

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 04

Junho /2023 a agosto /2024

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

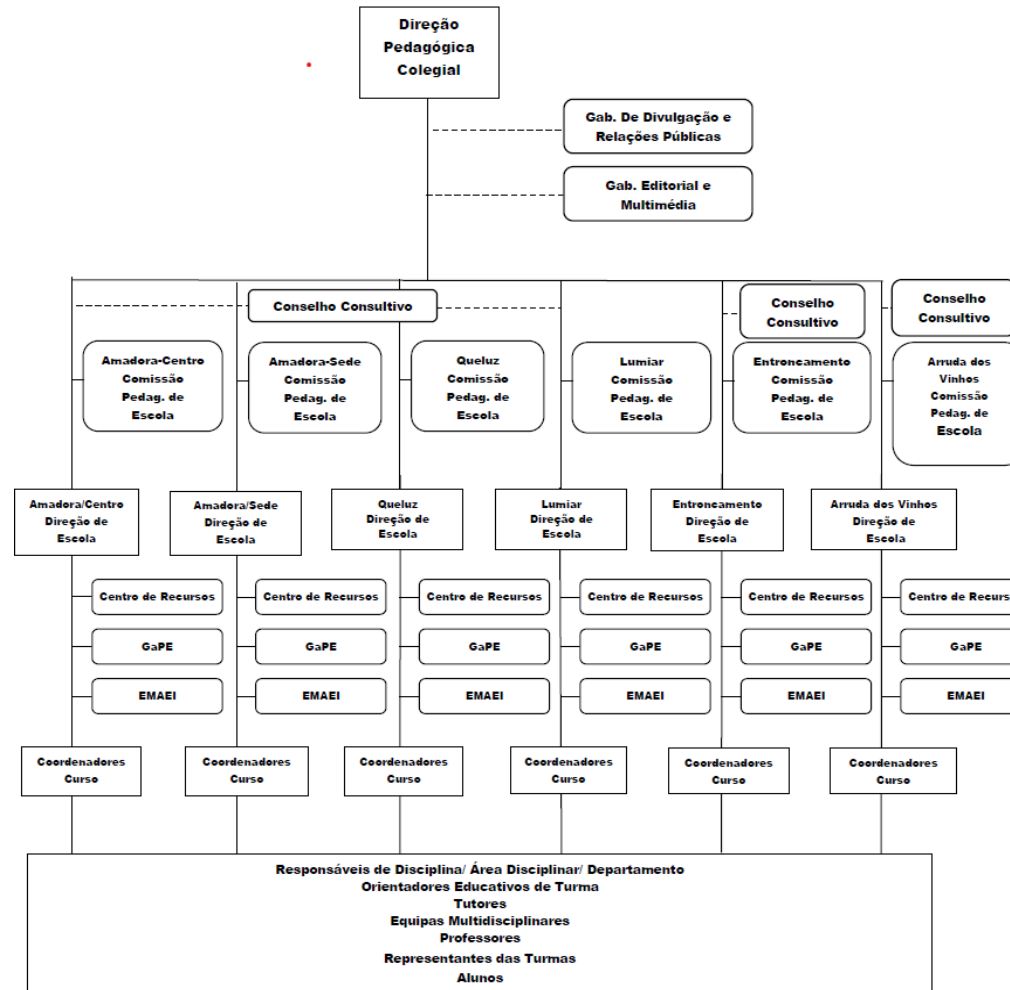
Eixo 2 – Reforçar a relação da EPGE com a comunidade e o tecido empresarial

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.

Organigrama da Direção Técnico - Pedagógica da EPGE



*- GaPE – Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo **- EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

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) *					
		2021 / 2022		2022 / 2023		2023 / 2024	
		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	67	3	62	3	69
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	2	42	1.5	34	1.5	36
CP	Técnico/a de Multimédia	3	66	3	63	3	66
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	62	3	63	3	66
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	1	23	1.5	28	1.5	27
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	3	56	3	52	3	58
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	3	65	3	69	3	66

Escola Profissional Gustave Eiffel – Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	63	3	60	3	63
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	127	6	130	6	129
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	61	3	63	3	67
CP	Técnico/a Comercial	3	49	3	47	2	29
CP	Técnico/a de Turismo	3	61	3	57	3	55
CP	Técnico/a de Organização de Eventos	-	-	-	-	1	23
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	2.5	56	2	38	2	38
CP	Técnico/a de Turismo	3	63	3	59	3	57
CP	Técnico/a de Apoio à infância	0.5	14	-	-	-	-
CP	Técnico/a de Ação educativa	2	43	3	65	3	59
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Lumiar							
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	59	3	60	3	62
CP	Técnico/a de Apoio à Infância	1	14	-	-	-	-
CP	Técnico/a de Ação educativa	2	46	3	58	3	58

CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	62	3	46	3	52
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	3	57	3	49	3	56
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	3	51	3	47	3	52
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	31	1.5	27	1	21
CP	Técnico/a de Apoio Psicossocial	-	-	-	-	0,5	12
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1.5	36	1.5	36	1.5	30
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1.5	28	1.5	28	1.5	31
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	61	3	56	3	55
CP	Técnico/a de Construção Civil	1.5	33	1.5	32	1.5	36
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	1.5	28	1.5	26	1.5	27
CP	Rececionista de Hotel	1	17	0.5	8	-	-
CP	Mecânico/a de Aeronaves e Material de Voo	0.5	10	1	17	1,5	26
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Arruda dos Vinhos							
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	1.5	29	1.5	27	1.5	26
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	1.5	32	1.5	34	1.5	31
CP	Técnico/a de Multimédia	1.5	35	1.5	30	1.5	29

CP	Técnico/a de Apoio à Infância	0.5	8	-	-	-	-
CP	Técnico/a de Ação Educativa	1	21	1.5	28	1.5	23
CP	Técnico/a de Informática – Instalação e Gestão de Redes	0.5	10	1	17	1	7
CP	Esteticista	-	-	-	-	0.5	10
CP	Técnico/a de Proteção Civil	0.5	16	1	21	1.5	21
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	2	39	2.5	50	2.5	49
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	46	3	39	3	40
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	1.5	27	1.5	29	1.5	28
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	1	15	1.5	17	1.5	17
CP	Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária	0.5	10	0.5	7	0.5	6

* 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/>

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

Relatório e Contas 2022 - https://www.cooptecnica.pt/wp/wp-content/uploads/2024/11/Relatorio-e-Contas-2023_A-Cores.pdf

Orçamento e Plano de Atividades 2023 - <https://www.cooptecnica.pt/wp/wp-content/uploads/2023/06/Orcamento-e-Plano-de-Atividades-2023.pdf>

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

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

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

Plano de Ação do Sistema de Garantia da Qualidade - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2023/07/Plano-de-Acao-EPGE-2023-1.pdf>

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

Relatório de Revisão - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2023/07/Relatorio-de-Revisao-2023.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

3.º Relatório de Progresso Anual - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2023/06/3o-Relatorio-de-Progresso-Anual_EQAVET_EPGE_Junho2023.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/2024/03/CCRL-composicao-fev.2024_1.pdf

Membros do Conselho Consultivo da Região da Arruda dos Vinhos - <https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2024/03/CCRAV-fev.2024.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.

Renovação Selo EQAVET, atribuído em 07/11/2023.

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.

A primeira recomendação, apostar no Plano de Formação de Recursos Humanos individualizado, já foi objeto de melhoria em alguns polos, mas constitui um ponto ainda a melhorar. Esperamos conseguir entrar na fase de maturidade, a este nível, no 2º ano deste novo ciclo. Também a segunda recomendação ainda não se encontra em fase de maturidade havendo espaço para melhorar: Aumentar a sistematização na colheita e tratamento quantitativo de dados relativos à satisfação dos *stakeholders*, tornando estes dados mais evidentes na documentação. Quanto à última recomendação: a criação de uma subpágina dedicada à qualidade, no sítio da internet da EPGE, mais dinâmica, descritiva e demonstrativa do envolvimento com o modelo EQAVET, a subpágina já foi criada e vai sendo objeto da dinamização proposta.

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 do 1º Período do Selo 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

No relatório final de verificação EQAVET para atribuição do selo por mais três anos: *Verifica-se a inclusão das recomendações emitidas na auditoria anterior, sendo bem patente a consolidação do processo bem como uma cultura de garantia de qualidade. É igualmente notório os desenvolvimentos conseguidos e incorporados nas práticas regulares de gestão. Por outro lado, a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP é visível nos documentos consultados. Assim a EPGE aplica as fases do ciclo de Deming (PDCA), onde se verificam melhorias decorrentes do processo na oferta formativa. O envolvimento é evidente e demonstrado pela Direção e pelos docentes na implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET.*

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 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 consequente reconhecimento e atribuição de Selo EQAVET, tem sido experienciado como um exercício cíclico, que não encerra e que assumimos como tendo um forte carácter 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 (2019-2022): 59,0%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: 58%
- Meta para o ciclo de formação 2021-2024: 59,8%
- Meta para o ciclo de formação 2022-2025: 61,8%
- Meta para o ciclo de formação 2023-2026: 63,8%

No âmbito deste indicador, e continuando em linha com os dados do 3º Relatório de Progresso Anual, verifica-se uma progressão da taxa de conclusão ao longo dos ciclos de formação, tendo conseguido, no Ciclo de Formação 2019-2022, ultrapassar a meta que havia sido definida, inclusive para o Ciclo de Formação seguinte (53,8%). No ciclo de Formação anterior (2018-2021) tínhamos visto que o resultado era inferior à meta estabelecida. Foi, de facto, e tal como se analisou na altura, uma época muito conturbada, a todos os níveis devido à Pandemia que sofremos e que mudou toda a nossa vida. Durante dois anos as escolas tiveram de, rapidamente, se adaptar e reinventar para promover aulas e atividades em regime não presencial por causa dessa pandemia - COVID-19. Os alunos do CF 2019/2022 estiveram fora da escola, praticamente, durante todo o ano de 2020 e 2021. Nestes anos, a nossa Escola promoveu 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 _ e continua a ser - muito desafiadora para todos (alunos, professores, famílias, entidades acolhedoras de alunos para formação em contexto de trabalho, etc.). De notar, no entanto, que conseguimos ter no CF 2019/2022 uma taxa de desistência inferior (23,28%) à dos CF 2017/2020 e 2018/2021 (38,5%) pelo que já conseguimos que uma menor taxa de desistência contribuisse para o aumento da taxa de conclusão. Apesar da taxa de desistência continuar a ser elevada no CF 2019/2022, ela foi superior no 3º ano curricular (o que é atípico), seguida do 2º ano curricular. É, pois, notório a continuidade do abandono da escola por alguns (muitos) dos nossos jovens que se viram obrigados a ir trabalhar para ajudar, financeiramente, as suas famílias.

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

Resta dizer que, para o estabelecimento da meta para o Ciclo de Formação 2023/2026, que não constava do Plano de Ação 2023 (por ainda não existir aquando da sua realização), foi adotada uma perspetiva conservadora prevendo-se apenas um crescimento de 2% ao invés dos 6% de crescimento previsto para os CF anteriores. Registamos grandes desafios nos alunos, professores,

famílias, escolas, sociedades que exigem mudanças profundas e adaptações a uma nova realidade que ainda estamos a descobrir e entender. Por outro lado, a falta de professores que assola o país influenciará, também, a nossa escola e o nosso projeto educativo tão baseado que está em relações de proximidade e afetividades conquistadas.

Indicador 5a – Taxa de Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos

- Diagnóstico inicial (2019-2022): 91,2%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: 80.3%
- Meta para o ciclo de formação 2020-2023: 91,9%
- Meta para o ciclo de formação 2021-2024: 92,9%
- Meta para o ciclo de formação 2022-2025: 93,9%
- Meta para o ciclo de formação 2023-2026: 94,9%

Com a abertura do mercado, após o fecho provocado pela pandemia, conseguimos superar a meta prevista para o CF 2019/2022 e quase atingíamos a meta de 91,9% do CF seguinte (2020/2023). A taxa de prosseguimento de estudos baixou relativamente ao CF anterior (que, devido à situação que se vivia no país, era uma grande aposta por parte dos nossos jovens) e a taxa de emprego foi, pelos motivos já mencionados, mais alta para os diplomados do CF 2019/2022.

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

- Diagnóstico inicial (2019-2022): 62,8%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: 75.7%
- Meta para o ciclo de formação 2020-2023: 74%
- Meta para o ciclo de formação 2021-2024: 80%
- Meta para o ciclo de formação 2022-2025: 86%
- Meta para o ciclo de formação 2023-2026: 89%

No Ciclo de Formação 2019-2022 não conseguimos atingir a meta a que nos propunhamos e tememos que não seja uma situação pontual. Com a pandemia assistimos a fenómenos que, até então não eram tão visíveis tais como a importância de trabalhar em casa ou perto de casa, mesmo que numa área diferente; o ano sabático que se quer a seguir ao término do curso para viajar, para descansar ou tirar a carta de condução; a preferência por se continuar a trabalhar no mesmo sítio onde já trabalhava à noite ou nos fins de semana durante o curso, etc. Continuaremos a trabalhar com estes Diplomados para conseguirmos que integrem uma profissão na AEF do seu curso apesar de todos os fatores mencionados. Algumas estratégias já se estão a alterar e o trabalho, a este nível, com os nossos alunos vai começar a ser feito desde o 1º ano.

Indicador 6b3 – taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados

- Diagnóstico inicial (2018-2021): 90.0%
- Meta para o ciclo de formação 2019-2022: manter uma média acima dos 90%
- Ciclo de formação 2019-2022: 95,5%
- Meta para o ciclo de formação 2020-2023: 91%
- Meta para o ciclo de formação 2021-2024: 92%
- Meta para o ciclo de formação 2022-2025: 93%
- Meta para o ciclo de formação 2023-2026: 94%

Tal como já referido no 3º RPA, 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, continuamos sem ter, na Escola no seu todo, um número de respostas que sustentem a elevada percentagem de satisfação das entidades empregadoras com os nossos diplomados. Continua a ser, extraordinariamente difícil as entidades empregadoras dos nossos diplomados, 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) darem o seu *feedback* para construção deste indicador. 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 e tal como já referido em documentos anteriores, 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. Mesmo assim, esta estratégia tem-se mostrado insuficiente. Existe uma necessidade constante de ir desenvolvendo novas estratégias para que o número de respostas obtidas continue a aumentar. Por isso, e apesar de no ciclo de formação 2019-2022 já termos ultrapassado a meta traçada para os ciclos de formação anteriores, mantemos essas metas uma vez que, poderá acontecer que, ao aumentarmos o n.º de respostas, a percentagem de empregadores satisfeitos possa diminuir ligeiramente.

Detetamos, pois, duas grandes áreas a melhorar: Por um lado a empregabilidade dentro da Área de Educação e Formação (indicador 6A), sem descurar o Prosseguimento de Estudos e, por outro lado, não o indicador 6b3, enquanto medida de satisfação dos empregadores, mas sim no que respeita ao n.º de respostas recebidas pelos empregadores, tal como já referido. No que concerne aos restantes indicadores, demonstram um resultado alinhado com os objetivos, anteriormente, definidos pelo que, deixaremos aos polos a menção aos objetivos traçados para estes. Deveremos, pois, colocar o nosso foco naqueles dois aspetos e que passaremos a descrever/ refletir para além o esforço contínuo nas práticas de gestão da EPGE, garantindo o alinhamento documental e o envolvimento de todos no processo de melhoria]

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]	[Aumento da empregabilidade dentro da AEF]	[O1]	[Conseguir cumprir a meta traçada para o CF 2020 – 2023, 74%, mantendo, a taxa de crescimento definida para os CF seguintes, 6% até ao CF 2022/2025 e 3% a partir deste.]
[AM2]	[Reforço contínuo para o Prosseguimento de Estudos]	[O2]	[Promover a decisão informada sobre prosseguimento de estudos]
[AM3]	[Satisfação dos empregadores com os nossos diplomados]	[O3]	[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.]	[O4]	[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	Rever os documentos estratégicos da EPGE, sempre que necessário para garantirmos o seu alinhamento.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A2	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	Setembro 2024	Agosto 2025
	A3	Aumentar o número de interações com os alunos, ao longo dos 3 anos curriculares, criando uma forte ligação com eles, com a sua vida escolar e com o seu futuro profissional.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A4	Aumentar o número de interações com o tecido empresarial, tendo como meta não só o acolhimento de alunos finalistas para formação em contexto de trabalho, mas também a empregabilidade dos nossos diplomados.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A5	Assegurar, junto dos polos, que os Gape potenciam as avaliações dos empregadores para abertura de mais postos de trabalho para os diplomados	Setembro 2024	Agosto 2025
	A6	Continuar a promover visitas de estudo às empresas, associações e outros possíveis locais de emprego dos alunos para aumentar a sua ligação com a realidade do trabalho na sua AEF.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A7	Continuar a promover workshops, jornadas técnicas e outros momentos em que são as empresas a virem à escola.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A8	Continuar a promover a visita de antigos alunos que estejam a trabalhar na área de formação de formação dos vários cursos, para partilha de experiências e aumento da motivação para o trabalho dentro da AEF.	Setembro 2024	Agosto 2025

AM2	A9	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.]	Setembro 2024	Agosto 2025
	A10	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]	Setembro 2024	Agosto 2025
	A11	Conseguir que, nos protocolos com as entidades do ensino superior, fiquem definidas condições especiais para aos nossos diplomados.]	Setembro 2024	Agosto 2025
AM3	-----	Para além das Ações definidas para a AM1,]	-----	-----
	A12	Manter atualizada a base de dados das empresas parceira]	Setembro 2024	Agosto 2025
	A13	Promover uma pesquisa de novas parcerias através de uma pesquisa ativa]	Setembro 2024	Agosto 2025
	A14	Manter atualizada e disponível, para consulta, a base de dados de pedidos de disponibilidade de diplomados efetuados diretamente pelas empresas à CGE, por área de formação e saída profissional]	Setembro 2024	Agosto 2025
	A15	Garantir que todas as solicitações feitas, pelas empresas, à CGE, têm um seguimento eficaz e profissional de forma a garantir a total satisfação por parte de quem nos procura]	Setembro 2024	Agosto 2025
	A16	Estabelecer a <i>interface</i> necessário entre a empresa que procura e o diplomado/certificado que melhor se adapta ao perfil pretendido, estando presente desde o início até a conclusão de todo o processo, garantindo, o mais possível, o seu sucesso;]	Setembro 2024	Agosto 2025

	A17	Atualizar, periodicamente, a base de dados de Ofertas de Emprego, pela consulta dos vários <i>sites</i> / jornais e outras fontes de oferta de emprego (algumas vezes com os próprios alunos) promovendo, de imediato, um primeiro contacto com a empresa, dando-lhe, depois, um seguimento eficaz, tal como já referido na ação anterior.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A18	Criar uma forma de partilha constante entre os polos, as suas práticas de sucesso ou insucesso, de forma a que todos possam ir implementando, nos seus polos, algumas das técnicas já implementadas, noutros, com sucesso.	Setembro 2024	Agosto 2025
AM4	A19	Continuar a fomentar o alinhamento dos vários documentos estratégicos	Setembro 2024	Agosto 2025
	A20	Continuar a divulgar internamente o EQAVET para que possa ser uma realidade sentida e consciente por todas as pessoas de cada polo da instituição	Setembro 2024	Agosto 2025
	A21	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.	Setembro 2024	Agosto 2025
	A22	Manter a publicitação dos resultados da EPGE na página criada, exclusivamente, para dar destaque ao Processo EQAVET dentro do site 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.	Setembro 2024	Agosto 2025

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.

Como já se referiu, anteriormente, Como referido no Relatório Preliminar de Verificação EQAVET do 1º Período do Selo 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).*»

No relatório final de verificação EQAVET para atribuição do selo por mais três anos: *Verifica-se a inclusão das recomendações emitidas na auditoria anterior, sendo bem patente a consolidação do processo bem como uma cultura de garantia de qualidade. É igualmente notório os desenvolvimentos conseguidos e incorporados nas práticas regulares de gestão. Por outro lado, a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão da oferta de EFP é visível nos documentos consultados. Assim a EPGE aplica as fases do ciclo de Deming (PDCA), onde se verificam melhorias decorrentes do processo na oferta formativa. O envolvimento é evidente e demonstrado pela Direção e pelos docentes na implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET.”*

Não deixámos, no entanto, de ter algumas recomendações a que já fizemos referência e que temos em conta desde o momento em que foram feitas.

Em suma, durante este primeiro ano, do segundo triénio do nosso selo EQAVET até à data atual, continuámos a consolidar procedimentos, a 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)

Um dos grandes objetivos do Plano de Ação e consequente Plano de Melhorias do polo/escola da Amadora-sede é combater os fatores, que se identificam como impeditivos de melhores resultados educativos. Ano após ano, pretende-se combater as 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.

Desta forma prioridades de ação no polo/escola são: aumentar as taxas de conclusão, combater o abandono escolar, aumentar a taxa de colocação dos diplomados.

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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 59%
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 60%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023: 56.6%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 61%

Verifica-se uma diminuição nos resultados obtidos nos últimos Ciclos de Formação (CF) analisados, contrariamente ao aumento das taxas que se pretendem alcançar. Ainda assim estas percentagens alcançadas, devem-se em muito, às muitas ações/medidas tomadas, tais como: ações/medidas que diminuem o insucesso escolar (nº de módulos em atraso) e previnem o

abandono escolar (desistência) e ações/medidas de incentivo à conclusão de curso. Mas não nos podemos dissociar da mudança no pensamento e paradigma de vida que afetou as famílias na situação pandémica. Apesar de já termos algum distanciamento de tempo, deste evento ocorrido na vida de todos, continuam-se a sentir consequências prolongadas. O contexto escolar, de todos os CF pós-COVID, foi fortemente afetado e apesar dos esforços da escola, os resultados, seja na taxa de conclusão ou outros, 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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 66.1%
- Resultado obtido do ciclo concluído 2019-2022: 63.9%
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 87%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023: 100%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 88%

Tal como no indicador anterior, verifica-se uma oscilação nos resultados alcançados entre ciclos, no entanto, o último ciclo demonstra o esforço de todas as medidas. Aquela que nos parece contribuir em maior escala, é a antecipação do acompanhamento dos/as alunos/as pelo Gabinete de Apoio à Empregabilidade, e o acompanhamento sistemático com os finalistas. Têm sido implementadas novas estratégias de abordagem junto dos alunos e também das famílias.

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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 31.6%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 66.7%
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 80%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023: 37.7%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 80%

A dificuldade de alcançar as taxas estabelecidas neste indicador prende-se, de forma global em duas dimensões: o paradigma de pensamento dos jovens da atualidade, cuja indefinição sobre o seu futuro profissional, se denota na falta de vontade de alcançar uma situação profissional de sucesso, no âmbito da formação adquirida. A segunda dimensão diz respeito ao contexto empresarial que mudou bastante, o que leva a que a escola tenha uma maior dificuldade na angariação de estágios que se traduzam em empregabilidade. Nestas e noutras dimensões a escola continuará a atuar, por forma a combater estas situações que se tornam dificuldades de melhorias das taxas de sucesso, seja da escola, como dos próprios alunos/as.

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

- Diagnóstico inicial (2014-2017) da taxa geral de satisfação dos empregadores: dados inexistentes
- Resultado obtido no ciclo concluído 2015-2018: 73.3%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2016-2019: 96.7%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2017-2020: 90%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2018-2021: 100%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 100%
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 100%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 80%

A meta proposta foi alcançada tem vindo a ser alcançadas, 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 díspar 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 2019-2022

Na análise global dos indicadores verifica-se que no ciclo de formação concluído, 2019/2022, as taxas pretendidas não foram todas alcançadas da forma esperada, mas verifica-se uma retoma e melhoria dos resultados alcançados. No primeiro indicador 4a - Taxa de conclusão dentro do ciclo de formação não só foi alcançada a percentagem pretendida, como foi ultrapassada, o que demonstra que as ações planeadas e desenvolvidas estão a surtir o efeito desejado. Apesar da meta alcançada neste indicador, refletimos que a mesma não cumpre com o sucesso com o qual nos queremos identificar. O paradigma de pensamento dos atuais jovens desafia-nos para novas estratégias, a fim de aumentar o seu sucesso. No indicador 5a - Taxa de colocação (Emprego + Prosseguimento de Estudos), os resultados do ciclo concluído denotam uma variação, no que diz respeito aos diversos questionários aplicados a estes diplomados, ou seja, os dados aferidos no fim do estudo deste ciclo, não mostram um aumento nas percentagens deste indicador, mas uma variação entre as situações possíveis. Por fim, o indicador 6a – Taxa de diplomados que trabalham na AEF, mantém-se como uma dificuldade em se alcançar a percentagens pretendida. Independentemente das diversas ações levadas a cabo pela escola, este indicador depende diretamente das necessidades dos empregadores.

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Conclusão de Curso	O1	Cumprir com a taxa de conclusão dentro do ciclo, na percentagem a que nos propusemos.
		O2	Diminuir do número de módulos em atraso, em 2% em cada ano letivo.
		O3	Reduzir a taxa de desistência/abandono escolar, de todos os alunos, 6% em cada ano letivo.
		O4	Cumprir com a taxa de conclusão fora do ciclo, na percentagem a que nos propusemos.
		O5	Reduzir o tempo extra ciclo para conclusão de curso.
AM2	Taxa de empregabilidade (dentro e fora da AEF) e prosseguimento de estudos	O6	Cumprir com a taxa de 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 <i>stakeholders</i> internos e externos	O10	Aumentar a participação dos <i>stakeholders</i> externos na construção duma visão partilhada dos objetivos/metás.
		O11	Envolver os Encarregados de Educação.
		O12	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 2024	Agosto 2025
	A2	Formação interna para docentes sobre elementos de avaliação diversificados a todos os professores das diferentes componentes/disciplinas/módulos.	Set 2024	Agosto 2025
	A3	Reuniões periódicas de Responsáveis de Área Curricular.	Set 2024	Agosto 2025
	A4	Reunião mensal da equipa alargada da EMAEI com a participação, dos elementos variáveis (OET, Representante dos Assistentes Operacionais).	Set 2024	Agosto 2025
	A5	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 2024	Agosto 2025
	A6	Criação de um mecanismo de diagnóstico dos alunos/formandos à entrada na escola.	Set 2024	Agosto 2025
AM1	A7	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 2024	Agosto 2025
	A8	Atividades extracurriculares de componente pedagógica no âmbito dos projetos interdisciplinares.	Set 2024	Agosto 2025
	A9	Atividades curriculares de componente lúdico-desportiva.	Set 2024	Agosto 2025
	A10	Participação em palestras e <i>workshops</i> por entidades parceiras da Rede Social e outros	Set 2024	Agosto 2025
	A11	Realização de ações que promovam o envolvimento dos Encarregados de Educação e famílias na vida escolar dos seus educandos.	Set 2024	Agosto 2025

	A12	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2024	Agosto 2025
	A13	Realização de reuniões semanais para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2024	Agosto 2025
AM2	A14	Atualização de protocolos de cooperação com entidades parceiras no acolhimento de estágios.	Set 2024	Agosto 2025
	A15	Criação de questionários de satisfação e de sugestões a preencher pelas entidades parceiras.	Set 2024	Agosto 2025
	A16	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 2024	Agosto 2025
	A17	Implementação de projetos de capacitação pessoal e profissional dos alunos com entidades parceiras.	Set 2024	Agosto 2025
	A18	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 2024	Agosto 2025
	A19	Promover workshops e formações com entidades externas para dinamizar a criação de negócios e promover o perfil empreendedor.	Set 2024	Agosto 2025
AM3	A20	Sessão Anual de Apresentação do Plano de Ação aos <i>Stakeholders</i> internos e externos.	Set 2024	Agosto 2025
	A21	Assembleia trianual de escola com Direção de Polo, Direção Pedagógica e Alunos.	Set 2024	Agosto 2025
	A22	Ações trianuais com a comunidade educativa, para monitorização do Plano de Ação.	Set 2024	Agosto 2025
	A23	Ação anual com <i>stakeholders</i> externos.	Set 2024	Agosto 2025

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 2019-2022 os resultados alcançados não permitem uma leitura sem reflexão sobre as consequências que ainda se sentem do que foi a 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 às 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 2019/2022, que ficou totalmente encerrado em dezembro de 2023, e ainda de alguns dados do ciclo de formação 2020-2023, 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 concluído 2019-2022: 52,1% | Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 56,6%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023 (não concluído): 43,4% | Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 60,6%

Relativamente ao indicador 4a – objetivo geral número 1 - concluímos que, no ciclo de formação 2019-2022, a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação não cumpriu a meta que havíamos estabelecido. No ciclo de formação seguinte (2020-2023), ainda não concluído, o resultado (43,4%) também ficará aquém da meta (60,6%). 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 (alunos fora do seu ciclo de formação mas que ainda poderão concluir).

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, irem 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. No ciclo 2020-2023 conseguimos detetar diferentes fatores que conduzem a um elevado absentismo e que por sua vez levam à desistência: dificuldades económicas / necessidade de trabalhar, doença, gravidez, mudança de residência/país, problemas associados à dinâmica familiar (divórcio, irmãos para cuidar, habitação irregular), transferência de escola / curso (outros projetos), insucesso escolar, sendo que, este último, está largamente associado ao absentismo e nalguns casos, a dificuldades de aprendizagem diagnosticadas. Obviamente, estes alunos também passaram pela situação pandémica que acabou por afetar o grau de conhecimentos adquiridos e também a sua forma de ser e estar. Tendo em conta o resultado atípico obtido no ciclo 2020/2023, iremos definir como meta para o ciclo 2021/2024, aumentar em 10% a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação (53,4%) e manter o objetivo de aumentar 4% nos ciclos seguintes.

Indicador 4A – Objetivo específico 1.1. – Redução do número de módulos em atraso de todos os alunos, no final de cada período, em 1% no ciclo de formação 2019/2022 e em 2% 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 à exceção do 3º ano. 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 2023/2026. 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 psicopedagógico 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). Esta estratégia passa sempre também, pelo encaminhamento dos alunos para aulas de apoio às diferentes disciplinas.

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 continuar a 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 2022/2023**:

Valor do ciclo de formação 2020/2023

1.º Período	2.º Período	3.º Período
7,83%	5,52%	4,24%

Valor do ciclo de formação 2021/2024

1.º Período	2.º Período	3.º Período
7,29%	7,03%	6,32%

Valor do ciclo de formação 2022/2025

1.º Período	2.º Período	3.º Período
16,15%	10,55%	12,32%

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

O objetivo traçado **foi parcialmente cumprido**, pois diminuámos o número de módulos em atraso do 1.º para o 2.º período em mais de 2%, no entanto, do 2º para o 3º período verificou-se apenas uma diminuição de 1,28% melhoria de 2,49%. A prevenção dos módulos em atraso deve ser realizada, cada vez mais, desde o início do curso, os valores têm revelado que poderá haver um aumento significativo no 2º ano do curso, no entanto, estes últimos dados revelam que devemos incidir, com especial empenho, logo no primeiro ano dos cursos.

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

O objetivo traçado **não foi cumprido**, apesar de ser ter verificado uma melhoria de período para período, esta nunca foi ide pelo menos 2%. Ainda assim, a evolução foi positiva

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 1.º ano – 697, 698, 699, 700, 701, 702)

O objetivo proposto **foi parcialmente cumprido**, uma vez que se verificou uma diminuição do número de módulos em atraso do 1.º para o 2.º período em 5,6%, no entanto, verifica-se um aumento do 2.º para o 3.º período em 1,77%. Deste modo, consideramos que a evolução foi positiva pois do 1.º para o 3.º período ocorreu uma redução do número de módulos em atraso de 3,83%. Estes dados revelam que a nossa reflexão e reforço das estratégias empreendidas estão a levar-nos a alcançar as metas definidas pois, apesar do aumento do número de módulos em atraso ao nível do primeiro ano, ter aumentado no ciclo 2022-2025 em relação ao ciclo 2021-2024, verifica-se que, no 2.º e 3.º anos dos ciclos acima referidos, a percentagem de módulos em atraso, diminuiu, significativamente. comparativamente com os resultados dos ciclos anteriores, as percentagens têm vindo a diminuir.

Valor do ciclo de formação 2021/2024

1.º Período	2.º Período	3.º Período
5,53%	5,44%	3,93%

Valor do ciclo de formação 2022/2025

1.º Período	2.º Período	3.º Período
9,84%	7,02%	7,93%

Valor do ciclo de formação 2023/2026

1.º Período	2.º Período	3.º Período
21,42%	22,50%	19,15%

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 3.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 0,09%, embora do 2º para o 3º período tenha havido uma evolução positiva e redução de 1,51%.

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 2.º ano – 697, 698, 699, 700, 701 e 702)

O objetivo traçado **não foi cumprido** embora tenha havido uma redução superior a 2% do 1º para o 2º período (2,82%), já não se verificou a mesma situação do 2º para o 3º período.

Ciclo de formação 2023/2026 (turmas do 1.º ano – 734, 735, 736, 737, 738, 739)

O objetivo traçado **não foi cumprido** pois não houve uma redução de 2% em cada um dos períodos, embora se tenha verificado uma redução detenha havido uma redução de 2,27% no total (do 1º para o 3º período).

Indicador 4A – Objetivo específico 1.2 – Diminuição da taxa de desistência escolar em 3% no ciclo de formação 2020/2023 bem como 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 2022/2023)
2020/2023 (ciclo ainda não concluído)	20,4%	14,29%
2021/2024 (ciclo ainda não concluído)	17,4%	11,19%
2022/2025 (ciclo ainda não concluído)	14,4 %	16,08%

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

O objetivo proposto **foi cumprido**, uma vez que a meta foi ultrapassada em mais do dobro, senso que a taxa de desistência diminuiu em 6,11%.

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

O objetivo **foi cumprido**.

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 1.º ano – 697, 698, 699, 700, 701, 702)

O objetivo **não foi cumprido**. Quanto a este ciclo de formação, verifica-se uma elevada percentagem de desistências no 1.º ano do curso, o que nos leva a concluir que teremos que intensificar as estratégias de combate à desistência, ao nível das turmas do 1º ano.

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 2018-2021: 59,9%
- Meta prevista para o ciclo 2018-2021: 59,6%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 59,9%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 62,6%
- Resultado obtido até ao momento para o ciclo 2020-2023: 50,3 %
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 65,6%

No que respeita à taxa de conclusão global, verificamos que a meta para o ciclo 2018-2021 foi alcançada, não sucedendo o mesmo para o ciclo 2019-2022. Relativamente ao ciclo de formação 2020-2023, consideramos muito difícil conseguir cumprir a meta, mas continuamos a trabalhar para que mais alunos que acompanhamos, fora do ciclo de formação, consigam concluir o curso. Estamos convictos que a taxa aumentará. Tendo em conta o resultado atípico obtido no ciclo 2020/2023 e estando cientes das enormes dificuldades e das melhorias a realizar para garantir que os alunos fora do seu ciclo de formação, consigam concluir o curso, iremos definir como meta para o ciclo 2021/2024, o resultado obtido no ciclo de formação anterior (2019/2022), ou seja, 59,9% e manter o objetivo de aumentar 3% nos ciclos seguintes.

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 2018-2021: 84,4%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022: 84%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 89,4%
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 84,5%
- Resultado obtido no ciclo não concluído 2020-2023: 93,1%

No Ciclo de Formação (CF) 2018-2021, a meta do presente indicador foi atingida com sucesso e ultrapassada. Pretendia-se aumentar em 5% a taxa de colocação e aumentámos em 5,9%. O valor obtido no ciclo concluído 2019-2022 supera a meta definida em mais do dobro (em 5,4%). 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. No ciclo de formação não concluído (2020-2023) a nossa taxa de colocação é de 93,1%, o que consideramos excelente na medida em que a meta foi ultrapassada em 8,6%.

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%, no CF 2020-2023, 27,8%, denotando-se um decréscimo o que não significa que os alunos a trabalhar também não tenham prosseguido os seus estudos, simplesmente, a maior parte do seu horário é ocupado como trabalho, logo só podem ser considerados numa das situações, ou seja, naquela que lhes ocupa a maior parte do tempo diário.

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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 77,6%
- Meta prevista para o ciclo não concluído 2020-2023: 79,5%
- Resultado obtido no ciclo não concluído 2020-2023: 53,2%

No Ciclo de Formação (CF) 2020-2023, a taxa do presente indicador ficou muito abaixo da meta pretendida. Tal como sucedeu em relação ao número de desistências, não conseguimos deixar de associar este resultado 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, o que certamente terá trazido algumas consequências ao nível do seu processo de aprendizagem. De facto, 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, há relativamente pouco tempo, a alavancar. O retomar 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. Tendo em conta o resultado atípico obtido no ciclo 2020/2023, iremos definir como meta para o ciclo 2021/2024 um aumento de 18%, ou seja 71,2% e manter o objetivo de aumentar 2% nos ciclos seguintes. Trata-se de uma meta ambiciosa, mas estamos convictos de que a conseguiremos alcançar. O emprego na AEF é um indicador importantíssimo e acaba por validar a importância da oferta formativa e a sua adequação às reais necessidades do mercado 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 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%
- Meta prevista para o ciclo 2019-2022 e seguintes: 80% > 88% > 90%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2019-2022: 85,7%

As metas propostas foram alcançadas nos ciclos de formação encerrados e, embora o grau de satisfação tenha diminuído no ciclo de 2019/2022 (em relação ao ciclo anterior), consideramos que continua a ser bastante elevado. 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. Assim, as nossas metas deverão focar-se não apenas em relação ao grau de satisfação, mas também ao nível da percentagem de respostas. 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 de curso ou pelos próprios diplomados. Seja qual for a abordagem, sentimos sempre uma certa resistência, por parte das empresas, em responderem ao pequeno inquérito online.

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, mas para aferir em que medida a escola esta a conseguir responder as necessidades atuais das entidades empregadoras. Também temos reforçado a articulação entre os coordenadores de curso e o Gape no sentido de se melhorar a comunicação com as 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	Conclusão dos Cursos	O1	Aumentar a taxa de conclusão, entre ciclos de formação, tendo em vista alcançar a meta global de 59,9% no ciclo de formação 2021/2024 e de 62,9% 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 em 3% nos ciclos de formação 2021/2024 e 2022/2025 para que a meta seja cumprida.
AM2	Empregabilidade na área profissional do curso concluído	O4	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação, por forma a que a meta alcançada no ciclo de formação 2021/2024 seja de 71,2% com um aumento de 2% no ciclo seguinte.
AM3	Satisfação das entidades empregadoras em relação aos diplomados do Polo Amadora Centro	O5	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 (2020/2023, 2021/2024, 2022/2025).
AM4	Apostar num plano de formação de recursos humanos individualizado	O6	Conseguir criar um plano de formação que procure responder às necessidades particulares de cada Docente, aumentando a sua motivação e desempenho.
AM5	Incrementar a sistematização na colheita e tratamento quantitativo de dados relativos aos <i>stakeholders</i> externos e principalmente ao nível dos internos (para além dos questionários já existentes e das ações de sensibilização / informação que já são realizadas)	O7	Obter dados concretos e conseguir evidenciá-los na documentação.
AM6	Dar mais destaque à aposta EQAVET	O8	Dinamização da subpágina já criada, no sítio da internet da EPGE, dedicada à qualidade.

Nota: As áreas de melhoria 4, 5 e 6 são transversais a todos os indicadores, contribuindo para alcançar os objetivos de modo global.

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/2024	agosto/2025
	A2	Garantir a existência de aulas mais dinâmicas com predomínio de atividades práticas/experimentais/ de simulação ao longo da formação também nas disciplinas das componentes sociocultural e científica; Metodologia de trabalho de projeto	setembro/2024	agosto/2025
	A3	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/2024	novembro/2024
	A4	<u>Todos</u> os alunos sinalizados/referenciados com necessidade de acompanhamento psicopedagógico especializado, usufruem das medidas específicas da educação inclusiva.	setembro/2024	julho/2025
	A5	<u>Realizar sessões, nas turmas do 1º ano (pelo menos 3 por turma), de desenvolvimento de competências pessoais e sociais, promovidas pela psicóloga Educacional a fim de melhorar o relacionamento ente os alunos e prevenir situações de conflito / incompatibilidade.</u>	setembro/2024	julho/2025
	A6	Aumentar, em 10%, o número de <u>encaminhamentos formais para apoio</u> , de todos os alunos com dificuldades identificadas nas várias disciplinas e monitorizar as suas presenças e evolução	outubro/2024	junho/2025
	A7	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/2024	julho/2025
	A8	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/2024	junho/2025
	A9	Realizar o acompanhamento do trabalho dos OET de forma mais incisiva, sugerindo estratégias de intervenção mais céleres e de caráter de responsabilização dos Encarregados de Educação e dos alunos relativamente à sua assiduidade pontualidade e empenho; solicitar aos OET a apresentação de um mapa mensal com o resumo do ponto de situação das turmas em relação ao número de módulos em atraso e planos de recuperação a realizar.	setembro/2024	junho/2025

	[A10]	[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/2024]	[agosto/2024]
	[A11]	[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/2024]	[julho/2025]
	[A12]	[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/2024]	[julho/2025]
[AM2]	[A13]	[Garantir que todos os alunos finalistas dos diferentes cursos têm o seu Curriculum Vitae elaborado e revisto por professor de Língua Portuguesa (eventualmente, a professor de Língua Inglesa, caso se justifique), por um dos professores da componente tecnológica e/ou pelo coordenador de curso e ainda em articulação com as técnicas do GaPE.]	[julho/2024]	[julho/2025]
	[A14]	[O GaPE deverá continuar a promover sessões com as turmas de 3.º ano, nas quais apresenta os serviços que realiza, 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 os alunos concluírem o seu curso e assim poderem ser encaminhados para ofertas de estágio / emprego direcionadas para a sua Área de Formação (AEF).]	[outubro/2024]	[dezembro/2024]
	[A15]	[O GaPE deverá continuar a realizar sessões com as turmas de 3.º ano acerca da integração no mercado de trabalho e do prosseguimento de estudos (condições de ingresso); relativamente ao mercado de trabalho, dando formação específica sobre Técnicas Ativas de Procura de Emprego para que a probabilidade de contratação e, nomeadamente na AF, seja maior]	[janeiro/2025]	[abril/2025]
	[A16]	[Melhorar a articulação / comunicação entre o Gabinete de apoio ao emprego e empreendedorismo (GaPE) e os Coordenadores de Curso para que, o perfil de cada aluno possa corresponder o mais possível às necessidades / expectativas das empresas]	[setembro/2024]	[julho/ 2025]
	[A17]	[Sensibilizar os alunos para a importância de conseguirem emprego na sua AF e motivá-los desde o primeiro ano a terem essa situação como objetivo primordial, capacitando-os quer em termos dos conhecimentos a adquirir no âmbito dos cursos (empenho nos estudos), quer ao nível das competências pessoais e sociais; este trabalho é transversal a toda a equipa técnico-pedagógica.]	[setembro/2024]	[julho /2025]

	[A18]	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/2024]	[julho/ 2025]
[AM3]	[A19]	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/2025]	[março/2025]
	[A20]	Sensibilizar, atempadamente, os diplomados para a importância do acompanhamento pós-formação, nomeadamente explicando que serão enviados inquéritos, quer 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/2025]	[abril/2025]
[AM4]	[A21]	Criar um instrumento concreto para preenchimento, por parte dos docentes, onde possam expressar as suas necessidades particulares de formação para o aumento da sua motivação e melhoria do seu desempenho;]	[dezembro /2025]	[janeiro / 2025]
		Desenhar o plano de formação com base nas necessidades aferidas]	[janeiro / 2025]	[fevereiro/ 2025]
[AM5]	[A22]	Realizar relatórios com a análise dos dados resultantes dos questionários aplicados (quer aos stakeholders externos, quer aos internos) referentes ao plano de ação da escola /projeto educativo]	[janeiro / 2025]	[julho /2025]
[AM6]	[A23]	Dinamizar a subpágina já criada colocando informações sobre a área da qualidade, atividades implementadas, resultados da avaliação de satisfação / necessidades e outros dados que possam refletir o envolvimento]	[janeiro/2025]	[Julho 2025]

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

O 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 existem 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 2024/2025. 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 terceiro 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 e acima de tudo, promover um sentimento de bem-estar em que os alunos sentem que são “ouvidos”. 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, reforçámos as parcerias existentes. E esse reforço foi muito importante e evidente exemplo disso foi a possibilidade de todos os nossos alunos do ciclo de formação 2020/2023 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 modelo 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 2019-2022 (encerrado a 31/12/2023), e os dados projetados para o ciclo de formação 2020-2023 (a encerrar a 31/12/2024) e já com metas definidas para o ciclo de formação 2021-2024. 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

- Taxa de conclusão do CF 2018 – 2021: 55% (Meta prevista: 75%)
- Taxa de conclusão do CF 2019 – 2022: 78,2% (Meta prevista: 78%)
- Taxa de conclusão provisória para o CF 2020 – 2023 (encerra a 31/12/2024): 69% (Meta prevista: 80%)
- Meta definida para o CF 2021-2024: resultado provisório - 55,7% (Meta prevista: 80%) – (encerra a 31/12/2025)

Numa primeira nota, de referir que os CF 2019-2022 e o CF 2020-2023 (numa primeira fase) foram períodos em que vigorou o regime de aulas à distância. Continuou a ser um período caracterizado por um aumento acima da média do nível de absentismo e, consequentemente, 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 à aprendizagem à distância. Assim, e apesar de vigorar na altura o regime de aulas à distância, a taxa de desistência teve um decréscimo de 16% entre os dois ciclos de formação 2018-2021 e 2019-2022, (37,9% para 21,8%). Relativamente ao ciclo de formação 2020-2023, e em comparação com o ciclo de formação 2019-2022, verificamos que a taxa de conclusão de um ciclo de formação para o outro teve um decréscimo na ordem dos 9,2%, o que demonstra que devemos apostar em estratégias ainda mais inovadoras no combate ao abandono e insucesso escolar, continuando a realizar o 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. Promover períodos de recuperação de módulos em atraso evitando assim a acumulação dos mesmos, e em consequência, situações de desistência motivadas por insucesso escolar. Relativamente ao ciclo de formação seguinte, CF 2021-2024, os dados à data mostram uma previsão de um aumento da taxa de desistência de 28,2% (CF 2020-2023) para 30%.

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

- Taxa de colocação do CF 2018-2021: 75% (Meta prevista: 75%)
- Taxa de colocação do CF 2019-2022: 90,7% (Meta prevista: 80%)
- Taxa de colocação prevista para o CF 2020-2023 (encerra a 31/12/2024): 87,8% (Meta prevista: 82%)
- Meta definida para o CF 2021-2024: 84%

Ao nível do emprego, no CF 2019-2022 registou-se um valor de 69,8% de alunos diplomados empregados, dos quais 2,3% são trabalhadores por conta própria, e ainda 18,6% de alunos que escolheram ingressar no ensino superior, contribuindo para um total de 90,7% de alunos colocados no mercado de trabalho.

Já para o Ciclo de Formação 2020-2023, dados à data apontam para que a taxa de colocação seja de 87,8%, em que 63,3% estão empregados, e 6,1% optaram por frequentar formação pós-secundário e 12,2% o ensino superior. 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 6%, aproximadamente, acima dos 2% objetivos.

Relativamente ao ciclo de formação seguinte, CF 2021-2024, após uma primeira auscultação da intenção dos alunos após conclusão do curso, perspetiva-se um crescimento para 75% no mercado de trabalho, e uma procura satisfatória pelo prosseguimento de estudos. A meta definida é de 84% de taxa de colocação.

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

- Taxa de diplomados dentro da AEF do CF 2018-2021: 68,2% (Meta prevista: 73%)
- Taxa de diplomados dentro da AEF do CF 2019-2022: 54,8% (Meta prevista: 74%)
- Taxa de diplomados dentro da AEF prevista para o CF 2020-2023 (encerra a 31/12/2024): 77,4% (Meta prevista: 74%)
- Meta definida para o CF 2021-2024: 76%

O CF 2019-2022 regista uma taxa de 54,8%, mas uma probabilidade de atingir os 77,4% no CF 2020-2023 (que encerra a 31/12/2024). Comparativamente ao ciclo de formação anterior, estes valores revelam uma diminuição da taxa comparativamente com o ciclo de formação 2018-2021. 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. Contudo, para o ciclo de formação 2020-2023, verifica-se um aumento de 22% relativamente ao ciclo de formação anterior de alunos diplomados que trabalham na AEF, podendo assim afirmar-se que as ações definidas no Plano de Ação 2023-2024 estão a resultar, principalmente o esforço conjunto dos coordenadores e do GAPE, através da divulgação e promoção de atividades formativas, Jornadas Técnicas, comunicações/palestras com profissionais/diplomados das áreas de formação dos alunos da EPGE; Acompanhamento dos diplomados em final de curso na inserção no mercado de trabalho; Promoção ativa da divulgação de ofertas de emprego direcionadas para a AEF dos alunos diplomados através da realização de feiras de emprego e/ou envio das ofertas aos alunos por email/contacto telefónico; Encaminhamento dos currículos às empresas dos alunos diplomados pela EPGE, entre outras.

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

Decorrente do Plano de Ação associado ao EQAVET, passamos a apurar esta informação e constatamos que os níveis já apurados são bastante satisfatórios. No que respeita aos diplomados do ciclo de formação 2019-2022, a aferição da satisfação dos empregadores, acerca das competências dos diplomados que empregam, foi realizada entre fevereiro e março de 2024. Apesar de termos melhorado na taxa de resposta dos nossos empregadores (64,5%) continuamos a identificar 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, 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. Para o Ciclo de Formação 2019-2022 a taxa de satisfação dos empregadores situa-se nos 88%, um pouco abaixo da meta definida de 95%, neste sentido importa perceber junto das empresas o perfil de diplomado que procuram para superar as suas expectativas e aumentar a taxa de satisfação dos nossos empregadores, 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.

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 4ª matrícula]
[AM2]	[Melhorar a taxa de colocação dos diplomados, nomeadamente em emprego e prosseguimento de estudos ao nível do ensino superior/ pós-secundário]	[O5]	[Aumentar em 5% o número de parcerias e interações com empresas e associações empresariais]
		[O6]	[Aumentar em 10% a taxa de colocação no mercado de trabalho]
		[O7]	[Aumentar em 5% a taxa de prosseguimento de estudos]

3.2 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]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A2]	Rever o processo de avaliação das aprendizagens, valorizando os conhecimentos e competências desenvolvidos em múltiplos contextos e no âmbito de projetos e trabalhos colaborativos]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A3]	Envolvimento dos Encarregados de Educação nos processos de recuperação do aluno]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A4]	Atividades de promoção do envolvimento dos Encarregados de Educação e alunos na comunidade escolar, nomeadamente incentivando e apoiando a sua participação em grupos de representatividade]	[setembro 2024]	[julho 2025]
[AM2]	[A5]	Definir um número mínimo de protocolos a estabelecer anualmente com empresas representativas das áreas de formação existentes no polo]	[setembro 2024]	[agosto 2025]
	[A6]	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]	[setembro 2024]	[agosto 2025]
	[A7]	Organizar e dinamizar junto de cada turma finalista uma sessão de esclarecimento sobre o ingresso no ensino superior junto de todos os alunos finalistas]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A8]	Reestruturação do Gabinete de Promoção do Emprego e Empreendedorismo, atualizando os seus procedimentos para aproximar o meio empresarial e a EPGE]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A9]	Garantir um mínimo de atividades de visitas de estudo, em cada curso / turma]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A10]	Garantir um mínimo de aulas técnicas e com a presença de especialistas e profissionais nas áreas onde formamos, em cada curso / turma]	[setembro 2024]	[julho 2025]
	[A11]	Divulgar ofertas de emprego e formação junto dos recém-diplomados à procura de emprego]	[Setembro 2024]	[Outubro 2025]

[AM3]	[A12]	[Auscultar docentes e não docentes sobre as necessidades de formação]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A13]	[Garantir um número mínimo de ações de formação interna]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
[AM4]	[A14]	[Reunir com os GAPES dos outros Polos, uniformizando processos por forma a aumentar o número de respostas dos stakeholders]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A15]	[Garantir o número máximo de respostas dos stakeholders através de contactos telefónicos datados.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A16]	[Flexibilizar o questionário a realizar com os stakeholders]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A17]	[Realizar os questionários aos empregadores através dos contactos dos diplomados]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
[AM5]	[A16]	[Criar uma subpágina dedicada à qualidade, no sítio da internet da EPGE, dando enfoque ao envolvimento com o modelo EQAVET]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]

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.

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.]

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 (2019/2022) foi de 57,3%. Podemos observar uma subida da taxa de conclusão global de 5,4% relativamente ao ciclo de formação anterior, tendo-se superado a meta prevista em 2,3%. Nesta fase, também é possível analisar os dados de conclusão dentro do ciclo de formação 2020/2023, sendo o valor apurado de 53,1%. Relativamente à taxa de não conclusão, o valor apurado no ciclo de formação 2019/2022 foi de 11,6%, registando-se um aumento significativo face ao ciclo de formação anterior (8,6%).

A análise dos resultados intermédios por período letivo apresenta uma diminuição da taxa de desistência, relativamente ao ano letivo transato. Comparando a taxa global de desistência do 3º Período, observa-se uma diminuição de 1,94%, sendo o valor apurado de 13,5%. Desta forma, atingimos o objetivo nº 2 delineado para o ano letivo 2023/2024, graças às estratégias implementadas por toda a equipa.

A realização das Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa constitui um momento importante de diagnóstico das turmas e de definição de planos de trabalho conjuntos. 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.

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.

Analisando a taxa de sucesso dos/as estudantes no final de cada período letivo (módulos aprovados face aos módulos lecionados), o valor global do 3º Período de 2023/2024 foi de 93,19%, valor idêntico ao mesmo período do ano letivo transato. Assim, verifica-se que o objetivo nº 3 delineado para o ano letivo 2023/2024 não foi atingindo, sendo necessário reavaliar as estratégias implementadas.

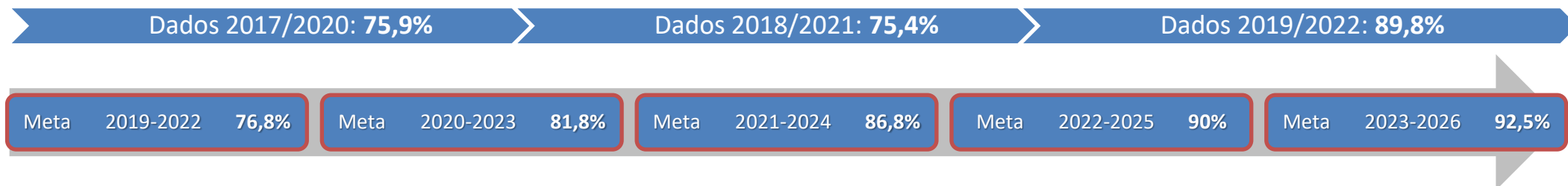
O Plano Anual de Atividades 2023/2024 foi rico e diversificado, ajustando-se continuamente às necessidades das turmas e às oportunidades que surgiram junto da comunidade. Foi dada continuidade aos programas Academia de Líderes UBUNTU, Plano Nacional de Cinema, SMASHED e ECO-Escolas. Também foi dada continuidade ao Movimento Estudantil do Lumiar – MEL, projeto da iniciativa dos/as 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.

Considerando os resultados obtidos com o projeto “Metamorfoses”, foi dada continuidade ao mesmo junto das turmas dos Cursos de Educação e Formação de Jovens. As sessões de trabalho com os/as alunos/as foram reorganizadas, diversificando as dinâmicas propostas e ajustando às características de cada turma. Para além disso, a Assistente Social participou nas sessões, coadjuvando a Psicóloga Escolar. Os resultados foram muito positivos, com impacto na dinâmica das turmas e no trabalho colaborativo entre docentes.

Ao longo do ano letivo, foi reforçada a parceria com a Junta de Freguesia do Lumiar, que muito contribuiu para o apoio aos estudantes em situação de carência económica e risco de exclusão social. Também foram realizadas atividades conjuntas, relacionadas com as diferentes áreas de formação, que se constituíram como oportunidades de aprendizagem em contexto real de trabalho. Outro parceiro importante foi a PSP, através da equipa ESCOLA Segura, que realizou várias atividades com os/as estudantes para a sensibilização contra o *bullying*, a violência e o consumo de álcool e drogas.

Foi aplicado um inquérito junto do pessoal docente e não docente para levantamento das necessidades de formação. As áreas identificadas como prioritárias foram a diversificação de métodos pedagógicos, a resolução de conflitos, o desenvolvimento pessoal (comunicação, gestão de tempo, etc.), prevenção do *bullying* e utilização de plataformas digitais. Assim, o Plano de Formação Interna definido para 2024 foi realizado tendo em consideração este levantamento, procurando responder às reais necessidades da equipa. Para além disso, os/as docentes e não docentes tiveram oportunidade de realizar algumas ações de formação externa, como são exemplo o Curso Europeu de Primeiros Socorros, e as formações no âmbito dos projetos Plano Nacional de Cinema e Academia de Líderes UBUNTU.

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



Os dados apurados relativamente à taxa de colocação após a conclusão do curso apresentam um aumento de 14,4% face ao último ciclo de formação, sendo o valor obtido de 89,8% no ciclo de formação 2019/2022, superando em 13% a meta definida. Em contrapartida, a taxa de prosseguimento de estudos no ciclo de formação 2019/2022 foi de 20,3%, verificando-se um decréscimo de 13,8%.

Estes valores demonstram uma recuperação da economia pós pandemia, surgindo oportunidades de trabalho em diversas áreas. Também se registou um reforço do trabalho desenvolvido pelo Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo (GaPE), em articulação com os Coordenadores de Curso e a Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva.

Destaca-se a elaboração e implementação de um Plano Anual de Atividades, com ações direcionadas para os/as alunos/as finalistas e para os/as diplomados/as. Estas ações focaram-se nos eixos de procura ativa de emprego, empreendedorismo, literacia financeira e prosseguimento de estudos. Algumas atividades foram realizadas em colaboração com entidades parceiras, como por exemplo o ISEC Lisboa e a Associação Ajuda em Ação.

A parceria com a Associação Ajuda em Ação foi importante pelas atividades realizadas conjuntamente (palestras e *bootcamp*) e pela possibilidade de encaminhamento dos diplomados em situação NEET (*Not in Employment, Education or Training*).

No ano letivo 2023/2024, os/as estudantes finalistas participaram na Bolsa de Empregabilidade de Lisboa 2024, onde tiveram oportunidade de explorar as ofertas existentes, acompanhados pela equipa do Gabinete de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo e pelos Coordenadores de Curso.

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



Analisando os dados recolhidos neste indicador, regista-se um decréscimo de 15% no número de diplomados a trabalhar na área de formação, pelo que o valor de 55,2% fica muito aquém da meta estabelecida para o ciclo de formação 2019/2022. Desta forma, importa reajustar as ações implementadas juntos dos/as estudantes e diplomados/as, bem como a meta para o ciclo de formação 2020/2023; esta define-se em 70%, ao invés dos 82,3% anteriormente apresentados. Mediante os resultados obtidos nesse ciclo de formação, pondera-se retomar o objetivo de crescimento de 5% em cada ciclo de formação, definindo-se a meta de 2021/2024 para 75%.

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. Foi dada continuidade ao projeto MEL – Movimento Estudantil do Lumiar, como forma de promover um maior envolvimento dos/as alunos/as 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* com empresas de diversos setores, 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/às estudantes as especificidades do mercado de trabalho na sua área e proporcionam oportunidades de desenvolvimento de outras competências transversais importantes para o seu futuro profissional. Assim, importa dar continuidade a estas práticas e alargar a realização de eventos com novas entidades.

Este ano foi restabelecida a parceria com a escola MFR La Palma, situada em Lyon, para intercâmbio de experiências entre os/as alunos/as de cursos equivalentes. Foram realizadas dinâmicas de grupo, *workshops* e visitas de estudo conjuntas, que muito enriqueceram as experiências de todos os envolvidos.

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 2019/2022 foram 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

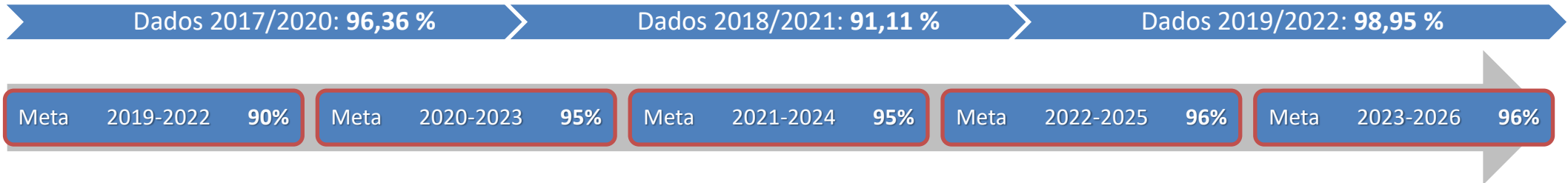


A percentagem de respostas obtidas aos questionários aplicados para apurar a satisfação das entidades empregadoras subiu 8%, tendo sido de 25,7% no ciclo de formação 2019/2022, pelo que é necessário continuar a melhorar alguns procedimentos internos e melhorar a comunicação com as entidades externas. Também neste caso é necessário ajustar a meta para o ciclo de formação 2020/2023, definindo-se em 50%, ao invés dos 75% anteriormente apresentados.

No ano letivo 2023/2024 foram estabelecidos 28 novos protocolos de colaboração, com entidades das diferentes áreas de educação e formação. Pretendemos continuar a formalizar protocolos de colaboração com novos parceiros, 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 2019/2022 a percentagem de entidades empregadoras satisfeitas ou muito satisfeitas com os diplomados do Polo do Lumiar foi de 98,95% (41,05% satisfeitos e 57,9% muito satisfeitos). Da totalidade das respostas, 1,05% 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. O acompanhamento da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva foi muito importante na colocação e acompanhamento dos alunos na componente de Formação em Contexto de Trabalho.]

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 71% no ciclo de formação 2023/2026
		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, atingindo o valor de 92,5% no ciclo 2023/2026
		O6	Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos em 2% em cada ciclo de formação.
		O7	Aumentar a taxa de colocação na Área de Educação e Formação em 5% em cada ciclo de formação, atingindo o valor de 75% no ciclo 2021/2024
AM3	Envolvimento de todos <i>stakeholders</i> no processo de melhoria contínua	O8	Realizar ações de comunicação e divulgação juntos dos <i>stakeholders</i> internos e externos de projetos relevantes para a comunidade educativa.
		O9	Aumentar cerca de 25% a percentagem de respostas no questionário de satisfação às entidades empregadoras, atingindo 50% no ciclo de formação 2020/2023

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Aplicação dos mecanismos de diagnóstico dos/as estudantes à entrada na escola	setembro 2024	dezembro 2024
	A2	Reforço da avaliação formativa e do <i>feedback</i> contínuo transmitido aos/às alunos/as sobre o seu processo de ensino-aprendizagem	setembro 2024	julho 2025
	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 2024	julho 2025
	A4	Continuação da aplicação de estratégias de ensino-aprendizagem com diferenciação pedagógica	setembro 2024	julho 2025
	A5	Aumento das atividades práticas e que simulem o posto de trabalho	setembro 2024	julho 2025
	A6	Participação em visitas de estudo a empresas da área de educação e formação	setembro 2024	julho 2025
	A7	Participação em projetos de âmbito regional ou nacional, como o Plano Nacional de Cinema e no Junior Achievement	setembro 2024	julho 2025
	A8	Disponibilização de atividades extracurriculares, como por exemplo o Clube de Teatro e o Clube UBUNTU	setembro 2024	julho 2025
	A9	Implementação do Programa de Competências Pessoais e Sociais – Metamorfozes nos grupos/turma que apresentem esta necessidade	novembro 2024	março 2025
	A10	Reforço do horário dos apoios disponibilizados por disciplina	setembro 2024	agosto 2025
	A11	Sensibilização da comunidade escolar e otimização dos procedimentos de monitorização dos apoios psicopedagógicos e outras medidas de suporte à aprendizagem	setembro 2024	julho 2025
	A12	Reforço dos recursos ao dispor da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva	setembro 2024	agosto 2025
	A13	Realização de atividades de sensibilização anti <i>bullying</i> , de forma a promover um ambiente escolar seguro e inclusivo	setembro 2024	julho 2025
	A14	Participação no projeto de “Intervenção de Enfermagem de Saúde Escolar”, dinamizado pela UCC Lumiar+	novembro 2024	junho 2025
	A15	Continuação do desenvolvimento do projeto SMASHED junto dos estudantes que apresentem maior risco de desenvolver comportamentos aditivos	novembro 2024	junho 2025

	A16	Reforço da divulgação e implementação dos procedimentos associados à monitorização do abandono escolar junto do OET, CC, alunos e EE	setembro 2024	agosto 2025
	A17	Continuação da implementação de estratégias de atuação individualizadas em situações consideradas de risco de abandono escolar	novembro 2024	julho 2025
	A18	Divulgação do processo de candidatura e atribuição dos Apoios Gustave Eiffel aos/às alunos/as com carências económicas	setembro 2024	julho 2025
	A19	Dinamização do projeto Despensa Social com toda a comunidade educativa	setembro 2024	julho 2025
	A20	Continuação da atribuição de tutores aos/às alunos/as que não concluem o curso no decorrer do período regular	setembro 2024	julho 2025
	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	setembro 2024	julho 2025
	A22	Promoção da participação em formações externas, ajustadas às necessidades dos docentes e não docentes	setembro 2024	agosto 2025
	A23	Continuação do projeto MEL – Movimento Estudantil do Lumiar	setembro 2024	julho 2025
	A24	Realização de atividades formais e informais com Encarregados de Educação, sejam do âmbito do curso dos/as educandos/as ou de temáticas transversais	setembro 2024	julho 2025
AM2	A25	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	setembro 2024	julho 2025
	A26	Envolvimento da EMAEI na colocação em estágio e no encaminhamento para a vida ativa	setembro 2024	julho 2025
	A27	Continuação das atividades com os/as estudantes finalistas sobre prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho e empreendedorismo	novembro 2024	março 2025
	A28	Participação no <i>bootcamp</i> Bora Jovens, da iniciativa da Associação Ajuda em Ação	outubro 2024	outubro 2024
	A29	Reforço das atividades com diplomados sobre temáticas que os capacitem para a procura ativa de emprego e para o empreendedorismo	setembro 2024	julho 2025
	A30	Realização de sessões de trabalho individuais com os diplomados à procura de emprego que facilitem a sua integração no mercado de trabalho	setembro 2024	agosto 2025
	A31	Continuação da divulgação das ofertas de emprego junto dos diplomados	setembro 2024	agosto 2025
	A32	Participação na Bolsa de Empregabilidade de Lisboa e/ou outros eventos de contacto com os empregadores	janeiro 2025	março 2025

	A33	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2024	julho 2025
	A34	Valorização das Jornadas Técnicas de cada curso	outubro 2024	abril 2025
AM3	A35	Otimização da comunicação interna e externa	setembro 2024	agosto 2025
	A36	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	setembro 2024	julho 2025
	A37	Diversificação dos questionários de satisfação aplicados aos <i>stakeholders</i> internos e externos	setembro 2024	julho 2025
	A38	Realização do Dia do Diplomado	outubro 2024	novembro 2024
	A39	Reforço da divulgação das atividades e projetos desenvolvidos pelos/as estudantes	setembro 2024	agosto 2025
	A40	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2024	julho 2025
	A41	Otimização dos elementos gráficos elaborados para divulgação dos procedimentos e resultados EQAVET, que sejam direcionados para os diferentes <i>stakeholders</i> internos e externos	setembro 2024	julho 2025
	A42	Continuação da realização de sessões de esclarecimento sobre o processo EQAVET e reflexão sobre estratégias para melhoria da escola	setembro 2024	julho 2025
	A43	Implementação de ideias e projetos que possam surgir das sessões realizadas com os diferentes <i>stakeholders</i>	setembro 2024	agosto 2025

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 2023/2024 foi renovado o Selo de Garantia de Conformidade EQAVET. O *feedback* constante no Relatório de Verificação EQAVET permitiu à equipa refletir sobre os dados apresentados e ajustar o seu trabalho quotidiano, numa lógica de melhoria contínua. Sem dúvida que este momento foi importante para a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

De um modo geral, os/as estudantes estão mais envolvidos na vida escola, tomando a iniciativa e participando de forma pertinente em vários momentos. Com os restantes *stakeholders* internos, importa reforçar os momentos formais de reflexão e partilha. 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 2023/2024, foi possível aferir os seguintes resultados:

No final do ano 2023, fechámos o ciclo de formação 2019/2022 e embora não tenhamos fechado o ciclo de formação 2020/2023, iremos considerá-lo, pois temos dados apurados face aos diplomados que concluíram o seu curso dentro do tempo previsto e a taxa de empregabilidade. Os resultados obtidos para cada um dos indicadores foram os seguintes:

Indicador 4A – Objetivo geral n.º 1: Manter a taxa de conclusão dentro dos ciclos de formação 2020-2023, 2021-2024 e aumentar em 2% nos 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 2021/2024 (ciclo não concluído, apenas contabilizámos o universo de diplomados dentro do tempo previsto até ao mês de julho)	40,5%	---	---	---
Resultados do ciclo de formação 2020/2023 (ciclo concluído)	66%	96,7%	50%	---
Resultados do ciclo de formação 2019/2022) (ciclo concluído)	50,0%	78,5%	69,2%	100%

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%. O resultado não foi alcançado razão que se deve ao facto das turmas deste ciclo de formação terem estado em formação à distância devido à situação pandémica que o país atravessava na altura.

No ciclo **2020/2023**, o **objetivo de conclusão foi alcançado**. De acordo com os resultados obtidos, podemos verificar que a taxa de conclusão está acima daquilo a que nos propusemos, uma vez que para o ciclo de 2020/2023 a meta era de 58% e o resultado obtido foi de 66%.

No ciclo **2021/2024**, o **objetivo de conclusão ainda se encontra em análise**, uma vez que ainda existem alunos a terminar a formação dentro do tempo previsto.

Da análise comparativa da evolução dos valores, verifica-se uma melhoria nos resultados obtidos no que concerne aos indicadores 4ª e 5ª no ciclo de formação de 2020/2023 comparativamente ao ciclo 2019/2022 à exceção do indicador 6ª em que o resultado é inferior e não atingiu a meta proposta. Com base na auscultação do GAPE pode-se aferir que este resultado se deve ao facto dos diplomados rejeitarem o exercício de funções relacionadas com o curso devido à distância da sua área de residência. É fundamental realizar um trabalho de maior sensibilização por parte do GAPE, para a importância dos diplomados exercerem funções dentro da sua área de formação.

II. Com os dados apurados no final do primeiro e do segundo período do ano letivo 2023/2024, 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 2021/2024:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2023/2024
93,15%	95,68%	97,85%	

Valor do ciclo de formação 2022/2025:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2023/2024
87,84%	89,71%	88,90%	

Valor do ciclo de formação 2023/2026:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2023/2024
58,08%	87,92%	84,82%	-----

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 3.º ano – 699, 670, 671, 672, 673, 674)

O **objetivo foi atingido**, pois houve uma diminuição de módulos em atraso do 1º período para o 3º 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 e CC, 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 2022/2025 (turmas do 1.º ano – 703, 704, 705, 706, 707, 708)

O **objetivo não foi atingido**, uma vez que não conseguimos reduzir o número de módulos em atraso em 2%, ainda assim verifica-se uma melhoria na diminuição dos módulos em atraso. Apesar deste progresso é preciso reforçar as medidas adotadas de acordo com o plano de melhoria do polo para que estas possam ser mais eficazes. Este reforço passa não só pelo agendamento de apoios semanais de forma a evitar acumular horas e módulos em atraso, mas também por uma maior intervenção dos OET's face à situação escolar dos alunos, reforçando junto dos mesmos a importância de cumprir estes planos.

Para manter e melhorar estes resultados é essencial o bom trabalho de acompanhamento individual dos alunos com maiores dificuldades, e não só, 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 sejam atingidos.

Ciclo de formação 2023/2026 (turmas do 1.º ano – 740, 741, 742, 743, 744, 745)

No ciclo de formação 2022/2025 o **objetivo não foi atingido**, verificando-se uma oscilação nos resultados. Esta situação pode ser contextualizada com o facto de serem turmas de 1º ano, as quais no 1º Período concluíram poucos módulos. Apesar da taxa ter diminuído no 2º Período, a criação de mapas de recuperações semanais e de recuperações nas interrupções letivas, não foi suficiente para manter ou aumentar os resultados do 2º período.

Indicador 4A – Objetivo específico n.º 1.2: Diminuição da taxa de desistência escolar em 2% no ciclo de formação 2021-2024 e em 6% nos 2 ciclos de formação posteriores
Valor do ciclo de formação 2021/2024:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo
0,00%	0,00%	2,38%	%

Valor do ciclo de formação 2022/2025:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo
1,82 %	3,64%	5,45%	

Valor do ciclo de formação 2023/2026:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo
15,58%	24,05%	31,65%	

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 3.º ano – 699, 670, 671, 672, 673, 674)

O **objetivo foi atingido**, pois a taxa de desistência é de 0% nos dois primeiros períodos. Este resultado deve-se ao trabalho desenvolvido pela equipa do polo, no que diz respeito a uma intervenção atempada com os alunos em situação de risco de abandono escolar, de forma a garantir que estes continuem a permanecer no curso. De referir o trabalho desenvolvido pela EMAEI e GAPE na realização de um acompanhamento mais individualizado face às dificuldades dos alunos bem como à sua motivação, acompanhado e apoiando-os no seu percurso escolar de forma a garantir o seu sucesso.

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 2.º ano – 703, 704, 705, 706, 707, 708)

O **objetivo não foi atingido**, pois a taxa de desistência aumentou face ao ciclo de formação anterior.

Ciclo de formação 2023/2026 (turmas do 1.º ano – 740, 741, 742, 743, 744, 745) |

O objetivo não foi atingido pois a taxa desistência aumentou bastante ao longo dos três períodos comparativamente ao ciclo de formação anterior. Estes resultados podem estar relacionados com a instabilidade e alteração do corpo docente do polo o que condiciona um trabalho contínuo e normalizado com os alunos em risco de abandono escolar, de forma a garantir um apoio e um acompanhamento mais individualizado para estes.

Em suma, e considerando o Plano de Ação no âmbito do EQAVET, continua-se a verificar as melhorias adotadas, nomeadamente no que diz respeito à uniformização de procedimentos destacando-se as grelhas de avaliação padronizadas, os modelos de documentos internos aperfeiçoados para uma maior clareza da monitorização dos resultados. O cumprimento por parte dos docentes no que diz respeito às indicações da EMAEI e o aumento das oportunidades para a recuperação de módulos, a definição de novas estratégias, o incentivo à realização de tutorias e o aumento das atividades desenvolvidas contribuiu para a melhoria de alguns resultados, sobretudo na taxa da redução de módulos em atraso.

No que concerne à taxa de conclusão verifica-se um aumento no ciclo de formação 2020/2023 comparativamente ao ciclo de formação 2019/2022 sendo este resultado provavelmente ainda reflexo dos anos de pandemia que atravessámos, uma vez que as turmas do ciclo 2019/2022 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 conseqüentemente à diminuição da taxa de conclusão de curso, tanto dentro como fora do ciclo de formação.

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 2019/2022. Quanto aos resultados referentes à taxa de diplomados a trabalhar na sua área de formação, os mesmos estão abaixo dos valores propostos para o mesmo ciclo bem como no ciclo posterior. Razão que tal como foi referido anteriormente, com base na auscultação do GAPE deve-se ao facto dos diplomados rejeitarem o exercício de funções relacionadas com o curso devido à distância da sua área de residência.

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 um contacto de maior proximidade do OET e Coordenador do Curso com os alunos de forma a garantir que um percurso escolar de maior sucesso. Dever-se-á reforçar, 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. Bem como, o desenvolvimento de projetos em conjunto com os nossos parceiros e

projetos intercalares, 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. 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]	[01]	Aumentar, inicialmente, a taxa de conclusão, entre ciclos de formação, numa variação positiva de 6% entre os ciclos de formação 2018/2021 e 2020/2023, tendo em vista alcançar a meta global de 58% no ciclo de formação 2020/2023 e a sua manutenção em 58% no ciclo de formação 2021/2024, atingindo os 60% no ciclo de formação 2022/2025.]
		[02]	Reduzir o número de módulos em atraso no final de cada período, em 2% em todos os ciclos de formação.]
		[03]	Diminuir a taxa de desistência escolar (anulações, transferências e abandono escolar) em 6% em todos os ciclos de formação.]
		[04]	Promover sempre que possível o contacto dos candidatos com os Coordenadores de Curso em que os mesmos pretendem ingressar garantindo uma escolha o mais informada possível do curso.]
		[05]	Manter os mapas de apoios semanais e as recuperações.]
		[06]	[Promover breves conversas no início do ano letivo do GAA com os formandos de forma a perceber a sua motivação para o curso e tentar atuar precocemente.]

AM2	Colocação após a conclusão do curso	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 93,9 %, no ciclo de formação 2021/2024 , e para o ciclo de formação 2022/2025 e 2023/2026 uma taxa de 94,4%.]
		O8	Alargar a rede de parceiros empresariais do GAPE para a existência de uma maior interação entre Entidades empregadoras e Diplomados. Realizar um acompanhamento aos alunos desde cedo nos estágios para que no futuro seja mais fácil uma articulação para colocação dos mesmos no mercado de trabalho.]
		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 meta no ciclo de formação 2021/2024, a taxa de alunos que completam o curso e que trabalham na respetiva área profissional seja de 84%. Nos ciclos de 2022/2025 e de 2023/2026 a 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 (2021/2024; 2022/2025 e 2023/2026).]

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 2024]	[Agosto 2025]
	[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 2024]	[Agosto 2025]
	[A3]	[Manter a existência de períodos de recuperação]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A4]	[Promover um maior contacto entre a escola, na pessoa dos OETs, os alunos e os encarregados de educação.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A5]	[Promover atividades/projetos ao longo do ano letivo.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A6]	[Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de quarta matrícula (fora do tempo previsto), para um período máximo de 12 meses.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
[AM2/AM3]	[A7]	[Manter a promoção de atividades do Gabinete de Promoção ao Emprego e Empreendedorismo do Polo.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A8]	[Otimizar as relações estabelecidas e os momentos de interação com o tecido empresarial e os cursos da escola.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A9]	[Desenvolver formas de contacto dos alunos, desde o início do curso, com entidades empregadoras.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
[AM4]	[A10]	[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 2025]

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

Quatro 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 visem 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 Projetos de Cidadania e Desenvolvimento, o Projeto Assembleia de Jovens, e projetos ao longo do ano entre turmas, afim 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 quinta 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 no 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*.

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.

De acordo com as recomendações de melhoria, e no que concerne ao Plano de Formação de Recursos Humanos individualizado (critério 2), este ainda consiste num ponto a melhorar para que possamos entrar numa fase de maturidade. Tal como no aumento da sistematização na colheita e tratamento de dados relativos à satisfação dos *stakeholders* (critério 2).

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. A par desta divulgação, e sob alvo de recomendação (criação de uma subpágina dedicada à qualidade, no sítio da Internet EPGE), é realizada a dinamização de forma demonstrativa e descritiva do modelo EQAVET. |

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 introdução do sistema de garantia de qualidade EQAVET veio trazer objetividade e clareza na apreciação da atividade da EPGE, permitindo uma mais ágil e certa análise da realidade em tempo útil, através da monitorização de indicadores e respetiva comparação com as metas e ambições da nossa escola. O presente relatório dá conta da reflexão da atividade letiva do ano letivo 2023/2024, compreendida entre 01/09/2023 e 31/08/2024, fazendo coincidir o relatório de progresso anual com o espaço temporal natural nas comunidades educativas, o ano letivo.

No presente exercício tivemos em consideração os dados dos indicadores referentes ao último ciclo encerrado à data, o ciclo 2019-2022, comparando a informação com as metas propostas para o próximo ciclo a encerrar, o ciclo 2020-2023 respetivamente. Tivemos também em consideração outras informações relevantes para este exercício, nomeadamente a avaliação intercalar do Plano de Ação em curso, incluindo da implementação das práticas de gestão, bem como do Plano de Atividades Anual e as recomendações resultantes do último processo de verificação realizada em Julho de 2023. Reforçamos assim o nosso empenho e compromisso com o sistema de qualidade, pois acreditamos que a aplicação do ciclo de qualidade é fundamental na melhoria da atividade da nossa escola.

Analisando a informação disponível, verificamos como traços dominantes que o número de alunos total da escola tende a estabilizar e que se mantêm elevados níveis de desistência / abandono, sendo este o grande desafio na nossa instituição. Nos últimos ciclos temos também estabilizado o número de turmas abertas, conseguindo abrir de forma sistemática 3 turmas nos últimos 3 ciclos de formação. Continuamos a identificar tendências diferentes dentro 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 mantido a tendência de ser a área profissional que 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). Contudo, notamos uma evolução positiva nesta área, a que associamos os esforços feitos no passado ano letivo para estabilizar a equipa e para potenciar o seu trabalho, bem como ao investimento consistente que tem sido feito nos espaços e recursos aos dispor deste curso.

No presente ano letivo, 2023/2024, continuamos sem conseguir abrir turma no setor da Ferrovia, o que tem sido motivo de frustração, pois reunimos o apoio dos maiores operadores da área da região, mas que não tem sido traduzido em reconhecimento e procura social. Também nesta área foi desenvolvido um esforço de reforço e estabilização da equipa, com a nomeação de um coordenador dos quadros da instituição, o que acreditamos que a curto / médio prazo possa dar resultados concretos.

Outro aspeto a ter em consideração na realidade atual da nossa escola, é o aumento exponencial da procura dos nossos cursos por jovens migrantes, na maioria recém-chegados, que atualmente já ultrapassam os 50% das novas entradas. Apesar de ainda não dispormos de informação estatística relevante, acreditamos que esta situação possa impactar positivamente os indicadores

escolares estudados, nomeadamente a taxa de conclusão, pois numa primeira análise superficial dos dados que começamos a dispor, a taxa de desistência parece ser menor junto destes jovens e os professores reportam uma menor incidência de desafios comportamentais e um maior empenho intelectual, ainda que em alguns casos sejam relatadas dificuldades significativas de aprendizagem. Na nossa comunidade a grande maioria dos jovens migrantes que acolhemos são oriundos de Angola, seguidos da comunidade brasileira. De destacar a boa integração da larga maioria destes jovens na nossa comunidade de ensino, muitos deles a destacarem-se positivamente pelos resultados académicos alcançados. Acreditamos que esta situação se deve ao facto do nosso modelo de ensino premiar especialmente o esforço e empenho e ao facto da maioria destes jovens e famílias percecionarem o ensino profissional como um ensino privilegiado de primeira opção. Destacamos ainda a boa integração e convivência entre pares, que no geral corre de forma bastante positiva e salutar, sendo que deverá a escola considerar esta nova realidade na sua planificação anual para responder de forma positiva e assertiva a todos os seus alunos, fomentando a sua boa integração nos vários aspetos.

Assim, e numa primeira análise em relação aos vários indicadores escolares considerados, continuamos a eleger a necessidade de contrariar o abandono escolar como o nosso maior desafio, sobretudo pelo impacto preocupante que este fenómeno tem na sociedade pois estes jovens ficam mais desprotegidos e em risco de exclusão. Devemos também ativamente criar medidas promotoras do emprego na área de formação dos jovens diplomados, ainda que os dados apurados neste indicador não estejam em linha com a realidade da instituição, pelo que devem ser analisados com cautela. No extremo oposto estão os indicadores referentes à taxa de satisfação dos empregadores, particularmente satisfeitos quando os diplomados desempenham funções nas áreas onde foram formados, bem como da taxa de ocupação dos jovens, com a quase totalidade dos diplomados em prosseguimento de estudos ou a trabalhar.

Analisando com maior detalhe cada informação considerada, constatamos que a taxa de conclusão do último ciclo encerrado, 2019-2022, foi de 48,1%, um pouco abaixo daquilo que tem acontecido nos últimos anos, não desconsiderando que este ciclo experienciou connosco o auge do período pandémico. Será um desafio cumprir a meta de 55% prevista para o ciclo 2020-2023 na sequência desta informação pelos mesmo motivos.

Sobre a taxa de alunos que estão no mercado de trabalho, em formação ou prosseguimento de estudos, no último ciclo estudado 88,5% estavam a trabalhar ou a estudar, pelo que não antevemos dificuldade na aproximação à meta proposta os próximos ciclos a encerrar, de 90%. Este é um dos indicadores que mais nos orgulha e motiva a trabalharmos em prol da qualificação destes jovens.

Sobre o número de jovens que trabalham na área do respetivo curso, como já foi dito, este número recua um pouco, com 62,5% dos jovens que concluíram a sua formação com a EPGE em 2022 a referir estar a trabalhar na área do curso. Este número não está em linha com os anteriores indicadores nesta matéria, pelo que atendendo ao reduzido número de alunos da amostra iremos aguardar por novos dados de ciclos posteriores para proceder a uma análise mais estruturada. Mantemos assim a meta ambicionada para os ciclos posteriores, de 80%, que nos parece manter a sua pertinência e exequibilidade.

Por fim, quanto ao nível de satisfação dos empregadores, constatamos que no ciclo compreendido entre 2019 e 2022, 85,7% manifestava-se de forma muito positiva, sendo que este número chega mesmo a atingir os 100% quando consideramos apenas a satisfação dos empregadores dos jovens que trabalham efetivamente nas áreas dos cursos que concluíram na EPGE. Mantemos por isso a ambição de taxa superior a 90% para os ciclos posteriores.

No que às práticas de gestão diz respeito, consideramos atentamente as sugestões emanadas na visita de verificação do processo EQAVET bem como as constantes do relatório e outros dados e informações referentes de outros processos formais e informais de auscultação dos stakeholders. Assim, estamos a introduzir medidas que visam a mais sistemática e organizada colheita e tratamento de dados referentes à apreciação dos parceiros internos e externos, para aumentar a sua participação e envolvimento nos processos de decisão. De igual forma estamos a tentar tornar os processos formativos internos mais individualizados para garantir a otimização das competências da nossa equipa em áreas chave para fazer face aos desafios que se perfilam.

Outra preocupação que mantém uma posição central na nossa estratégia de atuação, será sempre a otimização dos processos de comunicação, pois sabemos que uma instituição como a nossa vive do reconhecimento social dos seus cursos e do seu trabalho, pelo que sem alunos o projeto não faz sentido, logo importa aprofundar relações com os operadores locais e demais parceiros. Desta forma continuaremos a investir em processos inovadores de comunicação, com destaque para o marketing digital, para que possamos cada vez mais fazer 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.

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	Redução da taxa de abandono escolar através de respostas educativas adaptadas ao público da EPGE	O1	Reduzir a taxa de abandono escolar em 15% no ano 2024/2025
		O2	Implementar planos de apoio e recuperação ajustados a todos os alunos em risco, identificados no primeiro período letivo
		O3	Aumentar a taxa de participação em atividades extracurriculares e projetos interdisciplinares
AM2	Reforço do reconhecimento social e atratividade dos cursos profissionais da EPGE	O4	Aumentar em 10% o número de inscrições no próximo ciclo formativo (2025/2026)
		O5	Criar mecanismos de avaliação da perceção da taxa de satisfação dos encarregados de educação, obtendo valores superiores a 85%.
AM3	Otimização da integração de jovens migrantes	O6	Criar pelo menos 2 projetos interculturais anuais com a participação de alunos migrantes e locais.
		O7	Formar toda a equipa de professores em estratégias de ensino inclusivo até ao final do ano letivo 2024/2025.

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]	Criar planos de apoio individualizados adaptados às necessidades dos alunos precocemente e implementá-los com todos os alunos em risco de abandono]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A2]	Fortalecer a mentoria escolar nomeadamente através da revisão e otimização do funcionamento do Centro de Recursos com o apoio da equipa EMAEI]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A3]	Estimular a adoção de metodologias de ensino mais práticas e orientadas para o perfil dos alunos, privilegiando o ensino por projetos e atividades interdisciplinares e aumentar a disponibilidade de atividade extracurriculares]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
[AM2]	[A4]	Criar campanhas de marketing digital, apostando nas redes sociais e plataformas digitais para divulgar testemunhos de sucesso e as vantagens do ensino profissional.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A5]	Reforçar as parcerias com empresas locais potenciando a colaboração na organização de eventos de divulgação, como dias abertos e visitas às empresas parceiras, direcionados para alunos do ensino básico e suas famílias.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
[AM3]	[A6]	Implementar atividades promotoras de acolhimento, incluindo sessões de orientação e partilha cultural na comunidade escolar.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]
	[A7]	Capacitar os professores e funcionários para integrarem de forma positiva a diversidade cultural presente na escola.]	[Setembro 2024]	[Agosto 2025]

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

O Relatório de Progresso Anual da Escola Profissional Gustave Eiffel (EPGE) apresenta uma análise detalhada do ano letivo 2023/2024, destacando a estabilização no número de alunos e turmas, apesar do desafio persistente da desistência escolar. A área de Mecatrónica tem atraído estudantes mais empenhados, enquanto a Mecatrónica Automóvel, embora popular, enfrenta maior instabilidade devido ao perfil dos alunos. Por outro lado, o setor da Ferrovia continua a enfrentar dificuldades em captar novos estudantes, apesar dos esforços da escola para fortalecer a equipa e a colaboração com operadores regionais e nacionais.

A crescente procura por parte de jovens migrantes, maioritariamente angolanos e brasileiros, tem contribuído positivamente para a comunidade escolar, com uma menor taxa de desistência e melhores resultados académicos. Esta realidade destaca a importância de planear estratégias que promovam a integração e respondam às necessidades diversificadas destes alunos. Paralelamente, indicadores como a taxa de ocupação de jovens (88,5% em trabalho ou estudos) e a elevada satisfação dos empregadores (85,7%, alcançando 100% para diplomados a trabalhar na área) refletem os esforços da escola em garantir uma formação de qualidade e alinhada com o mercado.

O maior desafio continua a ser o abandono escolar, que impacta a taxa de conclusão (48,1% no último ciclo, abaixo da meta de 55%). Ainda assim, metas ambiciosas, como 80% de diplomados empregados na área do curso e a manutenção da elevada satisfação dos empregadores, são mantidas, reforçando o compromisso da EPGE com a qualificação e empregabilidade dos seus alunos. Destacamos ainda 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, destacando a realização do nosso Conselho Consultivo e o papel que este órgão assume na nossa gestão estratégica. 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, determinante para os processos de decisão, organização e monitorização do trabalho desenvolvido. Continuaremos a desenvolver estratégias de promoção do envolvimento nos *stakeholders*, destacando também o nosso compromisso com o sistema de qualidade EQAVET junto da comunidade.