola Profissional Gustave Eiffel

Indicador 4a – Taxa de Conclusão

- Diagnóstico inicial (2014-2017): 47,48%
- Ciclo de formação 2015-2018: 48.2%
- Ciclo de formação 2016-2019: 48.5%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: 50.4%

No âmbito deste indicador, e com os dados apurados até ao momento, embora tenha havido uma muito ligeira melhoria do ciclo de formação 2015-2018 para o ciclo de formação 2016-2019, o ciclo de formação 2017-2020 será um ciclo no qual, à partida, conseguiremos alcançar a meta proposta. Ao nível da taxa de conclusão dentro de ciclo a meta estava fixada nos 44,60% e o valor atingido situa-se nos 48,55%. No que concerne à taxa de conclusão global, dentro e fora de ciclo, uma vez que serão contabilizadas as conclusões até 31/12/2021 ainda não temos dados totais, mas a previsão situa-se nos 57,10% para uma meta definida de 50,40%. Este facto demonstra que a Escola está a melhorar os seus processos e instrumentos de ação para que mais alunos cumpram o seu potencial, alcançando sucesso educativo e êxito escolar. Este facto é, particularmente, relevante numa instituição escolar como a nossa, que não só não efetua qualquer seleção de alunos para ingressarem na nossa escola, como também se situa, em alguns dos seus polos, em zonas geográficas caracterizadas por elevados níveis de insucesso e absentismo escolares.

Uma das nossas preocupações, no âmbito deste indicador, prende-se com os alunos que não conseguem concluir o seu curso dentro do tempo previsto e que, por esse motivo, precisam de reforço de motivação e de acompanhamento individualizado por parte da escola. O nosso trabalho tem incidido na elaboração de um plano individual flexível e ajustado à realidade que estes alunos apresentam, para que possam ser orientados e acompanhados pela equipa pedagógica, mantendo um vínculo à escola. As conseqüências dessa estratégia de acompanhamento dos alunos

conduz quer à diminuição das desistências dos alunos que não conseguem concluir o seu curso no tempo previsto, quer à redução do tempo extra necessário para a conclusão do curso. No ciclo de formação 2017-2020, encontramos-nos a trabalhar para que o tempo extra necessário seja inferior a 8 meses (tempo extra médio que foi apurado para o ciclo de formação 2016-2019).

Indicador 5a – Taxa de Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos

- Diagnóstico inicial (2014-2017): 72.6%
- Ciclo de formação 2015-2018: 73.3%
- Ciclo de formação 2016-2019: 72.5%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: 80.5%

No ciclo de formação 2016-2019 verificou-se uma pequena quebra da taxa de empregabilidade e prosseguimento de estudos face ao ciclo de formação 2015-2018. Os diplomados deste ciclo de formação (dentro ou fora do tempo previsto) enfrentaram maiores dificuldades na sua integração num mercado de trabalho em *lay off* e onde imperou um acentuado abrandamento económico, fruto do contexto pandémico em que ainda nos encontramos. Acreditamos conseguir atingir as metas a que nos propusemos no Plano de Ação para o ciclo de formação 2017-2020, bastando que a atividade económica saia deste período absolutamente recessivo.

Relativamente ao prosseguimento de estudos, consideramos que devemos reforçar a informação acerca do processo de prosseguimento de estudos para os alunos do ensino profissional, uma vez que esta opção não se alterou, significativamente, ao longo dos ciclos de formação analisados. Os alunos do ensino profissional usufruem, hoje, de condições específicas para aceder ao ensino superior, para além de outras vias (como os CTESPS) que não são, ainda, amplamente trabalhadas e facilitadas (nomeadamente, através de acordos e protocolos facilitadores da continuidade dos estudos que estão, no momento, a ser estudados com várias entidades do Ensino Superior).

Indicador 6a – Taxa de diplomados que trabalham na AEF do curso concluído

- Diagnóstico inicial (2014-2017): 57.95%
- Ciclo de formação 2015-2018: 61.8%
- Ciclo de formação 2016-2019: 64.1%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: 74%

Empenhámo-nos para contrariar a tendência expressa anteriormente (aquando da análise da evolução da taxa de colocação alcançada e que diminui, mesmo que ligeiramente, no CF 2016-2019), tendo sido fundamental o reforço das parcerias com os *stakeholders* externos. O reflexo disso foi uma melhoria da taxa de empregabilidade na área de formação do curso profissional dos

diplomados. No ciclo de formação 2015-2018, a taxa de empregabilidade na área de formação foi de 61.8% e no ciclo de formação 2016-2019 esta mesma taxa aumenta para 64.1%. Esta variação positiva ganha total relevância no contexto pandémico atual: apesar deste contexto, altamente penalizador para a economia em geral (refletindo-se, diretamente, no mercado de trabalho) mais diplomados conseguiram ver concretizadas as suas expectativas de desenvolver uma atividade profissional na respetiva área de formação.

No entanto, adivinha-se uma enorme dificuldade em atingir a meta definida de 74% para o CF de 2017-2020 uma vez que, contrariamente ao previsto inicialmente, a crise pandémica continua com os consequentes *lay off* por parte de muitas empresas, encerramentos de atividade por parte de outras e ainda dificuldades em efetuar novas contratações por parte de muitas outras.

Indicador 6b3 – taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados

- Ciclo de formação 2015-2018: 91.9%
- Ciclo de formação 2016-2019: 97.7%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: manter uma média acima dos 90%

Decorrente do Plano de Ação associado ao EQAVET criámos um procedimento para auscultação do nível de satisfação das entidades empregadoras com os nossos diplomados e os resultados obtidos são bastante positivos. No entanto, no que a este indicador diz respeito, identificamos a necessidade de reforçar a nossa intervenção junto das entidades empregadoras dos nossos diplomados, uma vez que sentimos uma grande dificuldade na obtenção de resposta aos inquéritos enviados, sobretudo pelas empresas empregadoras na região de Lisboa. É certo que melhorámos um pouco a percentagem de resposta do ciclo de formação 2015-2018 para o ciclo de formação 2016-2019 - de 33,6% para 37,4% - mas teremos de empreender uma estratégia mais profícua para que possamos sustentar a elevada taxa de satisfação dos empregadores numa consistente percentagem de resposta, o que não acontece.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

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]	Aumentar a taxa de conclusão dos cursos em 6% em cada CF atingindo 67,4% no CF 2020 - 2023.
		[O2]	Reduzir a taxa de desistências, anulações e abandono escolar por parte dos alunos em 6% em cada CF, não ultrapassando os 20% no CF 2020-2023]
		[O3]	Redução do n.º médio de módulos em atraso, no final de cada período em 2% em todos os ciclos de formação incluindo o de 2020-2023.]
		[O4]	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos que não concluem o seu curso dentro do tempo regular, com o objetivo de não ultrapassar o tempo máximo de 8 meses nos próximos CF, conseguido atingir um máximo de 6 meses no CF 2020-2023 para, no mínimo, 85% destes alunos.]
[AM2]	Colocação dos diplomados, nomeadamente em emprego (especificamente na AEF), bem como em prosseguimento de estudos ao nível do ensino superior/pós secundário]	[O5]	Aumentar a taxa de colocação pós formação (mercado de trabalho / prosseguimento de estudos) em 3,5% /ano nos ciclos de formação em funcionamento atingindo 91% no CF 2020-2023]

AM3	Satisfação dos empregadores com os nossos diplomados	O6	Aumentar a taxa de resposta do questionário feito aos empregadores
		O7	Aumentar o n.º de locais de emprego para os n/ diplomados futuros, naqueles empregadores
AM4]	Práticas de gestão da EPGE, garantindo o alinhamento dos vários documentos estratégicos e o envolvimento de todos no processo de melhoria.]	O8]	Conseguir o alinhamento dos vários documentos estratégicos e o envolvimento de todos no processo de melhoria]

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Repensar a estratégia de divulgação e comunicação da EPGE, tornando-a mais direcionada ao nosso público e especializada nas áreas dos cursos profissionais que constituem a nossa oferta formativa.	Maio 2020	Agosto 2022
	A2	Criar o procedimento de, anualmente, se efetuar o diagnóstico inicial de caracterização/necessidades das novas turmas, identificando o perfil de aprendizagem de cada aluno e antecipando necessidades de apoio individual.	Setembro 2021	Outubro 2021
	A3	Fomentar o recurso a processos de avaliação contínua e formativa, assente em descritores previamente definidos, reconhecendo e valorizando formas diversas de aquisição de conhecimentos e de competências	Setembro 2021	Agosto 2022
	A4	Fomentar a adoção de estratégias pedagógicas diferenciadas que respeitem os diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos, em sala de aula.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A5	Garantir o predomínio de atividades práticas / experimentais/ de simulação ao longo da formação.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A6	Fomentar o aumento do número de atividades escolares, nas quais os nossos <i>stakeholders</i> externos sejam parte ativa, com o objetivo de, por um lado, envolver os <i>stakeholders</i> no nosso contexto escolar e, por outro, motivar os nossos alunos com iniciativas diferenciadas (uma vez que o contexto pandémico implicou, em todos os polos, uma redução substancial de visitas de estudo previamente calendarizadas no Plano de Atividades).	Setembro 2021	Agosto 2022
	A7	Reforçar o apoio social a alunos carenciados não abrangidos por qualquer outro tipo de apoio/financiamento, através de verbas próprias – Apoios Gustave Eiffel.	Setembro 2021	Agosto 2022

	[A8]	[Fomentar o aumento da criação de Tutorias]	[Setembro 2020]	[Agosto 2021]
	[A9]	[Introdução sistemática de procedimento anual de auscultação da satisfação anual dos alunos em relação a múltiplos critérios como modelo de ensino, avaliação, instalações, qualidades dos serviços, entre outros]	[Setembro 2020]	[Agosto 2021]
[AM2]	[A10]	[Aumentar o número de interações com instituições com o ensino superior, para que os nossos alunos finalistas tenham oportunidade de conhecer ofertas formativas que possam ir ao encontro das suas expetativas.]	[Maio 2020]	[Agosto 2021]
	[A11]	[Estabelecer protocolo com entidades do ensino superior e aumentar o número de colaborações anuais, garantindo a existência de uma atividade anual de interação com entidades do ensino superior para todas as turmas finalistas]	[Maio 2020]	[Agosto 2021]
	[A12]	[Aumentar o número de interações com o tecido empresarial, tendo como meta não só a empregabilidade dos nossos diplomados, mas também o acolhimento de alunos finalistas para formação em contexto de trabalho.]	[Maio 2020]	[Agosto 2021]
	[A13]	[Realizar o inquérito aos nossos diplomados, cuja análise dos resultados obtidos permita definir estratégias que melhorem, quer a taxa de empregabilidade, quer a taxa de diplomados que prossegue os seus estudos.]	[Maio 2020]	[Agosto 2021]
	[A14]	[Continuar a promover a melhoria do desempenho do Gape para que este funcione como uma verdadeira ponte entre a procura de emprego por parte dos diplomados e a oferta por parte das empresas]	[Julho 2020]	[Dezembro de 2024]
[AM3]	[A15]	[Afinação, com todos os intervenientes, do modelo de auscultação da satisfação das empresas empregadoras.]	[Setembro 2021]	[Fevereiro de 2025]
	[A16]	[Assegurar, junto dos polos, que os Gape potenciam as avaliações dos empregadores para abertura de mais postos de trabalho para os diplomados]	[Julho 2021]	[Fevereiro de 2025]

AM4	A17	Rever os documentos estratégicos da EPGE, sempre que necessário para garantirmos o seu alinhamento.	Junho 2021	Junho 2022
	A18	Continuar a divulgar internamente o EQAVET para que possa ser uma realidade sentida e consciente por todas as pessoas de cada polo da instituição.	Junho 2021	Junho 2022
	A19	Divulgar internamente os resultados EQAVET obtidos e construção em conjunto das ações de melhoria, para que possam ser compreendidos e apreendidos pelas equipas de Polo.	Junho 2021	Junho 2022
	A20	Publicitar resultados da EPGE no <i>site</i> da instituição (de acordo com os indicadores EQAVET para os ciclos de formação que já se encontram concluídos) e definir um fluxo de comunicação garantindo que a informação chega a todos os <i>stakeholders</i> internos e externos da instituição e em cada polo.	Junho 2021	Junho 2022

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Na nossa Escola, o processo EQAVET veio sistematizar muitas informações dispersas e levou-nos a empreender um enorme esforço na organização de toda a informação disponível. Esse esforço tem dado frutos, uma vez que passámos a usar a mesma matriz de análise (baseada nos indicadores EQAVET), o que permite que possamos partilhar resultados de avaliação, reflexões e debater novas estratégias locais e/ou gerais. A aferição de resultados através da utilização dos mesmos instrumentos de medida, a preparação de semelhantes documentos orientadores de gestão e a uniformização de documentos-chave para a atividade docente em todos os polos da EPGE podem ser considerados alguns dos exemplos mais imediatos dos primeiros ciclos de garantia de qualidade de experienciamos.

Desde então, todas as fases do ciclo se têm repetido num processo contínuo e em diálogo permanente com os *stakeholders* internos e externos. Consequentemente, sem perda de identidade própria que cada Polo confere à Escola Profissional Gustave Eiffel, conseguimos durante este período após a obtenção do selo EQAVET consolidar procedimentos e responder positivamente à necessidade de reorganizar outros procedimentos, nomeadamente os que se prendem com os nossos *stakeholders* internos e externos. A reflexão que cada um dos Polos realizou sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* na melhoria contínua revela de que forma essa apropriação ocorreu na nossa Escola, com os distintos *stakeholders* internos e externos. |

Análise Específica por Polos da Escola Profissional Gustave Eiffel

Polo Amadora Sede

Polo Amadora-Centro

Polo de Queluz

Polo do Lumiar

Polo da Arruda dos Vinhos

Polo do Entroncamento

Polo Amadora Sede

Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel – Sede

Morada

Rua Elias Garcia, 29

2700 – 312 Amadora

Telefone

214 996 440

Endereço Eletrónico

secretaria.vn@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

Responsável de Polo

Ana Albuquerque

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

A premissa do Plano de Ação e consequente Plano de Melhorias do polo/escola da Amadora-sede pretende combater os fatores que se identificam como impeditivos de melhores resultados educativos. Dando, para isso, resposta às condições problemáticas que configuram obstáculo a um processo de ensino-aprendizagem eficiente, numa articulação colaborativa com aqueles que perspetivamos contribuir para o estabelecimento de uma estrutura que proporciona um contexto de aprendizagem favorável ao sucesso pessoal, académico e profissional dos alunos e diplomados.

As prioridades de ação no polo/escola são:

Indicador 4a – Taxa de conclusão

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2018: 32,9%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 43,8%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 49,6%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 41,9%
- Resultado obtido até ao momento no ciclo 2017-2020:
 - Dentro do ciclo de formação: 39.7%.

OBS: considerando as conclusões que ocorrem fora do tempo previsto, na análise efetuada em abril 2021, o resultado é de 41.9%.

- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 44,9%

No Ciclo de Formação (CF) 2017-2020 a taxa do presente indicador correspondeu até ao momento, exatamente à percentagem estimada de sucesso, o que significa que não estando ainda este indicador encerrado, a taxa será ultrapassada. Desta forma, deve ser dada continuidade ao forte investimento já exercido em ações/medidas que diminuem o insucesso escolar (módulos em atraso) e previnem o abandono escolar (desistência). Importa referir que não basta dar continuidade às ações/medidas já estipuladas, é necessário adequarmo-nos à situação atual, uma vez que devido à situação pandémica novas situações e problemas se colocam.

Indicador 5a – Taxa de colocação (Emprego + Prosseguimento de Estudos): aumentar a taxa de colocação (emprego e prosseguimento de estudos)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de colocação: 50%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 55,4%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 67,2%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 81%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 73,7%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 83%

No Ciclo de Formação (CF) 2017-2020, à data atual, a taxa do presente indicador está ainda abaixo da meta pretendida. Não podemos deixar de referir a atual situação pandémica que provoca efeitos secundários e indiretos no atual indicador. Para fazer face a esta situação que se prevê prolongada, a escola está a implementar novas estratégias de abordagem junto dos alunos, nomeadamente no incentivo à criação do próprio negócio, mas esta é também uma ação que só trará resultados a médio e longo prazo.

Indicador 6a – Taxa de diplomados que trabalham na AEF do curso concluído (utilização das competências adquiridas no local de trabalho)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de diplomados que trabalham na AEF: 69%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 58,3%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 66,7%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 76%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 72,7%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 78%

No Ciclo de Formação (CF) 2017-2020, à data atual, a taxa do presente indicador está ainda abaixo da % pretendida como sucesso. O que permite concluir sobre a pertinência da implementação de novas ações promotoras deste indicador. A situação pandémica não permitiu que no presente ano se implementasse a nova estratégia de abordagem junto dos *stakeholders* externos, nomeadamente com as empresas. Será dada continuidade à estratégia definida, a qual permite partilha e coerência de metodologias.

Indicador 6b3 : Utilização das competências adquiridas no local de trabalho – Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa geral de satisfação dos empregadores: dados inexistentes
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 73.3%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 96.7%

As metas propostas foram já largamente alcançadas, nos 2 ciclos de formação encerrados. No entanto, a escola tem como meta a melhoria de aferição deste indicador, que pretende o aumento de número de respostas por parte das entidades empregadoras.

A análise global dos indicadores leva-nos a concluir que o trabalho e ações desenvolvidas com os *stakeholders* internos dentro do ciclo de formação, estão a surtir efeito e concretizam-se no aumento dos resultados a que nos propomos, nomeadamente no indicador 4a). Verifica-se assim uma necessidade de reflexão e conseqüentemente redefinição do Plano de Melhorias no que diz respeito às ações/medidas junto dos diplomados e *stakeholders* externos, tendo em vista o alcance dos resultados pretendidos nos indicadores 5a) e 6a).

No balanço das ações para cumprimento dos objetivos de cada uma das Áreas de Melhoria, destaca-se a ideia já referida anteriormente: a atual situação pandémica não permitiu a realização de diversas ações, em algumas situações foi possível cumprir com as mesmas tal como planeado e outras de modo adaptado. Das ações realizadas ressalva-se o seguinte:

- **A08:** não se cumpriu com 2h do horário semanal de um professor de cada disciplina/módulo para apoio pedagógico, mas conseguiu-se manter sempre apoio pedagógico semanal nas disciplinas basilares e quando houve necessidade de recuperação de módulos em atraso.
- **A09:** a docente de Educação Especial passou a ter horário a tempo inteiro na escola.
- **A13:** todas as semanas a equipa da EMAEI, analisa os casos de alunos com necessidades específicas e/ou necessidade de acompanhamento psicopedagógico.
- **A17:** foram realizadas diversas palestras na escola, mas salienta-se as realizadas pela Fábrica do Empreendedor (3 ações) e com a *Junior Achievement* Portugal (no âmbito do programa A Empresa), que pretendiam o incentivo e promoção de atitudes empreendedoras nos alunos.
- **A19:** apesar de se ter estabilizado o horário semanal do elemento do GAPE, verifica-se ainda a necessidade de reforço deste Gabinete, pois face à situação pandémica atualmente vivida é necessário repensar a atuação junto dos diplomados e dos *stakeholders* externos.
- **A24:** realizaram-se 3 ações de sensibilização/informação sobre o acesso ao ensino superior e divulgação de oferta formativa.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

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 de Curso	O1	Aumentar a taxa de conclusão dentro do ciclo, em 3% em cada ano letivo.
		O2	Diminuir do número de módulos em atraso, em 2% em cada ano letivo.
		O3	Reduzir taxa de desistência/abandono escolar, de todos os alunos, em 6% em cada ano letivo.
		O4	Aumentar a taxa de conclusão fora do ciclo em 3% em cada ano letivo.
		O5	Reduzir o tempo extra ciclo para conclusão de curso.
AM2	Taxa de empregabilidade (dentro e fora da AEF) e prosseguimento de estudos	O6	Aumentar a taxa de colocação pós-formação no mercado de trabalho e/ou prosseguimento de estudos, em 3.5% em cada ano letivo.
		O7	Melhorar o acompanhamento pós-formação.
		O8	Promover o perfil empreendedor dos alunos.
		O9	Capacitar os alunos para a implementação de negócio.
AM3	Envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos	O10	Aumentar a participação dos <i>stakeholders</i> externos na construção duma visão partilhada dos objetivos/metasp
		O11	Alargar a participação dos Encarregados de Educação.
		O12	Tornar mais produtivo o contacto entre empresas e escola.

3.2 Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Reserva de 2h do horário semanal de um professor de cada disciplina/módulo para apoio pedagógico.	Set 2020	Julho 2022
	A2	Formação interna para docentes sobre elementos de avaliação diversificados a todos os professores das diferentes componentes/disciplinas/módulos.	Set 2021	Julho 2022
	A3	Formação interna para docentes sobre avaliação contínua e formativa para todos os professores das diferentes componentes/disciplinas/módulos.	Set 2021	Julho 2022
	A4	Criar aulas em co docência para articulação das componentes sociocultural, científica e tecnológica, garantindo maior cariz prático também às duas primeiras componentes.	Set 2021	Julho 2022
	A4	Reuniões mensais de Responsáveis de Área Curricular.	Set 2021	Julho 2022
	A6	Reunião semanal da equipa permanente da EMAEI com a participação, sempre que se justifique, dos elementos variáveis (OET, Representante dos Assistentes Operacionais).	Set 2020	Julho 2022
	A7	Formação e partilha entre todos os elementos da comunidade escolar docente e não-docente, para aumentar a noção de que cada um tem um papel ativo na educação e proteção de cada aluno.	Set 2021	Julho 2022
	A8	Criação de um mecanismo de diagnóstico dos alunos/formandos à entrada na escola.	Set 2021	Julho 2022
AM1	A9	Cumprimento dos requisitos para atribuição do Selo Protetor - sistema integrado de gestão do risco e perigo que representa uma oportunidade de autodiagnóstico e capacitação dirigida às Entidades com Competência em Matéria de Infância e Juventude (ECMIJ) no âmbito da promoção e proteção dos Direitos da Criança, de acordo com o previsto no Artigo 7º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo.	Set 2021	Julho 2022
	A10	Manutenção dos clubes e atividades extracurriculares (Clube de Dança e Teatro, Clube de Ginástica, Projeto Hat-Trick: Treinar, Jogar e Vencer com a Fundação Benfica, Torneios de Ténis de Mesa, Futebol, Basquetebol e Voleibol).	Set 2020	Julho 2022
	A11	Promoção de palestras e <i>workshops</i> por entidades parceiras das AEF.	Set 2021	Julho 2022

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
	A12	Realização de ações que promovam o envolvimento dos Encarregados de Educação e famílias na vida escolar dos seus educandos.	Set 2021	Julho 2022
	A13	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2021	Julho 2022
	A14	Realização de reuniões mensais para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2021	Julho 2022
AM2	A15	Atualização de protocolos de cooperação com entidades parceiras no acolhimento de estágios e dinamização de atividades extracurriculares.	Set 2020	Julho 2022
	A6	Recolha de informação das entidades das AEF com menor empregabilidade.	Set 2021	Julho 2022
	A7	Criação de questionários de satisfação e de sugestões a preencher pelas entidades parceiras	Set 2021	Julho 2022
	A8	Parceria com Instituições de Ensino Superior que definem condições especiais de acesso e frequência aos alunos da EPGE.	Set 2020	Julho 2022
	A9	Diversificar os meios de comunicação com diplomados, através das redes sociais.	Set 2020	Julho 2022
	A10	Implementação de projetos de capacitação pessoal e profissional dos alunos no 3ºano.	Set 2021	Julho 2022
	A11	Sessões de formação pela <i>Junior Achievement</i> Portugal, complementares à FCT, no âmbito do Empreendedorismo e Implementação de Negócio junto das turmas do EP, no 2º e/ou 3º anos	Set 2020	Julho 2022
	A12	Promover <i>workshops</i> e formações com entidades externas para dinamizar a criação de negócios.	Set 2021	Julho 2022
AM3	A13	Sessão Anual de Apresentação do Plano de Ação aos <i>Stakeholders</i> internos e externos	Set 2021	Julho 2022
	A14	Eleger anualmente um Representante dos Encarregados de Educação por curso.	Set 2020	Julho 2022
	A15	Assembleia trianual de escola com Direção de Polo, Direção Pedagógica e Alunos.	Set 2020	Julho 2022
	A16	Criação de cursos e ações de formação de competências digitais para Encarregados de Educação e famílias.	Set 2021	Julho 2022

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
	A17	Ações trianuais com a comunidade educativa, para monitorização do Plano de Ação.	Set 2021	Julho 2022
	A18	Ação de encerramento do ano letivo com <i>stakeholders</i> externos.	Junho 2022	Julho 2022

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Passado um ano de implementação do sistema EQAVET, no que diz respeito à participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua, concluímos que as ações dinamizadoras foram maioritariamente dirigidas para os *stakeholders* internos. Muitas das ações para os *stakeholders* externos foram impossibilitadas de realizar devido à situação pandémica. O polo/escola da Amadora-sede pretende envolver, de forma presencial, a comunidade educativa num diálogo permanente e no dia-a-dia da vida escolar dos alunos, mas as restrições não nos permitem convidar os *stakeholders* externos a estarem presentes e participarem no dia-a-dia da escola. Ainda assim, destaca-se toda a atividade realizada *on-line*, tais como *webinars*, ações de sensibilização e formação e participação em concursos

Polo Amadora Centro

Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel – Amadora-Centro

Morada

Rua Luís de Camões, 4/6 2700 – 535 Amadora

Telefone

214 987 950

Endereço Eletrónico

secretaria.amd@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

Responsável de Polo

Paula Rodrigues

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Com os dados apurados no final do ano letivo 2019/2020, foi possível aferir os seguintes resultados:

Indicador 4A – Objetivo específico 1.1. – Redução do número de módulos em atraso de todos os alunos, no final de cada período, em 1% no ciclo de formação 2017/2020 e em 2% nos ciclos de formação posteriores.

Valor do ciclo de formação 2017/2020: 4.51%

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2019/2020
5.86%	4.47%	3.20%	4.44%

Valor do ciclo de formação 2018/2021: 12.16%

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2019/2020
11.74%	12.73%	12.01%	12.16%

Valor do ciclo de formação 2019/2022: 12.45%

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2019/2020
10.91%	13.22%	13.21%	12.95%

Ciclo de formação 2017/2020 (turmas do 3.º ano – 500, 501, 502, 503, 504, 505)

O objetivo proposto foi **cumprido**, verificou-se uma redução de 1,4% do 1.º para o 2.º período e de 1,3% do 2.º para o 3.º período.

Ciclo de formação 2018/2021 (turmas do 2.º ano – 534, 535, 536, 537, 538, 539)

O objetivo proposto **não foi cumprido**, uma vez que se verificou um aumento do número de módulos em atraso de 1%, do 1.º para o 2.º período. Efetivamente, do 2.º para o 3.º período já se verifica uma ligeira redução do número de módulos em atraso, que foi apenas de 0,7%. Deste modo, não conseguimos a redução de 2% dos módulos em atraso por período, nem tivemos a capacidade de recuperar do aumento do número de módulos em atraso que se constatou logo no 1.º período.

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 1.º ano – 569, 570, 571, 572, 573, 574)

O objetivo traçado **não foi cumprido**, pois aumentámos em 2% o número de módulos em atraso, quer do 1.º para o 2.º período, tal como do 2.º para o 3.º período.

Indicador 4A – Objetivo específico 1.2 – Diminuição da taxa de desistência escolar em 0,5% no ciclo de formação 2017/2020, em 1,5% no ciclo de formação posterior e em 3% no ciclo de formação 2019/2022.

Ciclos de formação	Meta	Valor acumulado da taxa de desistência (desde o início do curso até final do ano letivo 2019/2020)
2017/2020 (dentro do tempo previsto)	27.9%	35.6%
2018/2021 (ciclo ainda não concluído)	26.9%	23.8%
2019/2022 (ciclo ainda não concluído)	25.4%	8.54%

Ciclo de formação 2017/2020 (turmas do 3.º ano – 500, 501, 502, 503, 504, 505)

O objetivo proposto **não foi cumprido**. Ultrapassámos em 7,7% o limite definido. A taxa de desistência escolar foi de 35,6%, em vez de 27,9%; pior que o ciclo de formação 2014/2017 (ciclo de formação base).

Ciclo de formação 2018/2021 (turmas do 2.º ano – 534, 535, 536, 537, 538, 539)

O objetivo proposto **foi cumprido**, porque a taxa de desistência foi de 23,8%, o que permite ter uma margem até 3,1%, de modo a não ultrapassarmos o objetivo (26,9%).

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 1.º ano – 569, 570, 571, 572, 573, 574)

A taxa de desistência no primeiro ano deste ciclo de formação foi de 8,6%, tendo sido mais elevado do que no 1.º ano do ciclo de formação imediatamente anterior.

No final do ano 2020, **fechámos o ciclo de formação 2016/2019 e embora não tenhamos fechado o ciclo de formação 2017/2020, iremos considerá-lo pois temos dados apurados face aos diplomados que concluíram o seu curso dentro do tempo previsto**. Os resultados obtidos para cada um dos indicadores foram os seguintes:

	Indicador 4a Taxa de conclusão	Indicador 5a Taxa de colocação (emprego + prosseguimento de estudos)	Indicador 6a Taxa de diplomados que trabalham na AEF do curso concluído	Indicador 6b3 Taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados
Resultados do ciclo de formação 2017/2020 (ciclo não concluído, apenas contabilizámos o universo de diplomados dentro do tempo previsto)	48,6%	----	-----	-----

Resultados do ciclo de formação 2016/2019 (ciclo concluído)	53.3%	80%	59.2%	96.7%
Resultados do ciclo de formação 2015/2018 (ciclo concluído)	54.3%	59,2%	72.7%	91.8%

Comparativamente ao ciclo de formação anterior já fechado (2015/2018), no ciclo 2016/2019 conseguimos uma melhoria nos indicadores 5a e 6b3. A taxa de colocação dos diplomados subiu 21 pontos percentuais e a taxa de satisfação dos empregadores com os nossos diplomados cresceu 4.9%. Teremos de manter estas melhorias já alcançadas e, para além disso, criar mecanismos de ação que tenham como resultado um acréscimo na taxa de conclusão e na taxa de diplomados que trabalham na área do seu curso profissional.

No ciclo de formação 2017/2020, as nossas ações de melhoria terão de incidir nos alunos que se encontram em fase de conclusão do seu curso após o tempo previsto, para que consigamos recuperar a taxa de conclusão.

Com os dados apurados **no final do primeiro e do segundo período do ano letivo 2020/2021**, foi possível aferir os seguintes resultados:

Indicador 4A – Objetivo específico 1.1. – Redução do número de módulos em atraso de todos os alunos, no final de cada período, em 1% no ciclo de formação 2017/2020 e em 2% nos ciclos de formação posteriores.

Valor do ciclo de formação 2018/2021:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
5.91%	5.15%	-----	-----

Valor do ciclo de formação 2019/2022:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/021
9.29%	9.32%	-----	-----

Valor do ciclo de formação 2020/2023:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2012020/2021
17.46%	19.2%	-----	-----

Ciclo de formação 2018/2021 (turmas do 3.º ano – 534, 535, 536, 537, 538, 539)

O objetivo **não foi cumprido**. Se comparamos os resultados do 1.º período deste ano letivo com igual período do ano letivo passado, constatamos uma recuperação de 6,91% da taxa de sucesso; todavia, do 1.º para o 2.º período conseguimos melhorar a nossa taxa de sucesso em 0,76% e não em 2% como seria o desejável. A nossa taxa de sucesso no final do segundo período foi de 94,78%, em vez dos 95,91% que estavam definidos enquanto meta.

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 2.º ano – 569, 570, 571, 572, 573, 574)

O objetivo **não foi cumprido**. Embora aconteça tal como no ciclo de formação anterior, ou seja, se compararmos os resultados do 1.º período deste ano letivo com igual período do ano letivo passado verificamos uma melhoria de 1,97% da taxa de sucesso. Contudo, a nossa meta para o final do segundo período era de 92,26% e alcançámos 90,58%. A percentagem de módulos em atraso aumentou ligeiramente: de 9.29% para 9.32%, do 1.º para o 2.º período.

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 1.º ano – 603, 604, 605, 606, 607, 608)

Logo no final do 1.º período constatámos que este ciclo de formação apresentou a taxa de sucesso mais baixa (82,70%) quando comparada com o 1.º ano dos ciclos de formação anteriores. No final do segundo período, a taxa de sucesso baixou mais ainda, especificamente em 2,4%, (80,30%) em vez de ter crescido 2% (para 84,70%). Deste modo, concluímos que **não foi cumprido** o objetivo traçado. A percentagem de módulos em atraso neste ciclo de formação é a mais elevada, quando comparada com outros ciclos de formação). No 2.º período, a percentagem de módulos em atraso foi de 19,2%.

Indicador 4A – Objetivo específico 1.2 – Diminuição da taxa de desistência escolar em 0,5% no ciclo de formação 2017/2020, em 1,5% no ciclo de formação posterior e em 3% no ciclo de formação 2019/2022.

Ciclo de formação 2018/2021 (turmas do 3.º ano – 534, 535, 536, 537, 538, 539)

O objetivo **não foi cumprido**. Tal como explicitado acima, no final do ano letivo passado tínhamos uma margem até 3,1% para nos situarmos até limite na meta definida. Contudo, só no 1.º período deste ano letivo, mais que duplicamos essa percentagem, o que se traduz no não cumprimento da meta pois a taxa de desistência foi de 7,92%. Não deveríamos ter ido além de 30% (taxa de desistência global). A atual taxa de desistência global é de 31,72%. O nosso objetivo foi travar as desistências, que modo que o desvio não fosse ainda maior; o que viemos a concretizar, uma vez que no 2.º período não registámos desistências ou anulações.

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 2.º ano – 569, 570, 571, 572, 573, 574)

O objetivo **foi cumprido**. O ideal seria manter a taxa de desistência global acumulada até ao momento ou, em alternativa, que conseguíssemos não ultrapassar a taxa de desistência de 10%. Do 1.º para o 2.º período, verificou-se uma diminuição da taxa de desistência de 3,29%, o que é muito satisfatório – a taxa de desistência no 1.º período foi 5,49% e no 2.º período foi 2,17%.

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 1.º ano – 603, 604, 605, 606, 607, 608)

Se no 1.º período a taxa de desistência foi 6,96%, já no 2.º período foi de 2,15%. A nossa intervenção resultou num significativo abrandamento do número de desistências/anulações por parte dos alunos que integram este ciclo de formação. Deste modo, consideramos que o objetivo **foi cumprido**.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1 Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

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	Aumentar a taxa de conclusão, entre ciclos de formação, numa variação positiva de 6% até o ciclo de formação 2019/2022 e de 1% no ciclo de formação seguinte, tendo em vista alcançar a meta global de 75,2% no ciclo de formação 2020/2023
		O2	Reduzir o número de módulos em atraso no final de cada período, em 2% em todos os ciclos de formação.
		O3	Diminuir a taxa de desistência escolar em 1.5% no ciclo de formação 2018/2021, de modo que a taxa de desistência não ultrapasse os 26,9%; e em 3% nos ciclos de formação 2019/2022 e 2020/2023 para que a meta seja cumprida: taxa de desistência escolar até 20.9%, no ciclo de formação 2020/2023.
		O4	Reduzir o tempo extra ciclo à conclusão do curso, de modo que o período entre o final do ano letivo e a data de conclusão do curso (fora do tempo previsto) não exceda os 10 meses, em todos os ciclos de formação atualmente em funcionamento.
AM2	Colocação após conclusão do curso	O5	Aumentar a taxa de colocação pós-formação (mercado de trabalho/prosseguimento de estudos) em 5% no ciclo de formação 2017/2020, com uma meta a alcançar de 76,8%; e em 2.5% em cada um dos ciclos seguintes, para que no ciclo de formação 2020/2023 consigamos alcançar a meta de 84.3%
		O6	Aumentar a taxa de empregabilidade com uma variação positiva não inferior a 5% em cada ciclo de formação (com um ponto de partida de 46.3% no ciclo de formação 2015/2018) até ao ciclo de formação 2017/2020; e não inferior a 3% nos ciclo de formação seguintes, de modo que no ciclo de formação 2020/2023 se alcance a meta de 65.3%.
		O7	Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos gradualmente em 2% (assumindo como ponto de partida a taxa de 7.4% no ciclo de formação 2015/2018), para que no ciclo de formação 2020/2023 consigamos alcançar a meta de 17.4%.

		O8	Reduzir a percentagem de situações desconhecidas, motivadas pela não atualização dos contactos dos nossos diplomados. A meta a alcançar será não ultrapassar uma percentagem na ordem dos 10%, em cada ciclo de formação.
AM3	Empregabilidade na área profissional do curso concluído	O9	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação em 4% no ciclo de 2017/2020 (para uma meta de 73.4%) e em 2% nos ciclos seguintes, por forma que a meta alcançada no ciclo se formação 2020/2023 seja de 79.4%.
AM4	Satisfação das entidades empregadoras em relação aos diplomados do Polo Amadora Centro	O10	Manter a taxa de satisfação das entidades empregadoras sempre acima dos 90%, para os diplomados de todos os ciclos de formação em funcionamento.
		O11	Obter uma taxa de inquéritos submetidos pelas entidades empregadoras não inferior a 50%, para os ciclos de formação que ainda não foram alvo deste processo (2017/2020; 2018/2021; 2019/2022 e 2020/2023)

3.2 Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Incluir no Plano Pedagógico de Atividades do Polo, elaborado por ano letivo, <u>atividades e projetos de cariz prático e experimental</u> , que possam motivar e fomentar o envolvimento dos alunos no âmbito do curso, da escola, das empresas da área profissional dos seus cursos e restante comunidade escolar.	Setembro/2021	Agosto/2022
	A2	A EMAEI deve atualizar o diagnóstico inicial de caracterização de <u>todas as turmas de 1º ano</u> , identificando as necessidades dos alunos. O resultado obtido desse diagnóstico deve ser partilhado com os orientadores educativos de turma e restante equipa pedagógica de cada uma das turmas.	Julho/2021	Outubro/2021
	A3	<u>Todos</u> os alunos sinalizados/referenciados com necessidade de acompanhamento psicopedagógico especializado, usufruem das medidas específicas da educação inclusiva.	Setembro/2021	Julho/2022
	A4	Aumentar, em 10%, o número de <u>encaminhamentos formais para apoio</u> , de todos os alunos com dificuldades identificadas nas várias disciplinas.	Outubro/2021	Junho/2022
	A5	Aumentar, em 10%, os <u>encaminhamentos formais de todos os alunos identificados para aplicação de eventuais medidas de suporte e apoio à aprendizagem</u> (educação inclusiva).	Setembro/2021	Julho/2022

	[A6]	Promover o contacto com os Encarregados de Educação, não só por parte dos OET, mas também por parte da psicóloga educacional e/ou da professora de ensino especial, sempre que se constate que as suas intervenções especializadas poderão ter um resultado positivo no percurso escolar dos alunos]	[Setembro/2021]	[Junho/2022]
	[A7]	Garantir, ainda no 3.º ano do curso, que os alunos que não integram a formação em contexto de trabalho têm um plano de trabalho individualizado, que foi previamente discutido e acordado com o coordenador de curso e o orientador educativo de turma. Embora seja um plano individualizado, não pode deixar de referir o plano de recuperação de módulos (com identificação dos módulos e respetivos prazos), nem o horário de frequência de aulas/apoios ou outras atividades desenvolvidas no contexto escolar que possam promover o sucesso escolar destes alunos.]	[Março/2021]	[Agosto/2021]
	[A8]	Aumentar a divulgação das atividades que a escola desenvolve, através das redes sociais e do “Notícias”, a fim de promover a uma maior aproximação dos Encarregados de Educação à escola. Divulgando mensalmente, no mínimo, 6 notícias.]	[Setembro/2021]	[Julho/2022]
[AM2 e AM3]	[A9]	Garantir que todos os alunos finalistas dos diferentes cursos tem o seu Curriculum Vitae elaborado e revisto pela professora de Língua Portuguesa (eventualmente, a professora de Língua Inglesa, caso se justifique) e por um dos professores da componente tecnológica ou pelo coordenador de curso.]	[Julho/2022]	[Julho/2022]
	[A10]	O GaPE deverá promover sessões com as turmas de 3.º ano, nas quais apresenta os serviços que realizada, sobretudo, com os alunos finalistas e diplomados, de modo que possam ser, desde logo, sensibilizados para o acompanhamento especializado que este gabinete promove mesmo após estes alunos concluírem o seu curso.]	[Outubro/2021]	[Dezembro/2021]
	[A11]	O GaPE deverá realizar sessões com as turmas de 3.º ano acerca da integração no mercado de trabalho e do prosseguimento de estudos.]	[Janeiro/2022]	[Abril/2022]
[AM4]	[A12]	Estabelecer contato telefónico com as entidades empregadoras, de modo a conseguir expor e sensibilizar diretamente o interlocutor privilegiado que poderá responder ao inquérito de auscultação do nível de satisfação, em vez de enviar e-mail e reforçar com novo e-mail. Este contacto telefónico poderá ser diferenciador para alcançarmos o objetivo proposto.]	[Fevereiro/2022]	[Março/2022]

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

O alinhamento com o sistema de garantia de qualidade desenvolvido pela nossa escola, e pelo nosso polo em particular, teve por base um profundo processo de:

- autoavaliação;
- reflexão;
- debate acerca dos resultados;
- reorganização de procedimentos;
- definição de novas estratégias;
- partilha de pontos fortes e pontos fracos que justifiquem a escolha das melhorias a implementar na nossa intervenção.

Todo o trabalho desenvolvido para o alcance do selo EQAVET foi efetuado em cumprimento de cada uma das quatro fases do ciclo de qualidade. E este ciclo não se esgota, pelo contrário, a obtenção do selo EQAVET por um período de 3 anos reforçou o sistema de garantia de qualidade da nossa escola e continua a promover um impacto positivo na cultura organizacional, levando-nos a percorrer cada uma das fases ciclicamente. A visão estratégica para o ensino profissional desenvolvido no nosso polo continua a ser revisitada, em conjunto, com os nossos *stakeholders* internos e externos. No decorrer deste ano, desde junho de 2020 a junho de 2021, a nossa atividade foi sendo monitorizada e perspetivada de acordo com os objetivos traçados para cada um dos indicadores que mede o nosso desempenho no âmbito do EQAVET, sempre numa perspetiva de melhoria contínua.

A aferição dos resultados, complementada com a análise face aos desvios ou superação das metas definidas, permite-nos fundamentar o balanço sobre a aplicação do ciclo de garantia da qualidade relativamente ao impacto da participação dos *stakeholders* internos e externos, nas suas diferentes fases. Em conjunto, temos o foco no aluno (no potencial de cada um dos nossos alunos) e no que ambicionamos para o ensino profissional no nosso país, para que os alunos escolham esta via de ensino motivados pelas razões certas e não pelas ideias de facilitismo que muitos ainda partilham e, também, para que os diplomados dos cursos profissionais possam prosseguir os seus estudos se assim o entenderem, não ficando com a ideia de que o acesso ao ensino superior só se faz por via do ensino regular. Havendo qualidade nos cursos profissionais, não haverá barreiras acrescidas para o futuro profissional dos diplomados da nossa escola.

Fase de planeamento

Acreditando que apenas é possível elevar a qualidade do ensino profissional se trabalharmos em rede e em parceria, os nossos *stakeholders* internos e externos continuam a contribuir no planeamento da nossa oferta formativa, nos objetivos estratégicos a que nos propomos e são envolvidos em atividades e projetos que consideramos, absolutamente, fundamentais e diferenciadores nas aprendizagens dos alunos da nossa escola.

O Plano de Ação do Polo foi apresentado na reunião do Conselho Consultivo da EPGE da Região de Lisboa, no qual participam os representantes dos *stakeholders* internos e externos. Esta reunião foi realizada no dia 17 de fevereiro de 2021. Além da apresentação do nosso Plano de Ação até ao ano 2023, foram ainda partilhados os resultados globais, a nossa adaptação ao Ensino à Distância e discutida a oferta formativa o ano letivo seguinte (2021/2022). O Conselho Consultivo continua a ser um momento por excelência de reunião de todos os nossos *stakeholders* no mesmo fórum de partilha, debate, decisão e parecer conjunto.

O nosso Plano de Atividades Pedagógicas contempla um prévio contacto com os nossos *stakeholders* externos, levada a cabo sobretudo pelos Representantes das Áreas Curriculares (RAC) e pelos Coordenadores de Curso, para que fiquem definidas atividades e projetos que possam ser desenvolvidos em conjunto. Após esta concertação, o Plano de Atividades Pedagógicas adquire uma pertinência e um fio condutor que vai moldar o ano letivo a que diz respeito, neste caso 2020/2021. Este aspeto é diferenciador, porque gera oportunidades de aprendizagens formais e informais aos nossos alunos, desafiando-os a explorar a aplicação prática de conhecimentos teóricos aprendidos em contexto de sala de aula.

Ainda nesta fase de planeamento, com foco no sucesso dos alunos e na diminuição das desistências/anulações, os resultados mostravam-nos que o serviço de psicologia educacional e o trabalho da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI) poderiam ter uma intervenção mais cirúrgica e, por isso, foram repensados. Face ao diagnóstico do perfil dos alunos que, cada vez mais, procuram o nosso polo entendeu-se necessário planear uma intervenção reforçada e mais informada pelos *stakeholders* internos. Embora os nossos professores trabalhem colaborativamente em prol da integração, da motivação e do sucesso dos alunos, consideramos que uma das áreas de melhoria seria não só que a psicóloga educacional e a professora de ensino especial acompanhassem, de perto, os alunos sinalizados, mas também que capacitassem os nossos professores para darem respostas muito particulares a necessidades de ensino/educação muito específicas que os alunos apresentam. A título de exemplo, foram planeadas (e implementadas) sessões de formação para os *stakeholders* internos (especificamente, docentes) acerca de temas-chave para o trabalho com os alunos com necessidade de medidas de suporte e apoio à aprendizagem e à inclusão. Como não poderia deixar de ser, foi planeado um reforço dos contatos com os Encarregados de Educação, pela psicóloga educacional e pela professora de ensino especial, que veio a acontecer (às vezes, com presença do OET ou do Coordenador). Até então, o OET

era o professor aglutinador das informações mais relevantes dos alunos, das suas situações e que realizava o contacto com as famílias; atualmente conseguimos implementar um processo em que a psicóloga ou a professora de ensino especial ganham maior autonomia para contactar, convocar e reunir com as famílias. Esta autonomia reforçou, inclusive, uma partilha mais regular entre OET e psicóloga e professora de ensino especial.

Não havendo seleção à entrada, os nossos *stakeholders* (internos e externos) compreendem que trabalhamos para todos os alunos e quanto mais capazes formos de dar resposta às particularidades de cada um, maior será a nossa taxa de sucesso.

Fase de implementação

Nesta fase, e de acordo com o que foi mencionado acima, a psicóloga educacional passou a trabalhar um maior número de horas no nosso polo, para que conseguisse dar resposta ao número crescente de encaminhamentos que fomos recebendo, quer por parte dos OET, quer pela EMAEI. A somar a isso, preparou duas sessões de formação sobre problemáticas que foram diagnosticadas como preponderantes nos alunos que seguia – Dificuldades de Aprendizagens Específicas I e II, nos dias 17 e 24 de março respetivamente.

A EMAEI implementou uma maior regularidade de reuniões, sobretudo no decorrer do primeiro período, para que as respostas às necessidades diagnosticadas fossem dadas o mais rapidamente quanto possível. Neste âmbito, foi cumprido o que estava planeado: garantir a presença de um elemento da EMAEI em todas as reuniões de Conselho de Turma e de RIAF, tal como em outras que OET ou Coordenadores pudessem considerar pertinente. Esta presença especializada possibilitou a partilha de cada professor da turma sobre os alunos, com o objetivo de, por um lado, acompanhar a progressão dos alunos referenciados e, por outro, prestar o esclarecimento de dúvidas sobre metodologias pedagógicas diferenciadas/adaptadas às características de aprendizagem de alunos, sobretudo daqueles que apresentam patologias (mais complexas) comprovadas. Logo após o primeiro período, deste ano letivo, foi realizada uma sessão de formação sobre o Decreto-Lei 54 e Educação Inclusiva (a 20 de janeiro de 2021), destinada aos nossos docentes. Indubitavelmente, esta sessão respondeu às necessidades que tinham sido já manifestadas pelos nossos professores.

Foi realizado um forte investimento ao nível da formação dos docentes, para que pudessem melhor responder a todas as necessidades na modalidade de Ensino à distância.

Neste ano letivo, foi muito importante a flexibilidade, quer da escola, quer dos *stakeholders* externos para conseguirmos manter, na medida do possível, as atividades definidas no início do ano letivo, bem como acrescentar outras adaptadas à situação pandémica. A adaptação conjunta favoreceu a aprendizagem e a motivação dos nossos alunos. Mais ainda, todos os *stakeholders* internos e externos perceberam potencialidades apenas permitidas pela utilização das novas tecnologias no ambiente escolar e no ambiente empresarial.

Relativamente à diversidade de parcerias, mais do que investir em novas parcerias, reforçámos as parcerias existentes. E esse reforço foi muito importante para que conseguíssemos dar resposta adequada às necessidades de formação dos nossos alunos, num contexto de ensino à distância. Um evidente exemplo disso foi a possibilidade de todos os nossos alunos do ciclo de formação 2018/2021 se encontrarem a realizar a sua formação em contexto de trabalho integrados em empresas, nas quais frequentam o seu estágio em regime presencial (a maioria dos alunos), à distância ou em regime misto. Novos contactos com entidades empregadoras têm surgido aos quais o nosso Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo (GAPE) tem dado sempre resposta, em articulação estreita com os Coordenadores de Curso. O GAPE conseguiu formalizar novas parcerias, nomeadamente com *Ativo Kids*, *Emvenci Business Services* e *Tiger*.

A nossa intervenção para o sucesso dos alunos passa também por motivá-los para participação ativa em projetos transversais, que favoreçam a sua responsabilidade cívica, autonomia e capacitação para a ação social (consciente e informada). Esta é outra vertente muito dinâmica da nossa escola. O dinamismo destes projetos repercute-se na sua apropriação pelos próprios alunos. Podemos referir, desde os projetos de cidadania e desenvolvimento até outro tipo de projetos de cariz social. Outro exemplo é a constante atenção que damos à manifestação de curiosidades e preocupações dos nossos alunos, valorizando e promovendo a pesquisa de respostas credíveis e fundadas - foi promovido um debate entre um politólogo do ISCTE e uma turma de TGPSI, cujos alunos manifestavam não ter conhecimento suficiente sobre política apesar de estarem, muitos deles, em idade para votar este ano pela primeira vez. Deste modo, sublinhamos que a nossa escola é muito mais do que uma escola que forma bons profissionais, forma também cidadãos responsáveis e ativos, que se interpelem acerca da sociedade em que estão inseridos.

Fase de avaliação

Para avaliação da nossa atividade baseamo-nos nos indicadores EQAVET, que através dos objetivos específicos nos permitem monitorizar o caminho que vamos percorrendo. A aferição de resultados e a sua análise é feita no final de cada período do ano letivo, por ciclo de formação, sendo que perto do fim do ano letivo conseguimos traçar melhorias ou ajustes para o ano letivo seguinte. O Plano de Melhorias é reflexo desse trabalho.

A acrescentar a isso, as Comissões Pedagógicas de Polo, com periodicidade bimestral, são também reuniões que possibilitam a partilha do ponto de situação, partilha de dificuldades e uma rápida resposta ou aconselhamento por parte do Diretor Pedagógico.

As Assembleias de Alunos, com a direção de polo, são reuniões de especial interesse, uma vez que todos os intervenientes têm como preocupação comum: melhorar a sua escola, seja no aspeto físico, seja propor alguma mudança de procedimento ou de atuação. Todas as turmas da escola estão representadas e partilham em diferentes momentos, ao longo do ano letivo, as suas opiniões num ambiente informal e próximo com a direção do polo. Mesmo em contexto pandémico e à distância, estas assembleias foram promovidas e ganharam, por isso mesmo, especial relevância, porque permitiu à direção de polo acompanhar o estado anímico de cada turma face à metodologia implementada pela escola neste período tão particular.

Os encarregados de educação, os alunos e os professores participaram na auscultação que fizemos acerca do E@D, nos anos letivos 2019/2020 e 2020/2021. Esta auscultação foi de extrema relevância. As respostas obtidas permitiram-nos reajustar algumas medidas no trabalho de E@D de um ano letivo para o outro. E isso foi possível devido à elevada participação dos nossos *stakeholders*.

As reuniões de Conselho de Turma, as Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, as Reuniões de Curso e as Reuniões com os Encarregados de Educação continuam a ter uma importância insubstituível no trabalho com os *stakeholders*.

O ideal da fase de avaliação é que consigamos identificar atempadamente melhorias a introduzir na gestão e acionar mecanismos de alerta precoces, na antecipação de desvios face às metas/objetivos traçados. Nem sempre o conseguimos. Todavia, a participação, sobretudo, dos *stakeholders* internos e dos *stakeholders* externos na análise contextualizada dos resultados apurados e na consensualização das práticas a realizar, nas melhorias a introduzir surtem sempre um efeito positivo. Tanto que esta participação se mostra, atualmente, imprescindível.

Fase de revisão

A aferição de resultados e a sua análise são realizadas no final de cada período do ano letivo, por ciclo de formação, sendo que perto do fim do ano letivo conseguimos traçar melhorias ou ajustes para o ano letivo seguinte. O Plano de Melhorias é reflexo desse trabalho.

Como afirmado anteriormente, não aguardamos pelo final do ano letivo para revermos a nossa ação. Temos uma equipa coesa e atenta que tem conhecimento dos principais objetivos estratégicos da nossa escola e que procura atuar, de forma concertada, sempre que fundamentadamente se justifique. A responsabilidade que sentimos em dignificar e engrandecer o ensino profissional, com o foco no sucesso dos nossos alunos, leva-nos e sermos os principais críticos dos procedimentos instituídos e a empreender ajustes/melhorias sempre que o benefício seja para os nossos alunos: no seu sucesso, na sua integração no mercado de trabalho, no seu prosseguimento de estudos, na satisfação por parte das suas entidades empregadoras.

Polo de Queluz

Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel – Queluz

Morada

Rua César de Oliveira, 15

2745 – 091 Queluz

Telefone

214 362 524

Endereço Eletrónico

secretaria.glz@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

Responsável de Polo

Joaquim Guedes

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

De seguida descrevemos com detalhe o ponto de partida e a evolução esperada pelo polo de Queluz, em relação aos 4 indicadores monitorizados no âmbito do processo EQAVET, apresentando os dados referentes ao ciclo 2017-2020, o primeiro 3.3 já com metas definidas no âmbito do processo EQAVET. Para além dos dados deste Ciclo de Formação, consideraremos os dados de ciclos de formação anteriores para percebermos a linha evolutiva, bem como outra informação como forma de monitorização do desenvolvimento dos indicadores, acompanhando em simultâneo outros dados mais dinâmicos, associados às turmas em funcionamento, e que poderão dar orientações sobre qual o desempenho final no momento do encerramento do ciclo (referimo-nos, por exemplo, à taxa de desistência ou ao número de módulos em atraso de cada curso).

Indicador 4a – Taxa de conclusão

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2018: 67,7%
- Taxa de conclusão do CF 2016 – 2019: 51,5%
- Taxa de conclusão do CF 2017 – 2020: 61% (Meta prevista: 69,7%)
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 75,7%

Apesar da taxa de conclusão do Ciclo de Formação 2017-2020 apresentar um desvio de 8,7% do valor projetado, como objetivo previsto no plano de ação do polo (69,7%), verifica-se uma tendência para um aumento da taxa de conclusão a partir do Ciclo de Formação 2018-2021. De qualquer forma, este indicador ainda não está fechado uma vez que ainda vai acolher as conclusões de alunos pertencentes ao ciclo de formação mas que terminam o curso até Dezembro de 2021. Mesmo assim, o aumento das taxas desistência por abandono escolar e de não aprovação são dois fatores que justificam um possível desvio final para o Ciclo de Formação 2017-2020.

Considerando o Ciclo de Formação 2018-2021, na análise dos dados obtidos no final do 2º período, observa-se um aumento da taxa média de desistência na ordem dos 3%, aproximadamente, passando de 1,7% para 4,8 %, em comparação com o período homólogo do Ciclo de Formação 2017-2020. Contudo, apesar de se registar um aumento da taxa de desistência no final do 2º período, comparando os dois ciclos de formação, se comparados os mesmos ciclos desde a sua data de início, verifica-se um decréscimo da taxa média de desistência em 8%, aproximadamente, passando

de 29% para 21%, prevendo-se assim uma taxa de conclusão superior, quando encerrados os ciclos de formação. Estes resultados permitem, assim, esperar que, à partida, os objetivos traçados para o final do Ciclo de Formação 2018-2021 serão cumpridos (75,7%). No entanto, a análise quer à taxa de desistência quer à taxa de conclusão do Ciclo de Formação 2018-2021 exige dinâmica, no sentido de captar os efeitos que o atual contexto pandémico teve sobre este ciclo de formação, devendo assim as comparações da taxa de desistência entre ciclos de formação serem sensíveis a aspetos relacionados com o abandono escolar que, depois de analisados os dados no que concerne à motivação para o abandono, estão relacionados com a necessidade de obtenção de rendimentos para suporte familiar. No que concerne à taxa de conclusão, o aumento previsto justifica-se pelas medidas implementadas pela escola no combate ao insucesso escolar durante e após este período.

Em suma, a análise realizada sobre este indicador (4a) sugere a hipótese de que a melhoria do desempenho deve obrigar a uma maior atenção para medidas de promoção do sucesso que devem incidir, principalmente, para a promoção da conclusão do curso dentro do tempo regular de cada percurso (3 anos). Deve, para isso, a sua monitorização/ação ser feita período a período e dentro de cada ano letivo, evitando a acumulação do número de módulos em atraso e, em consequência, situações de desistência motivadas por insucesso escolar. Teremos, também, que compreender melhor os fatores que motivam o abandono escolar e se são fatores que poderão ser influenciados pela nossa ação.

Indicador 5a – Taxa de colocação (Emprego + Prosseguimento de Estudos)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de colocação: 71,40%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 74,90%
- Resultado obtido no CF 2015-2018: 54,5%
- Resultado obtido no CF 2016-2019: 64,7%

O Ciclo de Formação encerrado (2016-2019) regista uma variação de -10,2% em relação à meta prevista para o ciclo 2017-2020 (74,9%). Na análise aos indicadores que integram a taxa de colocação, verificou-se um total de 0% de alunos que prosseguem estudos, percebendo-se que esta vertente não tem contribuído para a melhoria de desempenho do indicador 5a. Neste sentido, o resultado obtido no Ciclo de Formação encerrado (2016-2019) é na íntegra referente a alunos que se encontram inseridos no mercado de trabalho, observando-se que 26,5% destes estão empregados a tempo completo, 14,7% a tempo parcial, 11,8% em regime de contrato sem termo e 29,4% a termo certo, e 2,9% a frequentar estágios profissionais, contabilizando-se um total de 64,7% empregados, e 20,6% à procura de emprego.

Em suma, a análise realizada sobre este indicador (5a) sugere a hipótese de que a melhoria do desempenho deste indicador obriga a uma maior atenção para medidas de informação e promoção do prosseguimento de estudos, devendo para isso as atividades serem realizadas a partir do início do ciclo de formação e dentro do período letivo. Por outro lado, na vertente do emprego, a análise realizada sugere um maior investimento de recursos para alunos à procura de emprego, exigindo-se assim, um maior envolvimento com entidades de emprego, assim como uma maior preparação dos alunos para a procura ativa de emprego e/ou formação.

Indicador 6a – Taxa de diplomados que trabalham na AEF do curso concluído (utilização das competências adquiridas no local de trabalho)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de diplomados que trabalham na AEF: 30%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 72,5,0%
- Resultado obtido no CF 2015-2018: 62,5%
- Resultado obtido no CF 2016-2019: 57,1%

O nosso grande objetivo é aumentar a empregabilidade dos formandos dentro da área de formação do curso. No ciclo de formação 2014-2017, esta taxa regista apenas 30%, no entanto, tem vindo a melhorar e, partindo dos dados que temos dos ciclos de formação posteriores, nomeadamente o 2015-2018, propusemo-nos alcançar os 72,5% em 2017-2020. Para atingir aquela meta terá que existir um estreitamento de relações com uma rede de parceiros estratégicos em cada setor de intervenção, determinante, por um lado, para a relevância da formação dada, mas também, por outro, no processo de entrada no mercado de trabalho na AEF. Paralelamente, importa manter um diálogo permanente com os *stakeholders* internos e externos para, por um lado, garantir o interesse e viabilidade dos diversos percursos, garantindo a atualização dos processos formativos e a adequabilidade ao mercado de trabalho, mas também, e por outro lado, promovendo uma divulgação abrangente dos cursos.

Indicador 6b3 – Taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados (utilização das competências adquiridas no local de trabalho)

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa geral de satisfação dos empregadores: dados inexistentes
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020 e seguintes: ambicionamos uma taxa de satisfação acima dos 50%

Em relação a este indicador, apesar de não ser prática comum a sua aferição, sempre mantivemos uma relação próxima com o setor empresarial, o que nos permitia obter algumas pistas sobre os seus níveis de satisfação. Decorrente do Plano de Ação associado ao EQAVET, passamos a apurar esta informação e constatamos que os níveis já apurados são bastante satisfatórios. Por conseguinte, consideramos que esta área não é a mais prioritária (atendendo a outros desafios já identificados).

No que respeita aos diplomados do ciclo de formação 2016-2019, a aferição da satisfação dos empregadores, acerca das competências dos diplomados que empregam, foi realizada entre janeiro e fevereiro de 2021. Num universo de 34 diplomados, foram aferidos dados de 16, sendo que apenas responderam 11 empregadores. O desfaseamento entre o número de diplomados e o número de respostas obtidas deve-se aos seguintes motivos: impossibilidade de contactar 11 diplomados; não obtenção de resposta de 3 entidades; e não fornecimento de dados da entidade empregadora para contacto - 2.

Considerando os dados apresentados, identificamos a necessidade de reforçar a nossa intervenção e relação junto das empresas empregadoras dos nossos alunos diplomados, pois sentimos uma grande dificuldade em obter a colaboração das empresas (baixa taxa de resposta), importando afinar o relacionamento com as empresas-chave em cada setor de intervenção, para promover um trabalho conjunto mais profícuo, incluindo o aumento da taxa de respostas a este indicador. Por outro lado, os diplomados devem ser sensibilizados, antes da conclusão do curso, para a importância da aferição deste indicador, procurando-se que no futuro estejam disponíveis para facultar os dados das entidades empregadoras.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Aumentar a conclusão dos cursos	O1	Reduzir 2% a taxa de desistência por ano letivo
		O2	Diminuir 2% o número de módulos em atraso, em cada período letivo
		O3	Reduzir em 6% a taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso
		O4	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de 4ª matrícula
AM2	Melhorar a colocação dos diplomados, nomeadamente em emprego e prosseguimento de estudos ao nível do ensino superior/ pós-secundário	O5	Aumentar em 5% o número de parcerias e interações com empresas e associações empresariais
		O6	Aumentar em 10% a taxa de colocação no mercado de trabalho
		O7	Aumentar em 5% a taxa de prosseguimento de estudos

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Rever os procedimentos associados à monitorização do abandono escolar, definindo processos, fluxos de comunicação e intervenientes, que garantam uma efetiva intervenção adaptada a cada caso, incluindo a colaboração dos agregados familiares e as comunidades dos alunos	Junho 2021	Junho 2022
	A2	Consolidar o funcionamento das Equipas Multidisciplinares de cada polo, estabilizando procedimentos e processos, através da definição de um Guia de Procedimentos	Junho 2021	Junho 2022
	A3	Rever o processo de avaliação das aprendizagens, valorizando os conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos colaborativos	Junho 2021	Junho 2022
	A4	Envolvimento dos Encarregados de Educação nos processos de recuperação do aluno	Junho 2021	Junho 2022
	A5	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular	Junho 2021	Junho 2022
	A6	Atividades de promoção do envolvimento dos Encarregados de Educação e alunos na comunidade escolar, nomeadamente incentivando e apoiando a sua participação em grupos de representatividade	Junho 2021	Junho 2022
	A7	Introdução sistemática de procedimento anual de auscultação da satisfação anual dos alunos em relação a múltiplos critérios como modelo de ensino, avaliação, instalações, qualidades dos serviços, entre outros	Junho 2021	Junho 2022
AM2	A8	Definir um número mínimo de protocolos a estabelecer anualmente com empresas representativas das áreas de formação existentes no polo	Junho 2021	Junho 2022

A9	Estabelecer protocolo com entidades do ensino superior e aumentar o número de colaborações anuais, garantindo a existência de uma atividade anual de interação com entidades do ensino superior para todas as turmas finalistas	Junho 2021	Junho 2022
A10	Organizar e dinamizar junto de cada turma finalista uma sessão de esclarecimento sobre o ingresso no ensino superior junto de todos os alunos finalistas	Junho 2021	Junho 2022
A11	Reestruturação do Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo, atualizando os seus procedimentos para aproximar o meio empresarial e a EPGE	Junho 2021	Junho 2022
A12	Garantir um mínimo de atividades de visitas de estudo, em cada curso / turma	Junho 2021	Junho 2022
A13	Garantir um mínimo de aulas técnicas e com a presença de especialistas e profissionais nas áreas onde formamos, em cada curso / turma	Junho 2021	Junho 2022
A14	Divulgar ofertas de emprego e formação junto dos recém-diplomados à procura de emprego	Setembro 2021	Outubro de 2021

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Na nossa organização, o processo EQAVET veio sistematizar muitas informações dispersas e obrigou-nos a um esforço sem precedentes na organização da informação disponível. Apesar de implementado, este é um processo que nos obriga à constante revisão de procedimentos e processos, o que nos tem trazido desafios acrescidos.

Assim, para além do alinhamento dos vários documentos estratégicos da EPGE, processo que ainda continua a decorrer, para que todos possamos partilhar uma mesma visão, este processo contribuiu para o aumento do sentimento de pertença, clarificando papéis e sentidos da ação. Para isso procuramos definir objetivos comuns, mas respeitando a especificidade local. Assim, a instituição define o rumo, as metas, os objetivos, os procedimentos gerais e a visão; por seu turno, cada polo assume a responsabilidade de propor as ações e medidas enquadradas localmente para a sua prossecução. A EPGE define também os indicadores e a forma de monitorização, associados aos objetivos traçados, e assegura a sua monitorização.

No âmbito do EQAVET foi criado o Gabinete da Qualidade Gustave Eiffel e definida a equipa do Polo afeta ao presente processo. Apesar dos passos que já foram dados, temos noção de que existe ainda um caminho a percorrer para que este processo possa chegar a todos os professores, alunos e demais comunidade educativa. Hoje os *stakeholders* internos e externos participam mais no planeamento da nossa ação do que nunca. Novas formas de envolvimento terão de ser pensadas, mas acreditamos estar a dar passos determinantes neste sentido.

Para além da auscultação dos *stakeholders* internos, a análise minuciosa dos resultados obtidos por ciclo de formação também tem permitido retirar algumas conclusões ao nível da pertinência da oferta formativa, procurando, cada vez mais, ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho, bem como do interesse dos jovens. A título de exemplo, a oferta formativa do Polo de Queluz sofreu recentemente alterações, substituindo-se o curso de Técnico Comercial (com taxas de procura e de conclusão muito baixas), pelo curso de Técnico de Ação Educativa, uma vez era uma área de educação e formação que registava muita procura por parte dos alunos e suas famílias. Acreditamos que esta alteração poderá vir resultar em melhorias significativas na taxa de desistência e, por conseguinte, no aumento das conclusões de curso.

Polo do Lumiar

Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel – Lumiar

Morada

Campus Académico do Lumiar Alameda das Linhas de Torres, 179 1750 – 142 Lisboa

Telefone

210 100 328

Endereço Eletrónico

secretaria.lumiar@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

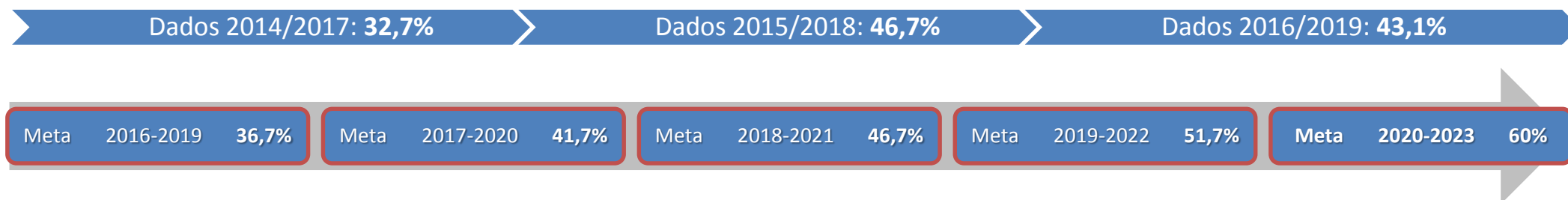
Responsável de Polo

Mónica Rosa

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Analisando os mais recentes resultados dos indicadores EQAVET, os dados intermédios recolhidos no final de cada período letivo, o Plano de Ação e o Plano de Melhorias do Polo do Lumiar, é possível fazer o balanço das ações implementadas e dos resultados obtidos, por forma a definir as áreas de melhoria e as ações a desenvolver no próximo ano letivo.

Indicador EQAVET 4a – Taxa de Conclusão em Cursos de EFP



Relativamente a este indicador, o resultado obtido no último ciclo de formação concluído (2016/2019) foi de 43,1%. Podemos observar uma diminuição da taxa de conclusão global de 3,6% relativamente ao ciclo de formação anterior. No entanto, conseguimos superar a meta a que nos tínhamos proposto. Nesta fase, também é possível analisar os dados de conclusão dentro do ciclo de formação 2017/2020, com o valor apurado de 37,7% sendo que, o cálculo deste indicador ainda vai contemplar todas as conclusões obtidas entre Setembro de 2020 e Dezembro de 2021 o que nos leva a crer que a meta definida será atingida.

Com vista à melhoria destes valores, foram implementados métodos transversais de avaliação de diagnóstico, para além da habitual aferição por disciplina, nomeadamente um inquérito a ser aplicado pelo Orientador Educativo de Turma. Este permite compreender os interesses dos alunos e os métodos de estudo que consideram mais eficazes para a sua aprendizagem. No final do mês de outubro foram realizadas as Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, tendo reunido o Conselho de Turma e um representante da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva. Estes momentos de reflexão conjunta foram muito importantes para completar o diagnóstico da turma, tendo sido identificados novos casos que necessitavam de acompanhamento específico e definidas estratégias conjuntas de intervenção. Antes do início do ano letivo, foram realizadas algumas atividades com os Coordenadores de Curso e com os alunos inscritos, com o intuito de esclarecer dúvidas sobre o curso e motivar os alunos para os conteúdos específicos da formação. Também nesta fase foram realizadas algumas reuniões com os alunos, e respetivos

Encarregados de Educação, identificados como tendo usufruído de medidas de suporte à aprendizagem ao abrigo do Decreto-Lei nº 54/2018. As informações recolhidas nestas reuniões permitiram facilitar a integração de alguns alunos com situações mais complexas.

Ao longo do ano letivo foi necessário rever os métodos de avaliação, tal como previsto no Plano de Melhoria. Com o apoio da docente de Educação Especial, os professores conseguiram encontrar diferentes formas de adaptar os métodos de avaliação caso a caso. As contingências motivadas pela pandemia de COVID-19 também obrigaram ao ajuste dos instrumentos utilizados para os regimes de formação não presenciais e mistos. Assim, foi visível a valorização dos projetos desenvolvidos e do trabalho colaborativo na avaliação modular.

Estas medidas tiveram um impacto positivo na percentagem de módulos em atraso no final de cada período letivo. Comparando os dados recolhidos no final do ano letivo 2019/2020 com os do final do 1º Período de 2020/2021, a percentagem mantém-se quase inalterada no ciclo de formação 2018/2021 e diminuiu 3,23% no ciclo de formação 2019/2022. No entanto, é necessário reforçar as medidas preventivas do insucesso escolar uma vez que, no 1º Período, a percentagem de módulos em atraso no ciclo de formação 2021/2023 foi de 12,05%.

Com base nestes dados, houve um reforço dos apoios disponibilizados às diferentes disciplinas curriculares, principalmente a partir do período de confinamento. Nesta fase, também foram mantidos todos os apoios psicopedagógicos individualizados, tendo sido necessário aplicar esta medida a alguns alunos que até então não tinham necessitado. O acompanhamento dos Orientadores Educativos de Turma também foi essencial, tendo sido agendadas reuniões semanais com a turma para reflexão, em grupo, sobre as dificuldades sentidas e partilha de estratégias de resolução.

De forma a promover o sucesso escolar é necessário garantir que os procedimentos de sinalização e encaminhamento para apoios específicos decorrem de forma célere. O modo de atuação encontra-se definido, no entanto, urge melhorar a comunicação e a partilha de informação entre os docentes. Já foi iniciado o processo de partilha de documentos através da plataforma Moodle para todos os docentes, devendo agora alargar-se esta base de dados. Também poderá ser útil recorrer a uma plataforma digital para partilha de documentos entre os docentes afetos à mesma turma.

É necessário reforçar a formação da equipa docente em temáticas pedagógicas, uma vez que no presente ano letivo foram desenvolvidas formações que permitissem dotar os docentes de competências que facilitassem o desenvolvimento da formação nos regimes presencial, misto e não presencial. Assim, importa sensibilizar os docentes para a necessidade de utilizar estratégias com diferenciação pedagógica, valorizar a avaliação formativa e diversificar os métodos de avaliação, entre outras temáticas. Criar momentos de partilha e reflexão conjunta também é uma necessidade apontada pela maioria do corpo docente. Apesar do foco da formação da equipa ter sido ajustada à realidade atual, foi desenvolvida uma formação sobre “Estratégias de Combate ao Insucesso e Abandono Escolar”, que permitiu refletir sobre as causas e as formas de intervenção possíveis.

Os procedimentos de monitorização do abandono escolar foram ajustados às necessidades específicas do nosso Polo. No entanto, é necessário consolidar o trabalho desenvolvido. Muitos docentes desempenharam este ano letivo a função de Orientador Educativo de Turma pela primeira vez, pelo que sentimos necessidade de continuar a aprimorar estes processos e a melhorar a comunicação entre todos os envolvidos na monitorização e prevenção do abandono escolar.

Monitorizando o número de desistências por período, conseguimos perceber se nos estamos a aproximar das nossas metas e aplicar estratégias, atempadamente, para reverter a situação. No final do ano letivo 2019/2020, a taxa de desistência global do ciclo de formação 2017/2020 era de 47,36%, estando próxima da meta definida de 47% no final deste ciclo de formação. No sentido de cumprir a meta estabelecida, no início do presente ano letivo foi definido um tutor para acompanhar os alunos fora de candidatura. Dada a sucessiva necessidade de isolamento profilático de vários professores e alunos, este acompanhamento foi muitas vezes interrompido. Acreditamos que esta estratégia é importante para guiar os alunos no seu processo de conclusão do curso. No entanto, terá de ser ajustado, por exemplo, definindo diferentes tutores de acordo com o perfil dos alunos.

As taxas de desistência por período nos ciclos de formação 2018/2021 e 2019/2022 também se encontram abaixo das metas definidas. No entanto, aumentaram entre o final do ano letivo transato e o final do 1º Período em 1,44% e 4,8% respetivamente. Para além disso, o ciclo de formação 2020/2023 atingiu uma taxa de desistência de 9,6% no final do 1º Período. Parte destas situações foram justificadas pela necessidade de integrar o mercado de trabalho, como forma de ultrapassar carências económicas da família motivadas pela pandemia de COVID-19. Assim, importa agilizar a forma de candidatura aos Apoios Gustave Eiffel. Ao longo do ano continuaram a desenvolver-se várias atividades práticas, com o intuito de motivar os alunos para os conteúdos lecionados, mantendo as medidas de segurança em vigor. As turmas participaram em vários eventos *online*, que contribuíram de forma positiva para o processo de ensino-aprendizagem.

A situação pandémica no país também dificultou o contacto com os Encarregados de Educação. As reuniões com os Orientadores Educativos de Turma foram realizadas através da plataforma Zoom, tendo sido reforçado o contacto telefónico regular (ou outras vias mais informais) para colmatar estas dificuldades e garantir o acompanhamento dos alunos. Também não foi possível realizar atividades conjuntas com as famílias, como havia sido previsto. É, portanto, necessário continuar a trabalhar no próximo ano letivo, procurando formas criativas de manter a comunicação e colaboração com os Encarregados de Educação.

Indicador EQAVET 5a – Taxa de Colocação após Conclusão dos Cursos



Analisando os dados recolhidos relativamente à colocação dos diplomados conclui-se que temos vindo a melhorar este indicador em cada ciclo de formação, tendo superado a meta para 2016/2019 em 14,2%. Outro valor que mereceu a nossa atenção foi a melhoria da taxa de prosseguimento de estudos, que aumentou de 12,8% em 2014/2017 para 24% no último ciclo concluído (2016/2019).

Como forma de continuar a trabalhar na melhoria destes dados, procedeu-se, no presente ano letivo, à reestruturação do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo (GaPE). Foi nomeada uma nova responsável por esta tarefa, que trabalhou em conjunto com a Direção de Polo para aprimorar os procedimentos instituídos. Esta nova organização permitiu otimizar as novas parcerias estabelecidas e melhorar a comunicação com o tecido empresarial. Também foram realizadas várias atividades com os alunos finalistas com o intuito de apresentar as diferentes possibilidades para o seu futuro. Estes *webinars* incidiram sobre as temáticas do prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho (por exemplo, como se preparar para uma entrevista de emprego) e empreendedorismo.

Salientam-se os desafios que temos sentido no apoio à integração no mercado de trabalho dos alunos do ciclo de formação 2017/2020. Considerando o impacto da pandemia e dos períodos de confinamento na economia nacional, as oportunidades de emprego têm sido muito reduzidas. Assim, pretendemos reforçar as atividades com os alunos diplomados sobre as temáticas de procura ativa de emprego e empreendedorismo, bem como os contactos com as empresas por forma a facilitar a colocação destes jovens.

Indicador EQAVET 6a – Taxa de Diplomados a Exercer Profissões Relacionadas com o Curso/AEF



Analisando os dados recolhidos neste indicador, percebemos o aumento da empregabilidade dos diplomados na sua área de formação ao longo dos três ciclos de formação estudados. Para além disso, conseguimos ultrapassar a meta definida para o ciclo de formação 2016/2019 em 8,9%. Esperamos que também os dados deste indicador venham a beneficiar da reestruturação do GaPE realizada no presente ano letivo. Para além das atividades indicadas anteriormente, foram realizadas sessões de apresentação do GaPE para as turmas finalistas, em que foram explicados os objetivos e procedimentos do acompanhamento pós-formação, bem como do processo de Garantia da Qualidade EQAVET.

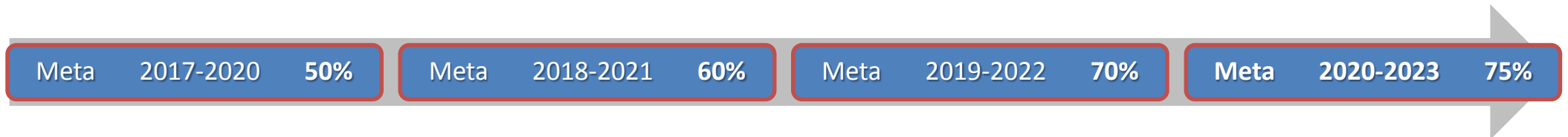
A responsável do GaPE procurou compreender as expectativas dos diplomados e das entidades parceiras, tentando facilitar o encontro e a comunicação entre ambos. Também as atividades promovidas pelos Coordenadores de Curso com a participação de representantes das empresas foram uma mais-valia para a aproximação dos alunos ao mercado de trabalho, mesmo que muitas tenham sido realizadas através de plataformas digitais. Para continuar a melhorar a atuação do GaPE, importa que haja uma maior comunicação e partilha de informação com os Coordenadores de Curso uma vez que, em todo o percurso escolar, são eles os responsáveis por dar a conhecer as especificidades do mercado de trabalho na sua área específica.

Indicador EQAVET 6b3 – Utilização das Competências Adquiridas no Local de Trabalho – Satisfação dos Empregadores

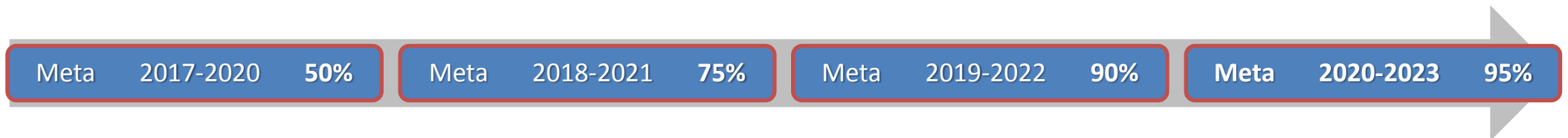
A recolha de dados relativamente a este indicador tem sido muito desafiante, impondo-se a definição e implementação de estratégias a curto e médio prazo. Foi criado um inquérito de satisfação, simples, a aplicar junto das entidades empregadoras dos nossos diplomados, tendo havido um enquadramento prévio num contacto telefónico com os representantes. No entanto, o número de respostas obtidas nos ciclos de formação 2015/2018 e 2016/2019 foi muito insuficiente, não sendo a amostra conseguida representativa do nosso universo.

Neste indicador destacamos duas metas diferentes:

1. Percentagem de respostas obtidas



2. Taxa de Satisfação das Entidades Empregadoras



Consideramos essencial dar a conhecer o trabalho desenvolvido junto das empresas de diversos setores, bem como os procedimentos e resultados no âmbito do processo de Garantia da Qualidade EQAVET. Nesse sentido, foi reforçada a divulgação através de meios de comunicação digitais, diversificando-se os instrumentos criados de acordo com o público-alvo. Também foi reforçada a divulgação dos trabalhos e projetos desenvolvidos pelos alunos através das redes sociais. Para além de dar a conhecer as atividades da EPGE, os alunos sentem o seu esforço e aprendizagem valorizados.

Tal como previsto, foram realizadas algumas atividades de divulgação do sistema de Garantia da Qualidade EQAVET, tendo este momento sido intitulado de Semana EQAVET. As sessões realizadas destinaram-se a alunos, docentes e não docentes. Estas permitiram, por um lado, dar a conhecer a obtenção do Selo de Garantia de Qualidade EQAVET e, por outro, reforçar a informação sobre os objetivos e procedimentos deste sistema. Também se proporcionou um momento de reflexão sobre o contributo que cada indivíduo pode dar para a melhoria contínua da escola. Para além do contributo que estas sessões tiveram para a implementação de melhorias na escola, pensamos que esta participação dos alunos poderá ser bastante profícua para a sensibilização das entidades empregadoras e, por conseguinte, para a melhoria dos índices de participação na recolha de dados deste indicador.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1 Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

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	Aumentar a taxa de conclusão dos cursos, atingindo o valor de 60% no ciclo de formação 2020/2023
		O2	Reduzir taxa de desistência / abandono escolar no final de cada período em 1%
		O3	Diminuir do número de módulos em atraso no final de cada período em 1%
		O4	Reduzir a taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso em 2%
AM2	Colocação pós formação	O5	Aumentar a taxa de colocação global em 5% em cada ciclo de formação, atingindo o valor de 81,8% no ciclo 2020/2023
		O6	Aumentar a taxa de colocação na Área de Educação e Formação em 5% em cada ciclo de formação, atingindo o valor de 82,3% no ciclo 2020/2023
AM3	Envolvimento de todos <i>stakeholders</i> no processo de melhoria contínua	O7	Aumentar a participação dos <i>stakeholders</i> na gestão quotidiana do Polo

3.2 Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Otimização dos mecanismos de diagnóstico dos alunos/formandos à entrada na escola	junho 2021	dezembro 2021
	A2	Valorização da avaliação formativa e do <i>feedback</i> contínuo transmitido aos alunos sobre o seu processo de ensino-aprendizagem	setembro 2021	agosto 2022
	A3	Promoção de processos de avaliação das aprendizagens centrados nos conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos colaborativos	setembro 2021	agosto 2022
	A4	Promoção de estratégias de ensino-aprendizagem com diferenciação pedagógica	setembro 2021	agosto 2022
	A5	Desenvolvimento de atividades práticas diversificadas e que simulem o posto de trabalho	setembro 2021	agosto 2022
	A6	Reforço do horário dos apoios disponibilizados por disciplina	junho 2021	agosto 2022
	A7	Otimização dos procedimentos de encaminhamento e monitorização dos apoios psicopedagógicos	setembro 2021	agosto 2022
	A8	Otimização da partilha de informação entre os professores e a EMAEI, facilitando a implementação de medidas de suporte à aprendizagem	junho 2021	agosto 2022
	A9	Reforço da divulgação e implementação dos procedimentos associados à monitorização do abandono escolar junto do OET, CC, alunos e EE	setembro 2021	agosto 2022
	A10	Definição e implementação de estratégias de atuação individualizadas em situações consideradas de risco de abandono escolar	junho 2021	agosto 2022
	A11	Divulgar e agilizar o processo de candidatura e atribuição dos Apoios Gustave Eiffel aos alunos com carências económicas	setembro 2021	agosto 2022
	A12	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular	junho 2021	agosto 2022
	A13	Promoção de formações direcionadas para o pessoal docente, sobre temáticas que permitam a cada um encontrar estratégias para contribuir para o sucesso escolar dos alunos	julho 2021	agosto 2022
	A14	Promoção do envolvimento dos Encarregados de Educação e alunos na comunidade escolar, nomeadamente incentivando e apoiando a sua participação em grupos de representatividade	junho 2021	agosto 2022
	A15	Realização de atividades formais e informais com os Encarregados de Educação, sejam do âmbito do curso dos educandos ou de temáticas transversais	setembro 2020	agosto 2022

AM2	A16	Otimização dos procedimentos do GaPE, nomeadamente no que toca aos documentos de registo e à comunicação interna e externa	junho 2021	agosto 2022
	A17	Trabalho cooperativo entre a responsável do GaPE e os CC, na análise de potenciais parcerias, contactos com as empresas, elaboração de protocolos e acompanhamento pós formação	junho 2021	agosto 2022
	A18	Realização de atividades com os alunos finalistas sobre prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho e empreendedorismo	outubro 2021	abril 2022
	A19	Realização de atividades com os diplomados que facilitem a sua integração no mercado de trabalho	junho 2021	agosto 2022
	A20	Promoção das ofertas de emprego junto dos diplomados	junho 2021	agosto 2022
	A21	Realização de atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2021	agosto 2022
AM3	A22	Elaboração de elementos gráficos para divulgação dos procedimentos e resultados EQAVET, que sejam direcionados para os diferentes <i>stakeholders</i> internos e externos	junho 2021	agosto 2022
	A23	Reforço da divulgação das atividades e projetos desenvolvidos pelos alunos	junho 2021	agosto 2022
	A24	Realização de sessões de esclarecimento sobre o processo EQAVET e reflexão sobre estratégias para melhoria da escola	junho 2021	agosto 2022
	A25	Implementação de ideias e projetos que possam surgir das sessões realizadas com os diferentes <i>stakeholders</i>	setembro 2021	agosto 2022

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

A aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade tem-se pautado pelo cumprimento integral e transversal das quatro fases do ciclo da qualidade: o planeamento, a implementação, a avaliação e a revisão. Este processo teve um impacto positivo na melhoria da qualidade da atividade formativa, nomeadamente no acompanhamento e monitorização da implementação do plano inicialmente definido, bem como na apreciação e avaliação da concretização e resultados, através do desenvolvimento de procedimentos sustentados e baseados em ações mensuráveis com vista a atingir os resultados que nos propusemos e/ou a ajustamentos com novos objetivos para o ciclo de avaliação seguinte.

Em cada uma das fases do ciclo, destacamos o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos como uma mais-valia para a melhoria das atividades, através de contributos ativos, como referido anteriormente no ponto II. Foram implementados mecanismos ativos de participação em cada uma das fases do ciclo da qualidade. Destacamos o trabalho desenvolvido com os *stakeholders* externos cuja colaboração não passa apenas pelo acompanhamento dos alunos durante a Formação em Contexto de Trabalho, tendo sido realizadas algumas atividades promotoras da aplicação e consolidação dos conhecimentos adquiridos ao longo do percurso formativo e *workshops online* com os nossos alunos. No entanto, é o inestimável contributo na identificação das reais necessidades do mercado que enriquece o trabalho da EPGE, levando-nos à avaliação dos conteúdos curriculares e à aplicação de práticas educativas mais direcionadas e eficazes. Desta forma, pensamos contribuir para o reforço do papel mais interventivo da escola na comunidade. Já em relação aos *stakeholders* internos, as ações implementadas descritas no ponto II, vêm evidenciar a reflexão crítica sobre o funcionamento da escola por parte dos diferentes alunos, funcionários docentes e não docentes e Encarregados de Educação. Pensamos ter criado oportunidades para a escola e os seus *stakeholders* se recentrarem na figura do aluno e nas suas reais necessidades.

De entre as ações realizadas, destacamos a melhoria dos procedimentos de antecipação de necessidades formativas, através da análise precoce das reais necessidades dos novos alunos, da realização das Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa e ainda da aplicação de inquéritos aos nossos alunos. Neste processo destaca-se o trabalho colaborativo dos docentes com a Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva e com os Encarregados de Educação. Por outro lado, a comunidade de docentes encontra-se focada no sucesso de cada aluno, sendo visível a capacidade de avaliação e reformulação dos planos implementados, sempre que se verifique essa necessidade. Por esta razão, considerando todas as condicionantes que a situação pandémica nos impôs, os docentes focaram-se na diversificação de estratégias para uma aprendizagem mais eficaz, recorrendo a aulas mais criativas com recursos diversificados, onde destacamos as aulas digitais das plataformas das editoras *online*, as atividades internas nas disciplinas da componente técnica, através de aulas práticas, e da componente sociocultural visando a diversificação das metodologias. Retomámos também algumas visitas de estudo após a retoma do ensino presencial.

Interessa ainda destacar a concretização do plano de formação interno, com o desenvolvimento de ações de formação cirurgicamente definidas, que permitem dotar os docentes de técnicas de ensino diferenciadas e métodos de avaliação individualizados, em especial aos alunos que usufruem de medidas de suporte à aprendizagem ao abrigo do Decreto-Lei nº 54/2018.

Em termos de limitações, temos em conta que a pandemia de COVID-19 e o ensino não presencial limitaram a implementação das ações definidas no Plano Anual de Atividades e obrigou-nos a adiar ou reformular atividades que estavam programadas. Estas contingências também dificultaram a comunicação e o acompanhamento dos alunos em risco de abandono escolar. No entanto, as vivências deste ano letivo traduziram-se no desenvolvimento de competências profissionais e pessoais importantes, onde se destaca a criatividade e a resiliência de todos. Sentimo-nos agora mais capacitados para dar continuidade ao ciclo de garantia da qualidade, sendo este momento de balanço de extrema importância para a redefinição do modo de atuação no próximo ano letivo, nomeadamente no que respeita à avaliação das taxas de sucesso, conclusão e abandono dos cursos, acompanhamento do percurso pós-formação dos diplomados, satisfação dos diplomados com as competências adquiridas e ainda com a satisfação dos empregadores com as competências dos nossos diplomados.

O Selo de Garantia da Qualidade EQAVET foi uma nova motivação para o compromisso na melhoria contínua e torna-nos portadores da grande responsabilidade de garantir um ensino de excelência a que nos propomos. Assim, do *feedback* obtido de todos os intervenientes, e atentos à discussão e análise dos resultados deste ano, propomo-nos a ações de melhoria desenhadas e apresentadas anteriormente no presente relatório. Por estas, passa um esforço acrescido para a maior participação dos Encarregados de Educação nas atividades da escola. Por outro lado, melhoraremos os canais de comunicação com os demais *stakeholders* de forma a proporcionar a sua participação de forma proactiva na definição de estratégias e de tomada de decisões que permitam melhorar a qualidade da formação na nossa escola. Continuaremos focados na definição atempada de estratégias específicas, dando continuidade a um processo pedagógico centrado no ritmo individual do aluno, sendo sempre este o protagonista. O nosso compromisso continuará sendo a garantia da qualidade na modalidade de ensino de dupla certificação, marcado pela excelência na formação de cidadãos com competências pessoais e profissionais.

Polo da Arruda dos Vinhos

Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel – Arruda dos Vinhos

Morada

Rua Eng. Francisco Borges, nº2 - 2º andar 2630 – 162 Arruda dos Vinhos

Telefone

263 978 900

Endereço Eletrónico

secretaria.av@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

Responsável de Polo

José Leal

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

O Plano de Ação no âmbito do EQAVET trouxe alguns desafios a nível local, assim como a nível de toda a instituição EPGE, tendo-nos desafiado a uniformizar a maior parte dos processos, situação que exigiu a revisão de alguns procedimentos adotados até então e melhoria dos mesmos. Esta realidade melhorou alguns aspetos administrativos do polo e de organização interna, para os quais nem sempre estivemos despertos ou sobre os quais não era feita uma reflexão pormenorizada.

De uma forma geral, considera-se que o Polo de Arruda piorou os resultados ao nível da taxa de colocação (emprego mais a continuação de estudos), continuando a ter resultados abaixo do pretendido na taxa de conclusão e na taxa de diplomados a trabalhar na sua área de formação. É fundamental aplicar algumas melhorias na atividade do Polo a fim de conseguirmos atingir os resultados que nos propusemos no plano geral EQAVET do Polo. Para tal é fundamental um corpo docente estável e mais alargado para que os docentes possam prestar mais apoios e desenvolver mais atividades de enriquecimento que possam contribuir para uma melhoria do plano EQAVET cada vez mais cedo, procurando motivar os alunos desde a sua efetivação de matrícula e estreitar as relações com os *stakeholders*, de forma a aumentar a relação dos alunos com as empresas. Por outro lado, quanto maior for o contato dos alunos com as suas atividades reais de trabalho, mais aptos a trabalhar na sua área de formação estes estarão, a fim de melhorarmos também a taxa de diplomados a trabalhar na área de formação. Relativamente à preparação dos alunos para o mundo do trabalho, esta deve começar o mais cedo possível, com contatos exteriores, de forma a deixar os alunos preparados para a procura ativa de emprego na pós-formação.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1 Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

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	Aumentar a taxa de conclusão, entre ciclos de formação, numa variação positiva de 6% entre os ciclos de formação 2018/2021 e 2020/2023, tendo em vista alcançar a meta global de 62.6% no ciclo de formação 2020/2023.
		O2	Reduzir o número de módulos em atraso no final de cada período, em 2% em todos os ciclos de formação.
		O3	Diminuir a taxa de desistência escolar (anulações, transferências e abandono escolar) em 6% nos ciclos de formação 2018/2021 e 2019/2022 e em 4% no ciclo de formação 2020/2023.
AM2	Colocação após a conclusão do curso	O4	Aumentar a taxa de colocação pós-formação (mercado de trabalho/prosseguimento de estudos) em 0,5% por ciclo de formação, tendo em vista alcançar a taxa de colocação após a conclusão do curso de 97%, no ciclo de formação 2020/2023.
AM3	Empregabilidade na área profissional do curso concluído	O7	Aumentar a taxa de empregabilidade na área profissional do curso de formação em 12,7% no ciclo de formação 2017/2020 e em 4% nos ciclos de formação posteriores. A meta é que no ciclo de formação 2020/2023, a taxa de alunos que completam o curso e que trabalham na respetiva área profissional seja de 75%.
AM4	Satisfação das entidades empregadoras em relação aos diplomados do Polo da Arruda dos Vinhos	O8	Manter a taxa de satisfação das entidades empregadoras sempre acima dos 90%, para os diplomados de todos os ciclos de formação em funcionamento.
		O9	Obter uma taxa de inquéritos submetidos pelas entidades empregadoras não inferior a 35%, para os ciclos de formação que ainda não foram alvo deste processo (2017/2020; 2018/2021; 2019/2022 e 2020/2023).

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Planificar e desenvolver mais atividades e projetos de cariz prático/experimental.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A2	Criar uma equipa de elaboração de planos de recuperação, que seja responsável pela análise da monitorização através dos mapas semanais de recuperação de módulos, para que este acompanhamento se reflita numa recuperação mais célere dos módulos que os alunos têm em atraso.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A3	Promover um maior contacto entre a escola, os alunos e os encarregados de educação.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A4	Promover atividades/projetos ao longo do ano letivo.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A5	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de quarta matrícula (fora do tempo previsto), para um período máximo de 12 meses.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A6	Garantir uma equipa estável e mais alargada, para existir maior disponibilidade horária por parte dos docentes para a realização de um maior número de recuperações.	Setembro 2021	Agosto 2022
AM2/AM3	A6	Reestruturar o Gabinete de Promoção ao Emprego e Empreendedorismo do polo.	Setembro 2021	Dezembro 2021
	A7	Otimizar as relações estabelecidas e os momentos de interação com o tecido empresarial e os cursos da escola.	Setembro 2021	Agosto 2022
	A8	Desenvolver formas de contacto dos alunos, desde o início do curso, com entidades empregadoras.	Setembro 2021	Agosto 2022
AM4	A9	Reforçar o contato telefónico com as entidades empregadoras, para além do envio de e-mail, de modo a sensibilizar diretamente o interlocutor privilegiado que poderá responder ao inquérito de auscultação do nível de satisfação.	Fevereiro 2022	Março/2022

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Com o intuito de monitorizar o aumento da taxa de conclusão no Polo de Arruda dos Vinhos, recorre-se à análise das possíveis desistências aquando das reuniões de Conselho de Turma, bem como à monitorização semanal feita pelos serviços administrativos. Esta informação será ainda analisada nas Comissões Pedagógicas de Polo, e por fim, através da lista com as evidências das conclusões no final do ano letivo. Para melhorar a taxa de conclusão no tempo previsto é fundamental também garantir a existência de mapas de recuperações semanais, desenvolvidos para as componentes técnica, sociocultural e científica, assim como um período de recuperações nas interrupções letivas, o que foi implementado durante este ano letivo de uma forma mais rigorosa do que anteriormente.

Numa fase inicial começou – se a reunir informação junto dos *stakeholders* internos e externos, de forma a identificar pontos de melhoria no Polo, e os resultados obtidos nos anos anteriores de formação. Constituiu-se um Conselho Consultivo onde se reuniram elementos internos e externos ao Polo, tais como elementos da comunidade local, empregadores, parceiros, Instituições de ensino, Direção do Polo, representante de professores, representante de alunos, representante de Encarregados de Educação, representantes dos funcionários não docentes e Direção Pedagógica. Na fase de avaliação ouviram-se os presentes para saber o nível de satisfação dos mesmos no que diz respeito à oferta formativa do Polo, assim como propostas para melhorias futuras. Também na Comissão Pedagógica de Polo, Coordenadores de Curso e Direção de Polo identificaram pontos que careciam de melhorias no futuro, tendo em conta os resultados obtidos até à data. Nesta fase de avaliação, a equipa responsável pelo Projeto Educativo do Polo, aplicou questionários a funcionários docentes e não docentes, assim como Encarregados de Educação e alunos, de forma a perceber quais os principais motivos de insatisfação dos mesmos e recolher propostas de melhoria.

Na fase de implementação, tendo todos os dados recolhidos na avaliação, delinear-se objetivos/metapas que foram posteriormente apresentados à comunidade escolar com base naquilo que eram os resultados obtidos até à data. Por outro lado, começou-se por aplicar medidas para melhorar os pontos mais fracos do Polo, tentando uniformizar processos e aumentar o nível de satisfação dos *stakeholders*. Continuou-se a fazer reuniões periódicas de Comissão Pedagógica de Polo e reuniões de Conselho Consultivo, para ser feita uma reflexão contínua sobre os resultados obtidos e de que forma se poderiam melhorar. Por outro lado, tentou-se aumentar a rede de entidades parceiras de forma a aumentar o contacto dos alunos com o mundo real do trabalho o mais cedo possível e dessa forma promover uma maior motivação dos mesmos ao longo dos anos do curso. Foram implementadas Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa das turmas, de forma a identificar eventuais problemas no desempenho dos alunos o mais cedo possível e existir o encaminhamento para a EMAEI.

Ao longo do período de intervenção, tem-se tentado ao máximo criar mapas de recuperação para as turmas de forma a evitar acumular um número excessivo de módulos e com isso diminuir as taxas de desistência, contudo, esta tem-se revelado uma das metas mais difíceis de atingir devido ao número de pessoal docente ser reduzido e nem sempre os horários serem compatíveis com

os das turmas. Também tem sido fundamental a relação próxima com entidades do ensino superior, Gabinete de Inserção Profissional do IEFP e a fábrica do empreendedor, que juntos permitem elucidar os alunos e dota-los de ferramentas essenciais na sua vida após o Ensino Profissional, sendo este acompanhamento/encaminhamento dos alunos do Polo um fator extremamente importante para toda a equipa do mesmo. Finalmente, tendo em conta que a fase de implementação decorreu em períodos de confinamento, a Direção de Polo teve o cuidado de disponibilizar equipamentos aos alunos mais carenciados, para evitar que os mesmos deixassem os estudos, assim como os Coordenadores de Curso, Orientadores Educativos de Turma e a restante equipa docente continuaram a desenvolver ainda que à distância atividades e projetos dinâmicos com vista a garantir a motivação dos alunos. As desistências dos alunos só não foram maiores porque existiu um trabalho contínuo e um contacto bastante assíduo entre Coordenadores de Curso, OET e Encarregados de Educação.

Passado um ano da atribuição do selo EQAVET, considerando as metas a que nos propusemos e os resultados atingidos, identificam-se como principais dificuldades no Polo de Arruda dos Vinhos: equipa de professores/formadores pouco estável, o que dificulta a realização de um trabalho contínuo e progressivo; elevada carga de horas letivas por professor, o que dificulta a compatibilidade de horário com os alunos/turmas que também têm os horários muito preenchidos e muitas vezes inviabiliza o agendamento de recuperações; o facto de existirem vários formadores em regime de prestação de serviços dificulta o agendamento célere de recuperações dos módulos/disciplinas por eles lecionados, visto que fica dependente não só das disponibilidades horárias, mas também do número de alunos necessário para que a recuperação possa ser agendada; a inexistência de grupos de atividades extracurriculares, como grupo de teatro ou de desporto que poderiam ser um contributo importante para a motivação dos alunos, não tendo sido viável até ao momento, pelas já apresentadas limitações de horários dos professores e das turmas. Acresce que este ano letivo, face à situação pandémica que atravessamos com as respetivas restrições, a realização de visitas ao exterior ficou comprometida. A maior parte das visitas eram realizadas com recurso às carrinhas da escola (cuja utilização ficou muito condicionada pelo número máximo de alunos que podem transportar), a alternativa seria alugar um autocarro, mas o custo do mesmo é muito elevado para os alunos e pelas regras de distanciamento social não é suficiente apenas um autocarro. De forma a tentar aproximar os alunos da realidade do mundo do trabalho, apresentar possibilidades de estágio e de formação académica e até de ofertas de emprego, realizou-se o evento “Next Step – feira das profissões”, com a presença dos stakeholders, quer entidades de estágio quer Instituições de Ensino Superior, sendo o balanço final positivo pelo que o mesmo deverá continuar a realizar-se nos próximos anos.

Por outro lado, salienta-se também como aspeto positivo o apoio da Psicóloga Escolar e da Professora de Educação Especial, visto que durante os períodos de confinamento o número de alunos desmotivados e sem perspetiva de futuro aumentou significativamente. O GaPE continuará a enviar as ofertas de emprego sempre que existam. No sentido de tentar motivar e ir de encontro a algumas dúvidas dos alunos, serão desenvolvidos debates temáticos sobre questões que os alunos considerem pertinentes com a moderação da Psicóloga Educacional.

No âmbito de melhorar as taxas de colocação de diplomados na AEF do curso concluído, continuarão a ser dinamizadas diferentes palestras e workshops no âmbito de melhorar as *soft skills*, melhorar o desempenho dos alunos e entrevistas de emprego. Estas atividades serão monitorizadas através da divulgação das mesmas nas redes sociais do Polo e análises regulares dos resultados.

Além de serem apresentadas as conclusões e propostas de melhoria do Sistema de Garantia de Qualidade nas Reuniões de Professores, Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, Comissões Pedagógicas de Polo e Conselho Consultivo sendo posteriormente dinamizadas apresentações locais para os stakeholders, tirando ilações sobre as apreciações feitas, deverá haver uma análise regular dos resultados por parte da Direção de Polo, tentando identificar as áreas que necessitam de intervenção mais premente o mais cedo possível.

O Sistema de Garantia de Qualidade deverá continuar a ser divulgado e dado a conhecer aos professores/formadores no início do próximo ano letivo de uma forma mais pormenorizada, evocando uma maior participação e destacando a importância do contributo de todos para a obtenção de melhores resultados. |

Polo do Entroncamento

Entidade Formadora

Escola Profissional Gustave Eiffel – Entroncamento

Morada

Campus Escolar do Entroncamento Rua D. Afonso Henriques 2330 – 519 Entroncamento

Telefone

249 717 055

Endereço Eletrónico

secretaria.ent@gustaveeiffel.pt

Sítio da Internet

www.gustaveeiffel.pt

Responsável de Polo

Irene Guedes

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Na EPGE Entroncamento, assentamos a reflexão diária sobre a nossa atividade formativa em indicadores concretos e objetivos, tornando este processo mais transparente, justo e credível. Assim, temos em consideração os indicadores selecionados no âmbito do sistema EQAVET, mas não só, pois constatamos que esse estudo é limitado no que diz respeito às turmas atualmente ativas na nossa escola. Desta forma, complementamos esta informação com outros indicadores escolares, com especial destaque para a monitorização das desistências ao longo do ano escolar, o absentismo e também a situação modular dos jovens, todos fortes preditores do sucesso futuro dos nossos alunos.

Foi desta forma que constatamos o forte impacto que a situação de pandemia teve nas nossas aspirações, pois verificamos uma maior e anormal instabilidade nas turmas de 2º ano, precisamente as turmas que experienciaram os dois confinamentos gerais, que acreditamos que condicionaram a qualidade da relação mantida entre os alunos e a escola, que sabemos ser determinante para o sucesso dos jovens (decorrente do estabelecimento de vínculos e afetos).

Analisando os indicadores disponíveis, identificamos também um outro desafio: o dos jovens que ingressam mais tarde no ano escolar (até 31 de dezembro), sendo recorrente que estes alunos arrastem a regularização da sua situação escolar até ao 2º ano ou mais, sendo um elemento que pode concorrer para o abandono precoce, nomeadamente entre os jovens maiores de idade.

Outra constatação prende-se com o facto de ser perceptível uma certa sobreposição entre os alunos identificados e acompanhados no âmbito da Educação Inclusiva e trajetórias de relativo insucesso ou dificuldades escolares. Esta verificação dá-nos pistas de trabalho, pois não obstante o meritório trabalho desenvolvido neste domínio, é claro que ele deve ser mantido e mesmo reforçado, para que possamos cada vez mais promover o sucesso académico junto destes jovens.

Em sentido inverso, destacamos como pontos fortes todos os indicadores associados à integração no mercado de trabalho, como o acesso a trabalho qualificado na área de formação e a satisfação dos empregadores em relação aos nossos jovens diplomados. Nestes domínios, apenas assumimos a intenção de prestar mais e melhores esclarecimentos sobre o processo de prosseguimento de estudos, uma vez que constatamos ser esta uma escolha menos frequente junto da nossa comunidade de diplomados, bem como de manter as boas práticas que temos vindo a implementar nos últimos anos, o que nos permitirá focar nas prioridades já identificadas.

Assim sendo, identificamos como maior desafio organizacional no polo do Entroncamento, a melhoria da taxa de conclusão dos nossos cursos, pela via da minimização das desistências e melhoria da taxa de não conclusão, reduzindo o número de módulos em atraso dos nossos alunos e o absentismo. Sabemos também que o maior preditor de insucesso é o perfil de entrada dos alunos,

pelo que para atuarmos na génese deste desafio, continuaremos a apostar em processos de divulgação adaptados aos jovens e cada vez mais eficazes para chegar e atrair um maior número de alunos. No mesmo sentido, apostamos na implementação de um projeto educativo cada vez mais completo e atrativo, incluindo uma forte dimensão digital, compatível com os gostos e perfil dos jovens de hoje, bem como apostando na inovação e internacionalização da experiência formativa, preparando os nossos jovens para o futuro, sem esquecer a importante componente cívica e de participação na vida comunitária. Contudo, e porque esta intervenção apenas se faz numa linha temporal de médio / longo prazo, apostamos também na otimização dos resultados das atuais turmas em formação, trabalhando cada vez mais e melhor com os jovens e famílias que nos elegeram como parceiros das suas trajetórias formativas, ajudando-os a superar as dificuldades e obstáculos que possam ter no seu percurso em direção ao sucesso educativo. Assim, no próximo ano letivo 2021/2022, estaremos empenhados em caracterizar o fenómeno do insucesso modular na EPGE, nomeadamente através da estabilização de uma base de dados que caracterize o problema e permita a sua constante monitorização, bem como rever os processos de sinalização e intervenção no absentismo, determinantes para a redução da taxa de desistência. De forma transversal a todo o processo manteremos o nosso foco na motivação dos alunos, bem como no incentivo ao trabalho colaborativo da equipa da EPGE Entroncamento, entendidos como elementos determinantes para a qualidade e resultados do nosso trabalho pedagógico.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1 Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	[Aumentar taxa de conclusão dos cursos]	[O1]	Reduzir a taxa de desistência/abandono escolar – reduzir a taxa de desistência por turma para valores máximos de 10% por cada ano letivo, ou 30% no total do ciclo.]
		[O2]	Aumentar a procura social – assegurar a abertura de todas as turmas propostas no ano letivo 2020/2021.]
		[O3]	Reduzir a taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso – manter a taxa de não aprovação abaixo dos 10% (2015-2018 foi de 9.0%)]
		[O4]	Diminuição do número de módulos em atraso – manter a taxa de sucesso de módulos em todas as disciplinas e por turma acima de 80%]
		[O5]	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de 4ª matrícula – reduzir a média de dias de conclusão para máximo de 90 dias a contar de 31 de agosto]
[AM2]	[Melhora as práticas de gestão da EPGE, promovendo o alinhamento dos vários documentos estratégicos e o envolvimento de todos no processo de melhoria]	[O6]	[Melhorar os processos participativos e de auscultação dos vários stakeholders]
		[O7]	[Melhoria do sistema de análise de necessidades formativas, otimizando as oportunidades de desenvolvimento e associando-as às reais necessidades da instituição e dos seus profissionais]
		[O8]	[Divulgar internamente o EQAVET para que possa ser uma realidade sentida e consciente por todas as pessoas de cada comunidade da instituição.]

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Repensar a estratégia de divulgação e comunicação da EPGE, revendo a imagem e tornando-a mais direcionada ao nosso público, adaptando-a a novos contextos, incluindo as plataformas digitais e através das parcerias com as empresas	Abril 2020	Agosto 2021
	A2	Rever os procedimentos associados à monitorização do abandono escolar, definindo processos, fluxos de comunicação e intervenientes, que garantam uma efetiva intervenção adaptada a cada caso, incluindo a colaboração dos agregados familiares e as comunidades dos alunos, bem como a revisão do Relatório de Desistência.	Abril 2020	Agosto 2021
	A3	Consolidar o funcionamento das Equipas Multidisciplinares de cada polo, estabilizando procedimentos e processos, através da definição de um Guia de Procedimentos.	Abril 2020	Agosto 2021
	A4	Rever o processo de avaliação das aprendizagens, valorizando os conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos colaborativos e organizando momentos de formação interna sobre este assunto.	Mai 2020	Agosto 2021
	A5	Explorar o potencial da avaliação contínua e formativa através do desenvolvimento de competências ao nível dos processos de avaliação da população docente por via da formação interna.	Mai 2020	Agosto 2021
	A6	Envolvimento dos Encarregados de Educação nos processos de recuperação do aluno.	Setembro 2020	Agosto 2021
	A7	Atividades de promoção do envolvimento dos Encarregados de Educação e alunos na comunidade escolar, nomeadamente incentivando e apoiando a sua participação em grupos de representatividade.	Setembro 2020	Agosto 2021

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM2	A8	Prever momentos específicos de participação dos stakeholders no Plano Anual de Atividades.	Setembro 2020	Agosto 2021
	A9	Nas reuniões da Comissão Pedagógica de Polo fazer referência constante em EQAVET mostrando a ligação entre os assuntos discutidos e o processo de qualidade, bem como realizar uma reunião por trimestre sobre este assunto.	Setembro 2020	Agosto 2021
	A10	Revisão dos modelos de Plano de Ação por área disciplinar para que cada grupo possa identificar as suas necessidades formativas.	Setembro 2020	Agosto 2021
	A11	Criação de indicadores de desempenho para cada ação e medida proposta, para facilitar a monitorização.	Setembro 2020	Agosto 2021

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

No ano letivo 2020/2021 foram dados passos importantes na direção da sistematização e consolidação do sistema de qualidade EQAVET na nossa comunidade educativa. Ao longo das reuniões da Comissão Pedagógica de polo, o sistema foi por várias vezes referenciado, incluindo de forma mais recorrente a partilha e discussão de indicadores escolares. De igual forma aumentamos exponencialmente a interação com os grupos de representatividade, nomeadamente pais e encarregados de educação, alunos e colaboradores. Também a relação com os stakeholders externos foi reforçada, destacando a regularização das reuniões do Conselho Consultivo, mas também a interação ao longo do ano com diversos parceiros empresariais, sociais e do poder local, entre outros, com quem numa perspetiva de complementaridade do trabalho desenvolvido, colaboramos de forma intensa e profícua.

Assim, reconhecemos que ainda há um longo percurso a trilhar neste sentido, mas neste ano letivo o ciclo *plan-check-do-act* foi mais visível que nunca na nossa comunidade e acreditamos que esta lógica está a ser gradualmente absorvida pelos colaboradores e serviços, e começa a ser visível em todos os processos de planeamento da atividade educativa, tornando-a mais incisiva e relevante para as aspirações comuns. De igual forma, constatamos um gradual e consistente aumento do reconhecimento social do nosso trabalho, visível através do aumento dos contactos externos como, por exemplo, na divulgação de ofertas de recrutamento nas nossas áreas de formação.

Acreditamos assim der dado passos firmes tendo em vista a melhoria contínua da oferta EFP, ainda que reconheçamos os nossos desafios que passam por apropriar-nos e integrar de forma definitiva no nosso dia-a-dia as conquistas já alcançadas, mas manter e mesmo reforçar a nossa capacidade de intervir nos indicadores mais desfavoráveis, inovando e procurando novas formas de atuarmos sobre desafios já nossos conhecidos. |