

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 03

Junho /2022 a Junho /2023

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

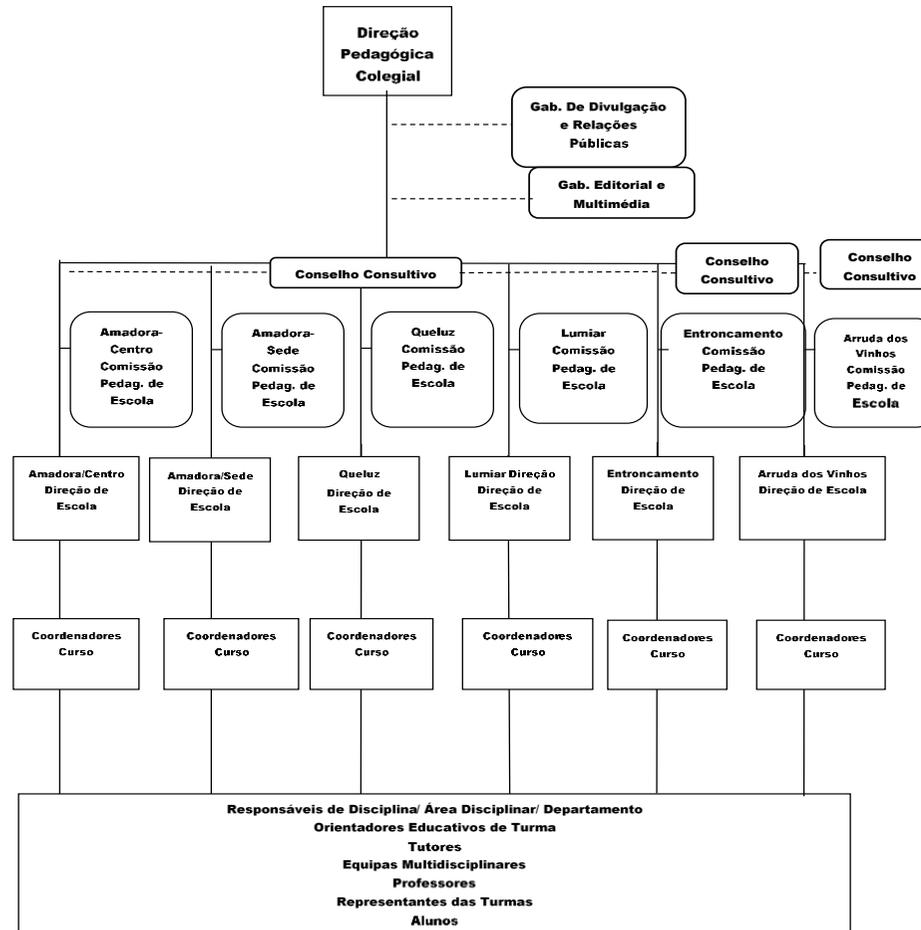
Eixo 2 – Reforçar a relação da EPGE com a comunidade e o tecido empresarial

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) *					
		2020 / 2021		2021 / 2022		2022 / 2023	
		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	64	3	67	3	62
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	2	42	2	42	1.5	34
CP	Técnico/a de Multimédia	3	70	3	66	3	63
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	60	3	62	3	63
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	1	17	1	23	1.5	27
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	3	49	3	56	3	55
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	2	38	3	65	3	71

Escola Profissional Gustave Eiffel – Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	69	3	69	3	62
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	134	6	130	6	132
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	56	3	61	3	65
CP	Técnico/a Comercial	3	61	3	54	3	54
CP	Técnico/a de Turismo	3	54	3	63	3	64
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	2	48	2.5	58	2	42
CP	Técnico/a de Turismo	2.5	58	3	64	3	64
CP	Técnico/a Comercial	1	16	0	0	0	0
CP	Técnico/a de Apoio à infância	0.5	14	0.5	14	0	0
CP	Técnico/a de Ação educativa	1	21	2	44	3	72
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Lumiar							
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	2.5	59	3	65	3	65
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	2	36	1	14	0	0
CP	Técnico/a de Ação educativa	1	22	2	47	3	68

CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	71	3	70	3	57
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	3	64	3	64	3	60
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	2.5	54	3	49	3	62
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	38	1.5	35	1.5	29
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1.5	41	1.5	36	1.5	37
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1.5	34	1.5	31	1.5	31
CP	Técnico/a de Segurança e Higiene no Trabalho	0.5	8	0	0	0	0
CP	Técnico/a de Instalador/a de Sistemas Fotovoltaicos	0.5	4	0	0	0	0
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	64	3	69	3	64
CP	Técnico/a de Construção Civil	1.5	38	1.5	35	1.5	35
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	1	24	1.5	33	1.5	31
CP	Rececionista de Hotel	1	21	1	17	0.5	10
CP	Mecânico/a de Aeronaves e Material de Voo	0	0	0.5	12	1	21
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Arruda dos Vinhos							
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	1.5	35	1.5	29	1.5	29
CP	Animador/a Sociocultural	0.5	6	0	0	0	0

CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	1.5	28	1.5	32	1.5	34
CP	Técnico/a de Multimédia	1.5	38	1.5	35	1.5	30
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	0.5	11	0.5	8	0	0
CP	Técnico/a de Ação Educativa	0.5	11	1	21	1.5	37
CP	Técnico/a de Informática – Instalação e Gestão de Redes	0	0	0.5	10	1	17
CP	Técnico/a de Proteção Civil	0	0	0.5	16	1	23
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	2	38	2	42	2.5	54
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	2.5	46	3	55	3	46
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	1.5	26	1.5	31	1.5	33
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	0.5	10	1	20	1.5	23
CP	Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária	0	0	0.5	13	0.5	8

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.º Relatório de Progresso Anual – https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2021/07/1.%C2%BA-Relat%C3%B3rio-de-Progresso-Anual_1%C2%BA-ano.pdf

2.º Relatório de Progresso Anual - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2022/09/Relatorio-de-Progresso-Anual_2o-ano.pdf

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

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

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

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

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

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

Regulamento dos Cursos de Educação e Formação - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2021/03/Regulamento-dos-CEF.pdf>

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 no 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. 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, inserimos a reflexão que cada um dos Polos realizou. Importa ainda acrescentar que a monitorização realizada por todos os Polos da nossa Escola é efetuada periodicamente, cumprindo momentos intercalares próprios no decorrer do ano letivo e outros para lá desses momentos, com o objetivo de detetarmos, o mais precocemente possível, abrandamento de resultados, constrangimentos ou desvios face às metas. O facto de conseguirmos manter essa análise e avaliação confere-nos a responsabilidade de concertar ações promotoras de mudança; por vezes, de forma mais «cirúrgica» e com resultados medidos a curto prazo, e noutras situações, com ações de cariz mais abrangente cujos

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

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.

Análise Global – Escola Profissional Gustave Eiffel

Indicador 4a – Taxa de Conclusão

- Diagnóstico inicial (2014-2017): 47,48%
- Ciclo de formação 2015-2018: 48.2%
- Ciclo de formação 2016-2019: 48.5%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: 50.4%
- Ciclo de formação 2017-2020: 50.3%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: 56,4%
- Ciclo de formação 2018-2021: 52%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: 58%

No âmbito deste indicador, verifica-se uma progressão da taxa de conclusão ao longo dos ciclos de formação. Contudo, quanto ao ciclo de formação 2018-2021 não conseguimos cumprir a meta com a qual nos comprometemos, ficámos aquém em 4,4%. Na análise deste resultado não podemos dissociar o longo período (dois anos) em que as escolas tiveram de, rapidamente, se adaptar e reinventar para promover aulas e atividades em regime não presencial por causa da pandemia COVID-19. Muito embora, a nossa Escola tenha promovido mecanismos extraordinários para apoiar os alunos (e os professores) com acesso facilitado a recursos materiais (mais especificamente, computadores, câmaras, *tablets*) – empréstimo de equipamentos e/ou empréstimo monetário para aquisição de equipamentos – esta fase foi muito desafiadora para todos (alunos, professores, famílias, entidades acolhedoras de alunos para formação em contexto de trabalho, etc.). De

notar que a taxa de desistência dos CF 2017/2020 e 2018/2021 foi exatamente igual (38,5%) pelo que não conseguimos que uma menor taxa de desistência contribuísse para o aumento da taxa de conclusão. As dificuldades que as famílias sentiram ao longo destes períodos provocaram, para além de outros fatores, o abandono da escola por alguns (muitos) dos nossos jovens que se viram obrigados a ir trabalhar para ajudar, financeiramente, as suas famílias.

Por curiosidade fazemos a evolução das metas a atingir inscritas no Plano de Ação inicial, há 3 anos e comparamos os ciclos já fechados:

Meta a alcançar 2017-2020: 44,60% **Meta a alcançar 2018/2021: 50,60%**

Resultados obtidos: 2017/2020: 50,3% **Resultados obtidos: 2018/2021: 52%**

Mesmo com todas as dificuldades que já enunciámos podemos-nos orgulhar de termos ultrapassado os objetivos iniciais traçados.

Indicador 5a – Taxa de Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos

- Diagnóstico inicial (2014-2017): 72.6%
- Ciclo de formação 2015-2018: 73.3%
- Ciclo de formação 2016-2019: 72.5%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: 80.5%
- Ciclo de formação 2017-2020: 75.1%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: 84%
- Ciclo de formação 2018-2021: 76.8%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: 80.3%

Confirmámos a expectativa que tínhamos, e que expusemos no anterior relatório: a dificuldade da colocação no mercado de trabalho, nomeadamente na 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 dois anos de pandemia e confinamentos. Mesmo assim, foi possível, com a abertura das empresas e o ligeiro retomar da economia, um subtil aumento (1.7%) da taxa de empregabilidade no ciclo de

formação 2018-2021, comparativamente ao ciclo de formação anterior. Não foi o suficiente para conseguirmos cumprir a meta proposta, uma vez que a nossa meta é de 84% e a taxa alcançada foi de 76,8%. Este resultado não nos surpreende, sendo o que esperávamos e que se confirma com a exposição redigida no relatório anterior.

Também não surpreende o aumento havido na taxa de Prosseguimento de Estudos – de 24,1% no CF 2017-2020 para 27.5% no CF 2018-2021. A acrescer aos motivos já invocados no 2º Relatório de Progresso Anual, que alia a dificuldade na empregabilidade ao aumento dos protocolos com instituições de Ensino Superior, temos também o aumento da facilidade no acesso ao ensino superior por alunos do Ensino Profissional, promovido pela legislação vigente.

Tal como no indicador anterior fazemos a evolução das metas a atingir inscritas no Plano de Ação inicial, há 3 anos e comparamos os ciclos já fechados:

Meta a alcançar 2017/2020: 80,5% **Meta a alcançar 2018/2021: 84,0%**

Resultados obtidos: 2017/2020: 75,1% **Resultados obtidos: 2018/2021: 76,8%**

Aqui não era mesmo possível superarmo-nos. Com a economia fechada, algo que não era previsível aquando da elaboração daquele Plano de Ação, os indicadores de colocação situam-se, compreensivelmente, abaixo do previsto.

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

- Diagnóstico inicial (2014-2017): 57.95%
- Ciclo de formação 2015-2018: 61.8%
- Ciclo de formação 2016-2019: 64.1%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: 74%
- Ciclo de formação 2017-2020: 53.9%
- Meta para o ciclo de formação 2018-2021: 78%
- Ciclo de formação 2018-2021: 72.2%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: 75.7%

Os resultados revelam que no ciclo de formação 2017-2020 há uma contra tendência. Se até lá a taxa de diplomados na AEF do curso concluído era sempre crescente de ciclo para ciclo de formação; a partir do CF 2017-2020, tal não sucedeu. Esta inversão dos resultados deve-se, fortemente, ao contexto pandémico (como exposto no relatório anterior), que foi altamente penalizador para os nossos diplomados. A crise pandémica com os consequentes *lay off* por parte de muitas empresas, encerramentos de atividade por parte de outras e ainda dificuldades em efetuar novas contratações foram obstáculo à empregabilidade na AEF. Porém, importa notar que, tal como exposto relativamente ao indicador anterior, assim que há uma melhoria da situação económica, não deixámos de aproveitar essa oportunidade para integrar os nossos diplomados na AEF, do ciclo de formação 2017-2020 (53.9%) para o ciclo de formação 2018-2021 (72.2%), há uma diferença positiva de 18.3%. De referir ainda que, uma grande percentagem dos nossos alunos fica a trabalhar no local de realização da sua formação em contexto de trabalho/ Estágio. Assim, com o retomar da atividade económica, os estágios já decorreram com maior normalidade e, ao nível deste indicador, este já conseguiu ultrapassar os níveis pré-pandémicos.

Fazendo a evolução das metas a atingir inscritas no Plano de Ação inicial, há 3 anos e comparamos os ciclos já fechados:

Meta a alcançar 2017/2020: 74% Meta a alcançar 2018/2021: 78%

Resultados obtidos: 2017/2020: 53,9% Resultados obtidos: 2018/2021: 72,2%

E repete-se a observação feita no indicador anterior sendo que neste indicador o salto dado no sentido da meta a atingir foi muito superior, uma vez que no CF 2017/2020 as empresas das AEF com as quais trabalhamos estavam mesmo encerradas não permitindo, inclusive, a Formação em Contexto de Trabalho/ Estágio presencial o que prejudicou de forma abismal os alunos deste ciclo.

Indicador 6b3 – taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados

- Ciclo de formação 2015-2018: 91.9%
- Ciclo de formação 2016-2019: 97.7%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: manter uma média acima dos 90%
- Ciclo de formação 2017-2020: 88.2%
- Meta para o ciclo de formação 2017-2020: manter uma média acima dos 90%
- Ciclo de formação 2018-2021: 90.2%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: manter uma média acima dos 90%

Decorrente do Plano de Ação associado ao EQAVET criámos um procedimento para auscultação do nível de satisfação das entidades empregadoras com os nossos diplomados e os resultados obtidos são bastante positivos. No entanto, o indicador 6b3 tem exigido, desde sempre, adaptações da nossa estratégia, porque olhando à Escola no seu todo, não temos conseguido obter o número de respostas pretendido para sustentar a elevada percentagem de satisfação das entidades empregadoras com os nossos diplomados. As empresas não se sentem comprometidas em dar-nos o seu feedback (nestas situações, incluímos as empresas que são “apenas” entidades empregadoras dos nossos diplomados e que não têm com a nossa escola qualquer outra relação, como acolhimento de alunos para formação em contexto de trabalho ou para desenvolvimento de projetos). Isto é um facto, sobretudo, na Região de Lisboa. O GaPE – Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo dos Polos que situam na Região de Lisboa têm como dificuldade acrescida a maior dispersão de entidades empregadoras. De modo a minimizarmos o impacto deste facto, temos procurado uma envolvimento crescente por parte de outros stakeholders internos, como os nossos coordenadores. Os nossos coordenadores são stakeholders internos que têm uma relação privilegiada e cimentada quer com os diplomados quer com empresas devido às relações profissionais que desenvolvem no seu dia-a-dia, fazendo a ponte entre os técnicos do GaPE – Gabinete de Promoção do Emprego e do Empreendedorismo e o interlocutor da entidade empregadora, assumindo o papel de mediação no contacto que o GaPE – Gabinete de promoção do Emprego e Empreendedorismo - faz com as empresas, sensibilizando estes stakeholders externos para a importância do feedback sobre a satisfação das competências dos nossos diplomados. De notar, no entanto, a necessidade de ir desenvolvendo novas estratégias para que o número de respostas obtidas continue a aumentar.]

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 64% no CF 2020 - 2023.]
		[O2]	[Reduzir a taxa de desistências, anulações e abandono escolar por parte dos alunos em cerca de 10% em cada CF, não ultrapassando os 20% no CF 2020-2023]
		[O3]	[Redução do n.º médio de módulos em atraso, no final de cada período em 2% em todos os ciclos de formação incluindo o de 2020-2023.]

		[O4]	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos que não concluem o seu curso dentro do tempo regular, com o objetivo de não ultrapassar o tempo máximo de 8 meses nos próximos CF, conseguido atingir um máximo de 6 meses no CF 2020-2023 para, no mínimo, 85% destes alunos.]
[AM2]	Colocação dos diplomados, nomeadamente em emprego (especificamente na AEF), bem como em prosseguimento de estudos ao nível do ensino superior/pós secundário]	[O5]	Aumentar a taxa de colocação pós formação (mercado de trabalho / prosseguimento de estudos) em 3,5% /ano nos ciclos de formação em funcionamento atingindo 83,8% no CF 2020-2023]
[AM3]	Satisfação dos empregadores com os nossos diplomados]	[O6]	Aumentar a taxa de resposta do questionário feito aos 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, para que a escolha dos alunos e das suas famílias sejam escolhas informadas e que, o mais possível, respondam aos reais interesses dos alunos.	Fevereiro 2023	Agosto 2023
	A2	Anualmente, efetuar-se o diagnóstico inicial de caracterização/necessidades das novas turmas, identificando o perfil de aprendizagem de cada aluno e antecipando necessidades de apoio individual.	Setembro 2023	Outubro 2023
	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 2021	Agosto 2022
	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 2023	Agosto 2023
	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 2023	Agosto 2023
	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	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	A14	Assegurar, junto dos polos, que os Gape potenciam as avaliações dos empregadores para abertura de mais postos de trabalho para os diplomados	Julho 2021	Fevereiro de 2025
	A15	Rever os documentos estratégicos da EPGE, sempre que necessário para garantirmos o seu alinhamento.	Junho 2023	Junho 2024
AM4	A16	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 2023	Junho 2024

	A17	Manter a divulgação interna dos resultados EQAVET obtidos e construção em conjunto das ações de melhoria, para que possam ser compreendidos e apreendidos pelas equipas de Polo.]	Junho 2023]	Junho 2024]
	A18	Manter a publicitação dos 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 2023]	Junho 2024]

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

A aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta da nossa Escola encontra-se, perfeitamente, enraizada, isto é, o processo dinâmico das quatro fases do ciclo de qualidade são percorridos de uma forma, já, natural.

Denota-se o envolvimento dos *stakeholders* na preocupação em atingir ou superar as metas propostas, sempre com o intuito de melhorar os resultados que são espelhados no Sistema de Garantia e Melhoria da Qualidade - EQAVET. A consciencialização de que este processo origina oportunidades para mudanças organizacionais é uma realidade sendo, no entanto, importante manter medidas de reforço dessas mudanças. Não pretendemos, porém, afirmar que o ciclo de melhoria se encontra esgotado; pelo contrário, o dinamismo com que o fazemos tem-nos levado a empreender novos esforços, delinear estratégias e procurar aprofundar a aferição de novos dados, tendo em vista a nossa melhoria contínua.

O processo de recolha, tratamento, análise e ações a desenvolver relativo aos indicadores analisados desde o ponto de partida para o alinhamento com o Quadro EQAVET, está perfeitamente estruturado e articulado, envolvendo a participação dos diferentes *stakeholders*. Como referido nos relatórios anteriores, foi feito um enorme esforço para a compilação e organização de toda a informação disponível, de modo que servisse todos os polos. A aferição de resultados usando os mesmos instrumentos de medida, a preparação de semelhantes documentos orientadores de gestão e a uniformização de documentos-chave para a atividade de docentes em todos os polos da nossa escola constituem uma mais-valia inestimável. A isso acrescentamos, ainda, as características, particularidades e identidade que cada polo tem. A leitura analítica e crítica dos resultados tem de ser feita à luz dessas características de cada polo, de modo que as ações possam ser desenhadas à medida. Sem dúvida, a nossa Escola é uma só, com uma dimensão considerável que abarca uma multiplicidade de realidades territoriais; o que é, particularmente, enriquecedor e, especialmente, desafiador. A título de exemplo, a recolha de dados no âmbito do indicador 6b3 é revelador disso mesmo. Nos polos situados em territórios mais pequenos torna-se mais fácil o contacto com as entidades empregadoras.

A aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade revelou-nos, também, que o GaPE – Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo - é uma mais-valia para os nossos alunos. O serviço que é prestado aos nossos alunos, sobretudo aos alunos finalistas, tem de ser potenciado enquanto elemento diferenciador. Assim sendo, concluímos que uma melhoria a fazer é reforçar a intervenção do GaPE – Gabinete de promoção do Emprego e Empreendedorismo - com os alunos, logo desde o primeiro ano do curso, e melhorar o fluxo de comunicação entre o GaPE – Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo - e todos os nossos alunos. A capacitação dos nossos diplomados para a integração no mercado de trabalho e/ou para o prosseguimento de estudos é essencial, sobretudo num contexto socioeconómico tão volátil como o que vivemos atualmente. Muitos alunos tendem a procurar a conciliação entre ambas as situações, pois se pretendem prosseguir os seus estudos, necessitam de suportar esses custos e outros (no seio da sua família) com a integração no mercado de trabalho.

A escola tem vindo a mudar, por força de situações externas que exigem uma rápida adaptação para dar resposta à necessidade de manter o processo ensino-aprendizagem com qualidade e proximidade; exemplo disso foi a pandemia da COVID-19. Os confinamentos, o ensino à distância, os isolamentos profiláticos, as dificuldades com os recursos tecnológicos/digitais, as máscaras, o receio instalado. Tudo isto foi uma verdadeira novidade e coube-nos a capacidade de serenar, reinventar e de nos superarmos para que, em primeiro lugar, a escola voltasse a aproximar-se dos alunos, com as suas rotinas próprias, e em segundo lugar não perdêssemos o foco nas aprendizagens dos nossos alunos, para que fossem minimamente afetadas. Esse tempo passou, só que assim que regressamos ao regime presencial percebemos que não regressamos à escola que tínhamos até então. Os nossos *stakeholders* tinham mudado. Todos tínhamos mudado. Sem perder muito em torno desta fase, não podemos deixar de a mencionar pois condicionou os nossos resultados, que foram até, positivos apesar das adversidades com as quais nos deparámos.

Nas reuniões periódicas que realizamos, para monitorização, acompanhamento e reflexão da nossa atividade, tem sido, cada vez mais, mencionado o papel relevante que as EMAEI – Equipas Multidisciplinares de Apoio à Educação Inclusiva têm assumido nos nossos polos. O número de alunos redutores de turma que recebemos, o número de alunos que é referenciado e que tem ou passa a ter um relatório técnico-pedagógico, por ter necessidades específicas, tem sido crescente. As situações que nos são apresentadas, hoje em dia, revestem-se, em algumas situações, de uma complexidade maior. A nossa Escola não realiza qualquer tipo de triagem ou seleção nas matrículas dos candidatos. Trabalhamos com todos os alunos que conosco pretendam fazer o seu percurso de formação e educação. Mais ainda, com processos muito próprios de cada polo, temos conseguido a devida aplicação de medidas específicas e a verdadeira inclusão destes alunos, permitindo o seu sucesso educativo. Neste contexto, pensamos ser importante passar a trabalhar com um novo indicador, no âmbito do EQAVET – indicador 8, prevalência de grupos vulneráveis. Essa nossa intenção tem promovido o debate e a partilha de ideias e práticas implementadas nos diferentes polos, de modo a que possamos partilhar práticas e uniformizar, o mais possível, procedimentos. Ainda acerca do indicador 8, pretendemos averiguar os dados de sucesso, no âmbito do EQAVET, acerca dos alunos com ASE (escalão A, B ou C) e alunos com Necessidades Específicas. Efetivamente, este passo que pretendemos dar é sinal que os instrumentos do EQAVET têm grande utilidade para a nossa Escola e para a relação que estabelecemos com os nossos *stakeholders* internos e externos. A aferição de resultados no âmbito dos grupos vulneráveis permitir-nos-á melhorar o trabalho que temos vindo a desenvolver. Confiamos que os resultados dessa melhoria serão sentidos por todos. Este é um próximo passo que ambicionamos dar, fomentado pela aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

A nossa Escola privilegia um dos momentos formais de reunião e reflexão conjunta com os nossos *stakeholders* externos – Conselho Consultivo. Temos realizado os Conselhos Consultivos, que são sempre muito participados. Excepcionalmente, este ano, não o realizámos ainda. Pretendemos fazê-lo mais tardiamente que o habitual, em Outubro de 2023, aproveitando para partilhar algumas novidades, como a concretização das candidaturas aos CTE. No entanto, tal não significa que os *stakeholders* externos não tenham sido contactados, consultados, embora informalmente, uma vez que vamos sempre mantendo a nossa relação de proximidade e trabalho conjunto em diversos momentos.

Em suma, durante este período de três anos, desde a obtenção do selo EQAVET até à data atual, conseguimos consolidar procedimentos, responder positivamente à necessidade de reformular outros procedimentos, fazer uso das ferramentas EQAVET para apoiar a nossa autoavaliação, utilizar a informação recolhida para uma tomada de decisão informada com impacto real e mensurável na atividade que desenvolvemos. E, por último, aprofundar a utilização dos instrumentos de trabalho do EQAVET na análise de outros aspetos e problemáticas que vão ganhando relevância no contexto em que vivemos, para que consigamos dar a melhor resposta aos desafios que enfrentamos.]

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: 47,9%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 43,7%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 47,9%
 - Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 44,9% (objetivo geral nº 01: dentro do ciclo de formação)
 - Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 46,6% (objetivo geral nº 02: fora do ciclo de formação)
- Resultado obtido até ao momento no ciclo 2019-2022: 54,7%
 - objetivo geral nº 01: dentro do ciclo de formação: 44,6%.
 - objetivo geral nº 02: fora do ciclo de formação: 10,1% (análise efetuada em março 2023)
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 60%
 - Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 57% (objetivo geral nº 01: dentro do ciclo de formação)
 - Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 59% (objetivo geral nº 02: fora do ciclo de formação)

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021 a taxa do presente indicador não correspondeu, à % estimada de sucesso alcançada, no entanto, no CF 2019/2022 até ao momento, a % estimada de sucesso já foi excedida em 6,8%. Não estando ainda o estudo do ciclo de formação encerrado, significa que a % estimada será ultrapassada num valor ainda superior. Estes resultados levam-nos a verificar que os investimentos em ações/medidas que diminuem o insucesso escolar (módulos em atraso) e previnem o abandono escolar (desistência), estão a surtir efeito. A referir

que o contexto escolar do CF 2018/2021 foi fortemente afetado pela situação pandémica e que apesar dos esforços da escola, após os isolamentos, os resultados refletiram as dificuldades vividas de uma forma generalizada.

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: 66.1%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 85%
- Resultado obtido até ao momento do ciclo 2019-2022: 72% (análise efetuada em março 2023)

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021, a % pretendida do presente indicador não foi alcançada. 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. Já se notam resultados positivos desta ação, uma vez que a % pretendida no ciclo 2019/2022 aproxima-se da meta prevista, havendo ainda margem para progresso.

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: 31.6%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 80%
- Resultado obtido até ao momento no ciclo concluído 2019-2022: 68%

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021, a % pretendida do presente indicador não foi alcançada. Novamente a situação pandémica não permitiu que no ciclo referido se implementassem novas estratégias de abordagem junto dos stakeholders externos, nomeadamente com as empresas. Contudo no Ciclo de Formação 2019/2022, à data atual, a % pretendida aproxima-se do objetivo estipulado. No entanto, não podemos deixar de referir que o contexto empresarial mudou bastante, o que leva a que a escola tenha uma maior dificuldade na angariação de estágios, uma vez que muitas empresas mantêm teletrabalho. Esta não é uma situação favorável para jovens que estão a iniciar o seu percurso profissional, pois antes de vivenciar uma realidade em teletrabalho é necessário que o jovem passe pela integração presencial numa equipa de trabalho.

Indicador 6b3: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho – Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso 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: 78%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 100%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 80%

A meta proposta foi alcançada, nos ciclos de formação encerrados. No entanto, a escola tem vindo a deparar-se com a dificuldade, no que diz respeito à obtenção dos contactos das empresas na data da aferição deste indicador. A mensagem recebida por parte dos diplomados, mas também das empresas, é que esta aferição se realiza num tempo dispare depois da conclusão do curso. Desta forma, a escola terá de insistir em estratégias a serem implementadas pelo Gabinete de Apoio à Empregabilidade, para que se consiga um maior número de respostas deste indicador.

Análise Global dos Indicadores

Análise do ciclo 2018-2021

Na análise global dos indicadores verifica-se que no ciclo de formação 2018/2021 as % pretendidas não foram alcançadas, com exceção do indicador 6b3 - Utilização das competências adquiridas no local de trabalho, onde a taxa é muito satisfatória. No entanto, tal como já referido anteriormente, a auscultação deste indicador terá de ser repensada, pois o número de empresas a responder ao questionário não é satisfatório. Se em ciclos anteriores se verificou diretamente uma ação penalizadora nas % pretendidas a alcançar, (2017-2020 e 2018-2021), no atual ciclo de formação em estudo (2019-2022) verifica-se uma retoma e melhoria as % alcançadas, não tendo ainda o referido ciclo sido concluído. No primeiro indicador 4a - Taxa de conclusão dentro do ciclo de formação não só foi alcançada a % pretendida, como foi ultrapassada, o que demonstra que as ações planeadas e desenvolvidas estão a surtir o efeito desejável. Apesar da meta alcançada neste indicador,

refletimos que a mesma não cumpre com o sucesso com o qual nos queremos identificar. O paradigma dos atuais jovens desafia-nos para novas formas de comunicação e de estratégias a fim de aumentar o seu sucesso. No indicador 5a - Taxa de colocação (Emprego + Prosseguimento de Estudos), os resultados do ciclo em estudo denotam-se satisfatórios, resultado das diversas atividades e dinâmicas do Gabinete de Apoio à Empregabilidade, muito concretamente no que diz respeito ao Prosseguimento de Estudos.

No balanço das ações para cumprimento dos objetivos de cada uma das Áreas de Melhoria, refere-se que a EPGE continua a sentir as dificuldades, a par das restantes escolas no que diz respeito à contratação e estabilidade do corpo docente.

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 de Curso	O1	Cumprir com a taxa de conclusão dentro do ciclo, na % 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 % 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.
AM3	Envolvimento dos stakeholders internos e externos	O11	Aumentar a participação dos stakeholders externos na construção duma visão partilhada dos objetivos/metapas.
		O12	Envolver os Encarregados de Educação.
		O13	Intensificar a parceria entre empresas e escola.

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Reserva de 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

AM1	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	Implementação de projetos de capacitação pessoal e profissional dos alunos com entidades parceiras.	Set 2022	Julho 2023
	A19	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
	A20	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	A21	Sessão Anual de Apresentação do Plano de Ação aos Stakeholders internos e externos.	Set 2020	Julho 2023

	A22	Assembleia trianual de escola com Direção de Polo, Direção Pedagógica e Alunos.	Set 2020	Julho 2023
	A23	Ações trianuais com a comunidade educativa, para monitorização do Plano de Ação.	Set 2020	Julho 2023
	A24	Ação de encerramento do ano letivo com stakeholders 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

Analisando o ciclo de formação de 2018-2021 os resultados alcançados não permitem uma leitura sem reflexão sobre as consequências diretas e indiretas da situação pandémica.

No que diz respeito à participação dos stakeholders internos e externos na melhoria contínua, concluímos que as ações dinamizadoras foram maioritariamente dirigidas para a comunidade educativa – alunos, pessoal docente e não docente. Muitas das ações para os stakeholders externos têm sido impossibilitadas, devido à falta de recetividade e disponibilidade das equipas das empresas, bem como a dificuldade de chegar a algumas famílias. Contudo o polo/escola da Amadora-sede pretende continuar a incidir nesta relação, pois são de extrema importância os contributos que os stakeholders externos podem trazer para a qualidade da EFP.

Assim a nossa escola pretende intensificar o diálogo da comunidade educativa, para que possamos em conjunto melhorar, não só a qualidade da EFP bem como o dia-a-dia da vida escolar.]

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)

No período a que diz respeito o presente relatório estamos em condições de realizar um balanço dos resultados obtidos e das práticas implementadas no ciclo de formação 2018/2021, que ficou totalmente encerrado em dezembro de 2022, e ainda de alguns dados do ciclo de formação 2019-2021, nomeadamente a taxa de conclusão dentro do tempo previsto.

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%
- **Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 52,9%** | Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 52,6%
- **Resultado obtido no ciclo 2019-2022 (não concluído): 52,9%** | Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 56,6%

Relativamente ao indicador 4a – objetivo geral número 1 - concluímos que, no ciclo de formação 2018-2021, a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação cumpriu a meta que havíamos estabelecido, até com uma muito ligeira superação de 0.3%. Em contrapartida, no ciclo de formação seguinte (2019-2022) o resultado (52,9%) ficou aquém da meta (56,6%). A meta não se cumpriu, por um lado, pelo aumento do número de alunos desistentes e, por outro, pelo aumento de alunos com insucesso escolar e que frequentam, atualmente, o que designamos como 4.ª matrícula.

Não conseguimos deixar de associar o aumento desistências e de insucesso escolar neste ciclo de formação (2019-2022) ao facto destes alunos, logo no seu primeiro ano escolar na nossa escola, terem passado por uma fase excecional de aulas à distância, devido à situação pandémica vivida a nível nacional. Muito embora, a nossa escola tenha promovido mecanismos extraordinários de apoiar os alunos (e os professores) com acesso facilitado a recursos materiais (mais especificamente, computadores, câmaras, tablets) – empréstimo de equipamentos e/ou empréstimo monetário para aquisição de equipamentos - os alunos levaram algum tempo a adaptar-se a uma nova rotina e forma de trabalhar. Em algumas turmas foi notório o aumento do absentismo e a falta de motivação para manter hábitos escolares num espaço que não a escola, mas sim na casa de cada um. As nossas práticas de recuperação do insucesso escolar com estes alunos, que como referido anteriormente, frequentam uma quarta matrícula, com o objetivo de concluírem o curso profissional passam por um forte incentivo a uma rotina na escola, com horário definido, de modo a que possam em tempo real e, à medida dos planeamentos feitos em conjunto com os coordenadores de curso, ir contactando com os professores e outros colegas, sentindo-se mais motivados para cumprirem as tarefas que lhes vão sendo atribuídas. Em alguns casos, a intervenção da psicóloga educacional tem sido uma mais-valia, sobretudo no que se prende com a reflexão acerca dos projetos pessoais de futuro, reconhecendo-se a relevância que a obtenção do Ensino Secundário tem no caminho que cada aluno terá traçado/ambicionado para si.

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.

Neste objetivo específico não temos conseguido cumprir a meta estabelecida. Temos verificado que a cada ciclo de formação o valor médio do número de módulos em atraso vai sendo sempre superior que o ciclo de formação anterior. Os dados estatísticos acerca dos módulos em atraso são sempre trabalhados e partilhados no final de cada período, para que a nossa ação seja o mais célere possível Assim sendo, temos procurado implementar novas estratégias cujos efeitos possam ser sentidos (e mensuráveis) no final deste ano letivo, muito em particular com o ciclo de formação 2022/2025. Nesta matéria, o papel e intervenção dos Orientadores Educativos de Turma é um fator-chave. Os Orientadores Educativos de Turma têm procurado incentivar os alunos a recuperar os módulos em atraso no decorrer no próprio ano a que os módulos dizem respeito, articulando diretamente com os professores das disciplinas em causa. O papel da psicóloga educacional também, por isso mesmo o acompanhamento da psicóloga educacional passou a ser disponibilizado por mais tempo semanal. Nos Conselhos de Turma, momento por excelência de reunião e reflexão de todos os professores que trabalham com a mesma turma, são revistos os módulos em atraso dos alunos e, sempre que possível, é delineada uma estratégia de recuperação de módulos articulada entre diferentes professores (por exemplo, é proposta ao aluno uma recuperação que serve os objetivos de 2 módulos de 2 disciplinas diferentes).

Na verdade se sabemos que as estatísticas são atualizadas em três momentos ao longo do ano letivo e que isso nos dá margem para ir intervindo junto dos alunos, concluímos que a principal estratégia a desenvolver será no âmbito da prevenção. Tendo em conta isso, temos apostado na dinamização prática de atividades e de aulas quer em disciplinas da componente tecnológica, quer em disciplinas da componente sociocultural e científica; a par disso, muitos professores têm modificado os moldes das suas avaliações, promovendo alternativas às fichas individuais de avaliação (vulgo, testes).

Há uma nota que não pode deixar de ser feita no que diz respeito à contabilização dos módulos em atraso: assim que temos alunos a apresentar irregularidades na sua assiduidade ou até mesmo com absentismo escolar, começam a acumular um considerável número de módulos em atraso, acabando por enviesar a leitura da nossa taxa de sucesso, isto porque, é nestes alunos que se concentra uma elevada percentagem de módulos em atraso. Se se torna possível prevenir o insucesso nos módulos com os alunos que estão com regularidade na escola; com os restantes, a nossa principal atuação passará por conseguir motivá-los para a escola, para a frequência diária das aulas, para o cumprimento do seu horário escolar, para o saber estar em sala de aula, para uma atitude colaborativa com os colegas, com os professores e com os demais agentes do espaço escolar.

Passamos, então, à apresentação dos resultados aferidos **no final do ano letivo 2021/2022**:

Valor do ciclo de formação 2019/2022

1.º Período	2.º Período	3.º Período
6,99%	7,28%	7,25%

Valor do ciclo de formação 2020/2023

1.º Período	2.º Período	3.º Período
14,06%	14,29%	11,80%

Valor do ciclo de formação 2021/2024

1.º Período	2.º Período	3.º Período
4,99%	9,56%	8,94%

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 3.º ano – 569, 570, 571, 572, 573, 574)

O objetivo proposto **não foi cumprido**, uma vez que se verificou um aumento do número de módulos em atraso do 1.º para o 2º período, com uma ténue redução para o 3.º período. Deste modo, não conseguimos a redução de 2% dos módulos em atraso por período.

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 2.º ano – 603, 604, 605, 606, 607, 608)

O objetivo traçado **não foi cumprido**, pois aumentámos 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 de 2,49%. No entanto, não podemos deixar de afirmar que é no segundo ano do curso que o número de módulos em atraso atinge um pico. Embora a prevenção dos módulos em atraso se deva realizar desde o início do curso, os valores revelam que a atuar cirurgicamente devemos incidir, com especial empenho, no segundo ano dos cursos.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 1.º ano – 644, 645, 646, 647, 648, 649)

O objetivo traçado **não foi cumprido**, pois praticamente duplicamos o número de módulos em atraso do 1.º para o 2.º período, com uma redução de 0,62% para o 3.º período.

Há dados que podemos acrescentar, por terem sido também trabalhados por nós, que reportam ao 1.º e 2.º período do ano letivo 2022/2023. Estes dados revelam que a nossa reflexão e reforço das estratégias empreendidas estão levar-nos a alcançar as metas definidas.

Valor do ciclo de formação 2020/2023

1.º Período	2.º Período	3.º Período
7,83%	5,52%	(a aguardar a sua conclusão)

Valor do ciclo de formação 2021/2024

1.º Período	2.º Período	3.º Período
7,29%	7,03%	(a aguardar a sua conclusão)

Valor do ciclo de formação 2022/2025

1.º Período	2.º Período	3.º Período
16,15%	10,55%	(a aguardar a sua conclusão)

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 3.º ano – 603, 604, 605, 606, 607, 608)

O objetivo traçado **foi cumprido**, houve uma redução de 2,31% do 1.º para o 2.º período.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 2.º ano – 644, 645, 646, 647, 648, 649)

O objetivo traçado **não foi cumprido**. Do 1.º para o 2.º período, ocorreu uma redução de apenas 0,26%. Mais uma vez de mantém a tendência no 2.º ano do curso, sendo com estes alunos que devemos trabalhar de forma mais assertiva.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 1.º ano – 697, 698, 699, 700, 701 e 702)

O objetivo traçado **foi cumprido e amplamente superado**, houve uma redução de 5,6% de módulos em atraso do 1.º para o 2.º período. Se por um lado, se verifica uma significativa redução da percentagem dos módulos em atraso, por outro lado, a percentagem de módulos em atraso logo no 1.º período foi elevada quando comparada com os ciclos de formação anteriores no 1.º ano do curso.

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 2021/2022)
2019/2022 (ciclo ainda não concluído)	23,4%	24,31%
2020/2023 (ciclo ainda não concluído)	20,4%	30,07%
2021/2024 (ciclo ainda não concluído)	17,4%	7,04%

Ciclo de formação 2019/2022 (turmas do 3.º ano – 569,570,571,572,573,574)

O objetivo proposto **não foi cumprido**, por apenas 0,91%. Acrescenta-se, porém, que a taxa de desistência no final deste ciclo de formação foi consideravelmente inferior à taxa de desistência no final do ciclo de formação anterior (2018-2021) – 24,31% e 33,5%, respetivamente. Podemos não ter conseguido cumprir a meta, mas o nosso trabalho resultou numa diminuição bastante acentuada da taxa de desistência.

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 2.º ano – 603,604,605,606,607,608)

O objetivo proposto **não foi cumprido**. A taxa de desistência no final do ano letivo 2021/2022 foi 10% superior à meta estipulada para o fim do ciclo de formação.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 1.º ano – 697, 698, 699, 700, 701 e 702)

Quanto a este ciclo de formação, verifica-se uma elevada percentagem de desistências no 1.º ano do curso, o que nos confere 10% de margem de modo a conseguirmos cumprir a meta.

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 no ciclo concluído 2018-2021: 59,9%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 59,6%
- Resultado obtido até ao momento para o ciclo 2019-2022: 55%
- 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. Esse ajustamento trouxe bons resultados para o ciclo de formação seguinte, uma vez que superámos a meta em 0,3%. A taxa do presente indicador foi de 59,6% para uma meta de 59,9%. Relativamente ao ciclo de formação 2019-2022, consideramos muito difícil conseguir cumprir a meta, mas continuamos a trabalhar para que mais alunos que acompanhamos em quarta matrícula consigam concluir o curso. Estamos convictos que a taxa aumentará.

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%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 83,5%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 84,4%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 84%
- Resultado obtido no ciclo não concluído 2019-2022: 79,3%

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 obtido no ciclo concluído 2018-2021 supera um pouco (0,9%) a meta definida. 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. Para já, no ciclo de formação não concluído (2019-2022) a nossa taxa de colocação é de 79,3%.

No âmbito deste indicador, percebe-se que a maioria dos nossos diplomados optam por ingressar no mercado de trabalho, estando sobretudo a trabalhar por conta de outrem. O prosseguimento de estudos ronda cerca de 30% - no CF 2018-2021, 32%, e no CF 2019-2022, 28,6%.

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%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 75,5%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 65,5%
- 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, tal como sucede no ciclo 2018-2021. Para esta 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.

Se, por um lado, temos refletido 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, por outro lado temos percebido que as oportunidades de trabalho têm sido mais escassas e começaram, à relativamente pouco tempo, a alavancar. O retomar muito recente de contactos por iniciativa das empresas pedindo diplomados da nossa escola é demonstrativo disso mesmo. Não podemos, também, descurar outro fator: a escolha (e para muitos, a necessidade particular e/ou familiar) dos próprios diplomados, que os leva a ser menos seletivos, querendo ingressar no mercado de trabalho sem o critério da entidade empregadora desenvolver atividade profissional na área a que diz respeito o curso de formação profissional que concluíram.

Indicador 6b3: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho – Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram os cursos 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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 98,5%

As metas propostas foram alcançadas nos ciclos de formação encerrados, embora tenha diminuído no ciclo de 2017/2020.

Contudo, este indicador é, sem dúvida, desafiante para nós escola, porque é importante conseguirmos aumentar o número de respostas, em resultado do universo de empresas que contactamos. A prática de aferição do nível de satisfação, acerca das competências adquiridas na escola e aplicadas no local de trabalho, passou a ser feito no processo de alinhamento do EQAVET. Temos procurado diferentes estratégias na abordagem às empresas, seja pelo nosso GAPE, seja pelos coordenadores ou pelos próprios diplomados. Seja qual for a abordagem, sentimos sempre uma certa resistência em responderem ao pequeno inquérito *online*; por exemplo no ciclo de formação 2018-2021 a percentagem de entidades empregadoras que responderam foram 26%, o que torna difícil sustentar o resultado de 98,5% de satisfação.

Neste contexto, temos procurado sensibilizar os diplomados, ainda antes de concluírem o curso, para esta prática e para a sua importância para a escola, não para avaliar o seu desempenho e haver alguma repercussão no seu emprego.

Por último, acrescenta-se que, não retirando valor ao presente indicador, assumimos que no conjunto de indicadores que trabalhamos, este não tem sido assumido por nós como prioritário, embora importante.

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

3.2 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 3% nos ciclos de formação 2020/2023 e 2021/2024 para que a meta seja cumprida.

AM2	Colocação após conclusão do curso	O4	Manter o sucesso ao nível da taxa de colocação pós-formação (mercado de trabalho/prosseguimento de estudos), para que no ciclo de formação 2021/2024 consigamos alcançar a meta de 85%.
		O5	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	O6	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação, 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	O7	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 (2019/2022, 2020/2023, 2021/2024).

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Incluir no Plano Pedagógico de Atividades do Polo, elaborado por ano letivo, <u>atividades e projetos de cariz prático e experimental</u> , que possam motivar e fomentar o envolvimento dos alunos no âmbito do curso, da escola, das empresas da área profissional dos seus cursos e restante comunidade escolar.	Setembro/2023	Agosto/2023
	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/2023	Outubro/2023
	A3	<u>Todos</u> os alunos sinalizados/referenciados com necessidade de acompanhamento psicopedagógico especializado, usufruem das medidas específicas da educação inclusiva.	Setembro/2023	Julho/2024
	A4	Aumentar, em 10%, o número de <u>encaminhamentos formais para apoio</u> , de todos os alunos com dificuldades identificadas nas várias disciplinas.	Outubro/2023	Junho/2024
	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/2022	Julho/2023
	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/2023	Junho/2024

	[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/2023]	[Agosto/2023]
	[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/2023]	[Julho/2024]
	[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/2023]	[Julho/2024]
[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/2024]	[Julho/2024]
	[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/2023]	[Dezembro/2024]
	[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/2024]	[Abril/2024]
	[A13]	[Melhorar a articulação / comunicação entre o Gabinete de apoio ao emprego e empreendedorismo (GaPE) e os Coordenadores de Curso.]	[Setembro/2023]	[Julho 2024]
	[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/2023]	[Julho 2024]
[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/2024]	[Março/2024]
	[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/2024]	[Abril/2024]

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 três anos da obtenção do selo EQAVET, não há dúvida que o sistema de garantia de qualidade assente no processo proposto pelo Quadro EQAVET está implementado. As diferentes fases do seu processo vão sendo percorridas, de uma forma praticamente natural e cíclica, por estarem enraizadas na nossa prática de trabalho. O impacto deste processo mantém-se e vai-nos desafiando a refletir e a criar estratégias que conciliem as nossas metas com as mudanças tão transversais e particulares que a escola tem vindo a sofrer; isto num diálogo permanente com os *stakeholders* internos e externos.

Os métodos de recolha de informação e os tempos em que os fazemos são, absolutamente, decisivos para a prevenção de situações de desistência ou da redução de módulos em atraso. A nossa principal dificuldade têm sido os motivos de desistência que nos são apresentados pelos alunos e pelas suas famílias, que na maioria das vezes são difíceis de combater. A validade das razões apresentadas existe e persiste, por exemplo ir viver para outro país com o objetivo de melhorar as condições de vida ou ter mais apoio familiar. Sentimos que o combate à desistência escolar é feito caso a caso e há fatores externos à escola que não nos permitem ir mais longe e concretizar a vontade do aluno em continuar a estudar na nossa escola, ou em muitos casos, no nosso país. Superámos o período crítico da pandemia e vivemos, agora, uma nova fase social e económica que tem vindo a colocar novos desafios.

A superação da pandemia trouxe-nos um novo fôlego para dinamizar atividades presenciais e participar em projetos interdisciplinares com resultados visíveis para a escola e para as instituições com as quais colaboramos. Tudo em prol do aluno e da sua motivação e capacitação para a aprendizagem. Neste contexto, o nosso Plano de Atividades Pedagógicas contempla um prévio contacto com alguns dos 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 no decorrer do ano letivo. 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 2022/2023. Embora haja esse trabalho prévio, o Plano de Atividades Pedagógicas não é considerado estanque e fechado, pelo contrário, ao longo do ano surgem oportunidades e as atividades, visitas e projetos realizam-se e incluem-se no documento previamente preparado. É um documento atualizado.

As atividades e projetos referidos acima são, além de tudo o resto, recursos importantes para a inclusão e capacitação de alunos com necessidades educativas específicas. Isto, porque há medidas de inclusão que são possíveis de pôr em prática neste tipo específico de atividades.

Neste âmbito, 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 no combate ao insucesso escolar. 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). Pelo segundo ano consecutivo, 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 EMAEI, à semelhança do ano letivo passado, 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. 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.

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.

Relativamente à diversidade de parcerias, mais do que investir em novas parcerias, reforçamos as parcerias existentes. E esse reforço foi muito importante e exemplo disso 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.

Muito já foi feito, mas há ainda um caminho a percorrer. Este processo tem de ser integrado por todos, muito embora isso exija de nós tempo e capacidade para comunicar os procedimentos, os objetivos, as metas, os resultados, a reflexão, o debate, pois anualmente integramos novos alunos, novos professores e novos colegas não docentes, bem como novos elementos externos (empresas, famílias, instituições sociais, etc.). Dessa diversidade há riqueza e novas problemáticas que merecem a nossa dedicação para, em conjunto, sermos bem-sucedidos, sempre com o foco no «aluno», no «diplomado» e nas suas conquistas.

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 2018-2021 (encerrado a 31/12/2022), e os dados projetados para o ciclo de formação 2019-2022 (a encerrar a 31/12/2023) e já com metas definidas para o ciclo de formação 2020-2023. 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 2018 – 2021: 55% (Meta prevista: 75%)
- Taxa de conclusão provisória para o CF 2019 – 2022 (encerra a 31/12/2023): 61% (Meta prevista: 77%)
- Meta definida para o CF 2020-2023: 80%

Numa primeira nota, de referir que os F 2018-2021 e o CF 2019-2022 foram períodos em que vigorou o regime de aulas à distância. Foi igualmente um período caracterizado por um aumento acima da média do nível de absentismo e, conseqüentemente, um aumento do número de módulos em atraso, apesar das estratégias implementadas para a criação de condições especiais para os alunos e professores no acesso ao ensino e á aprendizagem à distância. Assim, relativamente à taxa de desistência, verificou-se inicialmente um aumento de aproximadamente 6% entre os dois ciclos de formação 2017-2020, (32,2% para 37,9%). Contudo, já na passagem do CF 2018-2021 para 2019-2022, verificou-se já uma diminuição para 32,2%, resultado na normalização de processos inerentes à implementação de estratégias para o sucesso escolar em regime de ensino à distância. Ainda sobre a taxa de desistência e abandono escolar, estudos realizados na auscultação das motivações, apontam para a necessidade de colmatar carências económicas familiares, quer por situação de desemprego, doença, ou inexistência de recursos financeiros no agregado familiar. Independentemente dos resultados atingidos, a decisão foi de manter as metas definidas para os ciclos de formação seguintes.

Relativamente ao ciclo de formação seguinte, CF 2020-2023, os dados à data mostram uma previsão de descida da taxa de desistência de 38% (CF 2018-2021) para 21%. Para este resultado, contribuiu o Plano de Ação do polo para 2022-2023, 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, consequentemente, aumento da taxa de conclusão. A taxa de conclusão poderá atingir os 73%, a manter-se a hipótese que todos os alunos inscritos terminem o curso.

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

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa de colocação até 31/12/2018: 71,40%
- Taxa de colocação do CF 2018-2021: 87.5% (Meta prevista: 75%)
- Taxa de colocação prevista para o CF 2019-2022 (encerra a 31/12/2023): 91,6% (Meta prevista: 78%)
- Meta definida para o CF 2020-2023: 80%

Ao nível do emprego, no CF 2018-2021 registou-se um valor de 68.8% de alunos diplomados empregados, dos quais 3.1% a frequentar estágios profissionais, e ainda 3.1% de alunos que escolheram ingressar no ensino superior, contribuindo para um total de 87.5% de alunos colocados no mercado de trabalho.

Já para o Ciclo de Formação 2019-2022, dados à data apontam para que a taxa de colocação seja de 91.6%, em que 63.9% estão empregados, e 16.7% optaram por frequentar formação pós-secundário (8.3%) ou o ensino superior (8.3%). Comparando os CF em análise, verifica-se uma tendência para que os alunos optem cada vez mais por investir no aumento das qualificações académicas em alternativa à procura imediata de emprego. Contudo, em termos gerais, verifica-se uma tendência para o crescimento de 4%, aproximadamente, acima dos 2% objetivados.

Relativamente ao ciclo de formação seguinte, CF 2020-2023, após uma primeira auscultação da intenção dos alunos após conclusão do curso, perspectiva-se um crescimento para 75% no mercado de trabalho, e uma procura satisfatória pelo prosseguimento de estudos. 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%
- Taxa de diplomados dentro da AEF do CF 2018-2021: 68.2% (Meta prevista: 73%)
- Taxa de diplomados dentro da AEF prevista para o CF 2019-2022 (encerra a 31/12/2023): 64% (Meta prevista: 74%)
- Meta definida para o CF 2019-2022: 76%

O CF 2018-2021 regista uma taxa de 68.2% e uma probabilidade de atingir os 64% no CF 2019-2022 (que encerra a 31/12/2023). Comparativamente aos ciclos de formação anteriores, estes valores revelam um aumento do número de alunos que trabalham na AEF do curso concluído. Contudo, os resultados continuam a ficar a baixo das metas definidas. Após um estudo realizado,

sob processo de acompanhamento dos alunos à saída da escola, este facto deve-se a) à necessidade por parte dos alunos em encontrar emprego num curto espaço de tempo e b) pela disponibilidade de ofertas de emprego alinhadas com os conteúdos científicos e técnicos da área de formação, e por último c) condições de trabalho.

Relativamente ao acesso às ofertas de emprego dentro da área de formação, tem sido recomendação deste polo a criação de uma plataforma digital em género de bolsa de emprego por área de formação para acesso dos alunos que, a qualquer momento do seu ciclo de vida ativa, poderão integrar ou reintegrar empregos dentro da sua área de formação.

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

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

No que respeita aos diplomados do ciclo de formação 2018-2021, a aferição da satisfação dos empregadores, acerca das competências dos diplomados que empregam, foi realizada entre janeiro e fevereiro de 2022. 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.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	[Aumentar a 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 4.ªa 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]

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
[AM1]	[A1]	Rever os procedimentos associados à monitorização do abandono escolar, definindo processos, fluxos de comunicação e intervenientes, que garantam uma efetiva intervenção adaptada a cada caso, incluindo a colaboração dos agregados familiares e as comunidades dos alunos]	[Junho 2022]	[Junho 2023]
	[A2]	Consolidar o funcionamento das Equipas Multidisciplinares de cada polo, estabilizando procedimentos e processos, através da definição de um Guia de Procedimentos]	[Junho 2022]	[Junho 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]	[Junho 2022]	[Junho 2023]
	[A4]	[Envolvimento dos Encarregados de Educação nos processos de recuperação do aluno]	[Junho 2022]	[Junho 2023]
	[A5]	[Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular]	[Junho 2022]	[Junho 2023]
	[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 2022]	[Junho 2023]
	[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 2022]	[Junho 2023]
[AM2]	[A8]	[Definir um número mínimo de protocolos a estabelecer anualmente com empresas representativas das áreas de formação existentes no polo]	[Junho 2022]	[Junho 2023]
	[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 2022]	[Junho 2023]
	[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 2022]	[Junho 2023]
	[A11]	[Reestruturação do Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo, atualizando os seus procedimentos para aproximar o meio empresarial e a EPGE]	[Junho 2022]	[Junho 2023]
	[A12]	[Garantir um mínimo de atividades de visitas de estudo, em cada curso / turma]	[Junho 2022]	[Junho 2023]

	A13	Garantir um mínimo de aulas técnicas e com a presença de especialistas e profissionais nas áreas onde formamos, em cada curso / turma	Junho 2022	Junho 2023
	A14	Divulgar ofertas de emprego e formação junto dos recém-diplomados à procura de emprego	Setembro 2022	Outubro de 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 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 eu 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 (2018/2021) foi de 51,9%. Podemos observar uma subida da taxa de conclusão global de 8,1% relativamente ao ciclo de formação anterior, tendo-se superado a meta prevista em 5,2%. Nesta fase, também é possível analisar os dados de conclusão dentro do ciclo de formação 2019/2022, sendo o valor apurado de 53,1%, demonstrando uma tendência de crescimento contínuo e consistente com as metas traçadas.

No entanto, a análise dos resultados intermédios por período letivo apresenta um aumento significativo da taxa de desistência, relativamente ao ano letivo transato. Comparando a taxa global de desistência do 2º Período, observa-se um aumento de 4,28%, sendo o valor apurado de 12,63%; de referir que este valor ultrapassa já a taxa global registada no 3º Período de 2021/2022 (10,9%). Na base dos pedidos de transferência surgem situações de desinteresse pelos conteúdos do curso, mudança de residência ou decisão por uma escola mais próxima da área de residência da família. Relativamente às anulações de matrícula, 46,75% resultam de situações de absentismo e/ou de insucesso escolar. Sabendo que não atingimos o objetivo nº2 delineado para o presente ano letivo, importa reformular as metas e definir estratégias diferenciadas para intervir junto dos/as alunos/as em risco de abandono escolar.

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 planear 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.

Identificou-se a necessidade de intervir junto de algumas turmas, no sentido de promover o desenvolvimento de competências pessoais e sociais que facilitassem a integração dos/as alunos/as na nossa escola. Com base nos dados recolhidos, a Psicóloga Escolar desenhou o projeto “Metamorfoses”, que foi desenvolvido com algumas turmas, com o apoio de um docente de referência. Ao longo de 12 sessões, foram trabalhados vários domínios, tal como o Autoconhecimento (Identidade e Comunicação), Autogestão (Emoções e Autonomia), Relação Interpessoal (Escolhas, Desafios, Perdas e Valores) e Tomada de Decisão Responsável (Interação e Pertença), através de atividades dinâmicas com momentos de reflexão. Este projeto foi importante para a intervenção com estes estudantes, obtendo-se resultados visíveis na dinâmica das turmas e no trabalho colaborativo entre docentes.

Como vem sendo habitual, realizou-se uma formação intitulada “Os Desafios da Inclusão”, adaptada ao contexto do Polo/Escola do Lumiar, de forma a transmitir a docentes e não docentes estratégias de intervenção adequadas às problemáticas específicas dos estudantes. Outra formação realizada com os/as docentes foi acerca do projeto SMASHED, desenhado para diminuir o consumo de álcool e outras substâncias aditivas juntos dos jovens. O projeto SMASHED foi aplicado junto dos/as alunos com comportamentos de risco, como forma de reverter a situação e sensibilizar para hábitos de vida saudáveis.

Analisando a taxa de sucesso dos/as estudantes no final de cada período letivo (módulos aprovados face aos módulos lecionados), o valor global do 2º Período de 2022/2023 foi de 92,73%, registando-se uma subida de 2,38% relativamente ao mesmo período do ano letivo transato. Confirmando-se a consecução do objetivo nº3 apresentado no Relatório de Progresso Anual nº2, importa dar continuidade às boas práticas implementadas no presente ano letivo.

O Plano Anual de Atividades 2022/2023 foi marcado pelo “regresso à normalidade”, o que se traduziu na valorização de atividades práticas dentro e fora da escola, trabalho colaborativo, intervenções na comunidade e dinâmicas com empresas dos vários setores. A escola aderiu ao Plano Nacional de Cinema, proporcionando a realização de projetos enriquecedores para os alunos e a participação dos docentes em formações específicas. Também foi dada continuidade ao programa Academia de Líderes UBUNTU, que tem permitido o desenvolvimento de competências pessoais junto dos/as alunos/as, capacitando-os para a liderança servidora e tornando-os peças chave na dinâmica da turma.

Relativamente às atividades extracurriculares, foi desenvolvido o Clube UBUNTU e o projeto Desporto Escolar, entre outros eventos que marcaram as efemérides anuais. Estas atividades contribuíram para um maior sentimento de pertença de toda a comunidade escolar.

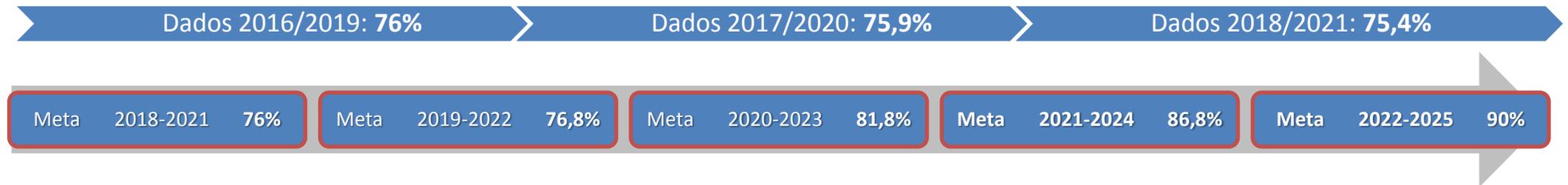
No presente ano letivo deu-se início ao Movimento Estudantil do Lumiar – MEL, projeto da iniciativa dos estudantes que conta com o envolvimento e representatividade dos/as alunos/as. Foram realizadas algumas atividades importantes, planeadas e dinamizadas pelos/as alunos/as, o que favoreceu o desenvolvimento de competências pessoais e sociais significativas. As famílias dos/as estudantes também foram envolvidas nas atividades do Polo/Escola do Lumiar, participando no Sarau Cultural da iniciativa das turmas do curso Animador/a Sociocultural.

Os procedimentos de monitorização do abandono escolar estão definidos, 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 Alun@ iniciou um projeto intitulado Despesa Social, que mobilizou toda a comunidade educativa para a recolha de bens essenciais, que foram posteriormente entregues aos estudantes mais carenciados, na medida das suas necessidades. O trabalho desenvolvido pela Assistente Social ao longo do presente ano letivo foi muito importante para a melhoria do acompanhamento dos/as alunos/as.

Relativamente à taxa de não conclusão, o valor apurado no ciclo de formação 2018/2021 foi de 8,6%, ao passo que no ciclo de formação anterior tinha sido de 10,6%. 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.

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



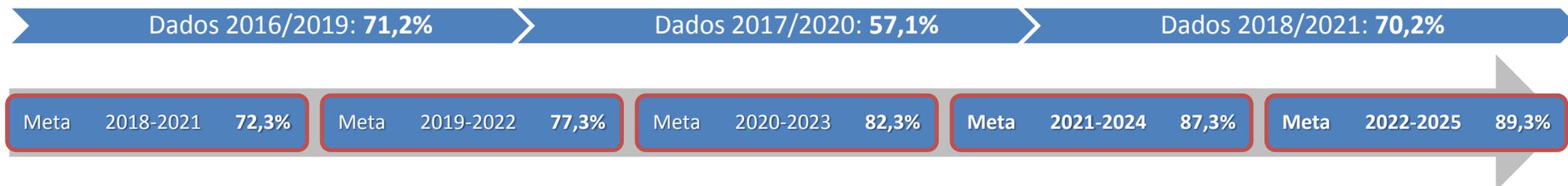
Os dados apurados relativamente à taxa de colocação após a conclusão do curso apresentam uma diminuição de 0,5% face ao último ciclo de formação, pelo que não foi atingida a meta de 76% definida para o ciclo de formação 2018/2021. Por outro lado, a taxa de prosseguimento de estudos no ciclo de formação 2018/2021 foi de 34,1%, verificando-se uma subida de 8,2%.

Analisando os motivos que levaram a este decréscimo, identifica-se a necessidade de reforçar a atividade do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo, através de um Plano de Atividades mais diversificado e adequado ao público-alvo. Pretende-se manter as temáticas a abordar, no entanto, realizar atividades direcionadas a cada área de formação, com a participação de entidades parceiras.

É necessário melhorar a articulação entre o trabalho da Coordenação de Curso e do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo. Apesar de não se verificarem diplomados em situação desconhecida, o trabalho colaborativo irá promover a melhoria dos resultados neste indicador. A Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva também será envolvida no processo de acompanhamento pós-formação, apoiando os/as estudantes e estabelecendo parcerias que favoreçam a integração de todos/as no mercado de trabalho.

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.

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



Analisando os dados recolhidos neste indicador, regista-se uma melhoria de 13,1%. No entanto, o valor de 70,2% ainda fica aquém da meta estabelecida para o ciclo de formação 2018/2021. Este resultado demonstra um maior número de oportunidades no mercado de trabalho, mesmo nas áreas mais afetadas pela pandemia. Para além disso, demonstra um maior envolvimento dos/as estudantes na escola.

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. O desenvolvimento do projeto MEL – Movimento Estudantil do Lumiar, que partiu da iniciativa dos/as alunos/as, também demonstra um maior envolvimento na comunidade educativa.

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, ISEC Lisboa, entre outras. Todas estas atividades são importantes para dar a conhecer aos/as 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.

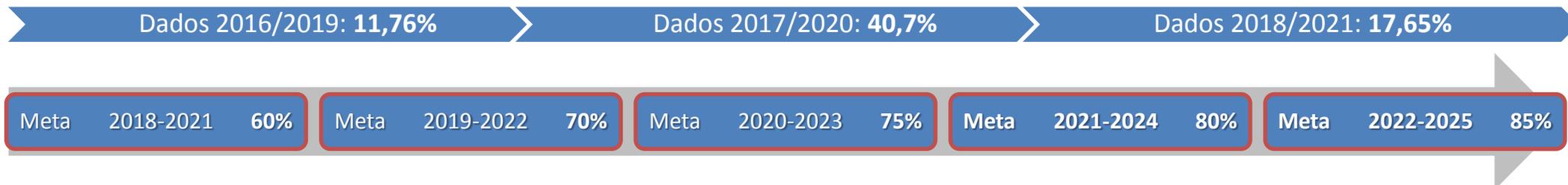
Outra estratégia que iremos continuar a aplicar é o convite a representantes de entidades externas para integrar o júri de avaliação, não só na apresentação da Prova de Aptidão Profissional, mas também do Projeto Tecnológico. Nestes momentos, os nossos parceiros têm oportunidade de conhecer as competências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

Os dados recolhidos relativamente ao ciclo de formação 2018/2021 foram muito insuficientes, tornando a amostra pouco representativa. Ainda assim, importa analisar as respostas obtidas e refletir sobre as melhorias a implementar.

Neste indicador destacamos duas metas diferentes:

1. Percentagem de respostas obtidas

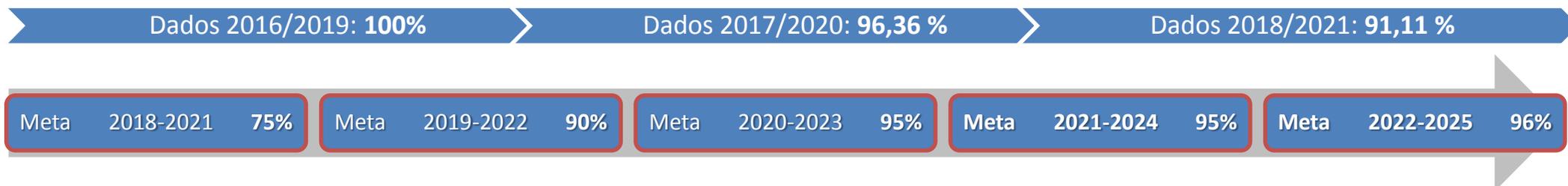


A percentagem de respostas obtidas aos questionários aplicados para apurar a satisfação das entidades empregadoras desceu consideravelmente, tendo sido de 17,65% no ciclo de formação 2018/2021. Este resultado é um alerta para a necessidade de reformular alguns procedimentos internos e melhorar a comunicação com as entidades externas.

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.

Importa reforçar a divulgação das atividades desenvolvidas, principalmente das Jornadas Técnicas e outras com a participação de entidades de referência da área. Também os procedimentos inerentes ao Sistema de Garantia de Qualidade EQAVET devem ser melhor divulgados junto de todos os *stakeholders* internos e externos.

2. Taxa de Satisfação das Entidades Empregadoras



No ciclo de formação 2018/2021 a percentagem de entidades empregadoras satisfeitas ou muito satisfeitas com os diplomados do Polo do Lumiar foi de 91,11% (51,11% satisfeitos e 40% muito satisfeitos). Da totalidade das respostas, 8,89% manifestam-se 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. No presente ano letivo, estabeleceram-se parcerias específicas com associações que facilitaram a integração destes alunos/as em estágio.]

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Conclusão dos cursos	O1	Aumentar a taxa de conclusão dos cursos, atingindo o valor de 68% no ciclo de formação 2022/2025
		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 90% no ciclo 2022/2025
		O6	Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos em 2% em cada ciclo de formação.
		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	Realizar ações de comunicação e divulgação juntos dos <i>stakeholders</i> internos e externos de projetos relevantes para a comunidade educativa.
		O8	Aumentar a percentagem de respostas no questionário de satisfação às entidades empregadoras, atingindo 70% no ciclo de formação 2019/2022

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	Aplicação dos mecanismos de diagnóstico dos/as estudantes à entrada na escola	junho 2023	dezembro 2023
	A2	Reforço da avaliação formativa e do <i>feedback</i> contínuo transmitido aos/às alunos/as sobre o seu processo de ensino-aprendizagem	setembro 2023	julho 2024
	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 2023	julho 2024
	A4	Continuação da aplicação de estratégias de ensino-aprendizagem com diferenciação pedagógica	setembro 2023	julho 2024
	A5	Aumento das atividades práticas e que simulem o posto de trabalho	setembro 2023	julho 2024
	A6	Participação em visitas de estudo a empresas da área de educação e formação	setembro 2023	julho 2024
	A7	Participação em projetos de âmbito regional ou nacional, como o Plano Nacional de Cinema e no Campeonato dos Jogos da Matemática	setembro 2023	julho 2024
	A8	Disponibilização de atividades extracurriculares, como por exemplo o Desporto Escolar e o Clube UBUNTU	setembro 2023	julho 2024
	A9	Implementação do Programa de Competências Pessoais e Sociais – Metamorfozes nos grupos/turma que apresentem esta necessidade	novembro 2023	março 2024
	A10	Reforço do horário dos apoios disponibilizados por disciplina	setembro 2023	agosto 2024
	A11	Sensibilização da comunidade escolar e otimização dos procedimentos de monitorização dos apoios psicopedagógicos e outras medidas de suporte à aprendizagem	setembro 2023	julho 2024
	A12	Reforço dos recursos ao dispor da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva	junho 2023	agosto 2024

	A13	Definição e divulgação de uma política escolar anti <i>bullying</i> , de forma a promover um ambiente escolar seguro e inclusivo	junho 2023	agosto 2024
	A14	Criação de um atendimento específico para apoio aos/às estudantes mais vulneráveis à discriminação	junho 2023	dezembro 2023
	A15	Reforço da divulgação e implementação dos procedimentos associados à monitorização do abandono escolar junto do OET, CC, alunos e EE	junho 2023	dezembro 2023
	A16	Continuação da implementação de estratégias de atuação individualizadas em situações consideradas de risco de abandono escolar	setembro 2023	agosto 2024
	A17	Continuação do desenvolvimento do projeto SMASHED junto dos estudantes que apresentem maior risco de desenvolver comportamentos aditivos	novembro 2023	março 2024
	A18	Divulgação do processo de candidatura e atribuição dos Apoios Gustave Eiffel aos/às alunos/as com carências económicas	junho 2023	agosto 2024
	A19	Dinamização do projeto Despesa Social com toda a comunidade educativa	junho 2023	agosto 2024
	A20	Continuação da atribuição de tutores aos/às alunos/as que não concluem o curso no decorrer do período regular	junho 2023	agosto 2024
	A21	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 2023	julho 2024
	A22	Dar continuidade ao projeto MEL – Movimento Estudantil do Lumiar	julho 2023	julho 2024
	A23	Realização de atividades formais e informais com Encarregados de Educação, sejam do âmbito do curso dos/as educandos/as ou de temáticas transversais	julho 2023	julho 2024
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 2023	agosto 2024
	A22	Envolvimento da EMAEI na colocação em estágio e no encaminhamento para a vida ativa	junho 2023	agosto 2024
	A23	Continuação das atividades com os/as estudantes finalistas sobre prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho e empreendedorismo	outubro 2023	março 2024
	A24	Reforço das atividades com diplomados sobre temáticas que os capacitem para a procura ativa de emprego e para o empreendedorismo	junho 2023	julho 2024
	A25	Realização de sessões de trabalho individuais com os diplomados à procura de emprego que facilitem a sua integração no mercado de trabalho	junho 2023	agosto 2024
	A26	Continuação da divulgação das ofertas de emprego junto dos diplomados	junho 2023	agosto 2024

	A27	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2023	julho 2024
	A28	Valorização das Jornadas Técnicas de cada curso	outubro 2023	abril 2024
AM3	A29	Otimização da comunicação interna e externa	junho 2023	agosto 2024
	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 2023	julho 2024
	A31	Realização do Dia do Diplomado	outubro 2023	novembro 2023
	A32	Reforço da divulgação das atividades e projetos desenvolvidos pelos/as estudantes	junho 2023	agosto 2024
	A33	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	junho 2023	julho 2024
	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 2023	julho 2024
	A35	Continuação da realização de sessões de esclarecimento sobre o processo EQAVET e reflexão sobre estratégias para melhoria da escola	junho 2023	agosto 2024
	A36	Implementação de ideias e projetos que possam surgir das sessões realizadas com os diferentes <i>stakeholders</i>	junho 2023	agosto 2024

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.

De um modos geral, os/as estudantes estão mais envolvidos na vida escola, tomando a iniciativa e participando de forma pertinente em vários momentos. Já a comunicação e envolvimento dos *stakeholders* externos é o principal ponto a melhorar no próximo ano letivo.

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 2022/2023, foi possível aferir os seguintes resultados:

No final do ano 2022, fechámos o ciclo de formação 2018/2021 e embora não tenhamos fechado o ciclo de formação 2019/2022, 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 2019/2022 (ciclo não concluído, apenas contabilizámos o universo de diplomados dentro do tempo previsto)	44,6%	-----	-----	-----
Resultados do ciclo de formação 2018/2021 (ciclo concluído)	39,07%	92,9%	80%	100%
Resultados do ciclo de formação 2017/2020 (ciclo concluído)	46,6%	92,9%	83,3%	90,7%

No ciclo 2019/2022, o objetivo de conclusão não foi alcançado. De acordo com os resultados obtidos, podemos verificar que a Taxa de conclusão está abaixo daquilo a que nos propusemos, uma vez que a meta a atingir seria 56,6%. Contudo, estes valores poderão ser ainda melhorados, uma vez que ainda só estão a ser contabilizadas conclusões dentro do ciclo de formação.

No ciclo 2018/2021, o **objetivo de conclusão não foi alcançado**. De acordo com os resultados obtidos, podemos verificar que a Taxa de conclusão 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 39,07%. O resultado final ficou aquém da meta a que nos propusemos tendo existido um conjunto de fatores que contribuíram para esta diferença, nomeadamente o facto de as turmas deste ciclo de formação terem estado por alguns períodos em formação à distância devido à pandemia, bem como às características específicas de alguns elementos destas turmas que necessitaram de um período de tempo para além do período definido como fora de candidatura.

No ciclo 2017/2020, o **objetivo de conclusão foi atingido**, uma vez que nos tínhamos proposto atingir 44,6% na taxa de conclusão e atingimos 46,6%.

Da análise comparativa da evolução dos valores, pode-se aferir que os mesmos têm variado bastante podendo ser identificadas algumas variáveis relacionais e contextuais que para tal contribuíram, como os reflexos da situação pandémica que o país atravessou no aproveitamento dos alunos, o que provocou alguma desmotivação e uma maior dificuldade em consolidar conhecimentos. Assim, verificou-se um aumento do número de módulos em atraso, e consequentemente 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. Apesar de alguns resultados menos positivos, nos ciclos 2018/2021 e 2017/2020, destaca-se que a taxa de colocação e a taxa de satisfação dos empregadores apresentam valores bastante positivos.

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 2020/2023:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2021/2022
95,23%	95,94%	-----	93,8%

Valor do ciclo de formação 2021/2024:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2021/2022
88,61%	88,55%	-----	73,53%

Valor do ciclo de formação 2022/2025:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2021/2022
80,65%	78,29%	-----	-----

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 3.º ano – 631, 632, 633, 634)

O **objetivo foi atingido**, pois houve uma diminuição de módulos em atraso do 1º período para o 2º período do presente ano letivo, assim como comparativamente à média do ano anterior. Esta melhoria foi possível devido ao reforço dos mapas de recuperação para os módulos das turmas de terceiro ano, assim como, à continuidade do trabalho de acompanhamento individualizado dos casos de alunos com maiores dificuldades, tanto por parte do OET, como do GAA e da EMAEI. Por outro lado, uma maior disponibilidade do corpo docente para apoios semanais permitiu aos alunos esclarecerem numa fase mais precoce as suas dúvidas e, desta forma, ter um maior sucesso nos módulos.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 2.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 consequentemente um aumento da taxa de sucesso (cerca de 15%) comparativamente ao ano letivo anterior. Este resultado significa que as medidas adotadas de acordo com o plano de melhoria do polo estão a ser eficazes, quer o agendamento de apoios semanais de forma a evitar acumular horas e módulos em atraso, quer o agendamento de recuperações de módulo o mais cedo possível e de forma mais intensiva em períodos de pausa letiva. 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 tem adotado estratégias que vão de encontro às necessidades de cada aluno para que os objetivos de cada curso serem atingidos.

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 1.º ano – 703, 704, 705, 706, 707, 708)

No ciclo de formação 2022/2025 o **objetivo não foi atingido**, verificando-se um aumento do número de módulos em atraso e consequentemente um decréscimo da taxa de sucesso. Esta situação pode ser contextualizada com o facto de serem turmas de 1º ano, as quais no 1º Período concluíram poucos módulos o que se reflete na taxa de sucesso. Apesar da taxa ter diminuído no 2º Período, a criação de mapas de recuperações semanais e de recuperações nas interrupções letivas, poderá reverter o resultado no 3º Período, prevendo-se um aumento da taxa de sucesso.

Indicador 4A – Objetivo específico n.º 1.2: Diminuição da 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 2020/2023:**

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2021/2022
5,41%	5,41%	-----	7,31%

Valor do ciclo de formação 2021/2024:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2021/2022
9,80%	9,80%	-----	15,8%

Valor do ciclo de formação 2022/2025:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2021/2022
8,33%	8,33%	-----	-----

Ciclo de formação 2020/2023 (turmas do 3.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 consequentemente o seu sucesso escolar.

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 2.º ano – 699, 670, 671, 672, 673, 674)

O **objetivo não foi atingido**, uma vez que não se conseguiu reduzir em 6% a taxa de desistência escolar comparativamente ao ciclo de formação anterior. Os valores referentes a este indicador no ciclo de formação 2021/2024 resultam de anulações/desistências que ocorreram essencialmente no 1º ano do curso muito devido a matrículas no período pandémico nas quais não houve a possibilidade de os alunos terem um contacto mais próximo com as dinâmicas de cada curso aquando da divulgação dos mesmos. Acresce que algumas das desistências dizem respeito a alunos que mudaram de curso dentro do próprio Polo ou mudaram de Polo, mas permaneceram na EPGE.

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 1.º ano – 703, 704, 705, 706, 707, 708)

O **objetivo não foi atingido**, uma vez que não se conseguiu reduzir 6% a taxa de desistência escolar comparativamente ao ciclo anterior, contudo, houve uma redução efetiva no número de desistências, por exemplo, nas turmas de TEAComp. e TPC verificou-se apenas uma anulação/desistência em cada uma e em três turmas não se verificou qualquer anulação/desistência. |

Em suma, três anos após o início da implementação do Plano de Ação no âmbito do EQAVET, verificam-se vários impactos das melhorias adotadas, nomeadamente no que diz respeito à uniformização de procedimentos destacando-se as grelhas de avaliação padronizadas, os modelos de documentos internos aperfeiçoados, a monitorização dos resultados, a definição de novas estratégias para uma comunicação mais eficaz, dinamização de meios de divulgação mais abrangentes das atividades desenvolvidas, entre outras. Esta realidade melhorou alguns aspetos organizacionais do Polo, contribuindo para uma melhoria de alguns resultados, bem como para uma análise mais fina dos vetores de ação.

De uma forma geral, considera-se que o Polo de Arruda dos Vinhos manteve os resultados ao nível da taxa de colocação (emprego mais a continuação de estudos), continuando a estar acima dos valores a que nos propusemos para meta 2018/2021. Quanto aos resultados referentes à taxa de diplomados a trabalhar na sua área de formação, os mesmos continuam acima dos valores propostos para o mesmo ciclo. Contudo, verifica-se uma diminuição na taxa de conclusão ao longo dos últimos ciclos de formação, sendo estes resultados provavelmente ainda reflexo dos anos de pandemia que atravessámos, uma vez que as turmas do ciclo 2018/2021 tiveram vários momentos de atividade letiva à distância que aumentaram as dificuldades de aprendizagem, a desmotivação e até mesmo alguma instabilidade psicológica dos alunos, o que levou a um acumular dos módulos em atraso e consequentemente diminuição da taxa de conclusão de curso, tanto dentro como fora do ciclo de formação.

Para atingirmos as metas a que nos propusemos, é importante garantir a continuidade da aplicação de medidas que visam melhorar os resultados do Polo. Assim, deve-se manter o reforço dos apoios, a organização regular de mapas de recuperação, bem como de atividades de enriquecimento curricular que contribuam para um maior contacto e o mais precocemente possível com a realidade da sua área de formação, de forma a motivar os alunos desde a sua efetivação de matrícula. Dever-se-á reforçar, também, as relações com os *stakeholders*, de forma a aumentar a proximidade dos alunos com as empresas desde o início do seu percurso no ensino profissional, de forma a mantê-los mais motivados e promover um efetivo conhecimento do mundo real do trabalho. De salientar a importância do trabalho do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo, em parceria com o Gabinete de Apoio ao Aluno, na preparação dos alunos para a procura ativa de emprego pós-formação 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

3.1 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, 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, atingindo os 60% no ciclo de formação 2022/2025.]

		[O2]	[Reduzir o número de módulos em atraso no final de cada período, em 2% em todos os ciclos de formação.]
		[O3]	[Diminuir a taxa de desistência escolar (anulações, transferências e abandono escolar) em 6% em todos os ciclos de formação.]
		[O4]	[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.]
		[O5]	[Manter os mapas de apoios semanais e as recuperações.]
		[O6]	[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]	[O7]	[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 93,4%, no ciclo de formação 2020/2023, 93,9% para o ciclo de formação 2021/2024 e para o ciclo de formação 2022/2025 94,4%.]
		[O8]	[Alargar a rede de parceiros empresariais do GaPE para a existência de uma maior interação entre Entidades empregadoras e Diplomados]
		[O9]	[Promover uma maior divulgação de ofertas de emprego interpolos.]
[AM3]	[Empregabilidade na área profissional do curso concluído]	[O10]	[Aumentar a taxa de empregabilidade na área profissional do curso de formação em 2% em cada ciclo, assim a metano ciclo de formação 2020/2023 é de 82%, no ciclo de formação 2021/2024, a taxa de alunos que completam o curso e que trabalham na respetiva área profissional seja de 84% e no ciclo 2022/2025 86%.]
[AM4]	[Satisfação das entidades empregadoras em relação aos diplomados do Polo da Arruda dos Vinhos]	[O11]	[Manter a taxa de satisfação das entidades empregadoras sempre acima dos 90%, para os diplomados de todos os ciclos de formação em funcionamento.]
		[O12]	[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 (2019/2022; 2020/2023; 2021/2024; 2022/2025).]

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]	[Reforçar a planificação e desenvolvimento de mais atividades e projetos de cariz prático/experimental.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A2]	[Reestruturar a equipa de elaboração de planos de recuperação responsável pela análise da monitorização das recuperações de módulos através dos mapas semanais, para que este acompanhamento se reflita numa recuperação mais célere dos módulos que os alunos têm em atraso.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A6]	[Manter a existência de períodos de recuperação]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A3]	[Promover um maior contacto entre a escola, na pessoa dos OETs, os alunos e os encarregados de educação.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A4]	[Promover atividades/projetos ao longo do ano letivo.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A5]	[Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de quarta matrícula (fora do tempo previsto), para um período máximo de 12 meses.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
[AM2/AM3]	[A6]	[Manter a promoção de atividades do Gabinete de Promoção ao Emprego e Empreendedorismo do Polo.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A7]	[Otimizar as relações estabelecidas e os momentos de interação com o tecido empresarial e os cursos da escola.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
	[A8]	[Desenvolver formas de contacto dos alunos, desde o início do curso, com entidades empregadoras.]	[Setembro 2023]	[Agosto 2024]
[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 2024]	[Março 2024]

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

Três anos após a atribuição do selo EQAVET, no Polo de Arruda dos Vinhos identificam-se como principais vetores de ação a implementação de estratégias que visam melhorar a taxa de conclusão (dentro e fora do ciclo de formação), uma vez que é uma meta que apresenta valores ainda abaixo daqueles a que nos propusemos. Até ao momento, a monitorização desta taxa é feita regularmente através da análise das possíveis desistências, nomeadamente nas Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, nas Reuniões de Conselho de Turma, bem como através da informação da monitorização semanal feita pelos serviços administrativos. Numa fase posterior, essa informação é analisada em grupos de trabalho como as Comissões Pedagógicas de Polo, Reuniões de Coordenadores de Curso e Reuniões de EMAEI alargada. Por fim, é promovida uma última reflexão sobre a taxa de conclusão através da lista de evidências das conclusões no final do ano letivo. Uma medida que tem contribuído para melhorar a taxa de conclusão no tempo previsto passa por garantir a existência de mapas de recuperações semanais, bem como de apoios às várias disciplinas, tanto para a componente técnica, como sociocultural e científica, assim como um período de recuperações nas interrupções letivas. A par desta situação, destaca-se também a importância da ação do GAA que desenvolve um trabalho de proximidade em parceria com a EMAEI, na tentativa de prevenir situações mais sensíveis, garantindo um apoio individualizado e direcionado para o sucesso e aumento da autoestima dos nossos alunos. Como forma de tentar evitar situações de desmotivação por parte dos alunos, mesmo no âmbito disciplinar, sempre que possível, adotam-se medidas preventivas ou corretivas em detrimento das medidas sancionatórias.

Para o próximo ano letivo continua a ser uma prioridade do Polo dinamizar atividades que vão de encontro aos interesses dos alunos, nomeadamente visitas de estudo e atividades extracurriculares, como grupo de teatro, grupo de xadrez ou de desporto, a fim de manter os alunos envolvidos e motivados.

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 terceira edição do evento “*Next Step – feira das profissões*”, com a presença dos *stakeholders*, tais como entidades de estágio, empresas de procura ativa de trabalho, Instituições de Ensino Superior, Forças Armadas, Forças de Segurança e diplomados. Nesta atividade pretende-se promover *workshops* nos laboratórios de cada curso, abertos não só aos alunos da escola, mas também a candidatos e *stakeholders*.

Outro aspeto positivo a manter será 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 que autonomamente se dirigem ao espaço do GAA. É importante reforçar os momentos de diálogo com os alunos de primeiro ano cujo número de módulos em atraso é mais elevado como estratégia para tentar minimizar as desistências e abandono escolar, bem como preconizar intervenções imediatas de promoção de motivação e interesse.

O GaPE, por sua vez, continuará em contacto com os diplomados na procura de ofertas de emprego e soluções de vida na pós-formação, mantendo um papel ativo na pesquisa e divulgação de novas ofertas. No sentido de tentar motivar e responder a algumas dúvidas dos alunos, serão desenvolvidos debates temáticos com vários parceiros sobre questões que os mesmos considerem

pertinentes, tanto em sessões de esclarecimento, como *workshops*. 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 confiante do ambiente escolar para o profissional. Outra estratégia para melhorar as taxas de colocação de diplomados na AEF do curso concluído passa pela continuação da dinamização de sessões de esclarecimento e palestras com o objetivo de melhorar as *hard* e *soft skills* e o desempenho dos alunos em entrevistas de emprego.

As medidas do Plano de Ação são monitorizadas através da divulgação nas redes sociais do Polo e da análise regular dos resultados. Os resultados do Polo, no âmbito do Sistema de Garantia de Qualidade, são apresentados nas Reuniões de Professores, Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, Reuniões de OETs, Reuniões Gerais de Professores, Reuniões de Coordenadores, Reuniões de Trabalho com os Serviços Administrativos, Comissões Pedagógicas de Polo e Conselho Consultivo, sendo posteriormente dinamizadas apresentações locais para os *stakeholders*, tirando ilações sobre as apreciações feitas e tentando identificar as áreas que necessitam de intervenção 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 de cada 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 EPGE continua empenhada e comprometida com o sistema de qualidade que implementa, pois a informação resultante da aplicação do ciclo de qualidade tem-se revelado determinante para a análise da realidade e o planeamento educativo, orientando o processo de tomada de decisão. Os processos reflexivos internos assentam em informação fidedigna, tornando a nossa ação mais fundamentada e incisiva.

Desta forma continuamos a identificar a persistência de alguns indicadores que pelas suas características são mais difíceis de contrariar pois estão associados ao perfil da nossa população estudantil. Analisando de forma crítica os indicadores e a informação referente à atividades escolar da nossa escola, denotamos que o número de alunos total tende a estabilizar e no global temos verificado um ligeiro aumento de alunos, decorrente da diminuição da taxa de desistência, não obstante este continuar a ser o grande desafio na nossa instituição. Nos últimos ciclos temos também estabilizado o número de turmas abertas, estando a abrir de forma sistemática 3 turmas. Identificamos tendências diferentes dentro das dinâmicas de cada área de formação, destacando pela positiva a área da Mecatrónica que tem conseguido atrair jovens com mais empenho escolar e como tal menos propensos aos fenómenos de desistência ou abandono. Em sentido contrário, destacamos a área de Mecatrónica Automóvel, que não obstante ser uma das áreas que mais jovens atrai e que mais cedo forma turma, tem conhecido alguma instabilidade que associamos ao perfil dos alunos que procuram esta área (p.e. são jovens com menos tendência a seguir o ensino superior), mas também ao facto de ser uma área onde estamos ainda a estabilizar a equipa e onde continuamos o processo de apetrecho das nossas instalações e equipamentos. Outra informação importante que retiramos da análise da informação disponível é a necessidade de investir na área da Ferrovia, pois não foi possível abrir turma no ano letivo 2021/2022, não obstante o forte apoio que este curso tem de toda a indústria do setor da região. É claro que esta mensagem ainda não chega a todos os potenciais interessados, mas acreditamos que a recente estabilização da equipa com a identificação de uma coordenação interna em articulação com os parceiros da CP – Comboios de Portugal, ajudará a reverter esta situação no futuro próximo.

Em termos gerais destacamos a manutenção do desafio de contrariar o abandono escolar, não apenas para melhorar a conclusão dos nossos cursos, mas sobretudo pelo impacto preocupante que este fenómeno tem na sociedade pois estes jovens ficam mais desprotegidos e em risco de exclusão. Para combater este flagelo apostamos em medidas que por um lado visam o trabalho mais profícuo com esta população em risco, onde destacamos o importante papel da nossa equipa multidisciplinar em articulação com as famílias e comunidade, bem como através da inovação e da elevação da qualidade do nosso projeto formativo, pois acreditamos que todos poderão beneficiar de um projeto organizado, positivo e inovador.

Na mesma linha de reflexão, destacamos também a necessidade de continuarmos a investir em processos inovadores de comunicação, com destaque para o marketing digital, para que possamos cada vez mais chegar a informação a todos os públicos que possam ter interesse pois acreditamos que este ensino pode beneficiar muitos jovens que por desconhecimento e falta de orientação não estão a chegar ao ensino profissional. Sentimos que neste processo temos uma obrigação também em contribuir para a atratividade geral do ensino profissionalizante, através da disponibilização de um modelo de ensino diferenciador e atrativo, assente em pilares da inovação, como a transição digital, as preocupações ambientais e a sustentabilidade social. A este propósito temos em curso uma candidatura a Centro Tecnológico Especializado, o que traria evidentes vantagens para as nossas ambições.

Analisando outros indicadores disponíveis, nomeadamente relativos à taxa de conclusão, taxas de empregabilidade e prosseguimento de estudos e emprego na área de formação, continuamos a constatar que a opção por um curso profissional continua a ser diferenciadora, pois 84,8% dos nossos diplomados estão a trabalhar ou optaram por prosseguir estudos e 75% dos jovens que optaram por ingressar no mercado de trabalho, fazem-no na sua área de formação. É certo que o nosso maior desafio mantém-se estável, no ciclo de estudos 2018-2021 a taxa de conclusão foi de 50%, reforçando a ideia que este é um fenómeno educativo persistente e pouco permeável às diversas intervenções que têm sido adotadas, o que nos incentiva a ser inovadores na abordagem a este indicador. Estes dados são analisados no enquadramento de cada curso em particular e servem de base às nossas equipas de trabalho para que possam planear convenientemente a atividade letiva anual.

O quadro de referência EQAVET tem sido determinante para a clarificação, análise e reflexão da situação educativa dos nossos alunos, sendo um importante contributo para a intervenção incisiva no abandono escolar, ainda que estejamos conscientes que este é um fenómeno multinível e que requer a intervenção e atuação concertada de vários stakeholders na sua resolução, processo que requer tempo e determinação contínua.

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

De seguida apresentamos as áreas de melhoria a considerar no próximo ano letivo 2023/2024, recomendações para o Plano de Ação 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	Reduzir o insucesso escolar através de respostas educativas adaptadas e inovadoras que promovam a efetiva integração de todos os alunos numa ótica de educação inclusiva	O1	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
		O2	Manter taxa de não conclusão ao final do tempo regular do curso abaixo dos 10% (em 2018-2021 foi de 4,5%)
		O3	Rever o sistema de sinalização do insucesso pela equipa EMAEI garantindo o acompanhamento efetivo dos jovens com 3 ou mais módulos em atraso

		04	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	Captar novos públicos para o Ensino Profissional, através de adequação do Projeto Educativo aos seus interesses, recorrendo a meios de divulgação diferenciadores	05	Capacitação da equipa em domínios inovadores da publicidade e marketing, como o marketing digital
		06	Realizar um estudo de perfil do aluno EPGE aprofundado e criar mecanismos para atualizar esta informação anualmente.
AM3	Rever o Projeto Educativo da escola, através de processos participativos e de inovação, sobretudo associados à transição digital e ecológica	07	Criação de comissões de trabalho dinamizadas pelo corpo docente para que possam facilitar a adoção prática de inovações e metodologias de trabalho diferenciadoras
		08	Revisão do Projeto Educativo de escola para o triénio 2023-2026, assente num processo de discussão alargado à rede de parceiros, tendo em consideração as ambições atuais da instituição

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Criação de um Guia de Intervenção Precoce com revisão e atualização dos papéis e a estrutura de acompanhamento dos alunos desde o primeiro contacto, garantindo que os sinais precoces de risco escolar (absentismo, insucesso, ...) são sinalizados precocemente e têm a adequada monitorização e intervenção;	Setembro 2023	Agosto 2024
	A2	Sistematização do funcionamento da equipa EMAEI através da consolidação de procedimentos e nomeação definitiva da equipa e regulamento	Setembro 2023	Agosto 2024
	A3	Revisão do processo de avaliação das aprendizagens, através da criação de um documento de integração das aprendizagens extraescolares, onde possamos não só valorizar como incorporar na avaliação formal os conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos	Setembro 2023	Agosto 2024

	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	Setembro 2023	Agosto 2026
	A5	Garantir o acompanhamento tutorial personalizado dos alunos do 3º ano para promover a conclusão dentro do período do curso ou até 90 dias após 31 de agosto do ano de conclusão	Setembro 2023	Agosto 2024
AM2	A6	Adaptação da estratégia de comunicação da EPGE, procurando novos canais de divulgação, nomeadamente através da capacitação da equipa em áreas como o marketing digital	Setembro 2023	Agosto 2024
	A7	Realizar um estudo de perfil do aluno EPGE aprofundado e criar mecanismos para atualizar esta informação anualmente, organizado atividades que reflitam a diversidade cultural da EPGE	Setembro 2023	Agosto 2024
AM3	A8	Criação de comissões de trabalho dinamizadas pelo corpo docente para que possam facilitar a adoção práticas de inovações e metodologias de trabalho diferenciadoras	Setembro 2023	Agosto 2024
	A9	Revisão do Projeto Educativo de escola para o triénio 2023-2026, assente num processo de discussão alargado à rede de parceiros, tendo em consideração as ambições atuais da instituição	Setembro 2023	Agosto 2024
	A10	Candidatura à constituição de um Centro Tecnológico Especializado na área Industrial	Junho 2023	Agosto 2026

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

No ano letivo 2022/2023 continuámos a nossa trajetória de sistematização de processos e procedimentos associados ao processo de implementação do sistema de qualidade EQAVET. Consolidámos o sistema de monitorização assente em dados e indicadores concretos, mas reconhecemos que este enquadramento ainda não é percebido de forma homogénea por toda a comunidade, pelo que importa no futuro próximo continuar a disseminação da lógica inerente ao ciclo *plan-check-do-act*.

No Entroncamento sentimos que esta lógica de atuação tornou-nos mais permeáveis e sensíveis em relação à perceção do nosso meio envolvente, sendo que estamos atualmente muito empenhados no conhecimento e exploração do fluxo migratório que se vive na nossa cidade, para conseguir responder às novas necessidades dos jovens alunos e respetivas famílias de outras nacionalidades que nos têm procurado. São sobretudo oriundos do Brasil e Angola e tem um conjunto de expetativas em relação ao ensino profissional que estamos a acomodar na nossa escola, sendo importante simultaneamente trabalhar com a restante comunidade escolar para promover a boa integração destes jovens, fazendo da diversidade um fator promotor do sucesso de todos.

Em relação à nossa atividade em concreto mantemos como desafio maior o combate ao insucesso e ao abandono, e assumimos a necessidade de reforçar a área de Mecatrónica Automóvel e da Manutenção Ferroviária ainda que de formas distintas. No primeiro caso o desafio é o de estabilizar esta equipa de trabalho e reforçar as condições associadas à sua prática, no caso da Manutenção Ferroviária o desafio passa por divulgar esta oferta na região, pois apenas a abertura sistemática de turmas permitirá avançar para as fases seguintes de investimento e consolidação.

Neste ano destacamos como elemento positivo a boa relação de proximidade mantida com os nossos parceiros empresariais e sociais, sendo este um desafio ganho que importa continuar a fomentar, ainda que este ano não tenha sido possível realizar o Conselho Consultivo (adiado para o último trimestre do ano). De forma sistemática já incluímos no nosso quotidiano momentos de auscultações dos representantes dos alunos e, já decorrente da implementação do sistema EQAVET, criámos e ouvimos regularmente os grupos de representatividade dos pais e encarregados de educação dos nossos alunos. Implementámos um sistema de auscultação da comissão pedagógica de polo, com frequência mensal, determinantes para os processos de decisão, organização e monitorização do trabalho desenvolvido.]
