

Anexo J

Relatório de Progresso Anual

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 08/2021 Fim 08/2022

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

E.P.C. – Escola Profissional de Coruche, Lda.

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Rua Dr. Virgílio Campo Pais do Amaral, N.º 6
Apartado 18 – 2100-202 Coruche
Tlf: 243 617 258/9; Tlm: 912 212 955; E-mail: geral@epcoruche.pt

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

Maria Salomé Rafael – Presidente da Direção. Contactos: 243 617 258 / geral@epcoruche.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

E.P.C. – Escola Profissional de Coruche, Lda.
Prof. Isabel Alves, Diretora Pedagógica / Telemóvel 919 553 669
Cláudia Santos, Responsável da Qualidade
Contactos: 243 617 258 / 919 553 669 / geral@epcoruche.pt

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.

Missão

A EPC definiu como missão a formação integral de jovens, com competências escolares e profissionais de qualidade, que favoreçam o desenvolvimento territorial a par de uma ligação concertada com os agentes sócio económicos da região.

Assim, pretende dar resposta às necessidades educativas e qualificantes numa missiva de envolvimento partilhado com os seus *stakeholders*, garantindo um ensino de qualidade e enquadrado com o perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória.

Visão

Sabendo que o ensino profissional ocupa um papel determinante na construção do futuro da sociedade, a EPC pretende afirmar o seu prestígio junto da comunidade, com especial relevância para potenciais empregadores, onde os jovens e suas famílias encontrem uma qualificação profissional de qualidade e enquadrada com as competências essenciais que a sociedade impõe.

Valores

Estando certos que a qualidade é o elemento de competitividade que fará a diferença, o projeto educativo da EPC será sustentado por um conjunto de princípios e valores, tais como: a implementação de uma gestão pela qualidade; aplicação da autonomia e flexibilidade curricular através do desenvolvimento de projetos integradores/domínios de autonomia curricular; o respeito pela diversidade dos saberes e dos diferentes ritmos de aprendizagem, através de um trabalho educativo assente na diferenciação pedagógica; a política inclusiva, onde se procura desenvolver o potencial existente em cada jovem; a promoção de uma cultura de cooperação, participação e de responsabilização de todos, para que os jovens construam percursos diferenciados que conduzam a uma realização pessoal, social e profissional; uma formação para a cidadania baseada no desenvolvimento da análise crítica e na consciência cívica, visando o desenvolvimento de

um espírito participativo do aluno; a defesa e apoio na inovação e empreendedorismo, na promoção das boas práticas, como forma de garantir a melhoria das aprendizagens; a utilização das tecnologias, reconhecendo a sua importância para a integração do mundo digital e tecnologicamente avançado onde todos vivemos.

A EPC continua assim a querer marcar pelo prestígio, pela qualidade e pela eficiência do seu ensino.

Os Objetivos Estratégicos da escola, definidos com vista à melhoria da qualidade da oferta ministrada pela entidade em diferentes perspetivas de atuação, de acordo com a metodologia do *balanced scorecard* e os valores que regem a sua filosofia, são os seguintes:

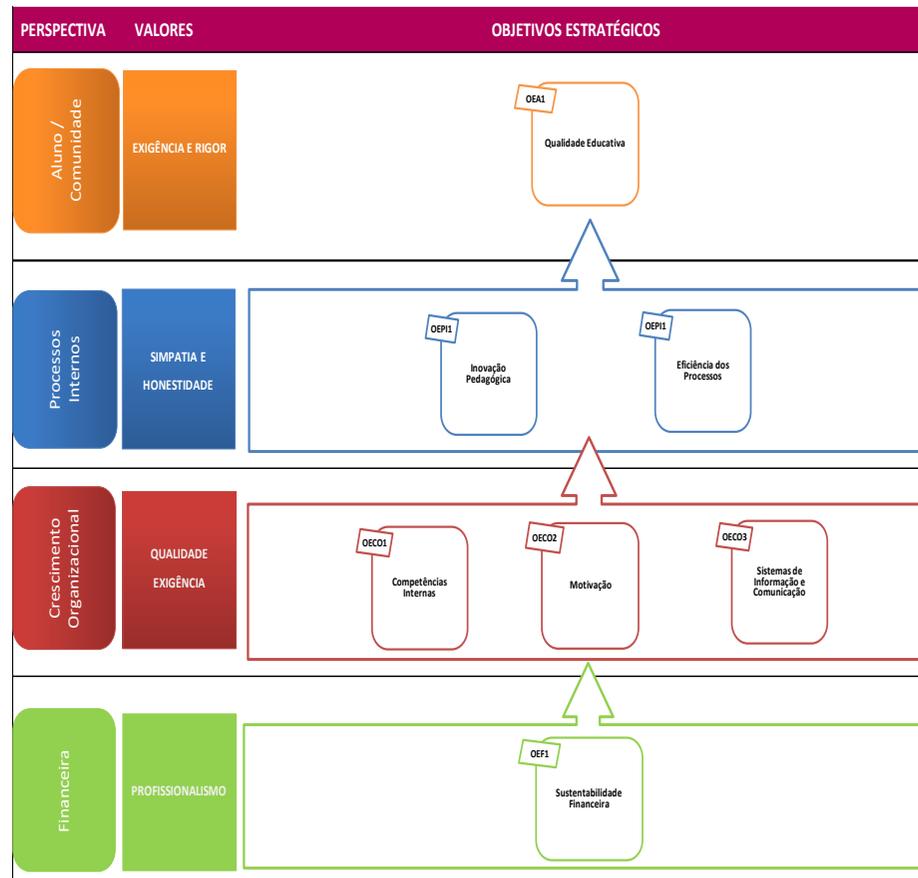


Tabela 1 - Objetivos Estratégicos

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

A EPC é uma entidade de natureza privada e goza de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, sujeita à tutela científica, pedagógica e funcional do Ministério da Educação. É constituída por vários órgãos, cujas atribuições e competências são definidas pela legislação que regulamenta o ensino profissional, pelos estatutos, pelo regulamento interno da escola e pelo Manual de Funções, aprovado no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).

A sua estrutura orgânica compreende os seguintes órgãos de Gestão e Direção:

Direção Geral (DG)

1.1-Direção Administrativa e Financeira (DAF)

1.2-Direção Técnico-Pedagógica (DTP)

A estrutura orgânica é também composta por vários Departamentos:

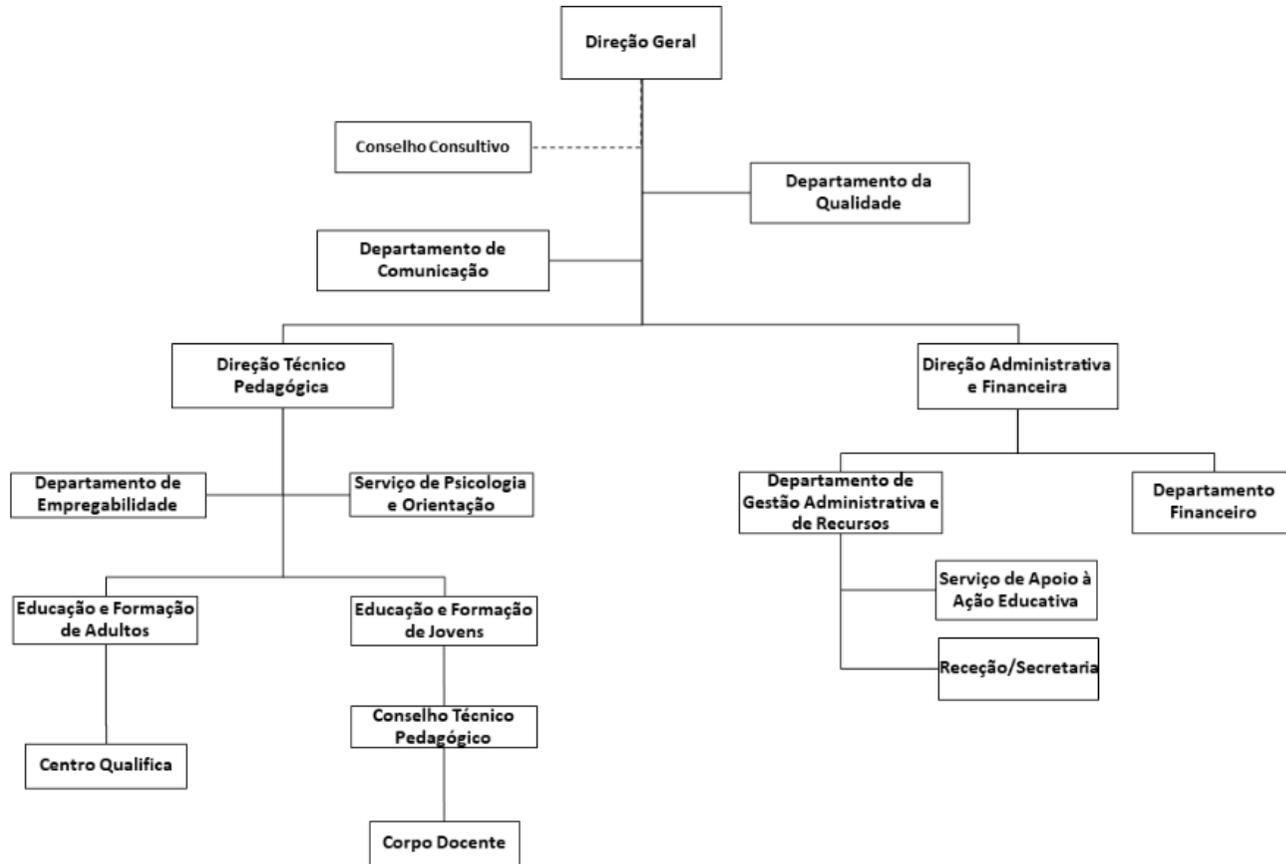
- Departamento da Qualidade (DQ)
- Departamento de Comunicação (DC)
- Departamento de Empregabilidade DE)
- Serviço de Psicologia e Orientação (SPO)
- Educação e Formação de Jovens (Corpo Docente)
- Educação e Formação de Adultos (Centro Qualifica)
- Departamento de Gestão Administrativa e de Recursos (Serviços de Apoio à Ação Educativa e Receção/Secretaria)
- Departamento Financeiro

Associados aos órgãos de Gestão e Direção e aos respetivos Departamentos, encontramos vários perfis funcionais com a descrição das atitudes, comportamentos e conhecimentos técnico-profissionais que o titular da função deverá ter para que a mesma seja desempenhada com sucesso. Nesta construção parte-se do pressuposto que a função em questão é exercida de forma estável e continuada, durante um apreciável período, tido como suficiente para lhe traçar os contornos com alguma exatidão e rigor. A EPC prevê também a delegação de tarefas no sentido de colmatar ausências, de curta ou média duração, apostando na flexibilidade e polivalência dos seus colaboradores, assegurando o normal funcionamento dos serviços. No entanto, esta delegação de tarefas, em alguns casos, não se aplica, uma vez que não é exequível nem em termos técnicos, nem em termos práticos. Importa ainda acrescentar que, para cada função, as responsabilidades encontram-se validadas pelo superior hierárquico de forma a corrigir eventuais imprecisões, sobretudo no campo da autonomia e responsabilidade do titular da função

Esta estrutura organizacional baseia-se na participação de todos os intervenientes no processo educativo, na sua articulação e nas suas funções específicas, em prol da missão desta escola.

O regulamento interno e o manual de funções da EPC espelham efetivamente a composição desta estrutura, a sua hierarquia e as suas principais atribuições.

No entanto, a caracterização sistematizada desta estrutura é fundamental para uma visão mais ampla da sua própria organização – Organograma.



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.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

| Tipologia do curso | Designação do curso | N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) * | | | | | |
|--------------------|---|---|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| | | 2019/2020 | | 2020/2021 | | 2021/2022 | |
| | | N.º T/GF | N.º AL | N.º T/GF | N.º AL | N.º T/GF | N.º AL |
| Curso Profissional | Técnico/a de Gestão | 1 | 16 | 2 | 36 | 2 | 33 |
| Curso Profissional | Técnico/a de Manutenção Industrial/Eletromecânica | 3 | 59 | 3 | 63 | 3 | 59 |
| Curso Profissional | Técnico/a de Turismo | 3 | 55 | 3 | 53 | 3 | 46 |
| | | | | | | | |

* 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.

Projeto Educativo/Documento Base <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/17eb132a-42b4-41c9-8db7-7da4b69469a9.pdf>

Manual de Funções <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/dbee8013-08ca-43be-ab1d-92f4023a0189.pdf>

Regulamento Interno <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/b55d201f-009c-4227-88d5-608958789993.pdf>

Plano de Anual de Atividades (2021/2022) <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/f2119234-aef5-440b-96e8-ee6356316100.pdf>

Relatório Anual de Acompanhamento do Mapa Estratégico 2020.2021 <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/e3f94e42-23df-4a47-9ee6-8e7330298595.pdf>

Relatório de Avaliação Intercalar do Mapa Estratégico 2021.2022 <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/b94e5653-3eb5-48e4-8433-1a1efd4dcbfc.pdf>

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em / / .

- Selo EQAVET, atribuído em **20/08/2020**.

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

A EPC foi auditada, com vista à verificação de conformidade EQAVET, em 07 de julho de 2020. Após análise ao Sistema de Garantia da Qualidade da escola, os peritos apresentaram algumas recomendações de melhoria às práticas desenvolvidas pela EPC, as quais foram, posteriormente, avaliadas pela Equipa da Qualidade, tendo sido definidos os procedimentos a adotar para colmatar as lacunas identificadas.

Seguem-se listadas, não só as recomendações constantes do relatório final elaborado pela equipa de peritos, assim como as práticas implementadas ou a implementar:

1. **Complexidade do mapa estratégico e elevado número de indicadores** – Cientes da complexidade do sistema, resultado das sessões de capacitação para a implementação do Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, com a empresa C4G Consulting and Training Network, Lda. e de forma a cumprir esta recomendação, a equipa da qualidade procedeu a uma simplificação do mapa estratégico, reduzindo os objetivos específicos, como é evidente nos documentos em anexo. A equipa pretende dar continuidade à redução dos objetivos específicos e indicadores, assim como à complexidade do mapa estratégico, progressivamente, de forma a não inviabilizar o projeto.

2. **Resultados obtidos dos indicadores EQAVET não estão contextualizados** - Na *web*, incluir nos resultados dos indicadores uma análise contextualizada dos mesmos.

A análise contextualizada dos resultados será feita e disponibilizada na página web da escola, através do Relatório Anual de Acompanhamento do Mapa Estratégico e do Relatório de Progresso Anual.

3. **Não é clara a envolvência dos Stakeholders externos na análise e definição dos objetivos estratégicos e metas da EPC** – De forma a contornar esta lacuna identificada, evidenciar-se-ão, de forma clara e objetiva, os contributos dos stakeholders externos na análise de resultados, assim como na definição dos objetivos estratégicos e metas da EPC, através das reuniões de Conselho Consultivo e Grupo de Reflexão da Qualidade, para tal, para além das atas e apresentações das reuniões, foram criados formulários/inquéritos para os stakeholders preencherem, através da plataforma *Microsoft Forms*, evidenciando os seus contributos. <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/fca274fd-6307-42d6-80f6-7efc1c064efc.pdf>

4. **Rever as ações de melhoria, tornando-as mais concretas e adaptadas à realidade da escola.** - A recomendação será cumprida progressivamente. Após análise de indicadores e sugestões melhoria dos stakeholders, criar-se-ão ações mais concretas e relacionadas com os objetivos estratégicos da escola. A exploração de boas práticas implementadas por outros operadores de EFP será igualmente importante para o cumprimento desta recomendação, nomeadamente as reuniões mensais, sempre que possível, de Diretores Técnico- Pedagógicos nas quais a Escola Profissional de Coruche participa e que permitem uma disseminação de conhecimentos, e ações de formação ao longo do ano, como por exemplo as jornadas pedagógicas, promovidas pela ANESPO.

A par destas recomendações foram feitas, ao longo do relatório, outras sugestões que, atendendo à sua pertinência, foram igualmente analisadas e definidas ações de melhoria:

- a) **Planificação de dinâmicas de carácter técnico com empresas locais que poderão contribuir para motivar os alunos a terminar o seu percurso na EPC.** - A EPC pretende retomar as dinâmicas de carácter técnico com as empresas locais, momentaneamente inviabilizadas atendendo ao contexto de pandemia Covid-19.

- b) **Definir metas para 2019/2022, de acordo com o Projeto Educativo** - De forma a seguir a recomendação, em reunião da Revisão pela Gestão, em outubro de 2020, as metas foram assumidas para 2019/2022, sendo que todos os Indicadores EQAVET, anteriores a esse triénio, serão analisados tendo em conta tais valores de referência.

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 EPC – Escola Profissional de Coruche tem efetuado, desde 2016, a recolha dos dados referentes aos indicadores EQAVET. Em janeiro de 2019 submeteu a candidatura ao programa POCH (Eixo qualidade e inovação no sistema de EFP) com o objetivo de implementar o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da escola alinhado com o Quadro EQAVET. O sistema entrou em funcionamento em abril de 2020, tendo sido definidas metas para o triénio 2019/2022, de acordo com o projeto educativo. Em junho de 2020 a escola foi alvo de uma auditoria de certificação EQAVET tendo, em agosto de 2020 obtido o selo de conformidade EQAVET.

Os Indicadores EQAVET selecionados pela EPC para avaliação do seu desempenho são:

- Indicador EQAVET nº 4 a:

Taxa de conclusão em cursos EFP

- Indicador EQAVET nº 5:

Taxa de colocação no mercado de trabalho

- Indicador EQAVET nº 5a:

Taxa de prosseguimento de estudos

- Indicador EQAVET nº 6 a:

Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF

Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

- Indicador EQAVET nº 6b3:

Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

Taxa de satisfação dos empregados face aos diplomados empregados

A par dos indicadores EQAVET, a EPC selecionou os seguintes Indicadores de Controlo Intermédio:

- Taxa de Procura por cursos de EFP
- Taxa de Absentismo
- Taxa de Sucesso Alunos
- Taxa de desistência e abandono escolar
- Taxa de Satisfação dos Docentes e Não Docentes
- Taxa de Satisfação dos Alunos
- Taxa de Satisfação dos EE
- Taxa de Satisfação das entidades de FCT

Em 2020/2021 estava aprovada a recolha de resultados de 20 indicadores, entre indicadores de qualidade, referentes ao ciclo de 2017/2020 e indicadores de controlo intermédio. Através das monitorizações intercalares dos indicadores, levadas a cabo pela equipa da qualidade trimestralmente, sempre que possível, foram definidas ações de melhoria, com o objetivo de corrigir os desvios detetados da forma mais precoce possível, após análise da causa. As áreas cujas ações se revelaram não eficazes, transitaram para o PAMI – Plano de Ação de Melhoria de Indicadores de 2021/2022.

De referir que a equipa da qualidade tem vindo a simplificar progressivamente, de forma a não inviabilizar o Mapa Estratégico e os objetivos definidos no Projeto Educativo, o número de indicadores de controlo intermédio a recolher.

Acompanhamento do Plano de Melhoria 2020/2021

(indicadores de controlo intermédio 2020/2021 e indicadores de Qualidade 2016/2019)

| Área de Melhoria | Descrição da Área de Melhoria | Objetivo | Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida) |
|------------------|-------------------------------|----------|---|
| AM01 | Taxa de sucesso em cursos EFP | OEP11 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de Partida (2020/2021): 80,6%; Meta ≥ 84% |

| | | | |
|------|---|-------|--|
| AM02 | Taxa de absentismo | OEPI2 | Melhorar o processo de ensino aprendizagem Ponto de partida (2020/2021): 12,1% - Meta: <=10% |
| AM03 | Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso (Indicador EQAVET 6a) | OEA1 | Facilitar a integração no mercado de trabalho Ponto de partida (2016/2019): 68,1% - Meta: 72% |
| AM04 | Taxa de prosseguimento de estudos (indicador EQAVET 5 a) | OEA1 | Facilitar a integração no mercado de trabalho Ponto de partida (2016/2019) 6,4% - Meta: 13,5% |
| AM05 | Taxa de Conclusão dos Cursos EFP (EQAVET 4a) | OEPI2 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de partida (2016/2019): 53,4%; Meta: ≥75% |
| AM06 | Taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes | OECO1 | Aumentar a satisfação dos colaboradores Ponto de partida (2020/2021): 81,9% - Meta: 87% |
| AM07 | Taxa de satisfação das entidades de FCT | OEPI2 | Melhorar o processo de ensino aprendizagem Ponto de partida (2020/2021): 90,46% - Meta: 92% |
| AM08 | Taxa de aprovação de candidaturas | OEF1 | Diversificação das ofertas formativas Ponto de partida (2020/2021): 75% - Meta: 100% |
| AM09 | Taxa de Concretização do Plano Anual de Atividades | OEPI2 | Garantir a conformidade no alinhamento face ao sistema EQAVET Ponto de partida (2020/2021): 94,3% - Meta: 100% |

Tabela 2 -Acompanhamento das áreas de melhoria

Relativamente ao Plano de Melhoria de 2020/2021, foram acrescentadas três novas áreas de melhoria, atendendo ao plano apresentado no Relatório de Progresso Anual de 2019/2020, na medida em que, entretanto, foram aferidos os indicadores em falta, de acordo com o cronograma de monitorização dos indicadores: **AM07 -Taxa de Satisfação das entidades de FCT, AM08 – Taxa de aprovação das candidaturas e AM09 – Taxa de Concretização do Plano Anual de Atividades.**

O valor abaixo da meta estabelecida para a **AM07** deve-se à realização do período de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) em regime à distância, o que dificultou o reconhecimento fidedigno das competências dos alunos, por parte das entidades de acolhimento.

Na **AM08**, das candidaturas efetuadas ao longo do ano letivo transato, não foi aprovada a candidatura ao programa Erasmus+, tendo em conta a pertinência do projeto para os objetivos estratégicos da escola e a sua aposta na internacionalização, far-se-á uma nova candidatura.

Por fim, na **AM09**, não foi atingida a meta dos 100% tendo em conta atividades que não foram cumpridas consequência dos constrangimentos causados pela pandemia Covid-19, tratando-se de uma área a melhorar.

| Área de Melhoria | Ação | Descrição da Ação a desenvolver | Acompanhamento (Realizado / Não Realizado) |
|------------------|------|--|---|
| AM01 | A1 | “Atelier de Trabalho” para esclarecimento de dúvidas, elaboração de trabalhos de recuperação e trabalho autónomo dos alunos, através da plataforma Teams, com o acompanhamento dos professores/formadores. | Realizado |
| | A2 | Projetos integradores motivacionais. | Realizado |
| AM02 | A1 | Reforçar as atividades interdisciplinares. | Realizado |
| | A2 | Ações de sensibilização para reiterar a importância e benefício da conclusão do 12.º ano. | Realizado |
| AM03 | A1 | Envio de ofertas de emprego para os ex-alunos, através do Departamento de Empregabilidade | Realizado |
| | A2 | Encaminhamento de ex-alunos para formação, através do CQ | Realizado |
| AM04 | A1 | Sessão de sensibilização junto dos alunos sobre a importância do prosseguimento de estudos com Institutos Politécnicos. | Realizado |
| AM05 | A1 | Sensibilizar os familiares para a valorização do ensino, através de ações promovidas pela escola, em parceria com o CQ, aquando dos atendimentos aos Encarregados de Educação. | Realizado |
| AM06 | A1 | Manutenção dos equipamentos e infraestruturas. | Realizado |
| AM07 | A1 | Incluir na sessão sobre “Autonomia e Responsabilidade”, direcionada para todos os alunos, a temática da “Assiduidade e Pontualidade”. | Realizado |

| | | | |
|------|----|---|-----------|
| AM08 | A1 | Rever e submeter nova candidatura ao projeto “Erasmus+” | Realizado |
| AM09 | A1 | Testagem dos participantes no baile de finalistas. | Realizado |
| | | Reiterar, junto das entidades competentes, a realização das atividades. | Realizado |

Tabela 3 - Acompanhamento das ações de melhoria

A tabela 3 – “Acompanhamento das ações de melhoria” mostra-nos que as ações definidas para o Plano de Melhoria foram cumpridas na íntegra.

Fazendo uma análise aos resultados obtidos, é possível aferir a eficácia das ações de melhoria.

| Indicadores de Qualidade (ciclo formativo 2017/2020) | | | | |
|--|-------|---------------------|---|--|
| ÁREAS IDENTIFICADAS | META | RESULTADO OBTIDO | ANÁLISE DA CAUSA | AÇÃO DE MELHORIA |
| IQ01-Taxa de Conclusão dos Cursos EFP (indicador n.º 4 do EQAVET) | >=75% | 60% | Ingresso dos alunos no mercado de trabalho ao atingirem a maioria | Motivar os alunos através de atividades que envolvam empresas da área técnica de cada de curso de formação |
| IQ02-Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador n.º 5 do EQAVET) | 80% | 90% | N.A. | N.A. |
| IQ03-Taxa de prosseguimento de estudos (indicador 5a) | 13,5% | 10% | Taxa de colocação após conclusão de curso de 90% | Promover visitas de estudo aos institutos de ensino superior |
| IQ04-Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso (Indicador EQAVET 6a) | 72% | 73% | N.A. | N.A. |
| IQ05-Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas (indicador 6a) | 50% | 57% | N.A. | N.A. |
| IQ06-Taxa de satisfação dos Empregadores (Indicador EQAVET 6b3) | 92% | 87,7% | Este decréscimo surge, principalmente devido à pouca responsabilidade e pouca autonomia dos jovens empregados, referida pelos empregadores. | Aplicação do projeto “Ser, Estar e Fazer” sobre <i>soft skills</i> . |
| II02-Taxa de Resposta Empregadores (6b3) | 50% | 59% | N.A. | N.A. |

Tabela 4 - Indicadores de Qualidade (EQAVET) selecionados para avaliação de desempenho

| Indicador | | 2018/2019 | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | |
|--|------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|--------|
| Taxa de procura em cursos EFP | Meta | n.a. | 100% | 100% | 100% | |
| | Resultado | 94,40% | 87,00% | 103% | 78,80% | |
| Taxa de absentismo em cursos EFP | Meta | n.a. | <=10% | <=10% | <=10% | |
| | Resultado | 8,19% | 7,80% | 12,10% | 10,20% | |
| Taxa de desistência em cursos EFP | Meta | n.a. | <=10% | <=10% | <=10% | |
| | Resultado | 11,33% | 7,00% | 6,74% | 14,30 | |
| Taxa de sucesso em cursos EFP | Meta | n.a. | >=80% | >=84% | >=84% | |
| | Resultado | 86,71% | 83,47% | 80,60% | 80,20% | |
| Taxa de Satisfação | Alunos | Meta | n.a. | 80% | 80% | |
| | | Resultado | 79,76% | 78,73% | 90,53% | 88,20% |
| | Encarregados de Educação | Meta | n.a. | 85% | 85% | 85% |
| | | Resultado | 86% | 82,14% | 93,30% | 91,58 |
| | Colaboradores | Meta | n.a. | 87% | 87% | 87% |
| | | Resultado | 85,87% | 84,52% | 81,94% | 82,61 |
| | Entidades de Acolhimento FCT | Meta | n.a. | 92% | 92% | 92% |
| | | Resultado | 91,67% | 86,94% | 90,46% | 92,24 |
| Nº. De PAP's em parceria | Meta | n.a. | 20% | 20% | 20% | |
| | Resultado | n.a. | 0,00% | 22,22% | 20% | |
| Taxa de concretização do Plano Anual de Atividades | Meta | n.a. | 100,00% | 100% | 100% | |
| | Resultado | n.a. | 87% | 94,30% | por apurar | |
| Taxa de formação de colaboradores | Meta | n.a. | 90% | 90,50% | 90,50% | |
| | Resultado | 92,86% | 90,12% | 91,17% | 92,70% | |
| Cumprimento do plano de comunicação | Meta | n.a. | 100% | 100% | 100% | |
| | Resultado | n.a. | 100% | 100% | por apurar | |
| Taxa de aprovação de candidaturas | Meta | n.a. | 100% | 100% | 100% | |
| | Resultado | n.a. | 100% | 75% | por apurar | |

Tabela 5 - Indicadores de controlo intermédio selecionados para avaliação de desempenho

Os indicadores que não foram aferidos à data da elaboração do presente relatório, atendendo ao cronograma de recolha de indicadores, serão analisados no próximo relatório de Progresso Anual.

Após a realização das ações, acordo com o Plano de Melhoria 2020/2021 e espelhando os resultados do ciclo formativo 2017/2020 dos Indicadores de Qualidade e dos Indicadores Intermédios, tabela 4 e 5, podemos concluir:

| Área de Melhoria | Descrição da Área de Melhoria | Objetivo | Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida) | Resultado |
|------------------|---|----------|--|-----------|
| AM01 | Taxa de sucesso em cursos EFP | OEPI1 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de Partida (2020/2021): 80,6%; Meta: ≥ 84% | 80,2% |
| AM02 | Taxa de absentismo | OEPI2 | Melhorar o processo de ensino aprendizagem Ponto de partida (2020/2021): 12,1% - Meta: ≤10% | 10,2% |
| AM03 | Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso (Indicador EQAVET 6a) | OEA1 | Facilitar a integração no mercado de trabalho Ponto de partida (2016/2019): 68,1% - Meta: 72% | 73,3% |
| AM04 | Taxa de prosseguimento de estudos (indicador EQAVET5 a) | OEA1 | Facilitar a integração no mercado de trabalho Ponto de partida (2016/2019) 6,4% - Meta: 13,5% | 10% |
| AM05 | Taxa de Conclusão dos Cursos EFP (indicador EQAVET 4a) | OEPI2 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de partida (2016/2019): 53,4%; Meta: ≥75% | 60% |
| AM06 | Taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes | OECO1 | Aumentar a satisfação dos colaboradores Ponto de partida (2020/2021): 81,9% - Meta: 87% | 82,6% |
| AM07 | Taxa de satisfação das entidades de FCT | OEPI2 | Melhorar o processo de ensino aprendizagem Ponto de partida (2020/2021): 90,46% - Meta: 92% | 92,2% |
| AM08 | Taxa de aprovação de candidaturas | OEF1 | Diversificação das ofertas formativas Ponto de partida (2020/2021): 75% - Meta: 100% | n.d. |
| AM09 | Taxa de Concretização do Plano Anual de Atividades | OEPI2 | Garantir a conformidade no alinhamento face ao sistema EQAVET Ponto de partida (2020/2021): 94,3% - Meta: 100% | n.d. |

Tabela 6 - Acompanhamento das áreas de melhoria

Foram atingidos os objetivos da **AM03 – Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso (Indicador EQAVET 6 a)**), e da **AM07 – Taxa de satisfação das entidades de acolhimento da Formação em Contexto de Trabalho**. A melhoria registada nestes indicadores relativamente ao ano transato demonstra a eficácia das ações implementadas para estas áreas. Não foram atingidas as metas da **AM01 – Taxa de sucesso em cursos EFP**, **AM02 – Taxa de absentismo dos alunos**, **AM04 – Taxa de prosseguimento de estudos**, **AM05 – Taxa de conclusão dos cursos EFP** e a **AM06 – Taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes**.

Relativamente à **AM08 – Taxa de aprovação de candidaturas** e **AM09 – Taxa de concretização do plano anual de atividades** não dispomos, à data da elaboração do presente relatório, dados sobre estes indicadores, conforme cronograma de recolha de indicadores, pelo que a análise dos mesmos constará do próximo relatório de progresso anual.

Analisando os resultados obtidos, é possível aferir que a tendência decrescente registada da **taxa de sucesso** está relacionada com os alunos em abandono escolar. Na maioria dos casos, os alunos abandonam a escola após atingirem os dezoito anos. Apesar de todas as diligências levadas a cabo pela escola, os alunos acabam por desistir assim que deixam de estar abrangidos pela escolaridade obrigatória. Fazem-no essencialmente por questões financeiras, agravadas ainda mais com a pandemia Covid19, que fragilizou ainda mais as famílias a nível nacional. Trata-se, por isso, de uma área a melhorar.

A **taxa de absentismo dos alunos** está diretamente relacionada com a taxa de sucesso e juntas influenciarão a taxa de conclusão dos alunos. Assim, tal como a taxa de sucesso, também a taxa de absentismo sofreu um aumento relativamente ao ano transato sendo, por isso, uma área a melhorar.

É objetivo da EPC consciencializar os alunos sobre a importância do **prosseguimento dos estudos** e da aprendizagem ao longo da vida. Nesse sentido, têm vindo a ser implementadas ações ao longo dos anos que, apesar de não terem permitido alcançar a meta de 13,5% dos alunos prosseguirem estudos, têm vindo a demonstrar-se frutíferas, na medida em que este indicador tem vindo a aumentar progressivamente. Nesta visão, faz sentido dar continuidade às ações de melhoria pertinentes.

Apesar do ano atípico de pandemia, que teve repercussões nas dinâmicas escolares, tendo conduzido a mudanças de operacionalização drásticas, conseguimos aumentar a **taxa de conclusão** de 53,4% para 60%, não sendo, contudo, suficiente para o objetivo pretendido de 75%. É, assim, uma área a melhorar.

Relativamente à **taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes** – é notória uma estabilidade nos resultados obtidos, com pequenas oscilações de 2 a 3 pontos percentuais. Apesar de não atingir a meta ambiciosa de 87%, uma taxa de satisfação dos colaboradores nunca abaixo dos 80% demonstra que os colaboradores reconhecem o trabalho desenvolvido na escola. No entanto, cientes de que apenas com colaboradores satisfeitos e motivados é possível dar continuidade ao bom trabalho, com foco na melhoria contínua, trata-se de uma área a melhorar no próximo ano letivo.

De acordo com os resultados espelhados na tabela 4 e 5, podemos ainda identificar como áreas de melhoria:

Taxa de procura – o aumento da oferta formativa na área do ensino profissional, a par com a diminuição da taxa de natalidade a nível nacional e o facto de estarmos localizados num território de

baixa densidade populacional com uma escassa rede de transportes faz com que tenhamos de enfrentar, ano após ano, com a dificuldade de conseguir atrair jovens dos concelhos limítrofes para estudar na EPC sendo que, atualmente, os alunos são, maioritariamente, de Coruche.

Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados – Indicador EQAVET 6b3, na aferição dos resultados referentes ao ciclo 2016/2019 atingimos a meta de 92%, tendo registado uma diminuição para 87,7% no triénio 2017/2020. Este decréscimo surge, principalmente, devido à pouca responsabilidade e autonomia dos jovens empregados, referida pelos empregadores aquando dos questionários de satisfação. De referir que se trata de turmas que completaram a sua formação em plena pandemia o que, certamente, condicionou a aquisição de determinadas *soft skills* por parte dos jovens, sendo esta uma área a melhorar.

Taxa de desistência e abandono escolar – Este indicador intermédio sofreu um aumento significativo no ano letivo 2021/2022. Os alunos desistem, maioritariamente, devido às carências socioeconómicas das famílias. Ao atingirem a maioridade, os jovens desistem do seu percurso formativo para ingressar no mercado de trabalho. A pandemia veio acentuar ainda mais as dificuldades económicas das famílias, o que se repercute nos jovens adultos que são, assim, obrigados a abandonar a escola e contribuir para o agregado familiar.

A **AM03 – Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso /AEF** e **AM07 – Taxa de satisfação das entidades de FCT**, foram alcançadas, pelo que as ações implementadas são consideradas eficazes.

Relativamente à **AM02 – Taxa de absentismo**, **AM04 – Taxa de prosseguimento de estudos (Indicador EQAVET 5 a)**, **AM05 – Taxa de conclusão dos cursos EFP (Indicador EQAVET 4 a)** e **AM06 - Taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes** é visível uma melhoria comparando com os resultados transatos pelo que, apesar de não permitirem atingir as metas propostas, as ações revelaram-se frutíferas. Nesta visão, as ações que forem consideradas pertinentes farão parte da estratégia de melhoria.

A **AM01 – Taxa de sucesso em cursos EFP**, que tem como objetivo melhorar o processo de ensino aprendizagem, tendo como meta a taxa de sucesso num valor igual ou superior a 84% não foi atingida, apesar de todos os esforços encetados, sendo uma área a melhorar.

No que diz respeito à **AM08 e AM09** não dispomos, à data, de resultados, atendendo o cronograma de recolha de indicadores, pelo que a análise destas áreas de melhoria constará do próximo Relatório de Progresso Anual.

As áreas cujos objetivos não foram alcançados transitarão para o Plano de Melhoria de 2022/2023

| Indicadores EQAVET | | 2015/2018 | 2016/2019 | 2017/2020 |
|---|---|-----------|-----------|-----------|
| 4 a) Taxa de conclusão dos cursos | | 57.4 | 53.4 | 60 |
| | Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto | 55.6 | 53.4 | 60 |
| | Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto | 1.9 | 0.0 | 0.0 |
| 5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho | | 100 | 93.6 | 90.0 |
| | Taxa de diplomados empregados por conta de outrem | 93.5 | 68.1 | 73.3 |
| | Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais | 3.2 | 0.0 | 0.0 |
| | Taxa de diplomados à procura de emprego | 3.2 | 25.5 | 16.7 |
| 5 a) Taxa de prosseguimento de estudos | | 0.0 | 6.4 | 10.0 |
| | Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior | 0.0 | 6.4 | 10.0 |
| | Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 5 a) Taxa de diplomados noutras situações | | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 5 a) Taxa de diplomados em situação desconhecida | | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF | | 93.5 | 68.1 | 73.3 |
| | Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF | 41.9 | 59.6 | 56.7 |
| | Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com cursos AEF | 51.6 | 8.5 | 16.7 |
| 6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores | | 55.2 | 65.6 | 59.1 |
| | Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados | 87.5 | 92.4 | 87.7 |
| | Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF | 82.2 | 93.0 | 86.0 |
| | Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF | 94.3 | 80.0 | 93.3 |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (<i>a escala de satisfação integra 4 níveis: 1. Insatisfeito, 2. Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média só são considerados os níveis de "Satisfeito" e "Muito satisfeito"</i>) | 3.3 | 3.5 | 3.5 |
| Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF | 3.3 | 3.5 | 3.5 |
| Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF | 3.3 | 3.0 | 3.6 |

Tabela 7 - Resultados dos indicadores EQAVET

Analisando a tabela 7 – “Resultados dos indicadores EQAVET” é possível fazer um balanço dos resultados alcançados desde o início do alinhamento com o Quadro EQAVET.

Assim, tendo em conta os resultados dos ciclos formativos 2015/2018, 2016/2019 e 2017/2020, podemos concluir que:

Relativamente ao **indicador EQAVET 4 a) – Taxa de conclusão dos cursos de EFP**, os resultados alcançados neste indicador não nos permitiram atingir a meta de 75%. No entanto, é visível uma melhoria deste indicador, que reflete o número de alunos que conclui a sua formação dentro do tempo previsto, no ciclo 2017/2020 relativamente ao ciclo transato, fruto de todos os esforços e estratégias desenvolvidas para que os alunos concluíssem o seu curso. Trata-se de um indicador diretamente relacionado com a desistência e abandono escolar dos alunos. Os alunos desistem, na maioria das vezes, consequência das dificuldades socioeconómicas do agregado familiar e, ao atingirem a maioridade, abandonam o seu percurso formativo para ingressarem no mercado de trabalho. É uma área a melhorar.

Os **indicadores EQAVET 5 a) Taxa de colocação após conclusão** e **Taxa de prosseguimento de estudos** estão diretamente relacionados, sendo que a diminuição gradual registada ao longo dos 3 anos na taxa de colocação no mercado de trabalho é proporcional ao aumento de jovens que prosseguiram estudos. Tendo em conta o objetivo de 13,5% dos alunos prosseguirem estudos, devemos dar continuidade a ações de melhoria para a taxa de prosseguimento de estudos.

No que ao **indicador EQAVET 6 a) – Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF** diz respeito, atingimos a meta de 72% em 2017/2020, registando-se um aumento de 5 pontos percentuais comparando com o ano transato. Relativamente à **Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso (Indicador EQAVET 6 a)**, apesar de pequenas oscilações percentuais, é notória uma estabilidade neste indicador, que também se mantém acima da meta. Os resultados mostram que estamos a formar jovens para entrar no mercado de trabalho, após a conclusão do ensino secundário.

Indicador EQAVET 6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados – de forma a permitir uma análise mais representativa, a taxa de resposta dos empregadores deve ser igual ou superior a 50%, valor que temos conseguido atingir. Olhando para a **Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (Indicador EQAVET 6 b3)**, atingimos a meta de 92% no ciclo 2016/2019, sendo que nos restantes ciclos, os valores foram semelhantes, revelando que mais de 85% dos empregadores estão satisfeitos com os alunos que empregam. Apesar dos resultados, vamos dar continuidade às ações de melhoria, de modo a atingir a meta ambiciosa de 92% de taxa de satisfação, que reflete o compromisso de dotar os jovens com as competências que respondam às necessidades dos empregadores.

Assim, podemos concluir que das áreas de melhoria referentes aos indicadores de qualidade (EQAVET) que deram início ao processo de alinhamento, identificamos três áreas de melhoria sendo que, na maioria dos casos, os resultados entretanto alcançados superam o ponto de partida, tornando-se notória a eficácia das ações implementadas.

Sobre os indicadores de controlo intermédio, que permitem aferir e agir atempadamente sobre eventuais desvios aos objetivos (Tabela 8 - Indicadores de controlo intermédio selecionados para avaliação de desempenho), podemos aferir:

Taxa de procura em cursos EFP – Em 2020/2021 atingimos a meta, sendo que os resultados de 2021/2022 são inferiores aos do ponto de partida. É necessário dar continuidade às ações de melhoria e lutar contra fatores externos, como sejam: localização da escola num território de baixa densidade populacional, taxa de natalidade baixa, fraca rede de transportes. Trata-se, assim, de uma área a melhorar.

Taxa de absentismo em cursos EFP – este indicador, que tem como meta valor igual ou inferior a 10%, que permita ao aluno manter uma assiduidade igual ou superior a 90%, sofreu um aumento negativo, de cerca de 4 pp em 2020/2021, registando, em 2021/2022 uma taxa de 10,2%, uma descida de 2pp, continuando a ser uma área a melhorar. A taxa de absentismo reflete-se na taxa de sucesso e desistência em cursos EFP, ambas também com tendência descecente neste triénio. No entanto, a taxa de sucesso atingiu o objetivo, ficando apenas a taxa de desistência como área a melhorar. De referir o período conturbado de pandemia vivido, que teve repercussão negativa tanto nos alunos, como na própria escola, sendo necessária uma adaptação a uma realidade diferente, o que afetou o próprio interesse e/ou aproveitamento escolar dos alunos.

Estes três indicadores influenciam a taxa de sucesso dos alunos pelo que, atendendo à sua pertinência, é necessário dar continuidade às monitorizações constantes, de forma a aferir e agir sobre eventuais desvios às metas, assim como às ações de melhoria.

Apesar dos períodos conturbados vividos, que obrigaram a novas realidades na comunidade escolar, com aulas à distância, conseguimos responder eficazmente às expectativas dos alunos e suas famílias, na medida em que, apesar de pequenas oscilações, de cerca de 2pp, conseguimos manter a **taxa de satisfação dos alunos e encarregados de educação** acima das metas definidas, nestes dois últimos anos.

Relativamente à taxa de satisfação dos colaboradores, apesar de não atingirmos a meta ambiciosa de 87%, os resultados dos últimos três anos são constantes, verificando-se apenas ligeiras variações de 2 a 3 pontos percentuais. Uma taxa de satisfação dos colaboradores acima dos 80% demonstra que os colaboradores reconhecem o trabalho desenvolvido na escola. No entanto, cientes de que apenas com colaboradores satisfeitos e motivados é possível dar continuidade ao trabalho com foco na melhoria contínua, trata-se de uma área a melhorar.

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) |
|------------------|--|----------|--|
| AM01 | Taxa de prosseguimento de estudos (indicador 5a) | OEA1 | Facilitar a integração no mercado de trabalho; Ponto de partida (2017/2020): 10%; Meta: 13,5% |
| AM02 | Taxa de Conclusão dos Cursos EFP (indicador 4a) | OEP11 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de Partida (2017/2020): 60%; Meta: ≥ 75% |
| AM03 | Taxa de Procura em cursos EFP | OEA1 | Promover as ofertas formativas da entidade; Ponto de Partida (2021/2022): 78,8%; Taxa de procura ≥100% |
| AM04 | Taxa de satisfação dos Empregadores (face aos diplomados que empregam) (Indicador 6b3) | OEA1 | Facilitar a integração no mercado de trabalho; Ponto de partida (2017/2020): 87,7%; Meta: ≥ 92% |
| AM05 | Taxa de Sucesso Alunos | OEP11 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de Partida (2021/2022): 80,2%; Meta ≥ 84% |
| AM06 | Taxa de Absentismo | OEP11 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de Partida (2021/2022): 10,2%; Meta ≤ 10% |
| AM07 | Taxa de desistência e abandono escolar | OEP11 | Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; Ponto de Partida (2021/2022): 14,3%; Meta ≤ 10% |
| AM08 | Taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes | OECO1 | Aumentar a satisfação dos colaboradores; Ponto de partida (2021/2022): 82,6%; Meta ≥ 87% |

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) |
|------------------|------|--|-----------------------|--------------------------|
| AM01 | A1 | Promover visitas de estudo aos institutos de ensino superior. | setembro 2022 | abril 2023 |
| AM02 | A1 | Motivar os alunos através de atividades que envolvam empresas com a área de formação do curso. | setembro 2022 | abril 2023 |
| AM03 | A1 | Auscultar os jovens sobre gostos e áreas de interesse, de forma a aferir a real necessidade de diversificação da oferta formativa. | Fevereiro 2022 | Fevereiro 2022 |
| AM04 | A1 | Aplicar o projeto "Ser, Estar e Fazer" sobre <i>soft skills</i> . | setembro2022 | março 2023 |
| AM05 | A1 | Trabalhos interdisciplinares. | setembro 2022 | Julho 2023 |
| | A2 | Ação de sensibilização aos EE. | | |
| | A3 | Sistema de tutoria de pares de recuperação em cada disciplina. | | |
| AM06 | A1 | Ação de sensibilização aos EE | setembro 2022 | Julho 2023 |
| | A2 | Informação / sensibilização, no início do ano letivo, a todos os alunos sobre os direitos e os deveres associados à atribuição de subsídios. | | |
| AM07 | A1 | Ação de sensibilização aos EE. | setembro 2022 | Julho 2023 |
| | A2 | Informação / sensibilização, no início do ano letivo, a todos os alunos sobre os direitos e os deveres associados à atribuição de subsídios. | | |
| | A3 | Apresentação aos jovens de ofertas de emprego existentes para os períodos não letivos. | | |
| AM08 | A1 | Alterações de cronogramas e horários por período letivo. | setembro 2022 | Julho 2023 |
| | A2 | Sensibilização para a leitura do email para o pessoal docente e não docente. | | |

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 par com os pressupostos europeus, pretendemos que o SGQ da EPC, alinhado com o Quadro EQAVET, viabilize uma melhoria contínua da educação e formação profissional que ministramos e, em última instância, nos resultados obtidos pelos alunos e no sucesso que estes alcançam no mercado de trabalho e/ou ao nível da continuação do prosseguimento de estudos, após conclusão do curso técnico.

A aplicação do ciclo de garantia da qualidade tem-se revelado determinante para a melhoria do funcionamento desta instituição.

Assente em quatro etapas: Planeamento (*Plan*), implementação (*Do*), Avaliação (*Check*), Revisão (*Act*) o ciclo de garantia e melhoria da qualidade faz-nos refletir constantemente nos pontos fortes e fracos, nas oportunidades e fraquezas da escola, de onde estamos e para onde queremos ir e no caminho que devemos tomar – Refletir para evoluir – exercício este que, na etapa do planeamento, nos permite definir metas e objetivos mensuráveis, assim como as ações para respetivas implementações. Reflexão que se quer que seja conjunta com os *stakeholders* internos e externos, sendo, desde logo, um fator diferenciador do sistema. Não se trata apenas de aplicar mais uma ação para melhorar, mas sim criar um sistema inclusivo, que reflita a escola no seu TODO, com as visões dos diferentes parceiros, que seja adaptado à realidade da escola. É este fator diferenciador que faz com que o sistema atinja o seu fim: a melhoria contínua.

Nesta visão, temos vindo a trabalhar no sentido de simplificar e melhorar o processo, no sentido de torná-lo mais ágil, facilitador, retirando-lhe a ideia de um sistema complexo com burocratização de tarefas e conseqüente controlo. Sentimos que aos poucos o sistema vai-se implementando na realidade da escola.

A melhoria contínua resulta assim da “obrigatoriedade” da reflexão e trabalho constante em articulação com os *stakeholders*. A EPC mantém, desde sempre, um bom relacionamento com os seus parceiros, no entanto, o ciclo tornou este trabalho conjunto mais profícuo e eficaz. A intervenção dos *stakeholders* tem sido constante ao longo de todas as etapas do ciclo da qualidade. Apesar dos momentos formais criados para o efeito, tentamos reforçar a participação de todas as partes interessadas no dia-a-dia da escola, quer seja através de aulas abertas, quer em projetos em parceria, como sejam as provas de aptidão profissional (PAP). As apresentações das PAP permitem dar a conhecer o trabalho desenvolvido na escola tanto a empresários, como a encarregados de educação, alunos, etc.

O ciclo de garantia e melhoria da qualidade formalizou e evidenciou a interação e participação de todos os *stakeholders* (Conselho Consultivos, Grupo de Reflexão da Qualidade, questionários de satisfação), permitindo reforçar canais e momentos de participação. Tal revela-se fundamental para garantir a participação constante dos *stakeholders* internos e externos para a definição e alcance dos objetivos e conseqüente melhoria contínua, na medida em que estes momentos definidos para o efeito formalizam o envolvimento dos *stakeholders* e dão a conhecer melhor a sua visão sobre o trabalho realizado por esta entidade, bem como as suas necessidades e desejos, possibilitando à escola responder eficazmente às expectativas das partes interessadas no processo educativo, culminando na satisfação de todos os *stakeholders*. O envolvimento dos *stakeholders* internos e externos é, assim, uma mais-valia que tem permitido dar uma maior visibilidade ao trabalho

desenvolvido na escola e uma adequação do desenvolvimento da formação de acordo com os referenciais estabelecidos e das necessidades da comunidade e das entidades parceiras.

Apesar dos benefícios e vantagens do sistema, nas acreditamos inequivocamente, emerge também da aplicação do sistema um sentimento de burocratização, com todas as “obrigatoriedades”, sempre devidamente evidenciadas e formalizadas, principalmente numa escola de pequenas dimensões, tanto a nível de infraestruturas, como em número de colaboradores e alunos. Sempre aproveitamos esta realidade a nosso favor, a qual nos permite estabelecer uma relação professor-aluno / aluno-professor, escola – aluno e aluno – escola muito mais próxima e profícua. As ações são feitas em prol do aluno e acontecem quando devem acontecer, quando fazem mais sentido acontecer, tendo em conta o bem-estar do aluno. Com a aplicação do sistema, as ações não podem acontecer assim naturalmente. Neste sentido, pretendemos dar continuidade à simplificação do sistema, adaptando-o à realidade da escola, agilizando procedimentos, de forma a garantir o seu objetivo principal: a melhoria contínua, não descuidando, no entanto, do ALUNO nem da QUALIDADE EDUCATIVA!

De recordar que o Sistema de Gestão da Qualidade da EPC, alinhado com o Quadro EQAVET e refletido no ciclo PDCA, tem como objetivo responder a critérios de qualidade, de autoavaliação e melhoria contínua, através de diferentes mecanismos estratégicos de monitorização:

| | | | |
|------------------|---|--|--|
| Planear | <u>Diagnóstico e Posicionamento Estratégico</u> | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexão sobre as políticas europeias, nacionais e regionais, estabelecendo objetivos estratégicos de escola em consonância com as mesmas; - Auscultação de todas as partes interessadas (stakeholders); - Atribuição clara de responsabilidades em matéria de gestão e qualidade; - Envolvimento participado dos colaboradores em prol da qualidade do ensino e formação prestado. | <ul style="list-style-type: none"> - Projeto Educativo / Documento Base - Princípios EQAVET - Definição de objetivos e indicadores - Plano de Ação / Mapa Estratégico - Reuniões |
| Efetuar | <u>Operacionalização</u> | <ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer de forma articulada com os stakeholders planos de ação; - Adequar recursos internos em prol dos objetivos traçados; - Proporcionar competências, através de formação contínua dos colaboradores. | <ul style="list-style-type: none"> - Organograma - Manuais - Regulamentos - Fichas de caracterização dos processos - Reuniões |
| Verificar | <u>Monitorização</u> | <ul style="list-style-type: none"> - Executar autoavaliações de forma periódica envolvendo as partes interessadas; - Implementar sistemas de alerta rápido que permitam desenvolver ações de forma atempada | <ul style="list-style-type: none"> - Mapa Estratégico - Análise de dados - Relatórios de Autoavaliação - Relatório do operador - Processo de verificação de conformidade EQAVET - Reuniões |
| Corrigir | <u>Potenciar progressos</u> | <ul style="list-style-type: none"> - Os resultados da avaliação permitirão elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes; - Partilhar resultados para delinear novas ações de melhoria; | <ul style="list-style-type: none"> - Ações corretivas - Planos de melhoria |

- Divulgar informação sobre os resultados da revisão

Quadro 1 - O ciclo PDCA e a sua sustentação documental

O SGQ da EPC prevê um conjunto de momentos de auscultação de todos os seus stakeholders, tornando o processo de definição de indicadores e objetivos dinâmico, participativo e representativo de todas as perspetivas dos diferentes intervenientes ativos da comunidade escolar. Assim, e conscientes de que o bom funcionamento da escola e conseqüente melhoria contínua e satisfação de todos os stakeholders depende do relacionamento estável, sustentável e participativo de todos os elementos interessados no seu desempenho, a EPC ausculta regularmente os seus stakeholders tendo definido responsabilidades e diferentes momentos de participação/grau de envolvimento, conforme quadro abaixo.

| Stakeholders | | Responsabilidades | | Momentos de participação/ Grau de envolvimento |
|--------------|---------------------------------|---|---|---|
| Internos | Colaboradores | Participar ativamente no Sistema de Gestão da qualidade integrando o Conselho Consultivo/ Grupo de Reflexão da Qualidade. | Preenchimento de questionários de avaliação da Satisfação | Reunião Anual do Grupo de reflexão da Qualidade |
| | Alunos | | | |
| Externos | Encarregados de Educação | | | |
| | Entidades de acolhimento da FCT | | | |
| | Empregadores | | | |
| | Parceiros Sociais | | | Reunião Anual do Conselho Consultivo |

Quadro 2 - Identificação de todos os stakeholders, definição de responsabilidades, momentos de participação e respetivo grau de envolvimento

Foram criados grupos que englobam os diferentes stakeholders da escola:

- **Equipa da Qualidade** – constituída por colaboradores designados pela Direção Geral: um elemento representante dos colaboradores docentes, um elemento representante dos colaboradores não docentes e um elemento responsável pela qualidade;
- **Conselho Consultivo** – Constituído por um elemento da Direção, a Direção Técnico-Pedagógica, um representante da Equipa da Qualidade, empregadores, entidades de acolhimento de FCT, parceiros sociais;
- **Grupo de Reflexão da Qualidade** – constituído por um elemento da Direção Geral, Equipa da Qualidade, e representantes dos alunos (Associação de Estudantes) e dos encarregados de educação.

Cada grupo reúne com o objetivo de monitorizar/discutir resultados alcançados. Nestas reuniões, os stakeholders são convidados a contribuir para a definição dos objetivos estratégicos da EPC, incluindo uma reflexão conjunta sobre o planeamento, conceção e desenvolvimento da oferta formativa. Estes momentos de reunião permitem, assim, auscultar os stakeholders sobre objetivos futuros, possibilitando à EPC recolher informação sobre a estratégia futura e elaborar planos de melhoria que contribuam para atingir as metas e os objetivos preconizados, que se traduzem na melhoria contínua da gestão da educação e formação profissional.

A definição e acompanhamento dos objetivos, assim como a avaliação do desempenho organizacional e respetivos planos de melhoria, a clarificação e comunicação da estratégia, da missão e visão da escola estão refletidos no Mapa Estratégico, de acordo com a metodologia inerente ao modelo *Balanced Scorecard* (BSC) adotada. Tratando-se, assim, de um documento que permite pensar/avaliar e rever o desempenho da instituição na sua globalidade e melhorar. A melhoria contínua advém da reflexão conjunta sobre todos os pressupostos inerentes ao desempenho da escola: onde estamos e onde queremos chegar. Nesta visão, o planeamento dos objetivos, metas, ações e resultados esperados resulta da contribuição de todos os stakeholders, tendo como base os resultados efetivos da escola, em termos de indicadores de resultados.

De forma a alcançar uma melhoria contínua efetiva, pretende-se que os indicadores reflitam fielmente, ou que sejam o mais representativo possível de toda a dinâmica da escola.

O ciclo PDCA (*Plan/Act/Check/Do*) pressupõe uma monitorização constante a todos os indicadores e objetivos. Desta feita, a monitorização do Mapa Estratégico, que é analisado, sempre que possível, trimestralmente, pela equipa da qualidade, permite uma análise aos resultados e definição de medidas a implementar, assegurando a existência de mecanismos de alerta precoce, face a eventuais desvios, garantindo, simultaneamente, as monitorizações intercalares pré-definidas.

A recolha e preparação de toda a informação de cada indicador, a apresentar nas reuniões da equipa da qualidade, compete a diferentes departamentos, consoante a natureza de cada indicador. Posteriormente, a estratégia definida nas reuniões da equipa da qualidade é partilhada com toda a comunidade educativa tendo cada elemento que constitui a equipa, a responsabilidade de partilhar os resultados com o respetivo departamento.

As monitorizações realizadas e os resultados obtidos são espelhados em diferentes documentos:

- Nos relatórios intercalares elaborados pela equipa da qualidade, nos quais constam os resultados mensuráveis nos períodos específicos, e a análise do seu alinhamento com as metas definidas. Estes relatórios funcionam como alerta precoce, permitindo uma monitorização intercalar dos resultados e a definição de planos de melhoria com vista à correção atempada dos desvios identificados;
- Nos relatórios anuais de acompanhamento do mapa estratégico, elaborados pela equipa da qualidade, em sede de reunião de revisão pela gestão.

Os Relatores

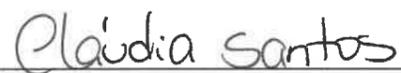
Maria Salomé Rafael
Presidente da Direção



Isabel Alves
Diretora Técnico-Pedagógica



Cláudia Santos
Responsável da qualidade



Coruche, 5 de setembro de 2022