RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 05

setembro /2024 a agosto /2025

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:

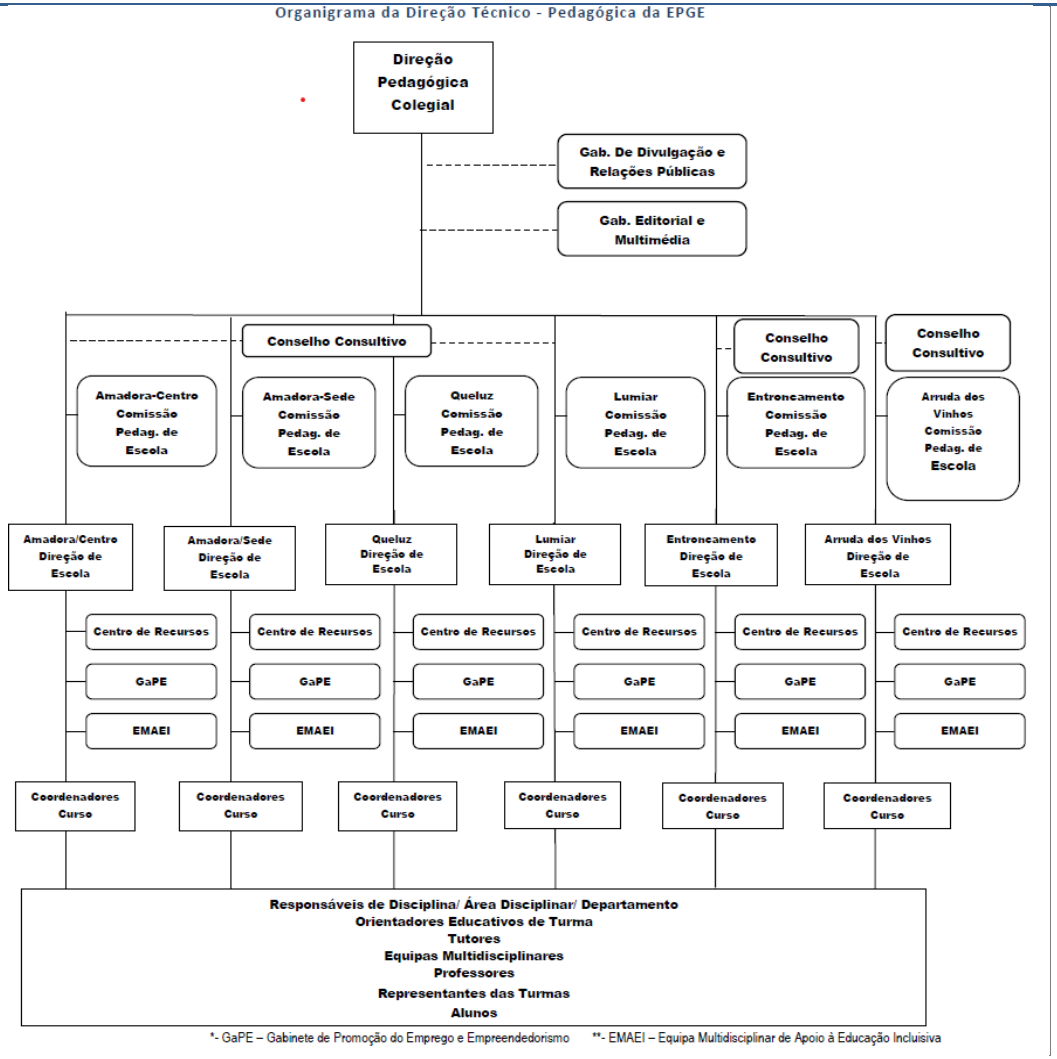
Eixo 1 – Promover o sucesso dos alunos/formandos da EPGE

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.



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) *					
		2022 / 2023		2023 /2024		2024 /2025	
		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	62	3	69	3	68
CP	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	1.5	34	1.5	36	2	49
CP	Técnico/a de Multimédia	3	63	3	66	3	62
CP	Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	63	3	66	3	69
CP	Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	1.5	28	1.5	27	1.5	27
CP	Técnico/a de Pastelaria/Padaria	3	52	3	58	3.5	72
CP	Técnico/a de Auxiliar de Saúde	3	69	3	66	3	70

Escola Profissional Gustave Eiffel – Amadora Centro							
CP	Técnico/a de Gestão	3	60	3	63	3	65
CP	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	6	130	6	129	6	138
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	63	3	67	3	64
CP	Técnico/a Comercial	3	47	2	29	1	14
CP	Técnico/a de Turismo	3	57	3	55	3	63
CP	Técnico/a de Organização de Eventos	-	-	1	23	2	43
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo de Queluz							
CP	Animador/a Sociocultural	2	38	2	38	2	42
CP	Técnico/a de Turismo	3	59	3	57	3	65
CP	Técnico/a de Ação educativa	3	65	3	59	3	61
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Lumiar							
CP	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	60	3	62	3	64
CP	Técnico/a de Ação educativa	3	58	3	58	3	56
CP	Técnico/a Auxiliar de Saúde	3	46	3	52	3	60
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	3	49	3	56	3	51

CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	3	47	3	52	3	54
CP	Animador/a Sociocultural	1.5	27	1	21	0.5	9
CP	Técnico/a de Apoio Psicossocial	-	-	0,5	12	1	24
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1.5	36	1.5	30	1.5	32
CP	Técnico/a de Ótica Ocular	1.5	28	1.5	31	1.5	29
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	56	3	55	3.5	71
CP	Técnico/a de Construção Civil	1.5	32	1.5	36	1.5	36
CP	Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	1.5	26	1.5	27	1.5	31
CP	Rececionista de Hotel	0.5	8	-	-	-	-
CP	Mecânico/a de Aeronaves e Material de Voo	1	17	1,5	26	2	40
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	29
CP	Técnico/a de Multimédia	1.5	35	1.5	30	1.5	30
CP	Técnico/a de Ação Educativa	1.5	28	1.5	23	1.5	34
CP	Técnico/a de Informática – Instalação e Gestão de Redes	1	17	1	7	0.5	7

CP	Esteticista	-	-	0.5	10	1	22
CP	Técnico/a de Proteção Civil	1	21	1.5	21	1.5	28
Escola Profissional Gustave Eiffel – Polo do Entroncamento							
CP	Técnico/a de Mecatrónica	2.5	50	2.5	49	3	65
CP	Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	3	39	3	40	3	46
CP	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	1.5	29	1.5	28	1.5	30
CP	Técnico/a de Restaurante/Bar	1.5	17	1.5	17	1.5	26
CP	Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária	0.5	7	0.5	6	0.5	12
CP	Técnico/a de Ação Educativa	-	-	-	-	0.5	15

* 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 2024 - https://www.cooptecnica.pt/wp/wp-content/uploads/2025/12/Relatorio-e-Contas-de-2024.pdf

Orçamento e Plano de Atividades 2025 - https://www.cooptecnica.pt/wp/wp-content/uploads/2026/01/PAO-2025-99z-Documento-Final-Assinado.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

4.º Relatório de Progresso Anual - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2025/12/4o-Relatorio-de-Progresso-Anual_EQAVET_EPGE_agosto2024.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/2025/09/Resposta-e-Site-CCRL-composicao-27.fev_.2025.pdf

Membros do Conselho Consultivo da Região da Arruda dos Vinhos - https://gustaveeiffel.pt/wp-content/uploads/2025/09/CCRAV-mar.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, apesar de já ter sido objeto de melhoria em alguns polos, constitui ainda um ponto a reforçar. Vemos que irá entrar na fase de maturidade, a este nível, no 3º ano deste novo ciclo. Quanto à 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 caráter dinâmico e formativo. Assim, embora tenhamos já percorrido um caminho consistente até ao momento, não assumimos os resultados alcançados como dados de arquivo, continuando a servir para medirmos a nossa evolução.

[1] Plataforma da Garantia da Qualidade

Análise Global – Escola Profissional Gustave Eiffel

Indicador 4a – Taxa de Conclusão

- Diagnóstico inicial (2020-2023): 57,2%
- 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%
- Meta para o ciclo de formação 2024-2027: 65,8%

No âmbito deste indicador, e continuando em linha com os dados do 3º e 4º Relatório de Progresso Anual, verifica-se uma progressão da taxa de conclusão ao longo dos ciclos de formação, tendo conseguido, no Ciclo de Formação 2020-2023, ultrapassar a meta que havia sido definida (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.) já havíamos feito notar no 4º RPA 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, naquele Ciclo de Formação já conseguimos que uma menor taxa de desistência contribuísse para o aumento da taxa de conclusão. No Ciclo de Formação de 2020/2023 a taxa de desistência seguiu a mesma lógica do CF anterior. Verificou-se uma diminuição da taxa de desistência global (de 27,55% para 24,75%) continuando, no entanto, a ser elevada no CF 2020/2023, ela foi superior no 3º ano curricular (o que é atípico), e inferior nos 1º e 2º anos curriculares. É, pois, notório a continuidade do abandono da escola por alguns (muitos) dos nossos jovens e, esperamos alguma eficácia das nossas medidas de intervenção que começam a ter resultados desde o 1º ano curricular.

Mesmo com todas as dificuldades que já enunciámos podemo-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. Adotámos, também, essa perspetiva para os CF anteriores pelos grandes desafios que enfrentamos. 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 está a ter uma influência catastrófica, também, na nossa escola e no 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 (2020-2023): 96,5%
- Meta para o ciclo de formação 2021-2024: 96,9%
- Meta para o ciclo de formação 2022-2025: 97,0%
- Meta para o ciclo de formação 2023-2026: 97,2%
- Meta para o ciclo de formação 2024-2027: 97,3%

Tal como já constatado no 4.º RPA, o valor deste indicador continuou a aumentar, ultrapassando o previsto, até, para CF posteriores. Assim, corrigem-se, ligeiramente, as metas para os CF seguintes, tentando manter algum realismo.

Continuámos a assistir uma quebra na taxa de prosseguimento de estudos relativamente ao CF anterior (que, devido à pandemia vivida no país foi, durante algum tempo, uma grande aposta por parte dos nossos jovens) e a taxa de emprego foi, numa economia mais aberta e carente de mão-de-obra, mais alta para os diplomados do CF 2020/2023.

No entanto, esta carência de mão-de-obra e o constante apelo por parte de alguns setores de atividade, por um lado e, por outro, a preferência dos alunos por um emprego rápido, muitas vezes que já tinham enquanto estudavam e que, depois continuam, conduz a uma quebra no indicador seguinte

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

- Diagnóstico inicial (2020-2023): 55%
- Meta para o ciclo de formação 2021-2024: 60%
- Meta para o ciclo de formação 2022-2025: 62%
- Meta para o ciclo de formação 2023-2026: 64%
- Meta para o ciclo de formação 2024-2027: 66%

Já no Ciclo de Formação 2019-2022 não conseguimos atingir a meta a que nos propúnhamos e tememos que não tenha sido 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. O mesmo, tal como já referido, aconteceu neste CF 2020-2023 pelo que se procedeu à alteração das metas sendo que continuaremos a trabalhar com estes Diplomados para conseguirmos que integrem uma profissão na AEF do seu curso apesar de todos os fatores mencionados.

Indicador 6b3 – taxa de satisfação dos empregadores dos diplomados

- Diagnóstico inicial (2020-2023): 97,8%
- 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%
- Meta para o ciclo de formação 2024-2027: 95%

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 envolvência 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 2020-2023 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

I. 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 2021 – 2024, 60%, mantendo, a taxa de crescimento definida para os CF seguintes, 2% até ao CF 2024/2027
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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	A5	Assegurar, junto dos polos, que os Gape potenciam as avaliações dos empregadores para abertura de mais postos de trabalho para os diplomados	Setembro 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	A7	Continuar a promover workshops, jornadas técnicas e outros momentos em que são as empresas a virem à escola.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A8	Continuar a promover a visita de antigos alunos que estejam a trabalhar na área de formação de formação dos vários curos, para partilha de experiências e aumento da motivação para o trabalho dentro da AEF.	Setembro 2025	Agosto 2026

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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	A11	Conseguir que, nos protocolos com as entidades do ensino superior, fiquem definidas condições especiais para aos nossos diplomados.	Setembro 2025	Agosto 2026
AM3	-----	Para além das Ações definidas para a AM1,	Setembro 2025	Agosto 2026
	A12	Manter atualizada a base de dados das empresas parceira	Setembro 2025	Agosto 2026
	A13	Promover uma pesquisa de novas parcerias através de uma pesquisa ativa	Setembro 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	A16	Estabelecer o *interface* 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 2025	Agosto 2026

	A17	Atualizar, periodicamente, a base de dados de Ofertas de Emprego, pela consulta dos vários *sites* / 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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
AM4	A19	Continuar a fomentar o alinhamento dos vários documentos estratégicos	Setembro 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	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 *stakeholders* internos e externos da instituição e em cada polo.	Setembro 2025	Agosto 2026

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

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 é percorrido 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, nomeadamente, 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 segundo 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 melhorar 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 contribuírem 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%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023: 56.6%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 61%
- Resultado obtido no ciclo 2021-2024: 48.6%
- Meta prevista para o ciclo 2022-2025: 62%

Continua a verificar-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 % alcançadas, devem-se em muito, às muitas ações/medidas a contribuírem para esta situação, tais como: ações/medidas que diminuem o insucesso escolar (nº de módulos em atraso) e previnem o abandono escolar (desistência), ações/medidas de incentivo à conclusão de curso, mas não nos podemos dissociar da mudança no paradigma de vida que afetou a saúde mental dos jovens. Apesar de já termos algum

distanciamento de tempo, deste evento ocorrido na vida de todos, continuaremos a sentir consequências prolongadas. O contexto escolar, de todos os CF pós-COVID, foi e continuará a ser fortemente afetado e apesar dos esforços da escola, os resultados, seja na taxa de conclusão ou outros, refletirão 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%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023: 100%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 88%
- Resultado obtido no ciclo 2021-2024: 98.4%
- Meta prevista para o ciclo 2022-2025: 89%

Neste indicador verifica-se uma grande melhoria nos resultados alcançados entre ciclos, no entanto, o último ciclo demonstra uma ligeira diminuição nos resultados alcançados. A medida que contribui em maior escala para estes resultados é a antecipação do acompanhamento dos/as alunos/as pelo Gabinete de Apoio à Empregabilidade, e o acompanhamento sistemático com os finalistas, do Gabinete mencionado e dos Coordenadores de Curso. 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%
- Resultado obtido no ciclo 2020-2023: 37.7%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 81%
- Resultado obtido no ciclo 2021-2024: 50%
- Meta prevista para o ciclo 2022-2025: 82%

Apesar de uma ligeira melhoria nos resultados obtidos do último CF em detrimento do anterior, continua a dificuldade de se alcançar as taxas estabelecidas neste indicador. Esta dificuldade 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 e que por sua vez estes 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%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2020-2023: 100%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 100%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2021-2024: 100%

A meta proposta foi alcançada e tem vindo a ser sempre alcançada, nos ciclos de formação encerrados. No entanto, a escola continua a deparar-se com a dificuldade, no que diz respeito à obtenção dos contactos das empresas na data da aferição deste indicador. A mensagem recebida por parte dos diplomados, mas também das empresas, é que esta aferição se realiza num tempo dispare depois da conclusão do curso. Desta forma, a escola terá de encontrar 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 2020-2023

Na análise global dos indicadores verifica-se que no ciclo de formação concluído, 2020/2023, as taxas pretendidas não foram todas alcançadas da forma esperada, mas verifica-se uma retoma e franca melhoria dos resultados alcançados. No primeiro indicador 4a - Taxa de conclusão dentro do ciclo de formação a % pretendida não foi alcançada, como se verifica um decréscimo, apesar da implementação das ações planeadas e desenvolvidas, as mesmas não estão a surtir o efeito desejável. 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 um pequeno decréscimo, mas os resultados deixam-nos muito satisfeitos, pois significam que se sente um efeito a médio e longo prazo das ações planeadas e implementadas. No que diz respeito ao indicador 6a – Taxa de diplomados que trabalham na AEF, mantém-se como uma dificuldade em se alcançar a % pretendida, mas os resultados estão em aumento de %, o que nos mostra que o mercado de trabalho começa a estar a sofrer uma reviravolta. 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

3.2. 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 % a que nos propusemos.
		O2	Diminuir do número de módulos em atraso, em 2% em cada ano letivo.
		O3	Reduzir a taxa de desistência/abandono escolar, de todos os alunos, 6% em cada ano letivo.
		O4	Cumprir com a taxa de conclusão fora do ciclo, na % a que nos propusemos.
		O5	Reduzir o tempo extra ciclo para conclusão de curso.
AM2	Taxa de empregabilidade (dentro e fora da AEF) e prosseguimento de estudos	O6	Cumprir com a taxa de taxa de colocação pós-formação no mercado de trabalho e/ou prosseguimento de estudos.
		O7	Melhorar o acompanhamento pós-formação.
		O8	Capacitar os alunos para o mundo profissional.
		O9	Promover o envolvimento dos Encarregados de Educação.
AM3	Envolvimento dos stakeholders internos e externos	O11	Aumentar a participação dos stakeholders externos na construção duma visão partilhada dos objetivos/metas.
		O12	Envolver os Encarregados de Educação.
		O13	Intensificar a parceria entre empresas e escola.

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Reserva de horário semanal de um professor de cada disciplina para apoio pedagógico.	Set 2020	Julho 2026
	A2	Formação interna para docentes sobre elementos de avaliação diversificados a todos os professores das diferentes componentes/disciplinas/módulos.	Set 2021	Julho 2026
	A3	Reuniões periódicas de Responsáveis de Área Curricular.	Set 2021	Julho 2026
	A4	Reunião mensal da equipa alargada da EMAEI com a participação, dos elementos variáveis (OET, Representante dos Assistentes Operacionais).	Set 2020	Julho 2026
	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 2021	Julho 2026
	A6	Criação de um mecanismo de diagnóstico dos alunos/formandos à entrada na escola.	Set 2021	Julho 2026
	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 2022	Julho 2026
AM1	A8	Atividades extracurriculares de componente pedagógica no âmbito dos projetos interdisciplinares.	Set 2022	Julho 2026
	A9	Participação em palestras e *workshops* por entidades parceiras da Rede Social e outros	Set 2022	Julho 2026
	A10	Definição de tutorias para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2022	Julho 2026
	A11	Realização de reuniões semanais para os alunos que não concluem o curso no decorrer do período regular.	Set 2021	Julho 2026

AM2	**A12**	Atualização de protocolos de cooperação com entidades parceiras no acolhimento de estágios.	Set 2021	Julho 2026
	A13	Criação de questionários de satisfação e de sugestões a preencher pelas entidades parceiras.	Set 2021	Julho 2026
	A14	Parceria com Instituições de Ensino Superior que criam condições de acesso para alunos/as do Ensino Profissional e de frequência aos alunos da EPGE.	Set 2020	Julho 2026
	A15	Implementação de projetos de capacitação pessoal e profissional dos alunos com entidades parceiras.	Set 2022	Julho 2026
	A16	Sessões de formação pela Junior Achievement Portugal, complementares à FCT, no âmbito do Empreendedorismo e Implementação de Negócio junto das turmas do EP, no 2º e/ou 3º anos.	Set 2020	Julho 2026
	A17	Promover workshops e formações com entidades externas para dinamizar a criação de negócios e promover o perfil empreendedor.	Set 2020	Julho 2026
AM3	**A18**	Sessão Anual de Apresentação do Plano de Ação aos Stakeholders internos e externos.	Set 2020	Julho 2026
	A19	Assembleia trianual de escola com Direção de Polo, Direção Pedagógica e Alunos.	Set 2020	Julho 2026
	A20	Ações trianuais com a comunidade educativa, para monitorização do Plano de Ação.	Set 2020	Julho 2026
	A21	Ação anual com stakeholders externos.	Set 2022	Julho 2026

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

Analisando o ciclo de formação de 2020-2023 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 continuará 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 2021/2024, que ficou totalmente encerrado em dezembro de 2024, e ainda de alguns dados do ciclo de formação 2022-2025, 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 concluído 2020-2023: 43,4%| Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 60,6%
- **Resultado obtido no ciclo 2021-2024** (não concluído): **59, 4%**| Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 53,1%

Relativamente ao indicador 4a – objetivo geral número 1 - concluímos que, no ciclo de formação 2020-2023, a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação não cumpriu a meta que havíamos estabelecido. Face ao resultado obtido, e tal como descrito o anterior relatório, foi necessário redefinir as metas a alcançar tendo ficado **definido 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.** No referido ciclo, ainda não concluído, o resultado (59,4 %) revela uma melhoria muito significativa pois **aumentámos 16 % em relação ao ciclo anterior e ultrapassámos a meta definida em 6.3%.** Assim, consideramos que as estratégias adotadas se revelaram eficazes. No entanto, conscientes das dificuldades crescentes que caracterizam nosso público alvo, as quais não estão ao alcance do nosso controlo, e que, são cada vez mais frequentes (alunos

estrangeiros, situações de grave carência económica que obriga os alunos a terem que ir trabalhar, gravidezes indesejadas, alterações inesperadas na estrutura familiar com todas as consequências que daí advêm, mudança de zona de residência, entre outros), julgamos conseguir **aumentar esta taxa em 1% no ciclo 2022-2025 e em 3% 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 2%, no ciclo de formação 2020/2023 e nos ciclos de formação posteriores.

Neste objetivo específico não temos conseguido cumprir a meta estabelecida, em todos os períodos, no entanto, comparando o número de módulos em atraso do 1º para p 3º período verifica-se sempre uma evolução positiva. Temos verificado que a cada ciclo de formação o valor médio do número de módulos em atraso também tem sido superior ao do ciclo de formação anterior, denotando-se uma alteração em relação ao 1º ano, ou seja, há uma diminuição do número de módulos em atraso no ciclo 2024/2027 em relação ao ciclo 2023/2026. 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 2024/2027. 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. 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, no entanto, temos que agir no sentido maior prevenção. Assim, foi ainda implementada uma outra forma de monitorização que consiste no envio, por parte dos OET, de um ponto de situação mensal para que se tenha uma avaliação mensal da situação. Temos apostado sempre na prática de atividades atrativas e dinâmicas (metodologia de projeto), quer em disciplinas da componente tecnológica, quer em disciplinas da componente sociocultural e científica; a par disso, a importância da avaliação formativa e da aprendizagem com sentido, 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 2023/2024**:

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**, pois apesar de ter ocorrido uma diminuição gradual, ficámos aquém da meta dos 2% em cada um dos períodos. 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, numa perspetiva de prevenção.

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

O objetivo traçado **foi cumprido parcialmente cumprido**, uma vez que se verificou uma diminuição do número de módulos em atraso do 1º para o 2º período em 2,82%, no entanto, do 2º para o 3º período já não se verificou.

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

O objetivo proposto **foi parcialmente cumprido**, uma vez que se verificou uma diminuição do número de módulos em atraso do 2º para o 3º período em 3,35%, não se tendo verificado do 1º para o 2º período. Deste modo, consideramos que a evolução foi positiva. Estes dados revelam que a nossa reflexão e reforço das estratégias empreendidas ao nível do 1º ano dos cursos pois efetivamente é onde se regista o maior número de módulos em atraso. Apesar desta situação, verifica-se que, no 2º e 3º anos dos ciclos acima referidos, a percentagem de módulos em atraso, diminuiu significativamente.

No ano letivo 2024-2025

Valor do ciclo de formação 2022/2025

1.º Período	2.º Período	3.º Período
7,39%	6,53%	5,14%

Valor do ciclo de formação 2023/2026

1.º Período	2.º Período	3.º Período
15,98%	17,40%	19,46%

Valor do ciclo de formação 2024/2027

1.º Período	2.º Período	3.º Período
12,65%	13,87%	15,52%

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 3.º ano – 697, 698, 699, 700, 701, 702)

O objetivo traçado **não foi cumprido**. Do 1.º para o 2.º período, ocorreu uma redução de apenas 0,86%, embora do 2º para o 3º período tenha havido uma evolução positiva e redução de 1,31%.

Ciclo de formação 2023/2026 (turmas do 2.º ano – 734, 735, 736, 737, 738, 739)

O objetivo traçado **foi cumprido** e superado em todos os períodos.

Ciclo de formação 2024/2027 (turmas do 1.º ano – 766, 767, 768, 769, 770, 771)

O objetivo traçado **não foi cumprido** pois não houve uma redução de 2% em cada um dos períodos, embora se tenha verificado uma redução de 2,87% no total (do 1º para o 3º período) e comparando com o primeiro do ciclo anterior (2023/2027), verifica-se que a evolução é positiva, ou seja, no ciclo 2024/2027 houve uma melhoria 3,63%, oque significa que efetivamente a intervenção reforçada ao nível das turmas do 1º ano está a produzir o efeito desejado.

Indicador 4A – Objetivo específico 1.2 – Diminuição da taxa de desistência escolar em 3% no ciclo de formação 2021/2024 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 2023/2024)
2021/2024 (ciclo ainda não concluído)	**17,4% (23,8%)**	**23,08%**
2022/2025 (ciclo ainda não concluído)	**14,4 %**	**23,49%**
2022/2026 (ciclo ainda não concluído)	**11,4 %**	**9,42%**

Ciclo de formação 2021/2024 (turmas do 3.º ano – 644, 645, 646, 647, 648, 649)

O objetivo proposto **não foi cumprido** sendo que está a 5,68 pontos percentuais aquém da meta e apensar de o ciclo não estar concluído não se prevê que seja alcançada.

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

O objetivo **não será cumprido** pois a taxa de desistência já está muito acima da meta.

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

O objetivo **dificilmente será cumprido e tal como sucedeu em relação ao indicador da taxa de conclusão poderá ser necessário reajustarmos as nossas metas partindo do resultado obtido no ciclo 2021-2024 e introduzindo estratégias de melhoria no sentido de reduzir esta taxa.** Constatamos que o grau de absentismo / abandono tem vindo a aumentar significativamente de anoa para ano e está fundamentalmente associado ao **perfil geral dos alunos**. Constatam-se maiores **dificuldades académicas de base** (lacunas de aprendizagem acumuladas, baixa autonomia e autorregulação), **situações socioeconómicas mais vulneráveis** (trabalho precoce, instabilidade familiar, problemas de saúde mental), **aumento do número de alunos com necessidades educativas especiais, fragilidade emocional e problemas de ansiedade graves**. Todos estes fatores conduzem a um maior risco de abandono / reprovação e absentismo "crónico". Assim, será necessária uma intervenção integrada, precoce e sistemática de combate à desistência, em todos os anos e prevenindo mais ao nível das turmas do 1º ano a fim de garantir que a % de desistência, no último ano do ciclo, não seja superior a 11,4%.

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 no ciclo 2020-2023: 50,3 %
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023: 65,6%
- **Resultado obtido até ao momento para o ciclo 2021-2024: 66,9%**
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 59,9%

No que respeita à taxa de conclusão global, verificamos que a meta para o ciclo 2019-2022 não foi alcançada, sucedendo o mesmo para o ciclo 2020-2023. **Relativamente ao ciclo de formação 2021-2024, a meta foi atingida observando-se uma melhoria muito significativa (aumento de 16,6%) em relação ao ciclo anterior.** Continuaremos a trabalhar para que mais alunos que acompanhamos, fora do ciclo de formação, consigam concluir o curso. **Tendo em conta os resultados obtidos 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 estabelecer como meta para o ciclo 2022/2025, 67,9%, ou seja, o aumento de 1%, bem como 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 concluído 2020-2023: 93,1%
- Meta prevista para o ciclo 2021-2024: 93,2%
- **Resultado obtido no ciclo não concluído 2021-2024: 98,9%**

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 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 ciclo de formação concluído (2021-2024) a nossa taxa de colocação é de 98,9%, mantendo-se este constante crescimento, no caso, de 5,7% em relação ao ciclo anterior. Tendo em conta que os nossos resultados têm superado as metas definidas e se encontram num patamar bastante elevado (como se pretende), optámos por definir um aumento de 0,1 % nos ciclos seguintes.**

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% , no CF 2019-2022, 28,6%, no CF 2020-2023, 27,8% e no CF 2021-2024, 22,5 % 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 concluído 2020-2023: 79,5%
- Resultado obtido no ciclo concluído 2020-2023: 53,2%
- Meta prevista para o ciclo não concluído 2021-2024: 71.2%
- **Resultado obtido no ciclo não concluído 2021-2024: 73,1%**

No Ciclo de Formação (CF) 2020-2023, a taxa do presente indicador ficou muito abaixo da meta pretendida. 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, definimos 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. A meta foi bastante ambiciosa, mas foi alcançada.** Estamos convictos de que as estratégias implementadas continuarão a contribuir para melhoria deste indicador.

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%
- Meta prevista para o ciclo 2020-2023 e seguintes: 80% > 88% > 90%
- **Resultado obtido no ciclo concluído 2020-2023: 100 %**

As metas propostas foram alcançadas nos ciclos de formação encerrados e relativamente ao ciclo de formação 2020/2023, 100% das entidades empregadoras revelaram estar satisfeitas ou muito satisfeitas. 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.

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

AM1	Conclusão dos Cursos	O1	Aumentar a taxa de conclusão, entre ciclos de formação, tendo em vista alcançar a meta global de 60.4% no ciclo de formação 2022/2025 e de 63,4 no ciclo de formação 2023/2026.
		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 2022/2025 e 2023/2026, partindo-se do resultado obtido no ciclo 2021/2024, para que a meta seja alcançável.
AM2	Empregabilidade na área profissional do curso concluído	O6	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação, por forma a que a meta alcançada no ciclo de formação 2022/2025 seja de 72,2% com um aumento de 2% no ciclo seguinte.
AM3	Satisfação das entidades empregadoras em relação aos diplomados do Polo Amadora Centro	O7	Obter uma taxa de inquéritos submetidos pelas entidades empregadoras não inferior a 50% (e com tendência crescente), para os ciclos de formação que ainda não foram alvo deste processo (2021/2024, 2022/2025, 2023/2026).
AM4	Apostar num plano de formação de recursos humanos individualizado	O8	Conseguir criar um plano de formação que procure responder às necessidades particulares de cada funcionário, aumentando a sua motivação e desempenho.
AM5	Incrementar a sistematização na colheita e tratamento quantitativo de dados relativos aos stakeholders externos e principalmente ao nível dos internos (para além dos questionários já existentes e das ações de sensibilização / informação que já são realizadas)	O9	Obter dados concretos e conseguir evidenciá-los na documentação.
AM6	Dar mais destaque à aposta EQAVET	10	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.

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

AM1	A1	Manter no Plano Pedagógico de Atividades do Polo, elaborado por ano letivo, atividades e projetos de cariz prático e experimental, 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/2025	agosto/2026
	A2	Aumentar 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/2025	agosto/2026
	A3	A EMAEI deve atualizar o diagnóstico inicial de caracterização de todas as turmas de 1º ano, identificando as necessidades dos alunos. O resultado obtido desse diagnóstico deve ser partilhado, de forma simples, objetiva e clara, com os orientadores educativos de turma e restante equipa pedagógica de cada uma das turmas.	julho/2025	novembro/2026
	A4	Garantir que a todos os alunos sinalizados/referenciados com necessidade de acompanhamento psicopedagógico especializado, estão a ser aplicadas as medidas de suporte e apoio à aprendizagem e à inclusão; sensibilização e acompanhamento técnico e sistemático aos docentes.	setembro/2025	julho/2026
	A5	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.	setembro/2025	julho/2026
	A6	Aumentar o número de encaminhamentos formais para apoio, de todos os alunos com dificuldades identificadas nas várias disciplinas e melhorar o processo de monitorização das suas presenças e evolução	outubro/2025	junho/2026
	A7	Continuar a 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/2025	junho/2026
	A8	Implementar um sistema de alerta precoce (fraca assiduidade, negativas repetidas, sinais de desmotivação), reforçando as competências dos OET de forma mais incisiva, sugerindo estratégias de intervenção mais céleres e de carater de responsabilização dos Encarregados de Educação e dos alunos relativamente à sua assiduidade pontualidade e empenho (assinatura de "contrato pedagógico individual" ; solicitar aos OET a apresentação de um mapa mensal com o resumo do ponto de situação das turmas em relação ao número	setembro/2025	junho/2026

		de módulos em atraso e planos de recuperação a realizar; realizar todas as reuniões da equipa pedagógica previstas e divulgar as estratégias que daí possam surgir.		
	A9	Implementar apoio Tutorial aos alunos em risco	setembro/2025	junho/2026
	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/2025	agosto/2026
	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; monitorização e acompanhamento centrada num Técnico especifico; assinatura de "contrato pedagógico individual"	setembro/2025	julho/2026
	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/2025	julho/2026
	A13	Implementar o Centro Tecnológico Especializado de Informática e Clube de Inovação EPGE associado ao mesmo	Setembro/2025	Março /2026

AM2	A14	Garantir que todos os alunos finalistas dos diferentes cursos tem 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 os técnicas do GaPE.	março/2025	julho/2026
	A15	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 (AF).	outubro/2025	dezembro/2025
	A16	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
	A17	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/2025	julho/ 2026
	A18	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/2025	julho /2026
	A19	Trabalhar competências socio emocionais “softskils” de forma contínua, quer em contexto de acompanhamento especializado, quer em contexto de sala de aula; aplicar dinâmicas de grupo especificas para o efeito	setembro/2025	julho /2026
	A20	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/2025	julho/ 2026
	A21	Implementar o Centro Tecnológico Especializado de Informática e Clube de Inovação EPGE associado ao mesmo	Setembro/2025	Março /2026

AM3	A22	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 apenas e-mail e reforçar com novo e-mail. Este contacto telefónico poderá ser diferenciador para alcançarmos o objetivo proposto.	fevereiro/2025	março/2025
	A23	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
	A24	Aumentar os momentos de interação com as empresas nas quais os alunos são colocados (visitas, atividades / workshops)	setembro/2025	julho/ 2026
	A25	Conseguir obter o contacto "certo" da empresa, ou seja, um nome de referência	janeiro/2025	julho/2026
AM4	A26	Aplicar instrumento concreto para preenchimento, por parte dos funcionários, onde possam expressar as suas necessidades particulares de formação para o aumento da sua motivação e melhoria do seu desempenho;	novembro /2025	dezembro / 2025
		Desenhar o plano de formação com base nas necessidades aferidas	dezembro / 2025	janeiro/ 2026
AM5	A27	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 / 2026	julho /2026
AM6	A28	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/2026	Julho 2026

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

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 constatadas existe e persiste, nomeadamente as questões relacionadas com o contexto familiar e todas as consequências que daí advêm. Sentimos que o combate à desistência escolar é feito caso a caso e existem fatores completamente externos à escola que não nos permitem ir mais longe e concretizar o objetivo primordial de garantir que todos os nossos alunos concluem o respetivo curso. Superámos o período crítico da pandemia e vivemos, agora, uma nova fase social e económica e cultural que tem vindo a colocar novos desafios., nomeadamente os ligados à Inteligência Artificial.

As atividades dinâmicas e 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 quarto 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, investimos sempre em novas parcerias e reforçámos as parcerias existentes. Esse reforço é muito importante e evidente exemplo disso é a rede existente que nos permite colocar todos os alunos na Formação em Contexto de Trabalho, com grande facilidade e garantir que muito deles conseguem integração imediata no mercado de trabalho. 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. Neste contexto, trabalhamos cada vez mais para aumentar o emprego na área de Formação.

Realçamos a importância da implementação do Centro Tecnológico Especializado de Informática que contempla toda uma infraestrutura moderna com enorme potencial para o desenvolvimento de projetos com grau de complexidade elevado em áreas de forte desenvolvimento tecnológico, como a IA, a realidade virtual e a realidade aumentada. Congratulamo-nos com a existência de espaços multidisciplinares, criativos, inovadores e com uma forte componente científica essencial para o ensino / aprendizagem e desenvolvimento do pensamento crítico, analítico, autonomia, resolução de problemas, capacidade empreendedora e tomada de decisão, preparando os nossos alunos para os desafios do mercado de trabalho do século XXI.

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.qlz@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 caraterizado 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 á 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% objetivados.
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 expetativas 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

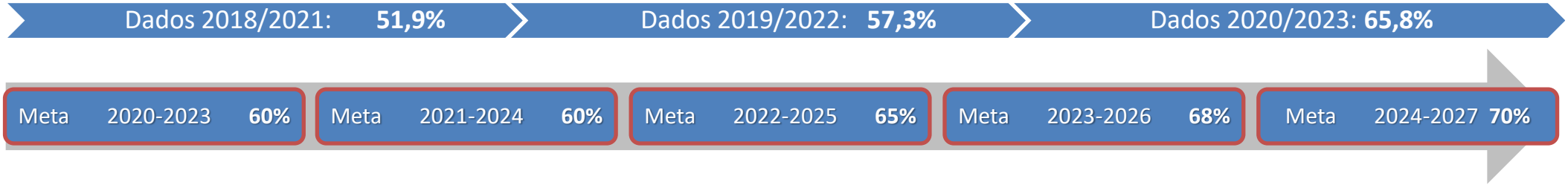
Responsável de Polo

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 (2020/2023) foi de 65,8%. Podemos observar uma descida da taxa de conclusão global de 6,3% relativamente ao ciclo de formação anterior, tendo-se ficado um pouco abaixo da meta prevista em 0,7%. A análise dos dados de conclusão dentro do ciclo de formação 2021/2024, também foi apurada, fixando-se no valor de 57%. No que diz respeito à taxa de não conclusão, o valor apurado no ciclo de formação 2021/2024 foi de 7,54%, registando-se uma ligeira diminuição face ao ciclo de formação anterior (9,9%).

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 2,35%, sendo o valor apurado de 7,54%. Desta forma, atingimos o objetivo nº 2 delineado para o ano letivo 2024/2025, fruto das estratégias implementadas por toda a equipa.

As Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa continuam a ser um momento importante de diagnóstico das turmas e de definição de estratégias e planos de trabalho conjuntos. O contributo de um membro da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva continua a ser determinante na identificação precoce de alguns casos que necessitavam de acompanhamento específico e muito enriquecedora no que toca os resultados do trabalho do Conselho de Turma. A análise dos dados recolhidos do Inquérito Interno também serve de auxílio para uma avaliação mais abrangente de como os alunos se sentem no espaço escolar o que permite estabelecer delinear medidas.

Os procedimentos de monitorização do abandono escolar estão a ser implementadas, contudo, existe a necessidade de consolidar continuamente o trabalho desenvolvido junto dos professores. A rotatividade do corpo docente tem repercussões diretas na atribuição dos Orientadores Educativas de Turma, que fazem este trabalho mais de perto, abrindo portas para uma necessidade de continuar a aprimorar estes processos e a melhorar a comunicação entre todos os envolvidos na monitorização e prevenção do abandono escolar, nomeadamente os professores, que têm uma visão mais direta dos níveis de absentismo em sala de aula.

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 2024/2025 foi de 89,41%, ficando um pouco abaixo do valor do mesmo período do ano letivo transato (93,19%). 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 2024/2025 foi de grande riqueza e diversidade em termos de atividades, sempre atendendo 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, o projeto SMASHED e ECO-Escolas. Realizaram-se ainda outras 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. Também se realizou atividades de promoção de bem-estar e coesão entre turmas como o Torneio de Futebol Inter-turmas e o Bootcamp da Associação Ajuda em Ação com intuito de fortalecer competências imprescindíveis junto dos nossos alunos.

O projeto “Metamorfoses” tem evidenciado resultados muito positivos junto dos nossos alunos, pelo que 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.

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.

O Plano de Formação Interna definido para 2025 procurou responder às necessidades da equipa, incidindo na implementação das medidas de suporte à aprendizagem e inclusão ao abrigo do DL 54/2018. Para além disso, os/as decentes 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

Dados 2017/2020: **75,4%** | Dados 2019/2022: **89,8%** | Dados 2020/2023: 79**,5%**

Meta 2020-2023 **81.8%**	Meta 2021-2024 **84,5%**	Meta 2022-2025 **89,5%**	Meta 2023-2026 **92,5%**	Meta 2024-2027 **92,5 %**

Os dados apurados relativamente à taxa de colocação após a conclusão do curso indicam uma ligeira melhoria face ao ciclo de formação 2020/2023 (79,5%) com um resultado de 80,3%, ainda assim, ficando abaixo da meta proposta de 84,5% para o ciclo de formação 2021/2024. A análise dos valores da taxa de prosseguimento de estudos no ciclo de formação 2021/2024 foi de 26,2%, verificando-se um aumento de 10,1% face ao ciclo de formação 2020/2023. Estes valores demonstram que o 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 surtiram efeitos positivos.

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, com destaque para as etapas das candidaturas e processos bem como as várias modalidades de inserção tanto no ensino público como privado. 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*).

Para este ano letivo, estas parcerias mantêm-se e integram-se outras atividades como o Open Day para empresas no Polo do Lumiar, a participação na Feira de Empregabilidade, a visita à Futurália e convites de figuras importantes para dinamizar sessões no âmbito do programa da empregabilidade do GaPE.

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

Dados 2018/2021: **70,2%** | Dados 2019/2022: **55,2%** | Dados 2020/2023: **67,9%**

Meta 2019-2022 **77,3%**	Meta 2020-2023 **70%**	Meta 2021-2024 **75%**	Meta 2022-2025 **80%**	Meta 2023-2026 **82,5%**

Analisando os dados recolhidos neste indicador, regista-se um aumento de 16,6% no número de diplomados a trabalhar na área de formação com taxa de 83,9 no ciclo de formação 2021/2024, pelo que o valor de 75% da meta estabelecida foi alcançada. Conclui-se com isto, que as ações implementadas junto dos/as estudantes e diplomados/as surtiram efeito positivo, o que nos encoraja a trabalhar de forma contínua e ambicionar metas com melhores resultados para o ciclo 2022/2025. 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.

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, 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.

As Jornadas Técnicas por cada área de curso continuam a ser bons momentos de reflexão e de partilha, que continuam a fomentar a motivação dos alunos. As atividades no âmbito da Ajuda em Ação bem como as atividades do GaPE contribuem de forma muito positiva, seja procura ativa de emprego, incentivo ao empreendedorismo ou parcerias e contactos com empresas de várias áreas.

Os representantes de entidades externas continuarão a 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 e fomenta uma proximidade com profissionais que experiência, podendo ampliar redes de contacto.

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

Os dados recolhidos relativamente ao ciclo de formação 2021/2024 foram significativamente maiores das empresas que acolheram os nossos alunos como funcionários, tornando a amostra mais representativa face ao ciclo anterior. Assim, as respostas obtidas permitem-nos tirar algumas conclusões 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 8,5%, tendo sido de 34,25% no ciclo de formação 2020/2023, o que indica que a meta de 50% não foi alcançada, sugerindo que é necessário continuar a aprimorar alguns procedimentos internos e melhorar a comunicação com as entidades externa.

No ano letivo 2024/2025 foram estabelecidos 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 e das competências técnicas que cada área/curso demanda.

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

Dados 2017/2020: **96,36 %** | Dados 2018/2021: **91,11 %** | Dados 2019/2022: **98,95 %**

Meta 2019-2022	Meta 2020-2023	Meta 2021-2024	Meta 2022-2025	Meta 2023-2026
90%	**95%**	**95%**	**96%**	**96%**

No ciclo de formação 2020/2023 a percentagem de entidades empregadoras satisfeitas ou muito satisfeitas com os diplomados do Polo do Lumiar foi de 98,4% (43,2,05% satisfeitos e 55,2% muito satisfeitos). Da totalidade das respostas, 2,4% manifestam-se poucos satisfeitos com a prestação dos nossos diplomados e nenhuma empresa se mostrou insatisfeita. Importa 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. As ações desenvolvidas no âmbito do programa de empregabilidade do GaPE, também procura fomentar, nos finalistas, competências transversais para o mercado de trabalho, nomeadamente a comunicação e a proatividade.

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

3.6. 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)
M1	Conclusão dos cursos	O1	Aumentar a taxa de conclusão dos cursos, atingindo o valor de 70% no ciclo de formação 2024/2027
		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 2024/2027
		O6	Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos em 2% em cada ciclo de formação.
		O6	Aumentar a taxa de colocação na Área de Educação e Formação em 2,5% em cada ciclo de formação, atingindo o valor de 82,5% no ciclo 2022/2025
AM3	Envolvimento de todos *stakeholders* no processo de melhoria contínua	O7	Realizar ações de comunicação e divulgação juntos dos *stakeholders* internos e externos de projetos relevantes para a comunidade educativa.
		O8	Aumentar cerca de 25% a percentagem de respostas no questionário de satisfação às entidades empregadoras, atingindo 50% no ciclo de formação 2021/2024

3.7. 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 2025	dezembro 2025
	A2	Reforço da avaliação formativa e do *feedback* contínuo transmitido aos/às alunos/as sobre o seu processo de ensino-aprendizagem	setembro 2025	julho 2026
	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 2025	julho 2026
	A4	Continuação da aplicação de estratégias de ensino-aprendizagem com diferenciação pedagógica	setembro 2025	julho 2026
	A5	Aumento das atividades práticas e que simulem o posto de trabalho	setembro 2025	julho 2026
	A6	Participação em visitas de estudo a empresas da área de educação e formação	setembro 2025	julho 2026
	A7	Participação em projetos de âmbito regional ou nacional, como o Plano Nacional de Cinema e no Junior Achievement	setembro 2025	julho 2026
	A8	Disponibilização de atividades extracurriculares, como por exemplo a PsiQuê, Academia Ten, Ajuda em Ação	setembro 2025	julho 2026
	A9	Implementação do Programa de Competências Pessoais e Sociais – Metamorfoses nos grupos/turma que apresentem esta necessidade	novembro 2025	março 2026
	A10	Reforço do horário dos apoios disponibilizados por disciplina	setembro 2025	agosto 2026
	A11	Sensibilização da comunidade escolar e otimização dos procedimentos de monitorização dos apoios psicopedagógicos e outras medidas de suporte à aprendizagem	setembro 2025	julho 2026
	A12	Reforço dos recursos ao dispor da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva	setembro 2025	agosto 2026
	A13	Realização de atividades de sensibilização anti *bullying,* de forma a promover um ambiente escolar seguro e inclusivo- Sessões com voluntários da Agência Nacional de Estudantes de Psicologia	setembro 2025	julho 2026
	A14	Continuação do desenvolvimento do projeto SMASHED junto dos estudantes que apresentem maior risco de desenvolver comportamentos aditivos	novembro 2025	junho 2026
	A15	Reforço da divulgação e implementação dos procedimentos associados à monitorização do abandono escolar junto do OET, CC, alunos e EE	setembro 2025	agosto 2026

	A16	Continuação da implementação de estratégias de atuação individualizadas em situações consideradas de risco de abandono escolar	novembro 2025	julho 2026
	A17	Divulgação do processo de candidatura e atribuição dos Apoios Gustave Eiffel aos/às alunos/as com carências económicas	setembro 2025	julho 2026
	A18	Dinamização do projeto Despensa Social com toda a comunidade educativa	setembro 2025	julho 2026
	A19	Continuação da atribuição de tutores aos/às alunos/as que não concluem o curso no decorrer do período regular	setembro 2025	julho 2026
	A20	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 2025	julho 2026
	A21	Promoção da participação em formações externas, ajustadas às necessidades dos docentes e não docentes	setembro 2025	agosto 2026
	A22	Realização de atividades formais e informais com Encarregados de Educação, sejam do âmbito do curso dos/as educandos/as ou de temáticas transversais	setembro 2025	julho 2026
AM2	A23	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 2025	julho 2026
	A24	Envolvimento da EMAEI na colocação em estágio e no encaminhamento para a vida ativa	setembro 2025	julho 2026
	A25	Continuação das atividades com os/as estudantes finalistas sobre prosseguimento de estudos, carreira militar, integração no mercado de trabalho e empreendedorismo	novembro 2025	março 2026
	A26	Participação no *bootcamp* Bora Jovens, da iniciativa da Associação Ajuda em Ação	outubro 2025	outubro 2025
	A27	Reforço das atividades com diplomados sobre temáticas que os capacitem para a procura ativa de emprego e para o empreendedorismo	setembro 2025	julho 2026
	A28	Realização de sessões de trabalho individuais com os diplomados à procura de emprego que facilitem a sua integração no mercado de trabalho	setembro 2025	agosto 2026
	A29	Continuação da divulgação das ofertas de emprego junto dos diplomados	setembro 2025	agosto 2026
	A30	Participação na Bolsa de Empregabilidade de Lisboa e/ou outros eventos de contacto com os empregadores e criar horário de atendimento GaPE	janeiro 2026	março 2026
	A31	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2025	julho 2026
	A32	Valorização das Jornadas Técnicas de cada curso	outubro 2025	abril 2026

AM3	A33	Otimização da comunicação interna e externa	setembro 2025	agosto 2026
	A34	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 2025	julho 2026
	A35	Diversificação dos questionários de satisfação aplicados aos *stakeholders* internos e externos	setembro 2025	julho 2026
	A36	Realização do Dia do Diplomado	outubro 2025	novembro 2025
	A37	Reforço da divulgação das atividades e projetos desenvolvidos pelos/as estudantes	setembro 2025	agosto 2026
	A38	Aumento das atividades em parceria com as empresas do setor, ao longo de todo o ciclo de formação	setembro 2025	julho 2026
	A39	Otimização dos elementos gráficos elaborados para divulgação dos procedimentos e resultados EQAVET, que sejam direcionados para os diferentes *stakeholders* internos e externos	setembro 2025	julho 2026
	A40	Continuação da realização de sessões de esclarecimento sobre o processo EQAVET e reflexão sobre estratégias para melhoria da escola, englobando sugestões dos alunos na reunião do conselho consultivo	setembro 2025	julho 2026
	A41	Implementação de ideias e projetos que possam surgir das sessões realizadas com os diferentes *stakeholders*	setembro 2025	agosto 2026

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

No ano letivo 2024/2025 procurou-se melhorar, continuamente, o trabalho desenvolvido, partindo do *feedback* de toda a comunidade educativa. De um modo geral, os/aluno continuam empenhados no quotidiano da escola, com iniciativas próprias e participando de forma positiva e com relevância em vários momentos e atividades. 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 estão bem implementadas e acontecem de forma natural no trabalho individual de cada elemento da equipa. Contudo, sente-se a necessidade de implementar melhorias na 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 2024/2025**, foi possível aferir os seguintes resultados:

No final do ano 2024, **fechámos o ciclo de formação 2020/2023 e embora não tenhamos fechado o ciclo de formação 2021/2024, 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 2021-2024, 2022-2025 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 2022/2025 (ciclo não concluído, apenas contabilizámos o universo de diplomados dentro do tempo previsto até ao mês de julho)	67,2%	---	---	---
Resultados do ciclo de formação 2021/2024 (ciclo concluído)	53,7%	80,6%	82,4%	3,67%

Resultados do ciclo de formação 2020/2023 (ciclo concluído)	66%	96,7%	50%	

No ciclo **2020/2023**, o objetivo era alcançar a meta global de 58% e mantê-la no ciclo de formação 2021/2024. Podemos, assim, afirmar que o objetivo foi alcançado.

No ciclo **2021/2024**, o **objetivo de conclusão não foi alcançado**. De acordo com os resultados obtidos, podemos verificar que o objetivo era 62% e que a taxa de conclusão ficou pelos 53,7%.

No ciclo **2022/2025**, 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 regressão nos resultados obtidos no que concerne aos indicadores 4ª e 5ª no ciclo de formação de 2021/2024 comparativamente ao ciclo 2020/2023 à exceção do indicador 6ª em que o resultado é superior e atingiu a meta proposta.

II. Com os dados apurados **no final do primeiro e do segundo período do ano letivo 2024/2025**, 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 2022/2025:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2024/2025
9,07%	8,01%	4,76%	

Valor do ciclo de formação 2023/2026:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2024/2025
13,33%	13,62%	11,76%	

Valor do ciclo de formação 2024/2027:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo 2024/2025
8,15%	12,04%	14,36%	

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 3.º ano – 703, 704, 705, 706, 707, 708)

O **objetivo foi atingido**, uma vez que conseguimos reduzir o número de módulos em atraso em 2%, verifica-se uma melhoria na diminuição dos módulos em atraso em 3,25% no ano letivo 2024/2025. 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 e dos encarregados de educação 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 2.º ano – 740, 741, 742, 743, 744, 745)

No ciclo de formação 2023/2026, o **objetivo não foi atingido**, verificando-se uma oscilação nos resultados. Esta situação pode ser contextualizada pelo facto de serem turmas do 2.º ano, que no 1.º período concluíram poucos módulos. A percentagem aumentou ligeiramente no 2.º período (de **13,33%** para **13,62%**), mas verificou-se uma melhoria no 3.º período, com uma redução de **1,86 pontos percentuais**, atingindo **11,76%**.

Ciclo de formação 2024/2027 (turmas do 1.º ano – 783, 784, 785, 786, 787, 788)

No ciclo de formação 2024/2027, o **objetivo não foi atingido**, verificando-se um aumento progressivo dos resultados ao longo do ano letivo. Esta situação pode ser contextualizada pelo facto de serem turmas do 1.º ano, que no 1.º período concluíram poucos módulos. Apesar da implementação de mapas de recuperações semanais e de recuperações durante as interrupções letivas, estas medidas não foram suficientes para inverter a tendência de aumento da percentagem de módulos em atraso, que passou de **8,15%** no 1.º período para **12,04%** no 2.º e **14,36%** no 3.º período.

Indicador 4A – Objetivo específico n.º 1.2: Diminuição da taxa de desistência escolar em 1% no ciclo de formação 2022-2025 e 2023-2026 em 6% no ciclo de formação 2024-2027.

Valor do ciclo de formação 2022/2025:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo
1,38%	0%	4,16%	---

Valor do ciclo de formação 2023/2026:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo
3,9%	1,3%	5,2%	---

Valor do ciclo de formação 2024/2027:

1.º Período	2.º Período	3.º Período	Valor médio, no ano letivo
4,34%	0%	13,0%	---

Ciclo de formação 2022/2025 (turmas do 3.º ano – 703, 704, 705, 706, 707, 708)

A análise dos resultados evidencia que o objetivo de diminuição da taxa de desistência escolar **não foi atingido** neste ciclo de formação.

Ciclo de formação 2023/2026 (turmas do 2.º ano – 740, 741, 742, 743, 744, 745)

Neste ciclo de formação, os resultados foram **positivos**. O objetivo foi alcançado, tendo-se observado uma evolução favorável relativamente ao ciclo anterior.

Ciclo de formação 2024/2027 (turmas do 1.º ano – 783, 784, 785, 786, 787, 788)

Os resultados obtidos neste ciclo indicam que o objetivo foi **globalmente atingido**, comparativamente ao ciclo anterior.

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.

Considera-se que o Polo de Arruda dos Vinhos baixou os resultados ao nível da taxa de colocação (emprego mais a continuação de estudos), estando abaixo das metas propostas para o ciclo de formação 2021/2024. Quanto aos resultados referentes à taxa de diplomados a trabalhar na sua área de formação, estão acima da meta proposta, a meta era 84% para o ciclo de formação 2021-2024 e atingimos 80,6%.

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

3.8. 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	Manter a taxa de conclusão dentro dos ciclos de formação 2021-2024, 2022-2025 e aumentar em 2% nos ciclos de formação posteriores
		O2	Reduzir o número de módulos em atraso no final de cada período, em 2% em todos os ciclos de formação.
		O3	Diminuição da taxa de desistência escolar em 1% no ciclo de formação 2022-2025 e 2023-2026 e em 6% no ciclo de formação 2024-2027.
		O4	Promover sempre que possível o contacto dos candidatos com os Coordenadores de Curso em que os mesmos pretendem ingressar garantindo uma escolha o mais informada possível do curso.
		O5	Manter os mapas de apoios semanais e as recuperações.
		[O6]	[Promover breves conversas no início do ano letivo do GAA com os formandos de forma a perceber a sua motivação para o curso e tentar atuar precocemente.]

AM2	Colocação após a conclusão do curso	O7	Aumentar a taxa de colocação pós-formação (mercado de trabalho/prosseguimento de estudos) em 0,5% por ciclo de formação, tendo em vista alcançar a taxa de colocação após a conclusão do curso de 93,9 %, 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.

3.9. 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 2025	Agosto 2026
	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 2025	Agosto 2026
	A6	Manter a existência de períodos de recuperação	Setembro 2025	Agosto 2026
	A3	Promover um maior contacto entre a escola, na pessoa dos OETs, os alunos e os encarregados de educação.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A4	Promover atividades/projetos ao longo do ano letivo.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A5	Reduzir o tempo de conclusão dos alunos de quarta matrícula (fora do tempo previsto), para um período máximo de 12 meses.	Setembro 2025	Agosto 2026
AM2/AM3	A6	Manter a promoção de atividades do Gabinete de Promoção ao Emprego e Empreendedorismo do Polo.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A7	Otimizar as relações estabelecidas e os momentos de interação com o tecido empresarial e os cursos da escola.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A8	Desenvolver formas de contacto dos alunos, desde o início do curso, com entidades empregadoras.	Setembro 2025	Agosto 2026
AM4	A9	Reforçar o contato telefónico/ presencial/ email com as entidades empregadoras, de modo a sensibilizar diretamente o interlocutor privilegiado que poderá responder ao inquérito de auscultação do nível de satisfação.	Setembro 2025	Março 2026

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

Decorridos cinco anos desde a atribuição do selo EQAVET, o Polo de Arruda dos Vinhos mantém como prioridade a melhoria contínua dos seus indicadores de qualidade, destacando-se a necessidade de reforçar a taxa de conclusão dos cursos profissionais, quer dentro do tempo previsto, quer no período global do ciclo formativo. Apesar da evolução registada, este continua a ser um indicador que se encontra aquém das metas definidas, justificando a implementação e consolidação de medidas de acompanhamento e intervenção.

A monitorização deste indicador é realizada de forma sistemática ao longo do ano letivo. O acompanhamento das situações de risco de abandono ou desistência é efetuado nas Reuniões Intercalares de Avaliação Formativa, nos Conselhos de Turma e através da monitorização semanal desenvolvida pelos Serviços Administrativos. Posteriormente, a informação recolhida é analisada em diferentes estruturas de acompanhamento, nomeadamente nas Comissões Pedagógicas de Polo, nas reuniões de Coordenadores de Curso e nas reuniões alargadas da EMAEI, culminando numa reflexão global no final do ano letivo, suportada pelas evidências e indicadores produzidos no âmbito do Sistema de Garantia da Qualidade.

Entre as medidas implementadas para promover a conclusão atempada dos cursos destaca-se a continuidade dos planos de recuperação semanal de módulos, complementados por apoios pedagógicos dirigidos às componentes sociocultural, científica e técnica, bem como pela realização de períodos específicos de recuperação durante as interrupções letivas. Paralelamente, o trabalho desenvolvido pelo Gabinete de Apoio ao Aluno (GAA), em estreita articulação com a EMAEI, assume um papel determinante na identificação precoce de dificuldades, proporcionando um acompanhamento individualizado que visa promover o sucesso escolar, reforçar a autoestima e prevenir situações de abandono.

No domínio da disciplina e da convivência escolar continuará a privilegiar-se uma abordagem preventiva e pedagógica, recorrendo sempre que possível a estratégias corretivas e de mediação antes da aplicação de medidas sancionatórias, procurando fomentar a responsabilização dos alunos e um clima escolar mais positivo.

No próximo ano letivo será igualmente dada continuidade à dinamização de atividades diversificadas que promovam o envolvimento dos alunos na vida escolar. Para além das visitas de estudo de caráter cultural e técnico, serão desenvolvidos projetos interdisciplinares, atividades extracurriculares, jornadas técnicas, iniciativas no âmbito da Cidadania e Desenvolvimento, o Projeto Assembleia de Jovens e diversas atividades colaborativas entre turmas, procurando aumentar a motivação, o sentimento de pertença e o sucesso educativo.

Com o objetivo de fortalecer a ligação entre a escola e o mercado de trabalho, será novamente promovida a iniciativa **"Next Step – Feira das Profissões"**, reunindo entidades de estágio, empresas, instituições de ensino superior, Forças Armadas, Forças de Segurança, diplomados e outros parceiros estratégicos. Esta iniciativa pretende proporcionar aos alunos um contacto direto com diferentes percursos profissionais e académicos, bem como divulgar oportunidades de estágio, emprego e prosseguimento de estudos. Em simultâneo, prevê-se a realização de workshops técnicos nos laboratórios dos diferentes cursos, dirigidos não só aos alunos da escola, mas também a candidatos, antigos alunos e restantes stakeholders.

Será igualmente mantido o apoio especializado assegurado pela Psicóloga Escolar, pela Professora de Educação Especial e pela Assistente Social, resposta que se tem revelado fundamental perante o aumento da procura de acompanhamento por parte dos alunos. Paralelamente, continuarão a ser promovidos momentos de diálogo individual com os alunos do primeiro ano que apresentem um maior número de módulos em atraso, envolvendo igualmente os respetivos Encarregados de Educação, numa lógica de intervenção precoce que permita reduzir situações de absentismo, abandono e insucesso escolar.

No que respeita à integração dos diplomados, o GaPE continuará a desempenhar um papel ativo na manutenção do contacto com os antigos alunos, identificando oportunidades de emprego, divulgando ofertas profissionais e apoiando a definição de percursos de vida após a conclusão da formação. Em articulação com parceiros externos, serão ainda promovidas sessões de esclarecimento, debates temáticos e workshops sobre matérias identificadas pelos alunos como relevantes para a sua preparação pessoal e profissional.

Com vista ao reforço da empregabilidade dos diplomados na área de formação frequentada, manter-se-á a realização de ações de desenvolvimento de competências técnicas e transversais, incidindo especialmente na preparação para processos de recrutamento, técnicas de procura ativa de emprego, comunicação, trabalho em equipa e desempenho em entrevistas.

A monitorização da execução das medidas previstas no Plano de Ação continuará a ser efetuada através da análise regular dos indicadores definidos, complementada pela divulgação das atividades desenvolvidas nas plataformas digitais e redes sociais do Polo. Os resultados alcançados no âmbito do Sistema de Garantia da Qualidade serão apresentados e analisados em diversos órgãos e estruturas da escola, nomeadamente em reuniões de professores, reuniões intercalares de avaliação, reuniões de OET, reuniões gerais, reuniões de coordenadores, reuniões de trabalho com os Serviços Administrativos, Comissões Pedagógicas de Polo e Conselho Consultivo. Posteriormente, estes resultados serão igualmente partilhados com os diferentes stakeholders, promovendo uma reflexão conjunta que permita identificar oportunidades de melhoria e implementar medidas de intervenção de forma atempada.

Por último, considera-se essencial reforçar a divulgação do Sistema de Garantia da Qualidade junto de toda a comunidade educativa no início de cada ano letivo. Professores, formadores, pessoal não docente, alunos e Encarregados de Educação deverão conhecer os princípios, objetivos e indicadores do sistema, promovendo-se uma participação mais ativa de todos os intervenientes e consolidando uma cultura de qualidade, responsabilidade e melhoria contínua.

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

O presente Relatório de Progresso Anual enquadra-se no Sistema de Garantia da Qualidade da Escola Profissional Gustave Eiffel, polo do Entroncamento, alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (EQAVET). Tem como objetivo descrever evolução do processo de melhoria contínua da oferta de educação e formação profissional dirigida a jovens, no período compreendido entre julho de 2024 e agosto de 2025.

O relatório teve em consideração os instrumentos estratégicos em vigor, designadamente o Plano de Ação EQAVET, os Planos de Ação locais, o Plano de Atividades Anual, bem como outras informações decorrentes dos diversos mecanismos de monitorização ao dispor da EPGE.

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 em avaliação, compreendido entre julho de 2024 e agosto de 2025, a Escola Profissional Gustave Eiffel manteve a sua aposta estratégica na oferta de educação e formação profissional de nível 4 dirigida a jovens, maioritariamente através de cursos profissionais, alinhados com as necessidades do tecido económico e social da região.

A oferta formativa em funcionamento neste período reflete uma estratégia de consolidação das áreas profissionais já existentes, procurando simultaneamente assegurar a sua adequação às dinâmicas do mercado de trabalho, à procura social e aos perfis dos alunos que procuram esta modalidade de ensino. A definição da oferta formativa continuou a assentar em processos participados, envolvendo os órgãos de direção pedagógica, as direções de polo, os coordenadores de curso, bem como os parceiros externos, nomeadamente através do Conselho Consultivo.

Neste período a oferta de cursos profissionais manteve-se relativamente estável, assegurando a abertura sistemática de turmas e a continuidade dos ciclos formativos em curso, condição essencial para a sustentabilidade pedagógica e organizacional da escola. A monitorização do número de turmas e de alunos evidencia uma suave mas consistente tendência crescente, ainda que com variações entre áreas de formação, refletindo tendências diferenciadas ao nível da atratividade dos cursos e do perfil dos jovens que os procuram.

A Escola Profissional Gustave Eiffel mantém um forte compromisso com o Sistema de Garantia da Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, assumindo a monitorização sistemática de indicadores como um instrumento estruturante para a análise da sua atividade educativa e para a fundamentação dos processos de tomada de decisão.

No período em avaliação, a informação recolhida através dos indicadores EQAVET selecionados, bem como de outros indicadores internos em uso, permitiu confirmar a consolidação das práticas de planeamento, monitorização e avaliação da oferta de educação e formação profissional dirigida a jovens. A análise desenvolvida assenta não apenas nos resultados finais dos ciclos de formação

encerrados, mas também na monitorização intercalar dos percursos escolares em curso, permitindo a identificação atempada de desvios face às metas definidas e a implementação de medidas corretivas sempre que necessário.

De forma transversal à instituição, os resultados evidenciam uma estabilização com tendência moderadamente crescente do número de alunos e de turmas em funcionamento, refletindo uma maior capacidade de retenção dos alunos ao longo dos ciclos formativos, ainda que persistam desafios estruturais associados à desistência e ao abandono escolar precoce, fenómeno fortemente condicionado pelo perfil sociocultural e académico de parte significativa da população estudante. Este aspeto continua a ser identificado como o principal desafio estratégico da escola, exigindo respostas consistentes, integradas e sustentadas no tempo.

A análise por áreas de formação revela dinâmicas diferenciadas, com cursos que apresentam níveis de maior estabilidade e sucesso escolar e outros que evidenciam maior volatilidade nos percursos dos alunos. Estas diferenças têm sido consideradas na definição de estratégias pedagógicas, organizacionais e de acompanhamento, reforçando-se a necessidade de respostas ajustadas às especificidades de cada área profissional, bem como ao perfil dos jovens que as procuram.

No que respeita aos indicadores EQAVET nucleares, nomeadamente os associados à conclusão dos cursos (Indicador 4a), à colocação dos diplomados após a conclusão (Indicador 5a), à correspondência entre o emprego e a área de formação (Indicador 6a) e à satisfação dos empregadores, a escola continua a desenvolver esforços no sentido de melhorar a qualidade e a robustez da informação recolhida, garantindo uma leitura cada vez mais objetiva e comparável dos resultados alcançados. Paralelamente, foram reforçados os mecanismos internos de análise e discussão destes resultados, envolvendo os diferentes *stakeholders* internos, designadamente em conselhos de turma, reuniões pedagógicas e estruturas intermédias de coordenação.

Em linha com as recomendações resultantes do último processo de verificação de conformidade EQAVET, verificou-se igualmente um reforço da atenção à sistematização da recolha e tratamento de dados relativos à satisfação dos *stakeholders*, bem como à reflexão sobre novas dimensões de análise, nomeadamente no que respeita à prevalência de grupos vulneráveis na população escolar. Este enfoque tem vindo a ser integrado de forma progressiva nas práticas de gestão e nos instrumentos de monitorização, contribuindo para uma compreensão mais fina dos fatores que influenciam os percursos escolares dos alunos.

A aferição dos descritores EQAVET e das práticas de gestão associadas permite concluir que o sistema de garantia da qualidade se encontra plenamente integrado no funcionamento regular da instituição, manifestando-se na coerência entre planeamento, implementação, avaliação e revisão das ações desenvolvidas. Esta abordagem tem contribuído para uma maior intencionalidade das medidas adotadas, para o reforço da cultura de autoavaliação e para a melhoria contínua da oferta formativa dirigida a jovens.

A implementação das ações previstas será objeto de monitorização no próximo Relatório de Progresso Anual.

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

As áreas de melhoria e respetivas ações identificadas de seguida decorrem da análise dos resultados e do balanço apresentado no ponto II do presente relatório. Estas ações destinam-se a integrar o Plano de Ação subsequente, a implementar no ano letivo 2025/2026, constituindo orientações para a melhoria contínua da gestão da oferta de educação e formação profissional dirigida a jovens.

3.10. 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	Monitorização dos percursos escolares e prevenção do abandono	O1	Reforçar a identificação precoce de situações de risco ao nível do absentismo, insucesso escolar e abandono.
		O2	Promover a implementação atempada de medidas corretivas que favoreçam a permanência e o sucesso dos alunos nos ciclos formativos.
AM2	Acompanhamento de alunos em situação de maior vulnerabilidade	O3	Melhorar a integração escolar e social dos alunos em situação de maior vulnerabilidade.
		O4	Promover o sucesso educativo destes alunos através de estratégias de acompanhamento pedagógico e orientador ajustadas aos seus perfis.
AM3	Sistematização da recolha de informação sobre a satisfação dos stakeholders	O5	Reforçar a recolha estruturada de informação relativa à satisfação de stakeholders internos e externos.
		O6	Melhorar a análise e utilização dos dados recolhidos na avaliação e revisão da oferta formativa.
AM4	Articulação com parceiros externos e entidades de FCT	O7	Consolidar a colaboração com os parceiros externos no acompanhamento dos alunos e na realização da FCT.

		O8	Reforçar o alinhamento entre o perfil de competências dos diplomados e as necessidades do mercado de trabalho.

A análise contextualizada dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, bem como da informação recolhida através dos mecanismos internos de monitorização e dos momentos de reflexão com os diferentes *stakeholders*, permitiu identificar um conjunto restrito de áreas de melhoria prioritárias. Estas áreas resultam da leitura integrada dos dados disponíveis, do acompanhamento intercalar dos percursos escolares e das recomendações decorrentes do último processo de verificação de conformidade EQAVET.

As Áreas de Melhoria agora identificadas refletem desafios persistentes na gestão da oferta de educação e formação profissional dirigida a jovens, em particular no que respeita à prevenção do abandono escolar, ao acompanhamento de alunos em situação de maior vulnerabilidade, à sistematização da informação relativa à satisfação dos *stakeholders* e ao reforço da articulação com os parceiros externos. A sua definição teve em consideração critérios de exequibilidade, impacto esperado e coerência com os objetivos estratégicos da instituição, evitando a dispersão de esforços e privilegiando uma intervenção focada e sustentada no tempo.

3.11. 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	A1.1 Monitorização intercalar dos percursos escolares	Acompanhamento regular dos percursos escolares dos alunos, através da análise da assiduidade, resultados escolares e situações de risco, em articulação com os conselhos de turma e orientadores educativos de turma, permitindo a identificação precoce de dificuldades.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A1.2Implementação de medidas corretivas e de apoio	Definição e aplicação atempada de medidas corretivas e de apoio pedagógico e orientador, ajustadas às necessidades identificadas, com vista à promoção da permanência e do sucesso escolar dos alunos.	Setembro 2025	Agosto 2026
AM2	A2.1 Identificação e acompanhamento de alunos em situação de maior vulnerabilidade	Identificação de alunos em situação de maior vulnerabilidade e acompanhamento dos seus percursos escolares, promovendo a sua integração escolar e social.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A2.2 Reforço de estratégias de apoio pedagógico e orientador	Desenvolvimento de estratégias de apoio pedagógico e orientador dirigidas a alunos vulneráveis, em articulação com as equipas pedagógicas e os serviços de apoio existentes como a EMAEI.	Setembro 2025	Agosto 2026
AM3	A3.1 Recolha sistemática de informação sobre a satisfação dos stakeholders	Aplicação regular de instrumentos de recolha de informação junto de stakeholders internos e externos, assegurando a obtenção de dados relevantes sobre a satisfação com a oferta formativa.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A3.2 Análise e utilização da informação recolhida	Tratamento e análise da informação recolhida, integrando os resultados nos processos de avaliação e revisão das práticas e da oferta formativa.	Setembro 2025	Agosto 2026
AM4	A4.1 Articulação com entidades de acolhimento de FCT	Reforço da comunicação e do acompanhamento das entidades de acolhimento de FCT, promovendo o envolvimento dos parceiros externos no percurso formativo dos alunos.	Setembro 2025	Agosto 2026
	A4.2 Envolvimento dos parceiros na reflexão sobre competências	Promoção da participação dos parceiros externos na reflexão sobre o perfil de competências dos alunos e diplomados, contribuindo para o alinhamento da formação com as necessidades do mercado de trabalho.	Setembro 2025	Agosto 2026

As ações de melhoria apresentadas na Tabela 3.2 decorrem diretamente das áreas de melhoria identificadas e traduzem a operacionalização das opções estratégicas assumidas pela EPGE no âmbito do seu sistema de garantia da qualidade. Estas ações foram definidas de forma intencional e realista, procurando assegurar a sua integração no funcionamento regular da instituição e a sua monitorização contínua ao longo do período em avaliação.

O Plano de Ações de Melhoria articula-se com os mecanismos de acompanhamento pedagógico, com as estruturas intermédias de coordenação e com os processos de avaliação e revisão em curso, garantindo a aplicação efetiva do ciclo de garantia e melhoria da qualidade. A implementação das ações previstas será objeto de monitorização intercalar, permitindo avaliar o seu contributo para a melhoria dos resultados dos indicadores EQAVET e introduzir ajustamentos sempre que necessário, em coerência com uma lógica de melhoria contínua.

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 Escola Profissional Gustave Eiffel aplica de forma sistemática o ciclo de garantia e melhoria da qualidade (*Plan–Do–Check–Act*) na gestão da sua oferta de educação e formação profissional dirigida a jovens, assegurando a coerência entre o planeamento estratégico, a implementação das ações, a avaliação dos resultados e a revisão das práticas em uso.

Na fase de planeamento, a definição da oferta formativa, dos objetivos estratégicos e das metas a alcançar assenta na análise dos indicadores EQAVET, na leitura das dinâmicas do contexto socioeconómico envolvente e na auscultação dos *stakeholders* internos e externos, nomeadamente através das estruturas de coordenação e do Conselho Consultivo. Este processo permite alinhar a intervenção da escola com as necessidades do mercado de trabalho e com o perfil da população escolar.

A fase de implementação concretiza-se através da operacionalização das ações previstas nos planos em vigor, integradas no funcionamento regular da escola e desenvolvidas pelos diferentes intervenientes pedagógicos e organizacionais. Destaca-se a aplicação de estratégias de acompanhamento dos percursos escolares, o envolvimento dos parceiros externos, a realização da Formação em Contexto de Trabalho e a dinamização de mecanismos de apoio aos alunos, em particular aos que se encontram em situação de maior vulnerabilidade.

A avaliação é assegurada pela monitorização contínua dos indicadores EQAVET selecionados e de outros indicadores internos, bem como pela recolha sistemática de informação qualitativa e quantitativa sobre o desempenho dos alunos, a execução das ações e o grau de satisfação dos *stakeholders*. Esta monitorização ocorre de forma intercalar e final, permitindo uma leitura atualizada dos resultados e a identificação precoce de desvios face aos objetivos definidos.

A fase de revisão traduz-se na introdução de melhorias nas práticas de gestão e pedagógicas, com base na análise dos resultados obtidos e no feedback recolhido. As áreas de melhoria e ações identificadas no presente relatório refletem este processo de revisão contínua, garantindo a adequação das respostas da escola aos desafios identificados e reforçando a consolidação do sistema de garantia da qualidade.

A aplicação consistente do ciclo PDCA evidencia a maturidade do sistema EQAVET da instituição, contribuindo para uma cultura organizacional orientada para a melhoria contínua, para a responsabilização dos diferentes intervenientes e para a qualidade da oferta de educação e formação profissional dirigida a jovens.