

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 02

Junho /2021 a Junho /2022

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

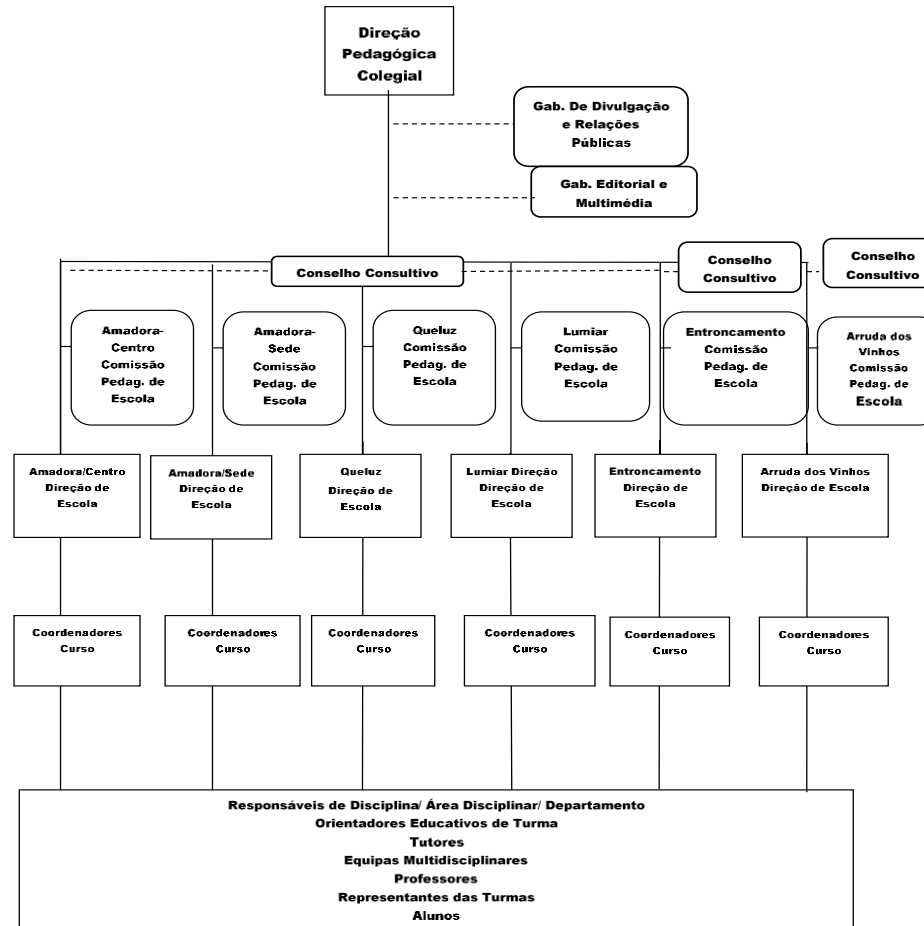
Eixo 2 – Reforçar a relação da EPGE com a comunidade e o tecido empresarial

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) *					
		2019 /2020		2020/2021		2021 /2022	
		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	66	3	64	3	67
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	2.5	53	2	42	2	42
CP	Técnico/a de Multimédia	3	76	3	70	3	66
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	68	3	60	3	62
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	1.5	22	1	17	1	23
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	2	41	3	49	3	56
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	1	22	2	38	3	65

Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	70	3	69	3	69
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	133	6	134	6	130
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	64	3	56	3	61
CP	Técnico/a Comercial	3	61	3	61	3	54
CP	Técnico/a de Turismo	3	69	3	54	3	63
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	41	2	48	2.5	58
CP	Técnico/a de Turismo	2	47	2.5	58	3	64
CP	Técnico/a Comercial	2	36	1	16	0	0
CP	Técnico/a de Apoio à infância	0.5	15	0.5	14	0.5	14
CP	Técnico/a de Ação educativa	0	0	1	21	2	44

Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Lumiar							
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	2.5	56	2.5	59	3	65
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	3	61	2	36	1	14
CP	Técnico/a de Ação educativa	0	0	1	22	2	47
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	79	3	71	3	70
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	3	71	3	64	3	64
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	2.5	56	2.5	54	3	49
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	33	1.5	38	1.5	35
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1.5	40	1.5	41	1.5	36
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1.5	41	1.5	34	1.5	31
CP	Técnico/a de Segurança e Higiene no Trabalho	1	13	0.5	8	0	0
CP	Técnico/a de Instalador/a de Sistemas Fotovoltaicos	1	14	0.5	4	0	0
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	66	3	64	3	69
CP	Técnico/a de Construção Civil	1.5	37	1.5	38	1.5	35
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	0.5	15	1	24	1.5	33
CP	Rececionista de Hotel	0.5	15	1	21	1	17

CP	Mecânico/a de Aeronaves e Material de Voo	0	0	0	0	0.5	12
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Arruda dos Vinhos							
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	1.5	37	1.5	35	1.5	29
CP	Animador/a Sociocultural	1	17	0.5	6	0	0
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	0.5	11	0	0	0	0
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	1	26	1.5	28	1.5	32
CP	Técnico/a de Multimédia	1.5	39	1.5	38	1.5	35
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	0.5	14	0.5	11	0.5	8
CP	Técnico/a de Ação Educativa	0	0	0.5	11	1	21
CP	Técnico/a de Informática – Instalação e Gestão de Redes	0	0	0	0	0.5	10
CP	Técnico/a de Proteção Civil	0	0	0	0	0.5	16
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	1.5	35	2	38	2	42
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	2	51	2.5	46	3	55
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	1.5	39	1.5	26	1.5	31
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	0.5	10	0.5	10	1	20

CP	Técnico/a de Logística	0.5	9	0.5	8	0	0
CP	Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária	0	0	0	0	0.5	13

* 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-Contig%C3%Aancia-para-o-COVID-19.pdf>

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

Relatório e Contas 2021 - <http://www.cooptecnica.pt/wp/relatorio-e-contas-2021/>

Orçamento e Plano de Atividades 2022 - <http://www.cooptecnica.pt/wp/orcamento-e-plano-de-atividade/>

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

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/2022/06/Copia-de-Respostas-e-SITE-Composicao-CCRL-fev.2022.pdf>

Membros do Conselho Consultivo da Região da Arruda dos Vinhos - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2022/06/Respostas-e-Site-Composicao-CCRAV-fev.2022.pdf>

Membros do Conselho Consultivo da Região do Entroncamento – https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2022/07/ConselhoConsultivo_Entroncamento_Fev.2022.pdf

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.

Constante do Relatório de Progresso Anual 01

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 conseqüente 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

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

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.

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) e os de 2016-2019, constantes do 1º Relatório Anual 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 2017-2020.

Análise Global – Escola Profissional Gustave Eiffel

Apesar de um esforço enorme por parte de toda a Comunidade Educativa é certo que dois anos de pandemia se fizeram sentir, nomeadamente, em termos de resultados atingidos. Sabemos que o Ensino Profissional totalmente ligado a um ensino de proximidade, de natureza experimental e muito prático, não se coaduna com o ensino não presencial a que fomos obrigados.

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%
- Ciclo de formação 2017-2020: 50.3%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: 56.4%

Os dados obtidos para o CF 2017-2020 ficaram muito perto da meta que havia sido traçada (50,4%) como já havíamos previsto no 1º Relatório Anual.

Ainda no âmbito deste indicador, e com os dados apurados até ao momento, houve uma melhoria do ciclo de formação 2016-2019 para o ciclo de formação 2017-2020 mas não se prevê que seja atingido o objetivo para o ciclo de formação 2018-2021 que se cifra em 56,4% (mais 6% do que o CF anterior). Ao nível da taxa de conclusão dentro de ciclo a meta estava fixada nos 50,60% e o valor atingido situa-se nos 45,5%. No que concerne à taxa de conclusão global, dentro e fora de ciclo, uma vez que serão contabilizadas as conclusões até 31/12/2022 ainda não temos dados totais, mas a previsão é que não se consiga atingir o valor estipulado como objetivo – 56,4%. Este facto demonstra que após 2 anos de aulas, maioritariamente, não presenciais a Escola não conseguiu substituir a relação de proximidade, o trabalho eminentemente prático e de projeto, um Plano de Atividades motivador, a atuação mais individualizada e profícua com os alunos que enfrentavam mais dificuldades, enfim, grande parte das ações a que se propunha no seu Plano de Ação a fim de melhorar os resultados obtidos.

Devemos salientar, no entanto, que no ano letivo de 2020-2021 e nas turmas que estavam no 1º ano (CF 2020-2023), se conseguiu uma melhoria muito significativa ao nível da média de módulos em atraso que atingiu uma diminuição, no 3º período, de 5,56%. Não se atingiu o objetivo dos 6% mas atendendo aos condicionalismos já focados, leva-nos a acreditar estar no bom caminho para, embora com algum atraso, atingirmos os nossos objetivos.

Relativamente à taxa de desistência, no ano letivo de 2020-2021 ainda não se conseguiu inverter a tendência pelo que se terá que reforçar o trabalho a este nível sobretudo ao nível da (re) orientação vocacional dos alunos que nos procuram. Uma vez que não há seleção de alunos à entrada na nossa escola, esta (re) orientação vocacional (antes do início do ano letivo se possível ou, imediatamente, a seguir) torna-se essencial para que, efetivamente, os alunos fiquem no curso para o qual têm mais apetência.

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%
- Ciclo de formação 2017-2020: 75.1%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: 84%

Vimos no Relatório anterior que no ciclo de formação 2016-2019 se tinha verificado 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 vivido. Acreditávamos, aquando da elaboração do 1º Relatório conseguir atingir as metas a que nos propusemos no Plano

de Ação para o ciclo de formação 2017-2020. Adivinhávamos já na altura a dificuldade da colocação no mercado de trabalho, nomeadamente dentro da AEF, uma vez que grande parte das empresas continuavam de portas fechadas a novas contratações, quer porque ainda estavam a funcionar em regime de teletrabalho, quer porque viviam tempos difíceis em resultado de 2 anos de pandemia e confinamentos. Este facto repercutiu-se, de facto, na taxa de colocação no mercado de trabalho que reduziu, novamente. No entanto, vê-se esta diminuição mais do que compensada pelo aumento do n.º de alunos em prosseguimento de estudos (resultando em parte de novos protocolos com o Ensino Superior) fazendo com que nos aproximássemos mais daquela meta (de 80,5%) apresentando um valor de 75,1%. Com a abertura das empresas e o retomar da Economia (embora ainda com muitas dificuldades) esperamos conseguir atingir a meta a que nos propomos para o CF 2018-2021.

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%
- Ciclo de formação 2017-2020: 53,9%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: 78%

Já explicado aquando da análise do indicador 5a, e tal como vaticinado no Relatório anterior, a continuação da vida em pandemia, que provocou o fecho de portas a novas contratações (de quadros técnicos) por parte de grande parte das empresas, fez com que sofrêssemos uma quebra ao nível deste indicador, ficando muito aquém da meta traçada (de 74%).

Sabemos que quando as empresas conseguirem estabilizar, este valor vai subir. No entanto, julgamos que ainda não vai ser no CF 2018/2021 que a situação melhore significativamente, a ponto de conseguirmos atingir a meta traçada.

Indicador 6b3 – taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados

- Ciclo de formação 2015-2018: 91.9%
- Ciclo de formação 2016-2019: 97.7%
- Ciclo de formação 2017-2020: 88.2%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: voltar a uma média acima dos 90%

Tal como já referido aquando do 1º Relatório de Progresso Anual e no que a este indicador diz respeito, continuamos a identificar a necessidade de reforçar a nossa intervenção junto das entidades empregadoras dos nossos diplomados, uma vez que continuamos a sentir uma grande dificuldade na obtenção de resposta aos inquéritos enviados. 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% e para o ciclo de formação 2017/2020 – de 48% - mas teremos de empreender uma estratégia mais profícua quer na deteção das empresas onde os nossos Diplomados trabalham e na obtenção deste contacto (onde, para o CF 2017-2020 apenas atingimos o valor de 64,8%) quer na percentagem de resposta.

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 73,4% no CF 2021 - 2024.
		[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 2021-2024]
		[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 2021-2024.]
		[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 2021-2024 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 2021-2024]

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.]	[Fevereiro 2023]	[Agosto 2023]
	[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 2022]	[Outubro 2022]
	[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 2022]	[Agosto 2023]
	[A4]	[Fomentar a adoção de estratégias pedagógicas diferenciadas que respeitem os diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos, em sala de aula.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[A5]	[Garantir o predomínio de atividades práticas / experimentais/ de simulação ao longo da formação.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[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 2022]	[Agosto 2023]
	[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 2022]	[Agosto 2023]

	[A8]	[Fomentar o aumento da criação de Tutorias]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[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 2022]	[Agosto 2023]
[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 2022]	[Agosto 2022]
	[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 2022]	[Agosto 2022]
	[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 2022]	[Agosto 2023]
	[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.]	[Fevereiro 2023]	[Fevereiro 2023]
	[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]	[Janeiro 2022]	[Dezembro de 2023]
[AM3]	[A15]	[Afinação, com todos os intervenientes, do modelo de auscultação da satisfação das empresas empregadoras.]	[Janeiro 2023]	[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 2022]	[Fevereiro de 2025]

AM4	A17	Rever os documentos estratégicos da EPGE, sempre que necessário para garantirmos o seu alinhamento.	Junho 2022	Junho 2023
	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 2022	Junho 2023
	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 2022	Junho 2023
	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 2022	Junho 2023

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 dos polos da EPGE podem ser considerados alguns dos exemplos mais imediatos dos primeiros ciclos de garantia de qualidade que 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 dentro do ciclo de formação: aumentar a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação (objetivo geral nº 01) e também no ano civil seguinte (objetivo geral nº 02):

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2017: 32,9%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 43,8%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 49,6%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 49,3%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 44,9% (objetivo geral nº 01: dentro do ciclo de formação)
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 46,6% (objetivo geral nº 02: fora do ciclo de formação)
- Resultado obtido até ao momento no ciclo 2018-2021:
 - objetivo geral nº 01: dentro do ciclo de formação: 33,3%.
 - objetivo geral nº 02: fora do ciclo de formação: 38,8% (análise efetuada em junho 2022)
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 47,9%

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021 a taxa do presente indicador não correspondeu até ao momento, à percentagem estimada de sucesso, o que significa que não estando ainda este indicador encerrado, a taxa poderá ser alcançada. Apesar do forte investimento já exercido em ações/medidas que diminuem o insucesso escolar (módulos em atraso) e previnem o abandono escolar (desistência), importa referir que no ano de conclusão deste ciclo (2020/2021) o contexto escolar foi ainda fortemente afetado pela situação pandémica direta e indiretamente (situação económica e social das famílias, bem como o estado de saúde mental dos/as alunos/as.)

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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 59.7%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 83%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 48.1%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 85%

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021, à data atual, a taxa do presente indicador está a metade da meta pretendida. Tal como no indicador anterior, as consequências da atual situação pandémica continuam a refletir-se não só no contexto escolar, bem como na situação dos/as diplomados/as no pós-formação. Para fazer face a esta situação que se prevê prolongada, a escola está a implementar novas estratégias de abordagem junto dos alunos, nomeadamente antecipar o acompanhamento dos/as alunos/as pelo Gabinete de Apoio à Empregabilidade, 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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 29,6%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 78%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 41.7%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 80%

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021, à data atual, a taxa do presente indicador está a metade da meta pretendida. O que permite concluir sobre a pertinência da implementação de novas ações promotoras deste indicador. Novamente a situação pandémica não permitiu que no presente ano se implementassem novas estratégias de abordagem junto dos stakeholders externos, nomeadamente com as empresas.

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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 90%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 75%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 90%

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

Análise Global dos Indicadores

Se na análise global dos indicadores se em ciclos anteriores concluímos que o trabalho e ações desenvolvidas com os *stakeholders* internos dentro do ciclo de formação, tinham surtido efeito e concretizam-se no aumento dos resultados a que nos propomos, no ciclo de formação que está em auscultação verifica-se um decréscimo das taxas alcançadas. A única exceção corresponde ao indicador 6b3 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.

Verifica-se assim uma maior necessidade de reflexão e consequentemente redefinição do Plano de Melhorias, tendo em vista o alcance dos resultados pretendidos. Contudo temos que realçar que não só o estado pandémico se mantém presente, como trouxe já consequências nos dois ciclos de formação analisados: 2017-2020 e 2018-2021.

Em 2017-2020 as turmas não efetuaram a sua Formação em Contexto de Trabalho presencialmente, mas numa situação à distância. Este é um facto que impede, diretamente, uma melhoria nos indicadores 5a e 6a, uma vez que não foi permitido aos alunos a experiência de demonstrarem as suas capacidades técnicas aos empregadores. Por sua vez, os empregadores também alteraram a sua forma de trabalhar, muitas empresas mantiveram o regime de teletrabalho, não havendo abertura para novas contratações por força da instabilidade económica. No ciclo de formação 2018-2021 sentem-se as fortes consequências, a médio prazo, na situação económica, social e psicológica do país.

No balanço das ações para cumprimento dos objetivos de cada uma das Áreas de Melhoria, relembra-se que no ano letivo 2020/2021 a escola não pode ter ainda uma atividade diária plena, uma vez que se mantinham uma série de contingências e um confinamento que iniciou em janeiro de 2022 e durou quase um período letivo. A par desta situação, importa referir que a EPGE sentiu as mesmas dificuldades das restantes escolas, no que diz respeito à contratação de docentes e na estabilidade do corpo docente.

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

3.3. 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 de Curso	O1	Cumprir com a taxa de conclusão dentro do ciclo, na percentagem a que nos propusemos.
		O2	Diminuir do número de módulos em atraso, em 2% em cada ano letivo.
		O3	Reduzir a taxa de desistência/abandono escolar, de todos os alunos, 6% em cada ano letivo.
		O4	Cumprir com a taxa de conclusão fora do ciclo, na percentagem a que nos propusemos.
		O5	Reduzir o tempo extra ciclo para conclusão de curso.
AM2	Taxa de empregabilidade (dentro e fora da AEF) e prosseguimento de estudos	O6	Cumprir com a taxa de taxa de colocação pós-formação no mercado de trabalho e/ou prosseguimento de estudos.
		O7	Melhorar o acompanhamento pós-formação.
		O8	Capacitar os alunos para o mundo profissional.
		O9	Promover o envolvimento dos Encarregados de Educação.
	Envolvimento dos stakeholders internos e externos	O11	Aumentar a participação dos <i>stakeholders</i> externos na construção duma visão partilhada dos objetivos/metras.
		O12	Envolver os Encarregados de Educação.
		O13	Intensificar a parceria entre empresas e escola.

3.4. 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)
	A1	Reserva de horário semanal de um professor de cada disciplina para apoio pedagógico.	Set 2020	Julho 2023
	A2	Formação interna para docentes sobre elementos de avaliação diversificados a todos os professores das diferentes componentes/disciplinas/módulos.	Set 2021	Julho 2023
	A3	Formação interna para docentes sobre avaliação contínua e formativa para todos os professores das diferentes componentes/disciplinas/módulos.	Set 2021	Julho 2023
	A4	Reuniões periódicas de Responsáveis de Área Curricular.	Set 2021	Julho 2023
	A5	Reunião quinzenal da equipa permanente da EMAEI com a participação, sempre que se justifique, dos elementos variáveis (OET, Representante dos Assistentes Operacionais).	Set 2020	Julho 2023
	A6	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 2023
	A7	Criação de um mecanismo de diagnóstico dos alunos/formandos à entrada na escola.	Set 2021	Julho 2023
	A8	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 2022	Julho 2023
	A9	Atividades extracurriculares de componente pedagógica no âmbito dos projetos interdisciplinares.	Set 2022	Julho 2023
	A10	Atividades extracurriculares de componente lúdico-desportiva.	Set 2022	Julho 2023
	A11	Promoção de palestras e <i>workshops</i> por entidades parceiras da Rede Social.	Set 2022	Julho 2023

	A12	Realização de ações que promovam o envolvimento dos Encarregados de Educação e famílias na vida escolar dos seus educandos.	Set 2022	Julho 2023
	A13	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2022	Julho 2023
	A14	Realização de reuniões semanais para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2021	Julho 2023
AM2	A15	Atualização de protocolos de cooperação com entidades parceiras no acolhimento de estágios e dinamização de atividades extracurriculares.	Set 2021	Julho 2023
	A16	Criação de questionários de satisfação e de sugestões a preencher pelas entidades parceiras.	Set 2021	Julho 2023
	A17	Parceria com Instituições de Ensino Superior que criam condições de acesso para alunos/as do Ensino Profissional e de frequência aos alunos da EPGE.	Set 2020	Julho 2023
	A18	Diversificar os meios de comunicação com diplomados, através das redes sociais.	Set 2020	Julho 2023
	A19	Implementação de projetos de capacitação pessoal e profissional dos alunos com entidades parceiras.	Set 2022	Julho 2023
	A20	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 2023
	A21	Promover <i>workshops</i> e formações com entidades externas para dinamizar a criação de negócios e promover o perfil empreendedor.	Set 2020	Julho 2023
AM3	A22	Sessão Anual de Apresentação do Plano de Ação aos <i>Stakeholders</i> internos e externos.	Set 2020	Julho 2023
	A23	Eleger anualmente um Representante dos Encarregados de Educação por curso.	Set 2022	Julho 2023
	A15	Assembleia trianual de escola com Direção de Polo, Direção Pedagógica e Alunos.	Set 2020	Julho 2023
	A16	Criação de cursos e ações de formação de competências digitais para Encarregados de Educação e famílias.	Set 2022	Julho 2023
	A17	Ações trianuais com a comunidade educativa, para monitorização do Plano de Ação.	Set 2020	Julho 2023
	A18	Ação de encerramento do ano letivo com <i>stakeholders</i> externos.	Set 2022	Julho 2023

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

Passados dois anos de implementação do sistema EQAVET, o balanço não nos permite separar da situação pandémica e das consequências diretas e indiretas que se fazem sentir na escola. 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 restrições ainda existentes. 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, assim tentaremos cumprir no próximo ano letivo.]

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)

As prioridades de ação no polo/escola traduzem-se nos objetivos dos indicadores que se seguem, sendo estes:

Indicador 4a – Taxa de conclusão: aumentar a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação (objetivo geral nº 01)

Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2017: 51,70%

- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 48,6%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 45%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 48,6%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 53,70%
- Resultado obtido no ciclo 2018-2021 (ciclo não concluído): 52,6%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 52,6%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 56,6%

Relativamente à taxa de conclusão dentro do ciclo de formação, no ciclo concluído de 2017-2020, verifica-se que a meta não foi alcançada, pelo que foi necessário refletir sobre o plano de ação e reajustar as metas alcançar. Neste sentido, no ciclo seguinte 2018-2021 (ainda não concluído) a taxa do presente indicador correspondeu, até ao momento, exatamente à estimada de sucesso, o que significa que as ações conducentes a uma maior taxa de conclusão deverão ser reforçadas e manter-se de forma muito rigorosa. Importa realçar que a situação pandémica teve e continuará a ter influência nos resultados obtidos uma vez que algumas das ações previstas não puderam ser realizadas e/ou ficaram a quem do desejado, por força das circunstâncias.

Com os dados apurados no final 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 2% no ciclo de formação 2018/2021 e nos ciclos de formação posteriores.

Valor do ciclo de formação 2018/2021: 4,24%

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
5,41%	4,08%	3,22%	4,24%

Valor do ciclo de formação 2019/2022: 7,97%

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
7,77%	8,14%	8,01%	7,97%

Valor do ciclo de formação 2020/2023: 17,81%

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
18,26%	18,51%	16,68%	17,81%

Ciclo de formação 2018/2021

O objetivo proposto foi **não foi cumprido**, pois verificou-se uma redução de 1,3% do 1.º para o 2.º período e de 0,9 % do 2.º para o 3.º período. No entanto, **relativamente ao ciclo anterior (2017-2020), verifica-se uma melhoria**, pois o valor médio no ano letivo foi de 4,51% e no ciclo 2018-2021 passou para 4,24%.

Ciclo de formação 2019/2022

O objetivo proposto **não foi cumprido**, uma vez que se verificou um aumento do número de módulos em atraso de 0,4%, 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 0,4%. Deste modo, não conseguimos a redução de 2% dos módulos em atraso por período. **Comparando com as turmas do ciclo anterior (no seu 2º ano), verifica-se uma melhoria significativa** pois o valor médio do ano letivo foi de 12,16% e o atual foi de 7,97%.

Ciclo de formação 2020/2023

O objetivo traçado **não foi cumprido**, pois aumentámos em 0.3% o número de módulos em atraso do 1.º para o 2.º período, embora do 2º para o 3º período se tenha verificado uma melhoria próxima do objetivo (1,8%).

Indicador 4A – Objetivo específico 1.2 – Diminuição da taxa de desistência escolar em 1,5% no ciclo de formação 2018/2021, em 3% nos ciclos de formação posteriores

Ciclos de formação	Meta	Valor acumulado da taxa de desistência (desde o início do curso até final do ano letivo 2020/2021)
2018/2021 (dentro do tempo previsto)	26,4%	33.5%
2019/2022 (ciclo ainda não concluído)	23,4%	24.3%
2020/2023 (ciclo ainda não concluído)	20,4%	4,23%

Ciclo de formação 2018/2021

O objetivo proposto **não foi cumprido**, embora existam melhorias evidentes em relação ao ciclo 2017/2020.

Ciclo de formação 2019/2022

O objetivo proposto **não foi cumprido**, por 0,9%.

Ciclo de formação 2020/2023

A taxa de desistência no primeiro ano deste ciclo de formação foi de 4,23%, tendo sido muito mais baixa (4,31%) em relação ao 1.º ano do ciclo de formação imediatamente anterior. Apesar de os objetivos não terem sido alcançados, nos ciclos anteriores, verifica-se uma tendência positiva considerando os valores referentes às turmas do 1º ano. 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**.

Indicador 4a – Taxa de conclusão global: aumentar a taxa de conclusão no ano civil seguinte (objetivo geral nº 02)

Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de conclusão até 31 de dezembro de 2017: 60,2%

- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 54,3%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 53,3%

- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 57,6%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 62,2%
- Resultado obtido até ao momento no ciclo 2018-2021: 54,34%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 59,6%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 62,6%

No que respeita à taxa de conclusão global, verificamos que a meta para o ciclo 2017-2020 não foi alcançada, pelo que foi necessário refletir sobre o plano de ação e reajustar as metas alcançar. Neste sentido, no ciclo seguinte 2018-2021 (ainda não concluído) a taxa do presente indicador é, até ao momento, de 54,34% o que significa que ainda estamos aquém da meta, no entanto, a mesma ainda poderá ser alcançada. À semelhança do anterior indicador, não podemos deixar de refletir sobre as consequências da situação pandémica no sucesso dos nossos alunos, dentro e fora do seu ciclo de formação, uma vez que apresentaram maiores dificuldades em conseguir concluir o curso.

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: 71,8%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 53,7%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 74,4%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 76,8%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 83,3%
- Resultado obtido no ciclo não concluído 2018-2021: 78,7%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 83,5%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 84%

No Ciclo de Formação (CF) 2017-2020, a meta do presente indicador foi atingida com sucesso e ultrapassada. Pretendia-se aumentar em 5% a taxa de colocação e aumentámos em 6,5%. O valor já obtido no ciclo não concluído 2018-2021, antevê a possibilidade de alcançarmos a meta estabelecida. Uma vez que as nossas metas já são muito ambiciosas, neste indicador, optámos por definir um aumento de 0,5% nos ciclos seguintes, estando conscientes dos impactos que a situação pandémica provocou e poderá provocar a este nível. Ainda assim, estes resultados revelam que as ações implementadas são adequadas e deverão ser mantidas para este indicador.

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: 57,4%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 72,7%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 59,2%
- Meta prevista para o ciclo 2017-2020: 73,4%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 65,5%
- Resultado obtido no ciclo não concluído 2018-2021: 50%

- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 75,5%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 77,5%

No Ciclo de Formação (CF) 2017-2020, a taxa do presente indicador ficou abaixo da meta pretendida e prevê-se que possa suceder a mesma situação no ciclo 2018-2021 pois os dados recolhidos até ao momento apontam nesse sentido. Assim, há que refletir sobre a pertinência da implementação de novas ações promotoras de sucesso ao nível deste indicador por forma a aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação profissional. Nesta taxa muito contribuiu a pandemia que encerrou as portas a uma grande parte das empresas nossas parceiras, que optaram pelo teletrabalho e pela não contratação de novos funcionários.

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: 100%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 94,7%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 96.7%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 76%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021 e seguintes: 80% > 88% > 90%

As metas propostas foram alcançadas, nos ciclos de formação encerrados embora tenha diminuído no ciclo de 2017/2020 o que será objeto de análise. No entanto, verifica-se a necessidade de aumentar o número de respostas, aos questionários, por parte das entidades empregadoras. Este é o nosso objetivo primordial, uma vez que as repostas obtidas, são de um modo geral, satisfatórias.

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

3.5. 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 4%, tendo em vista alcançar a meta global de 64,6,2% no ciclo de formação 2021/2024
		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 2019/2022, de modo que a taxa de desistência não ultrapasse os 23,4%; e em 3% nos ciclos de formação 2020/2023 e 2021/2024 para que a meta seja cumprida.
		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	Manter o sucesso ao nível da taxa de colocação pós-formação (mercado de trabalho/prosseguimento de estudos), com uma meta a alcançar de 83,5%, no ciclo de formação 2018-2021 (já alcançada) e a aumentar em 0.5% em cada um dos ciclos seguintes, para que no ciclo de formação 2021/2024 consigamos alcançar a meta de 85%.
		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 10% no ciclo de 2018/2021 (para uma meta de 75.5%) e em 2% nos ciclos seguintes, por forma a que a meta alcançada no ciclo se formação 2021/2024 seja de 81.5%.
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 80%, 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% (e com tendência crescente), para os ciclos de formação que ainda não foram alvo deste processo (2018/2021, 2019/2022, 2020/2023, 2021/2024).
--	--	-----	---

3.6. 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/2022]	[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/2022]	[Outubro/2022]
	A3	<u>Todos</u> os alunos sinalizados/referenciados com necessidade de acompanhamento psicopedagógico especializado, usufruem das medidas específicas da educação inclusiva.]	[Setembro/2022]	[Julho/2023]
	A4	Aumentar, em 10%, o número de <u>encaminhamentos formais para apoio</u> , de todos os alunos com dificuldades identificadas nas várias disciplinas.]	[Outubro/2022]	[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/2022]	[Junho/2023]
	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/2022]	[Agosto/2022]

	[A8]	Realizar intervenção incisiva e reforçada ao nível dos alunos fora do seu ciclo de formação (FC) uniformizando o modelo de acompanhamento e os planos de recuperação específicos para os alunos FC.]	[Setembro/2022]	[Julho/2023]
	[A9]	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/2022]	[Julho/2023]
[AM2 / AM3]	[A10]	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/2023]	[Julho/2023]
	[A11]	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/2022]	[Dezembro/2022]
	[A12]	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/2023]	[Abril/2023]
	[A13]	Melhorar a articulação / comunicação entre o Gabinete de apoio ao emprego e empreendedorismo (GaPE) e os Coordenadores de Curso.]	[Setembro/2022]	[Julho 2023]
	[A14]	Reforçar as competências do GaPE na relação especializada com as empresas e melhorar a auscultação das mesmas sobre as competências profissionais e pessoais que procuram / valorizam.]	[Setembro/2022]	[Julho 2023]
[AM4]	[A15]	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/2023]	[Março/2023]
	[A16]	Sensibilizar, atempadamente, os diplomados para a importância do acompanhamento pós-formação, nomeadamente explicando que serão enviados inquéritos, quem para os diplomados, quer para as entidades empregadoras (avaliação da adequação e utilização das competências adquiridas, ao longo do curso de FP, no local de trabalho)]	[Janeiro/2023]	[Abril/2023]

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, tem 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 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 dos 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. 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 2022. Além da apresentação do nosso Plano de Ação até ao ano 2024, foram ainda partilhados os resultados globais, a nossa adaptação ao Ensino à Distância e discutida a oferta formativa o ano letivo seguinte (2022/2023). 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 2021/2022. 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 mostram-nos que o serviço de psicologia educacional (Gabinete de Apoio ao Aluno) e o trabalho da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI) devem ter uma intervenção cada vez mais cirúrgica, o que, realmente se verificou e o tempo de atendimento / acompanhamento a situações muito específicas, foi alargado. Face ao diagnóstico do perfil dos alunos que, cada vez mais, procuram o nosso polo também se entendeu necessário

manter 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. Assim, 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 e ainda ação sobre saúde mental em ambiente escolar. Esta temática reveste-se da maior importância uma vez que, tendo em conta o contexto da situação pandémica e todas as consequências daí resultantes, é fundamental que toda a comunidade educativa esteja sensibilizada e alerta para as questões da saúde mental. 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 processo de 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, foram preparadas duas sessões de formação sobre problemáticas que foram diagnosticadas como preponderantes – “Educação Inclusiva” e “Saúde Mental em Ambiente escolar”, nos dias 20 e 27 de abril (de 2022), 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.

Continuou a ser 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 (pois poderia revelar-se necessário). Um evidente exemplo disso foi a possibilidade de todos os nossos alunos do ciclo de formação 2019/2022 estarem aptos a poder realizar a sua formação em contexto de trabalho integrados em empresas, nas quais podem frequentar o seu estágio em regime presencial (a maioria dos alunos), à distância ou em regime misto (nestas duas últimas modalidades quando as entidades assim o exigem, especialmente na área da Informática). Esta situação já se tinha verificado no ano letivo transato e manteve-se pois, por força da situação pandémica, muitas empresas adotaram este modo de funcionamento. 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 Orianto – Consultoria, Cálculo Contínuo, Pedro Belmonte Unipessoal, Betar Consultores, AGBPT Unipessoal.

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 e que continuaremos a manter. 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. 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 interpelam 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.

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 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 (encerrado a 31/12/2021), e os dados projetados para o ciclo de formação 2018-2021 (a encerrar a 31/12/2022) e já com metas definidas para o ciclo de formação 2019-2022. Para além dos dados destes Ciclos 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 31/12/2018: 67,7%
- Taxa de conclusão do CF 2017 – 2020: 61% (Meta prevista: 70%)
- Taxa de conclusão provisória para o CF 2018 – 2021 (encerra a 31/12/2022): 53,4% (Meta prevista: 76%)
- Meta definida para o CF 2019-2022: 78%

A análise, quer para o CF 2017-2020 quer para o CF 2018-2021, exige dinâmica no sentido de considerar os efeitos que o contexto de pandemia teve sobre estes ciclos de formação. Nos períodos em que vigorou o regime de aulas à distância, verificou-se um aumento acima da média do nível de absentismo e, conseqüentemente, um aumento do número de módulos em atraso, apesar da intervenção de toda a estrutura escolar na mitigação dos impactos causados, nomeadamente, através da criação de condições para os alunos e professores no acesso a equipamentos.

Neste sentido, relativamente à taxa de desistência, verificou-se um aumento entre estes dois ciclos de formação de 32,2% para 37,9%, respetivamente, o que provocou uma descida da taxa de conclusão de 61% (CF 2017-2020) para 53,4% (CF 2018-2021), dados provisórios. O principal motivo deveu-se à necessidade de procura de emprego para colmatar deficiências económicas das famílias. Independentemente destes resultados, mantiveram-se as metas definidas para estes e para os ciclos de formação seguintes.

Relativamente ao ciclo de formação seguinte, CF 2019-2022, em comparação, os dados mostram uma previsão de descida da taxa de desistência de 38% (CF 2018-2021) para 18% até ao final deste ciclo de formação. Para este resultado, contribuiu o Plano de Ação do polo para 2021-2022, destacando-se o papel dos Orientadores Educativos de Turma no combate ao abandono e insucesso escolar através do controlo semanal da assiduidade dos alunos e da inclusão e participação dos encarregados de educação no projeto educativo dos alunos, a monitorização e avaliação das medidas definidas para alunos com necessidades específicas, e os esforços realizados para o sucesso escolar em geral privilegiando a assiduidade e a avaliação contínua, como principais fatores de combate à desistência e, conseqüentemente, aumento da taxa de conclusão.

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

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de colocação até 31/12/2018: 71,40%
- Resultado obtido no CF 2015-2018: 54,5%
- Resultado obtido no CF 2016-2019: 64,7%
- Taxa de colocação do CF 2017-2020: 91,7% (Meta prevista: 75%)
- Taxa de colocação prevista para o CF 2018-2021 (encerra a 31/12/2022): 87,1% (Meta prevista: 78%)
- Meta definida para o CF 2019-2022: 80%

Ao contrário do ciclo de formação 2016-2019 (ver Relatório do Progresso Anual 2020-2021), que não apresentou qualquer registo de alunos em prosseguimento de estudos, o ciclo de formação 2017-2020 apresentou um valor de 16,7% de alunos que prosseguiram estudos para formação pós-secundário (8,3%) e para o ensino superior (8,3%), o que contribuiu a aposta prevista no Plano de Ação para uma maior divulgação da oferta e condições de acesso ao ensino superior. Ao nível do emprego, registou-se um valor de 63,9% de alunos diplomados empregados, e de 11,1% de alunos em procura ativa de emprego, contribuindo para um total de 75% de alunos inseridos no mercado de trabalho. Somando os 16,7%, referidos anteriormente, de alunos em prosseguimento de estudos, este ciclo de formação obteve um taxa de colocação de 91,7%. Já para o Ciclo de Formação 2018-2021, dados ainda não encerrados, à data, perspetiva-se uma taxa de colocação de 87,1%.

Relativamente ao ciclo de formação seguinte, CF 2019-2022, após uma primeira auscultação da intenção dos alunos após conclusão do curso, perspectiva-se uma procura satisfatória pelo prosseguimento de estudos, assim como uma colocação em emprego nos primeiros seis meses, considerando a fase de normalização das relações sociais, i.e, pós-pandemia e com base na avaliação intermédia e final dos estágios. A meta definida é de 80% de taxa de colocação.

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 até 31/12/2018: 30%
- Resultado obtido no CF 2015-2018: 62,5%
- Resultado obtido no CF 2016-2019: 57,1%
- Taxa de diplomados dentro da AEF do CF 2017-2020: 34,8% (Meta prevista: 73%)
- Taxa de diplomados dentro da AEF prevista para o CF 2018-2021 (encerra a 31/12/2022): 68,2% (Meta prevista: 74%)
- Meta definida para o CF 2019-2022: 76%

O CF 2017-2020, regista uma taxa de 35% que, comparativamente aos ciclos de formação anteriores, demonstra uma diminuição do número de alunos que trabalham na AEF do curso concluído. Contudo, analisado o CF 2018-2021, verifica-se um aumento desta taxa para um valor de 68,2%, mais próximo da meta definida para este ciclo de formação. O estreitamento de relações com uma rede de parceiros estratégicos em cada setor de intervenção, determinante para a relevância da formação dada, mas também no processo de entrada no mercado de trabalho na AEF, assim como o diálogo permanente com os *stakeholders* internos e externos para garantir o interesse e viabilidade dos diversos percursos, garantindo a atualização dos processos formativos e a adequabilidade ao mercado de trabalho, mas também promovendo uma divulgação abrangente dos cursos, perspectiva-se que se possa continuar este crescimento, para 74% no CF 2019-2022.

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
- Resultado obtido no CF 2017-2020: 76,7% (Meta prevista: 50%)
- Meta definida para o CF 2018-2021: 80%

Em relação a este indicador, apesar de não ter sido 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. Considerando o número de respostas obtidas, 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 no 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. O CF 2017-2020, superou o objetivo definido, atingido um valor 76,7%. |

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

3.7. 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 taxa de 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 taxa de 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]

3.8. 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 acrescidos desafios.

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 conclusão muito baixas), pelo curso de Técnico de Ação Educativa, uma vez que era uma área de educação e formação que registava muita procura. 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 Atividades e o Plano de Formação do Polo/Escola 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 (2017/2020) foi de 43,8%. Podemos observar uma ligeira subida da taxa de conclusão global de 0,7% relativamente ao ciclo de formação anterior. No entanto, conseguimos superar a meta a que nos tínhamos proposto (41,7%). Nesta fase, também é possível analisar os dados de conclusão dentro do ciclo de formação 2018/2021, sendo o valor apurado de 46%.

A análise dos resultados intermédios por período letivo também confirmam a tendência de melhoria neste indicador, uma vez que a taxa de desistência dos/as estudantes do 1º ano curricular no final do 1º Período foi de 4,98% no ano letivo 2021/2022, ao passo que no mesmo período do ano anterior foi de 9,46%. A taxa global de desistência posiciona-se nos 8,35% no final do 2º Período, bastante abaixo do número registado no 3º Período de 2020/2021 que foi de 12,21%.

Com base na experiência adquirida no ano letivo anterior, foram aprimorados os métodos de avaliação de diagnóstico. A integração dos/as alunos/as que usufruem de medidas de suporte à aprendizagem é preparada desde o momento da matrícula, através de um trabalho conjunto entre a Coordenação de Curso e a Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva. Todas as

informações relevantes são recolhidas em reuniões individuais com os/as estudantes e seus representantes legais, o que permite planejar a melhor estratégia de integração na turma. O conhecimento que o/a Coordenador/a de Curso adquire nas atividades de acolhimento dos/as estudantes também facilita o trabalho com a turma nas primeiras semanas do ano letivo.

Após o início das aulas, o/a Orientador/a Educativo/a de Turma assume um papel essencial no diagnóstico formal da turma, através da aplicação de um questionário sobre as competências transversais e métodos de estudo dos/as alunos/as. Os resultados deste inquérito foram analisados nas primeiras Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, tendo servido de base para definir o trabalho a desenvolver com a turma ao longo do ano letivo. Nestas reuniões foi possível identificar algumas situações que necessitam de maior atenção e definir estratégias conjuntas de atuação. A presença de um membro da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva foi determinante e muito enriquecedora do trabalho do Conselho de Turma nestas reuniões, tendo sido possível identificar precocemente alguns casos que necessitavam de acompanhamento específico.

Ao longo do ano letivo, o corpo docente continuou a trabalhar na melhoria dos métodos de avaliação, através de reuniões de área curricular e de curso (componente tecnológica), bem como da participação e orientação das docentes de Educação Especial. Assim, foi visível a valorização dos projetos desenvolvidos e do trabalho colaborativo na avaliação modular.

Foi introduzida a plataforma digital *Dreamshaper* para apoio à implementação da abordagem de trabalho de projeto, tendo sido disponibilizada a todos os/as alunos/as e professores/as. Esta plataforma foi utilizada globalmente no desenvolvimento dos projetos da Componente de Cidadania e Desenvolvimento, no entanto, tem muito potencial para ser aplicada em diferentes tipos de projetos. Tendo sido o primeiro ano em que foi utilizada, foi necessária a realização de várias formações e reuniões de trabalho sobre a operacionalização da plataforma *Dreamshaper* e sobre a Abordagem de Trabalho de Projeto.

De salientar a realização de outras ações de formação direcionadas ao pessoal docente e não docente, com o intuito de dotar os/as funcionários/as de ferramentas que lhes permitam a melhoria contínua da sua intervenção. Destacam-se as temáticas “Os Desafios da Inclusão ao Serviço da Educação”, “Intervenção Pedagógica nas Problemáticas Existentes na EPGE-Lumiar” e o projeto “*School’s OUT*”, desenvolvido com a ILGA Portugal, com o intuito de melhorar as práticas escolares de inclusão e combate ao *bullying*.

Analisando a taxa de sucesso dos/as estudantes no final de cada período letivo (módulos aprovados face aos módulos lecionados), o valor global do 1º Período de 2021/2022 foi de 89,84%, sendo ainda mais baixo nas turmas do 1º ano curricular. Face a estes dados, houve um reforço dos apoios disponibilizados às diferentes disciplinas curriculares, tendo-se registado uma ligeira melhoria global de 0,51% no final do 2º Período.

Estes dados alertam para a necessidade de implementar apoios por disciplina, como estratégia preventiva e não apenas para recuperação de aprendizagens. No presente ano letivo foi possível disponibilizar um apoio semanal de Português Língua Não Materna, no entanto, esta medida deve estender-se a todas as disciplinas em que os estudantes apresentam maiores dificuldades.

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 docentes. No presente ano letivo foi criado um horário de atendimento para apoio a docentes pela Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva. Esta medida facilitou a comunicação e o encaminhamento dos/as estudantes para o apoio psicopedagógico, bem como o esclarecimento de dúvidas dos/as docentes sobre as medidas de suporte à aprendizagem a implementar em cada caso. Outra medida importante foi a realização de reuniões de trabalho bimestrais com os elementos permanentes e restritos da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva.

Os procedimentos de monitorização do abandono escolar foram ajustados às necessidades específicas do nosso Polo, no entanto, é necessário consolidar o trabalho desenvolvido. A rotatividade que o corpo docente sofreu no presente ano provocou alterações na atribuição das Orientações Educativas de Turma, 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.

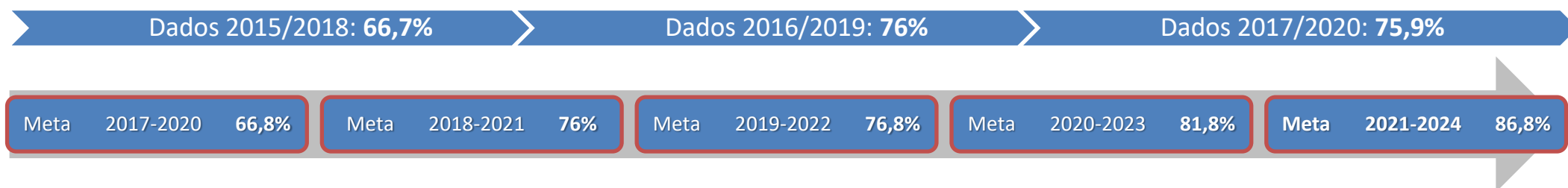
O Gabinete de Apoio ao Aluno conta com a colaboração de uma Assistente Social, responsável pelo processo de candidatura aos Apoios Gustave Eiffel e por acionar outros mecanismos de suporte existentes na comunidade. O seu trabalho foi um passo importante na melhoria do acompanhamento dos/as alunos/as, pelo que esperamos a curto prazo diminuir o número de desistências motivadas pela necessidade de ingressar no mercado de trabalho por existência de carências económicas.

O Plano Anual de Atividades 2021/2022 foi muito mais ambicioso, face ao ano letivo transato. A melhoria gradual da situação pandémica permitiu a realização de um maior número de visitas de estudo, o que teve um impacto muito positivo na motivação dos/as estudantes e no enriquecimento das suas vivências. Os/As docentes continuaram a realizar atividades internas e a participar em *webinars*, diversificando as experiências dos/as alunos/as e permitindo o desenvolvimento de competências pessoais e sociais.

Relativamente à taxa de não conclusão no final do tempo regular do curso, o valor apurado no ciclo de formação 2018/2021 foi de 4,2%, ao passo que no ciclo de formação anterior tinha sido de 5,4%. Esta melhoria foi possível graças ao trabalho conjunto de Coordenadores/as de Curso, Orientadores/as Educativos/as de Turma, Tutores/as e Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva. A alteração da estratégia de nomeação de Tutores para os estudantes fora de candidatura também foi importante, tendo-se notado um maior acompanhamento destes/as alunos/as. Neste grupo de estudantes a taxa de conclusão até ao final do 2º Período de 2021/2022 foi de 41,86%, valor já muito próximo do que foi atingido no final do ano letivo transato (42,31%).

No presente ano letivo foram retomadas as reuniões presenciais com Encarregados de Educação, principalmente para as novas turmas do Polo. Esta estratégia favoreceu o contacto com as famílias e o acompanhamento dos/as alunos/as. No entanto, pretendemos continuar a trabalhar neste âmbito, de modo a envolver os Encarregados de Educação na dinâmica da escola.

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



Os dados apurados relativamente à taxa de colocação após a conclusão do curso apresentam uma diminuição de 0,1% face ao último ciclo de formação. Assim, decidiu-se redefinir a meta para o ciclo de formação 2018/2021 para 76%, considerando que não pretendemos diminuir a taxa de colocação face aos dois ciclos anteriores. De referir que a taxa de prosseguimento de estudos continua a subir (1,9% face ao último ciclo de formação), tendo-se apurado o valor de 25,9% dos/as estudantes que optaram por este percurso.

Neste âmbito, a responsável do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo deu continuidade ao Plano de Atividades implementado no ano letivo transato, tendo-se realizado sessões de esclarecimento presenciais e *online* com os/as estudantes finalistas sobre prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho (por exemplo, como se preparar para uma entrevista de emprego) e empreendedorismo. Este ano letivo também se realizou uma atividade específica sobre educação financeira.

Ao longo do ano letivo 2021/2022 registou-se um aumento do número de ofertas de emprego endereçadas pelas empresas parceiras aos diplomados dos vários cursos. A diminuição das restrições provocadas pela pandemia tem favorecido algumas áreas como a hotelaria e restauração, o que se traduziu num maior número de oportunidades de trabalho para os diplomados no primeiro semestre de 2022.

É visível ainda uma significativa melhoria nos procedimentos instituídos e na articulação entre o trabalho da Coordenação de Curso e do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo, uma vez que no ciclo de formação 2017/2020 não foi identificado nenhum diplomado em situação desconhecida (primeiro ciclo de formação em que tal foi registado).

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



Analisando os dados recolhidos neste indicador, percebemos o impacto da pandemia e dos confinamentos decorridos entre 2020 e 2021 no mercado de trabalho. Não só não atingimos a meta definida para o ciclo de formação 2017/2020, como se registou uma diminuição de 14,1% de diplomados a exercer profissões relacionadas com a área de formação do curso. Por outro lado, também já é visível alguma melhoria, uma vez que os dados intermédios do ciclo de formação 2018/2021 apontam para uma percentagem de empregados na área de formação de 78,6% (considerando os/as estudantes que concluíram dentro do período esperado).

De modo a sensibilizar os/as estudantes para a importância do acompanhamento pós-formação, foi realizada uma sessão de apresentação do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo e do processo de Garantia da Qualidade EQAVET. Para além disso, houve um maior envolvimento dos/as alunos/as na dinâmica da escola, tendo sido chamados a participar em reuniões regulares de Assembleia de Alunos com a Direção de Polo.

No final do presente ano letivo, será aplicado um questionário a todos/as os/as estudantes finalistas, de modo a conseguir uma caracterização mais pormenorizada do tipo de ofertas que poderão interessar a cada um/a. Com esta informação, contamos facilitar o encontro e comunicação entre os diplomados e as empresas parceiras, aumentando a taxa de colocação dentro da área de formação.

Para este indicador também são importantes as Jornadas Técnicas de cada curso, bem como outras atividades internas e externas promovidas pelos/as Coordenadores/as de Curso com as entidades parceiras. São exemplos destes momentos a realização de *workshops* e *webinars*, atividades de voluntariado, visitas de estudo, serviços externos nas áreas de Hotelaria, Restauração e Relações Públicas com a PSP, *EUROPASS*, *Bliss Applications*, *Dreamshaper*, entre outras. Todas estas atividades são importantes para dar a conhecer aos/às estudantes as especificidades do mercado de trabalho na sua área e proporcionam oportunidades de desenvolvimento de outras competências transversais importantes para o seu futuro profissional. Assim, importa dar continuidade a estas práticas e alargar a realização de eventos com novas entidades.

Outra estratégia que iremos continuar a aplicar é o convite a representantes de entidades externas para integrar o júri de avaliação, não só na apresentação da Prova de Aptidão Profissional, mas também do Projeto Tecnológico. Nestes momentos, os nossos parceiros têm oportunidade de conhecer as competências e conhecimentos técnicos que os/as estudantes desenvolveram ao longo da sua formação.

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

A implementação das estratégias definidas e a colaboração entre toda a equipa permitiu o aumento da percentagem de respostas, pelo que se considera que no ciclo de formação 2017/2020 foi possível recolher uma amostra mais significativa e representativa do universo de diplomados.

Neste indicador destacamos duas metas diferentes:

1. Percentagem de respostas obtidas



A percentagem de respostas obtidas aos questionários aplicados para apurar a satisfação das entidades empregadoras subiu consideravelmente, tendo sido de 40,7% no ciclo de formação 2017/2020. Apesar de não termos atingido a nossa meta, consideramos que foi essencial para esta melhoria o acompanhamento próximo dos/as alunos/as no último ano do curso e após terminarem a sua formação.

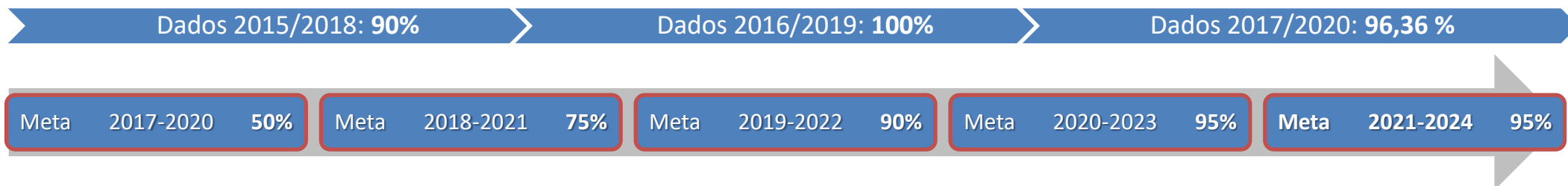
Para além do trabalho realizado com os estudantes, foi reforçado o contacto com as entidades parceiras e a divulgação de informações relacionadas com o sistema de Garantia de Qualidade EQAVET. A *Newsletter* é divulgada junto de todas as entidades parceiras, tendo sido criado e divulgado um *flyer* específico para as empresas a explicar os procedimentos inerentes ao acompanhamento pós-formação e à auscultação das entidades empregadoras. Aquando da consulta às empresas, foram estabelecidos contactos telefónicos e por correio eletrónico, para garantir a oportunidade de esclarecimento de todas as questões que pudessem surgir.

Ao longo do ano letivo, todas as atividades e visitas de estudo foram divulgadas nas redes sociais do Polo do Lumiar, com especial enfoque nas Jornadas Técnicas, uma vez que foram desenvolvidas em parceria com entidades externas.

Analisando os dados recolhidos, existem 10 casos em que a informação disponível não era suficiente para chegar ao contacto com a entidade, pelo que importa continuar a esclarecer os diplomados para o intuito do acompanhamento pós-formação. Apenas uma empresa optou por não responder ao inquérito, por respeito à sua política de privacidade. As restantes situações para as quais não obtivemos resposta estão relacionadas com dificuldades em entrar em contacto com a pessoa responsável por acompanhar o diplomado e/ou indisponibilidade para responder no momento da auscultação.

No próximo ano letivo pretendemos estreitar relações com as entidades parceiras e continuar a estabelecer novos protocolos de cooperação, uma vez que o envolvimento dos *stakeholders* externos é essencial para facilitar a integração dos estudantes no mercado de trabalho e garantir que a formação se mantém atualizada face às reais necessidades das empresas.

2. Taxa de Satisfação das Entidades Empregadoras



No ciclo de formação 2017/2020 a percentagem de entidades empregadoras satisfeitas ou muito satisfeitas com os diplomados do Polo do Lumiar foi de 96,36% (10,9% satisfeitos e 85,46% muito satisfeitos). Da totalidade das respostas, apenas 3,64% se manifestam poucos satisfeitos com a prestação dos nossos diplomados e nenhuma empresa se mostrou insatisfeita. De salientar que as áreas em que as entidades se mostram muito satisfeitas são maioritariamente nas competências técnicas, responsabilidade e autonomia, e capacidade de trabalho em equipa.

A Escola Profissional Gustave Eiffel procura diariamente promover o sentido de responsabilidade e autonomia junto dos estudantes. Para além disso, o desenvolvimento de projetos transdisciplinares promove o espírito de equipa e a capacidade de resolução de problemas.

Ao longo do ano, foram realizadas várias aulas práticas e atividades que simulam o local de trabalho, no sentido de permitir a aplicação dos conhecimentos técnicos que vão sendo adquiridos. A realização de estágios no 2º e/ou 3º anos curriculares são o momento mais importante para os/as alunos/as consolidarem as suas competências. As parcerias existentes, principalmente as de longa data, permitem que a colocação em estágio seja feita de forma consciente, potenciando as capacidades de cada estudante.

Nos últimos dois anos letivos, temos vindo a acompanhar um número crescente de alunos/as que usufruem de medidas de suporte à aprendizagem ao abrigo do DL 54/2018. O trabalho com estes estudantes é sempre desafiante, no entanto, o momento da sua integração em estágio é particularmente complexo. Assim, pretendemos estabelecer parcerias específicas com associações que facilitem a integração destes alunos/as em estágio e também no mercado de trabalho. |

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

3.9. 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 65% no ciclo de formação 2021/2024
		O2	Reduzir a taxa de desistência no final de cada período em 1%, face ao mesmo período do ano letivo transato
		O3	Aumentar a taxa de sucesso no final de cada período em 1%, face ao mesmo período do ano letivo transato
		O4	Reduzir a taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso em 1%
AM2	Colocação pós formação	O5	Aumentar a taxa de colocação global em 5% em cada ciclo de formação, atingindo o valor de 86,8% no ciclo 2021/2024
		O6	Aumentar a taxa de colocação na Área de Educação e Formação em 5% em cada ciclo de formação, atingindo o valor de 87,3% no ciclo 2021/2024
AM3	Envolvimento de todos <i>stakeholders</i> no processo de melhoria contínua	O7	Promover a participação dos <i>stakeholders</i> na gestão quotidiana do Polo
		O8	Aumentar a percentagem de respostas no questionário de satisfação às entidades empregadoras, atingindo 60% no ciclo de formação 2018/2021

3.10. 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	Aplicação dos mecanismos de diagnóstico dos/as estudantes à entrada na escola	junho 2022	dezembro 2022
	A2	Reforço da avaliação formativa e do <i>feedback</i> contínuo transmitido aos/às alunos/as sobre o seu processo de ensino-aprendizagem	setembro 2022	julho 2023
	A3	Valorização de processos de avaliação das aprendizagens centrados nos conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos colaborativos	setembro 2022	agosto 2023
	A4	Continuação da aplicação de estratégias de ensino-aprendizagem com diferenciação pedagógica	setembro 2022	julho 2023
	A5	Aumento das atividades práticas e que simulem o posto de trabalho	setembro 2022	julho 2023
	A6	Participação em visitas de estudo a empresas da área de educação e formação	setembro 2022	julho 2023
	A7	Disponibilização de atividades extracurriculares, como por exemplo o Desporto Escolar e o Clube UBUNTU	setembro 2022	julho 2023
	A8	Reforço do horário dos apoios disponibilizados por disciplina	junho 2022	agosto 2023
	A9	Otimização dos procedimentos de monitorização dos apoios psicopedagógicos e outras medidas de suporte à aprendizagem	setembro 2022	agosto 2023
	A10	Reforço dos recursos ao dispor da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva	junho 2022	agosto 2023
	A11	Sensibilização da comunidade escolar na definição de estratégias para a implementação e monitorização de medidas de suporte à aprendizagem	junho 2022	agosto 2023
	A12	Definição e divulgação de uma política escolar anti <i>bullying</i> , de forma a promover um ambiente escolar seguro e inclusivo	junho 2022	dezembro 2022
	A13	Criação de um atendimento específico para apoio aos/às estudantes mais vulneráveis à discriminação	junho 2022	dezembro 2022
	A14	Reforço da divulgação e implementação dos procedimentos associados à monitorização do abandono escolar junto do OET, CC, alunos e EE	setembro 2022	agosto 2023
	A15	Continuação da implementação de estratégias de atuação individualizadas em situações consideradas de risco de abandono escolar	junho 2022	agosto 2023

	A16	Divulgação do processo de candidatura e atribuição dos Apoios Gustave Eiffel aos/às alunos/as com carências económicas	setembro 2022	julho 2023
	A17	Continuação da atribuição de tutores aos/às alunos/as que não concluem o curso no decorrer do período regular	junho 2022	agosto 2023
	A18	Reforço das formações direcionadas para o pessoal docente, sobre temáticas que permitam a cada um/a encontrar estratégias para contribuir para o sucesso escolar dos alunos	julho 2022	julho 2023
	A19	Promoção do envolvimento de Encarregados de Educação e estudantes na comunidade escolar, nomeadamente incentivando e apoiando a sua participação em grupos de representatividade	julho 2022	julho 2023
	A20	Realização de atividades formais e informais com Encarregados de Educação, sejam do âmbito do curso dos/as educandos/as ou de temáticas transversais	julho 2022	julho 2023
AM2	A21	Reforço do trabalho cooperativo entre a responsável do GaPE e CC, na análise de potenciais parcerias, contactos com as empresas, elaboração de protocolos e acompanhamento pós formação	junho 2022	agosto 2023
	A22	Envolvimento da EMAEI na colocação em estágio e no encaminhamento para a vida ativa	junho 2022	agosto 2023
	A23	Continuação das atividades com os/as estudantes finalistas sobre prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho e empreendedorismo	outubro 2022	março 2023
	A24	Reforço das atividades com diplomados sobre temáticas que os capacitem para a procura ativa de emprego e para o empreendedorismo	junho 2022	julho 2023
	A25	Realização de sessões de trabalho individuais com os diplomados à procura de emprego que facilitem a sua integração no mercado de trabalho	junho 2022	agosto 2023
	A26	Continuação da divulgação das ofertas de emprego junto dos diplomados	junho 2022	agosto 2023
	A27	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2022	julho 2023
	A28	Valorização das Jornadas Técnicas de cada curso	outubro 2022	abril 2023
AM3	A29	Otimização da comunicação interna e externa	junho 2022	agosto 2023
	A30	Criação de parcerias estratégicas que facilitem o acompanhamento e integração no mercado de trabalho dos/as alunos/as com problemáticas específicas aos níveis físico, cognitivo e/ou social	julho 2022	julho 2023
	A31	Realização do Dia do Diplomado	outubro 2022	novembro 2022
	A32	Reforço da divulgação das atividades e projetos desenvolvidos pelos/as estudantes	junho 2022	agosto 2023
	A33	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	junho 2022	julho 2023

	A34	Otimização dos elementos gráficos elaborados para divulgação dos procedimentos e resultados EQAVET, que sejam direcionados para os diferentes <i>stakeholders</i> internos e externos	junho 2022	julho 2023
	A35	Continuação da realização de sessões de esclarecimento sobre o processo EQAVET e reflexão sobre estratégias para melhoria da escola	junho 2022	agosto 2023
	A36	Implementação de ideias e projetos que possam surgir das sessões realizadas com os diferentes <i>stakeholders</i>	junho 2022	agosto 2023

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

Ao longo de todo o ano letivo houve um esforço importante para envolver os vários *stakeholders* internos e externos em diferentes momentos e sobre diferentes temáticas. Solicitámos a participação em reuniões e momentos de reflexão, procurando ainda valorizar as sugestões espontâneas que foram chegando à Direção do Polo/Escola do Lumiar. Também procurámos divulgar e refletir sobre os dados obtidos no âmbito do sistema de Garantia da Qualidade EQAVET, bem como sobre os dados recolhidos pelos sistemas internos de monitorização da formação.

As quatro fases do ciclo de qualidade já acontecem de forma natural no trabalho individual de cada elemento da equipa. Importa melhorar a comunicação interna e externa, tornando-a mais clara e eficaz. A participação de toda a comunidade enriquece o processo de ensino-aprendizagem e garante que a formação é adequada às reais necessidades do mercado de trabalho.

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)

I. Com os dados apurados no final do ano letivo 2020/2021, foi possível aferir os seguintes resultados:

No final do ano 2021, fechámos o ciclo de formação 2017/2020 e embora não tenhamos fechado o ciclo de formação 2018/2021, 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 – Objetivo geral n.º 1: Aumentar a taxa de conclusão dentro de ciclo em 2% no ciclo de formação 2016-2019 e em 6% nos 2 ciclos de formação posteriores

	Indicador 4a Taxa de conclusão (Dentro do CF + Fora do CF)	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 2018/2021 (ciclo não concluído, apenas contabilizámos o universo de diplomados dentro do tempo previsto)	45,9%	-----	-----	-----
Resultados do ciclo de formação 2017/2020 (ciclo concluído)	48,3%	92,9%	83,3%	90,7%
Resultados do ciclo de formação 2016/2019 (ciclo concluído)	54,8%	88,2%	38,1%	100%

No ciclo 2018/2021, o **objetivo de conclusão não foi alcançado**. De acordo com os resultados obtidos, podemos verificar que a Taxa de conclusão dentro do ciclo previsto está abaixo daquilo a que nos propusemos, uma vez que para o ciclo de 2018/2021 a meta era de 50,6% e foi atingido apenas 45,9%. Contudo, como este valor reflete a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação, ou seja, a conclusão final (dentro e fora do ciclo de formação) ainda poderá atingir as metas a que nos propusemos no plano de ação.

No ciclo 2017/2020, o **objetivo de conclusão não foi atingido**, uma vez que nos tínhamos proposto aumentar em 6% a taxa de conclusão comparativamente ao ciclo 2016/2019, e o que se verifica é uma diminuição da taxa de conclusão.

Estes valores podem ser reflexo da situação pandémica que o país atravessou, o que fez com que alguns alunos ficassem mais desmotivados e que sentissem maiores dificuldades, situação que provocou um aumento do número de módulos em atraso, e conseqüentemente um decréscimo na taxa de conclusão destes ciclos. É fundamental continuar a apostar na recuperação de módulos o mais cedo possível, de forma a que os alunos não percam conteúdos e não se prolonguem no tempo os módulos em atraso.

II. Com os dados apurados **no final do primeiro e do segundo período do ano letivo 2021/2022**, foi possível aferir os seguintes resultados:

Indicador 4A – Objetivo específico n.º 1.1: Redução do n.º de módulos em atraso, de todos os alunos em 2% em cada ano letivo posteriores

Valores da taxa de sucesso (em módulos em atraso)

Valor do ciclo de formação 2019/2022:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
93,56%	95,57%	-----	-----

Valor do ciclo de formação 2020/2023:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/021
93,88%	93,67%	-----	-----

Valor do ciclo de formação 2021/2024:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2012020/2021
72,06%	75%	-----	-----

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 3.º ano – 596, 597, 598, 599)

O **objetivo foi alcançado**, uma vez que nos propusemos a reduzir em 2% por cada ano letivo e esta redução já aconteceu do 1º período para o 2º período do presente ano letivo. Esta melhoria deve-se ao aumento das recuperações, uma vez que os alunos estão numa fase final do curso, sendo fundamental ter o máximo de módulos concluídos para ir a estágio, assim como para conclusão do seu ciclo de formação.

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 2.º ano – 631, 632, 633, 634)

O **objetivo não foi atingido**, pois houve um aumento de módulos em atraso do 1º período para o 2º período do presente ano letivo, apesar deste agravamento ser residual. Para que se melhorem estes resultados é importante reforçar os mapas de recuperação para os módulos das turmas de segundo ano, assim como, continuar a fazer um trabalho de acompanhamento individualizado dos casos de alunos com maiores dificuldades, tanto por parte do OET, como do GAA e da EMAEI. Como prevenção para o aumento de módulos em atraso, é importante identificar, quer nas Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa quer nas Reuniões de Conselho de Turma e a todo o tempo, as situações mais problemáticas e sinalizar as mesmas, de forma a garantir o reforço do acompanhamento individualizado como forma de prevenção de situações de insucesso escolar.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 1.º ano – 699, 670, 671, 672, 673, 674)

O **objetivo foi atingido**, uma vez que se verifica uma diminuição da percentagem dos módulos em atraso e conseqüentemente um aumento da taxa de sucesso (cerca de 3%) dos alunos do 1º período para o 2º período do presente ano letivo. Este resultado significa que as medidas do plano de melhoria que visam iniciar as recuperações de módulo o mais cedo possível estão a começar a ter efeitos benéficos na dinâmica do polo e no sucesso dos alunos. Estes resultados são também reflexo do bom trabalho de acompanhamento individual dos alunos com maiores dificuldades

por parte de toda a equipa do polo, em especial do GAA e da EMAEI, que precocemente têm identificado as situações mais problemáticas e têm desenvolvido estratégias que vão de encontro às necessidades de cada aluno para que os mesmos atinjam os objetivos propostos em cada curso.

Indicador 4A – Objetivo específico n.º 1.2: Diminuição a taxa de desistência escolar em 2% no ciclo de formação 2016-2019 e em 6% nos 2 ciclos de formação posteriores

Valor do ciclo de formação 2019/2022:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
2,7%	2,7%	-----	-----

Valor do ciclo de formação 2020/2023:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/021
7,32%	7,3%	-----	-----

Valor do ciclo de formação 2021/2024:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2020/2021
13,7%	17,81%	-----	-----

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 3.º ano – 596, 597, 598, 599)

O **objetivo foi atingido**, verificando-se uma taxa de desistências muito reduzidas no ciclo de formação 2019/2022. Estes valores poderão ser o reflexo dos alunos estarem no seu ano final de curso e já terem tido diversos momentos de contacto com o mundo real de trabalho, nomeadamente em ambiente de estágio curricular, o que os mantém mais motivados para o curso e consequentemente os leva a continuar o seu percurso.

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 2.º ano – 631, 632, 633, 634)

O **objetivo foi atingido**, pois a percentagem de desistência não aumentou de um período para o outro. Estes resultados são também o reflexo de um trabalho de prevenção precoce desenvolvido por toda a equipa do polo, que tem identificado e trabalhado com os alunos em risco de abandono escolar, a fim de garantir que os mesmos permaneçam no curso, sentindo-se acompanhados e apoiados no seu percurso escolar, aumentando a sua motivação e conseqüentemente o seu sucesso escolar.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 1.º ano – 699, 670, 671, 672, 673, 674)

O **objetivo não foi atingido**, uma vez que a percentagem de desistências apresenta um agravamento do 1º para o 2º período. Estes valores podem ser o reflexo de alunos que se inscreveram sem ter um contacto prévio com a área de formação em que se matricularam e/ou sem ter existido uma orientação vocacional prévia à sua inscrição, o que os leva a anular matrícula ou pedir transferência para outras áreas com as quais se identifiquem mais.

Em suma, 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 dos Vinhos melhorou os resultados ao nível da taxa de colocação (emprego mais a continuação de estudos), assim como os resultados na taxa de diplomados a trabalhar na sua área de formação, apesar de estarem ainda abaixo dos objetivos delineados inicialmente. Contudo, verifica-se uma diminuição na taxa de conclusão ao longo dos últimos ciclos de formação, sendo estes resultados provavelmente reflexo dos anos de pandemia que atravessámos que aumentaram as dificuldades de aprendizagem, a desmotivação e até mesmo agravamento da instabilidade psicológica dos alunos, o que levou a um acumular dos módulos em atraso e conseqüentemente diminuição da taxa de conclusão de curso.

É fundamental aplicar algumas melhorias na atividade do Polo, a fim de conseguirmos atingir os resultados a que nos propusemos no plano geral EQAVET do Polo. Para tal, é importante o reforço dos apoios, das tutorias, de atividades de enriquecimento que possam contribuir para uma melhoria do plano de ação cada vez mais cedo, procurando motivar os alunos desde a efetivação da sua matrícula. Dever-se-ão reforçar, também, as relações com os *stakeholders*, de forma a aumentar a relação dos alunos com as empresas desde o início do seu percurso no ensino profissional e, desta forma, mantê-los mais motivados para a área do curso. Por outro lado, quanto maior forem as relações estabelecidas com empresas, nomeadamente da área técnica, maior será 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 no pós-formação. Neste sentido, é importante o trabalho do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo em parceria com o Gabinete de Apoio ao Aluno começar logo nos primeiros anos do curso, de forma a desenvolver as *soft skills* necessárias para complementar com as suas capacidades técnicas enquanto futuros profissionais mais completos.]

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

3.11. 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]	[01]	Aumentar, inicialmente, 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 58% no ciclo de formação 2020/2023 e a sua manutenção em 58% no ciclo de formação 2021/2024.]
		[02]	Reduzir o número de módulos em atraso no final de cada período, em 2% em todos os ciclos de formação.]
		[03]	Diminuir a taxa de desistência escolar (anulações, transferências e abandono escolar) em 2% no ciclo de formação 2017/2020, em 6% nos ciclos de formação 2018/2021 e 2019/2022 e em 4% no ciclo de formação 2020/2023 e 2021/2024.]
		[04]	Promover sempre que possível o contacto dos candidatos com os Coordenadores de Curso em que os mesmos pretendem ingressar garantindo uma escolha o mais informada possível do curso.]
		[05]	Reforçar o espaço dedicado a apoios e recuperações]
		[06]	[Promover breves conversas no início do ano letivo do GAA com os formandos de forma a perceber a sua motivação para o curso e tentar atuar, precocemente.]

[AM2]	[Colocação após a conclusão do curso]	[07]	[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 63%, no ciclo de formação 2020/2023 e 64% para o ciclo de formação 2021/2024.]
		[08]	[Alargar a rede de parceiros empresariais do GaPE para a existência de uma maior interação entre Entidades empregadoras e Diplomados]
		[09]	[Promover uma maior divulgação de ofertas de emprego inter-polos.]
[AM3]	[Empregabilidade na área profissional do curso concluído]	[010]	[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 e no ciclo de formação 2021/2024, a taxa de alunos que completam o curso e que trabalham na respetiva área profissional seja, pelo menos, a de 70%.]
[AM4]	[Satisfação das entidades empregadoras em relação aos diplomados do Polo da Arruda dos Vinhos]	[011]	[Manter a taxa de satisfação das entidades empregadoras sempre acima dos 90%, para os diplomados de todos os ciclos de formação em funcionamento.]
		[012]	[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;2021/2024).]

3.12. 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]	[Reforçar a planificação e desenvolvimento de mais atividades e projetos de cariz prático/experimental.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[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 2022]	[Agosto 2023]
	[A6]	[Reforço da existência de períodos de recuperação]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[A3]	[Promover um maior contacto entre a escola, os alunos e os encarregados de educação.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[A4]	[Promover atividades/projetos ao longo do ano letivo.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[A5]	[Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de quarta matrícula (fora do tempo previsto), para um período máximo de 12 meses.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
[AM2/AM3]	[A6]	[Manter a promoção de atividades do Gabinete de Promoção ao Emprego e Empreendedorismo do polo.]	[Setembro 2022]	[Dezembro 2023]
	[A7]	[Otimizar as relações estabelecidas e os momentos de interação com o tecido empresarial e os cursos da escola.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
	[A8]	[Desenvolver formas de contacto dos alunos, desde o início do curso, com entidades empregadoras.]	[Setembro 2022]	[Agosto 2023]
[AM4]	[A9]	[Reforçar o contato telefónico/ presencial/ email com as entidades empregadoras, de modo a sensibilizar diretamente o interlocutor privilegiado que poderá responder ao inquérito de auscultação do nível de satisfação.]	[Fevereiro 2023]	[Março/2023]

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 intercalares de avaliação formativa e 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 no ano letivo passado de uma forma mais rigorosa do que anteriormente. A par desta situação, a reestruturação do GAA e o estreito trabalho que o mesmo tem desenvolvido com a EMAEI, tem sido fundamental para a prevenção de situações mais sensíveis, garantindo um apoio mais individualizado e direcionado para o sucesso e aumento da autoestima dos nossos alunos.

Passados dois anos da atribuição do selo EQAVET, e no culminar de 2 anos letivos ocorridos em época pandémica, considerando as metas a que nos propusemos e os resultados atingidos, identificam-se como principais desafios no Polo de Arruda dos Vinhos o reforço na prevenção do insucesso e a implementação de medidas condutoras a um maior sucesso e na recuperação do que, mesmo assim, exista. Julgamos possível, numa era pós pandemia, o reforço de atividades extracurriculares, como grupo de teatro ou de desporto que são sempre um contributo importante para a motivação dos alunos assim como o aumento da realização de visitas de estudo.

De forma a tentar aproximar os alunos da realidade do mundo do trabalho, apresentar possibilidades de estágio, de formação académica e até de ofertas de emprego, vai realizar-se a segunda edição do evento “*Next Step – feira das profissões*”, com a presença dos *stakeholders*, quer entidades de estágio quer Instituições de Ensino Superior. No dia 25 de Maio decorreu no Polo o Open Day, com uma mostra dos vários cursos disponíveis este ano e no próximo ano letivo, tendo sido dinamizados workshops nos laboratórios abertos não só aos alunos da escola mas também a candidatos e *stakeholders*. Tanto o “*Next Step – feira das profissões*” como o *Open Day* têm tido um balanço positivo, razão pela qual se prevê que os mesmos se voltem a realizar nos próximos anos letivos.

Por outro lado, salienta-se também como aspeto positivo o apoio da Psicóloga Escolar, da Professora de Educação Especial, assim como da Assistente Social visto que tem havido uma procura cada vez maior de ajuda e apoio por parte dos alunos, verificando-se muitas situações de ansiedade, comportamentos de risco e até mesmo de automutilação. O GAA tem conversado com os alunos de primeiro ano com o maior número de módulos em atraso como estratégia para tentar minimizar as desistências e abandono escolar, bem como preconizar intervenções imediatas de promoção de motivação e interesse. O GaPE continuará a enviar as ofertas de emprego sempre que existam tendo um papel ativo na descoberta de novas ofertas. No sentido de tentar motivar e ir de encontro a algumas dúvidas dos alunos, serão desenvolvidos debates temáticos sobre questões que os mesmos considerem pertinentes com a moderação da Psicóloga Educacional. No

âmbito do Projeto de Cidadania e Desenvolvimento no terceiro ano, o tema será “Empreendedorismo e Mundo do Trabalho”, sendo mais uma oportunidade para dinamizar atividades com os alunos que contribuam para uma passagem mais amena do ambiente escolar para o profissional.

O GaPE tem continuado a manter o contacto com os diplomados, de forma a orientar os mesmos na procura de ofertas de emprego e soluções de vida no pós-formação. No âmbito de melhorar as taxas de colocação de diplomados na AEF do curso concluído é importante serem dinamizadas mais palestras e workshops quer da área técnica, quer a outros níveis, com o objetivo de melhorar as *hard* e *soft skills* e melhorar o desempenho dos alunos em 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 ser divulgado e dado a conhecer aos professores/formadores, assim como aos funcionários não docentes, alunos e Encarregados de Educação no início do próximo ano letivo de uma forma 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)

A existência de um sistema de qualidade validado e adaptado ao modelo de ensino profissional na EPGE tem-se revelado determinante para a qualidade do processo reflexivo que suporta a tomada de decisões e o planeamento anual da nossa atividade. Temos constatado que os desafios persistem ao longo do tempo, mas a sua caracterização mais objetiva e clara permite-nos uma reflexão mais completa e estruturada que esperamos que continue a conduzir-nos em direção à concretização das nossas metas e ambições.

Neste processo reconhecemos que contrariar alguns dos fenómenos educativos mais persistentes, como o insucesso ou o abandono escolar, é um processo moroso e muitas vezes frustrante para toda a equipa, mas acreditamos que a clareza e definição trazida a cena pelo sistema de qualidade EQAVET trará resultados e impactos cada vez mais expressivos nos próximos anos.

Assim, e analisando o trajeto feito até ao momento, podemos constatar que o número de ingressos na nossa escola tem-se mantido relativamente estável, sendo que a nossa ambição continua a ser aumentar o nível de procura, para garantir que este ensino de qualidade seja acessível a um número cada vez maior de jovens que dele pode beneficiar. Contudo, não podemos deixar de referir a dificuldade que sentimos anualmente a contrariar o desconhecimento e, nalguns casos, o estigma, de frequentar um ensino do tipo profissionalizante. Por outro lado, referimos a dificuldade em fazer chegar a informação aos jovens, uma vez que estão integrados noutros estabelecimentos de ensino, de carácter mais generalista, e onde sistematicamente nos tem sido vedada a oportunidade de fazer chegar esta informação. Não obstante o significativo desenvolvimento das nossas estratégias de comunicação e divulgação nos últimos anos, persiste a dificuldade em fazer chegar esta informação a todos os potenciais beneficiários, nomeadamente jovens e famílias. A comprovar esta situação está, por exemplo, a informação disponível no site <https://infoescolas.medu.pt/>, onde percebemos que a média da idade dos alunos que escolhem o ensino profissional no nosso estabelecimento de ensino é bastante superior à média de idades dos jovens que escolhem esta mesma modalidade de ensino no agrupamento de escolas público da cidade, o que nos informa que o perfil de alunos que nos chega é substancialmente diferente, muitas vezes com historiais de insucesso e de retenção. Perante este cenário procuramos atuar de duas distintas formas: por um lado continuar a investir em processos de divulgação abrangentes e inovadores, que façam circular informação de qualidade sobre o que é o ensino profissional e os respetivos cursos, e, por outro lado, procuramos trabalhar cada vez mais e melhor com todos os jovens, incluindo aqueles com dificuldades, pois acreditamos na educação como um direito universal e que todos têm direito a aceder a um ensino de qualidade e adequado às suas características e necessidades.

Em relação à evolução de outros indicadores, destacamos a redução da taxa de não aprovação, indicador que concorre diretamente para a taxa de conclusão. Contudo, reconhecemos a persistência de índices muito elevados de desistência, que condicionam a conclusão geral os nossos cursos, sendo este o nosso maior desafio coletivo. Apesar de sabermos que esta situação é

muito determinada pelo perfil de entrada dos nossos jovens, não nos conformamos com ela, e diariamente procuramos soluções e medidas que possam mitigar esta situação através de mecanismos de promoção do sucesso escolar dos jovens. Analisando os indicadores disponíveis percebemos também a existência direta de uma relação entre as conclusões dentro do tempo previsto e a taxa geral de conclusão, pelo que também procuramos otimizar processos de sinalização precoce e de intervenção em caso de dificuldades académicas, garantindo que eventuais dificuldades sejam solucionadas o mais precocemente possível, evitando a degradação da situação académica dos alunos, que por vezes se torna irreversível.

Em relação aos indicadores associados ao percurso dos nossos alunos após a conclusão dos respetivos cursos, constatamos uma ligeira quebra dos resultados alcançados em ciclos anteriores, uma vez que estes são os indicadores onde claramente nos destacamos. Assim, verificámos um aumento do número de jovens que optam por prosseguir estudos, sendo que no último ciclo estudado (2017-2020) 81,3% dos nossos diplomados estavam a trabalhar ou a estudar. A percentagem de jovens desempregados subiu ligeiramente, mas após reflexão em equipa verificou-se a existência neste grupo de alguns jovens com características muito diferenciadoras ao nível do mercado de trabalho, bem como a presença de situações onde o desemprego era opção e não resultante da falta de escolhas. O mesmo acontecia com a caracterização do emprego no caso dos jovens integrados no mercado de trabalho, sendo que mais de metade dos jovens trabalhava na sua área de curso. Parte significativa dos jovens que não trabalham na sua área do último ciclo estudado fazem-no por opção ou mesmo por comodismo, uma vez que não obstante a pandemia, não se verificou significativa redução dos pedidos de recrutamento nas nossas áreas de formação.

Analisando os dados disponíveis continuamos a identificar como maior ambição do polo do Entroncamento a melhoria da taxa de conclusão, através da melhoria de um conjunto de indicadores satélite, nomeadamente o aumento da procura social dos nossos cursos, a diminuição do abandono e a promoção do sucesso. De igual forma recomenda-se a monitorização dos indicadores associados ao emprego e à sua qualidade para identificar e diferenciar situações pontuais de tendências mais persistentes.

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

De seguida apresentamos as áreas de melhoria consideradas no ano letivo 2021/2022, que atualmente estão a ser refletidas e repensadas em equipa, para que possam ser ajustadas à realidade atrás descrita e implementadas no próximo ano letivo 2022/2023.

3.13. 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]	[01]	[Reduzir 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]
		[02]	[Aumentar a procura social – assegurar a abertura de toda as turmas propostas]
		[03]	[Manter taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso abaixo dos 10% (2017-2020 foi de 9.2%)]
		[04]	[Diminuição do número de módulos em atraso – manter a taxa de sucesso de módulos em todas as disciplinas e por turma acima de 80%]
		[05]	[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]	[Melhorar as práticas de gestão da EPGE, promovendo o alinhamento dos vários documentos estratégicos e o envolvimento de todos no processo de melhoria]	[06]	[Melhorar os processos participativos e de auscultação dos vários <i>stakeholders</i>]
		[07]	[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]
		[08]	[Divulgar internamente o EQAVET para que possa ser uma realidade sentida e consciente por todas as pessoas de cada comunidade da instituição.]

3.14. 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	Continuar a adaptar a estratégia de divulgação e comunicação da EPGE, procurando novos canais de divulgação, nomeadamente aumentando a presença da EPGE em coletividades e associações da região que trabalhem diretamente com jovens	Setembro 2021	Agosto 2023
	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	Mai 2020	Agosto 2023
	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 e organizando momentos de formação interna sobre este assunto	Mai 2020	Agosto 2023
	A4	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 2023
	A5	Rever o processo de implementação das recuperações das aprendizagens, criando novos momentos, espaços e procedimentos de monitorização para garantir a recuperação da situação escolar dos jovens em tempo útil	Setembro 2021	Agosto 2023
	A6	Desenvolver mais atividades que promovam o envolvimento dos Encarregados de Educação e alunos na comunidade escolar, incluindo o incentivo e apoio à sua participação em grupos de representatividade	Setembro 2021	Agosto 2023
AM2	A7	Aumentar e formalizar os momentos específicos de participação dos stakeholders no Plano Anual de Atividades	Setembro 2021	Agosto 2023
	A8	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 2023
	A9	Revisão do modelo de Plano de Atividades / de Ação por curso adaptado ao desafios de cada área em particular	Setembro 2021	Agosto 2022
	A10	Criação de indicadores de desempenho para cada ação e medida proposta, para facilitar a monitorização	Setembro 2021	Agosto 2023

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 ano letivo 2021/2022 ficou marcado pela sistematização de processos e procedimentos associados ao processo de implementação do sistema de qualidade EQAVET na nossa comunidade. O sistema de monitorização da atividade educativa assente em dados e indicadores concretos e objetivamente apurados entrou no quotidiano da instituição, ainda que nem sempre percecionado com este enquadramento.

A lógica e o ciclo da qualidade *plan-check-do-act* entrou definitivamente no dia-a-dia dos serviços e da atividade formativa, sendo contudo necessário continuar a investir e a promover os benefícios da estruturação da atividade pedagógica, pois no plano individual nem sempre é percecionada como uma mais-valia, mas antes como um acréscimo de burocracia. Sentimos que nestes casos é necessário apostar em formação dos colaboradores neste sentido, aumentando o apoio ao planeamento e monitorização, eventualmente através da criação de grupos de trabalho onde o trabalho colaborativo entre pares possa apoiar a execução das várias fases do ciclo da qualidade.

Sentimos também que no presente ano letivo, marcado por algum retorno à normalidade pós pandemia, reforçámos os laços e canais de comunicação com os nossos parceiros internos e externos. Destacamos o papel predominante dos nossos parceiros empresariais, bem como as empresas e instituições que integram o nosso Conselho Consultivo, que participam de forma muito ativa e prestável na definição e implementação do nosso projeto educativo.

De igual forma foram organizados diversos momentos de partilha e auscultação formais e informais dos nossos *stakeholders*, sendo que de forma mais estruturada auscultámos encarregados de educação, entidades conselheiras, alunos, diplomados e empresas acolhedoras dos nossos jovens (diplomados e em estágio). Também destacamos a cadência das reuniões mensais da comissão pedagógica de polo, que cada vez mais assumem um papel determinante nos processos de organização e monitorização do trabalho desenvolvido.

Destacamos também a este nível o trabalho profícuo realizado no presente ano letivo com os nossos parceiros da área da ferrovia, determinante para a boa implementação do novo curso de Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária, pioneiro a nível nacional. Contamos com o apoio de todas as empresas relevantes do setor na região, destacando o papel assumido pelo parceiro CP – Comboios de Portugal EPE que conosco partilha recursos e conhecimentos.

Como ambição no futuro, assumimos a vontade de continuar a procurar inovadoras formas de interagir com os nossos *stakeholders*, promovendo ativamente o estabelecimento de relações de confiança, incluindo na divulgação geral do ensino profissional e da atividade empresarial da região junto dos mais novos, bem como na promoção das áreas de educação do modelo STEAM (focado em cinco disciplinas fundamentais: Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática), incluindo junto da população estudantil geral e em particular da feminina.