

## **Anexo J**

### **Relatório de Progresso Anual**

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 08/2022 Fim 07/2023

### 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, Nº 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:

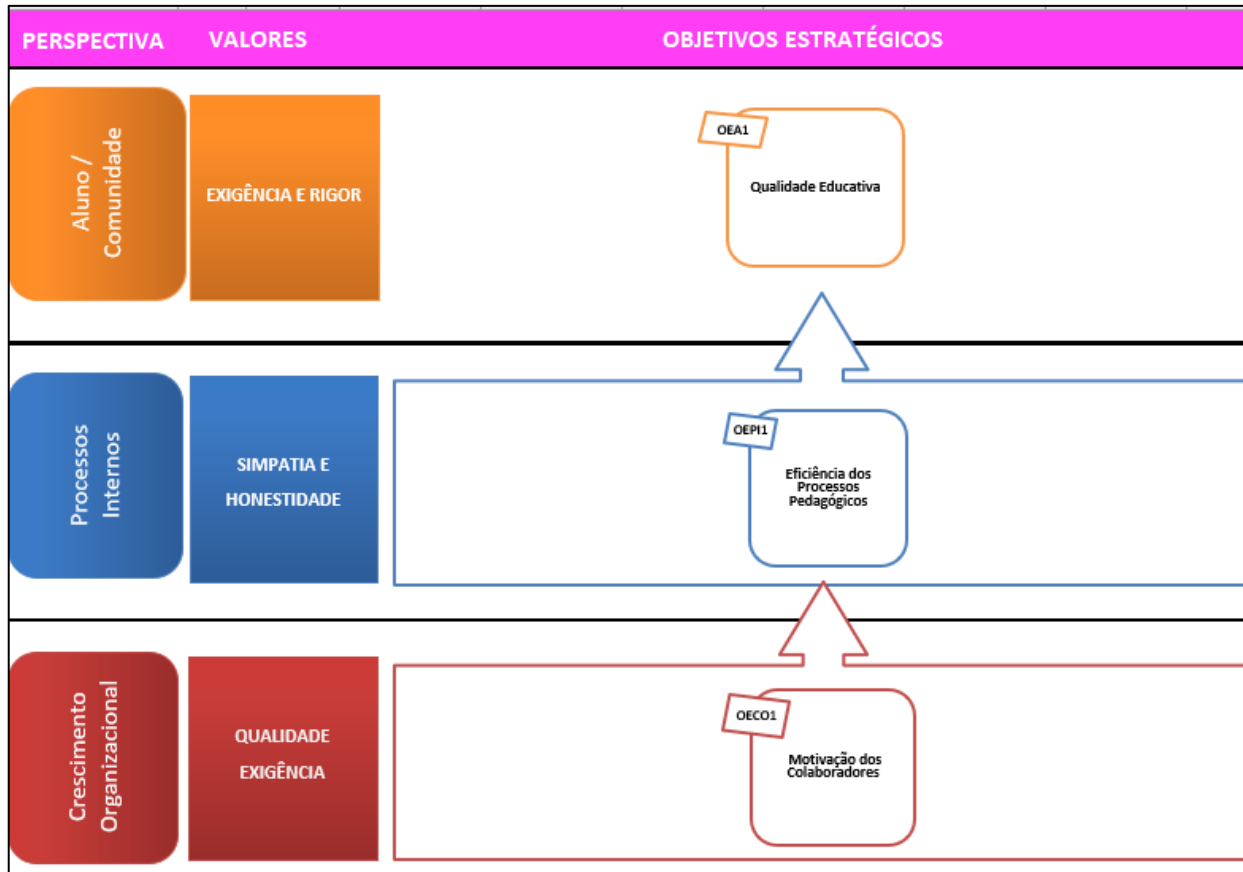


Tabela 1- Objetivos Estratégicos

## 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:

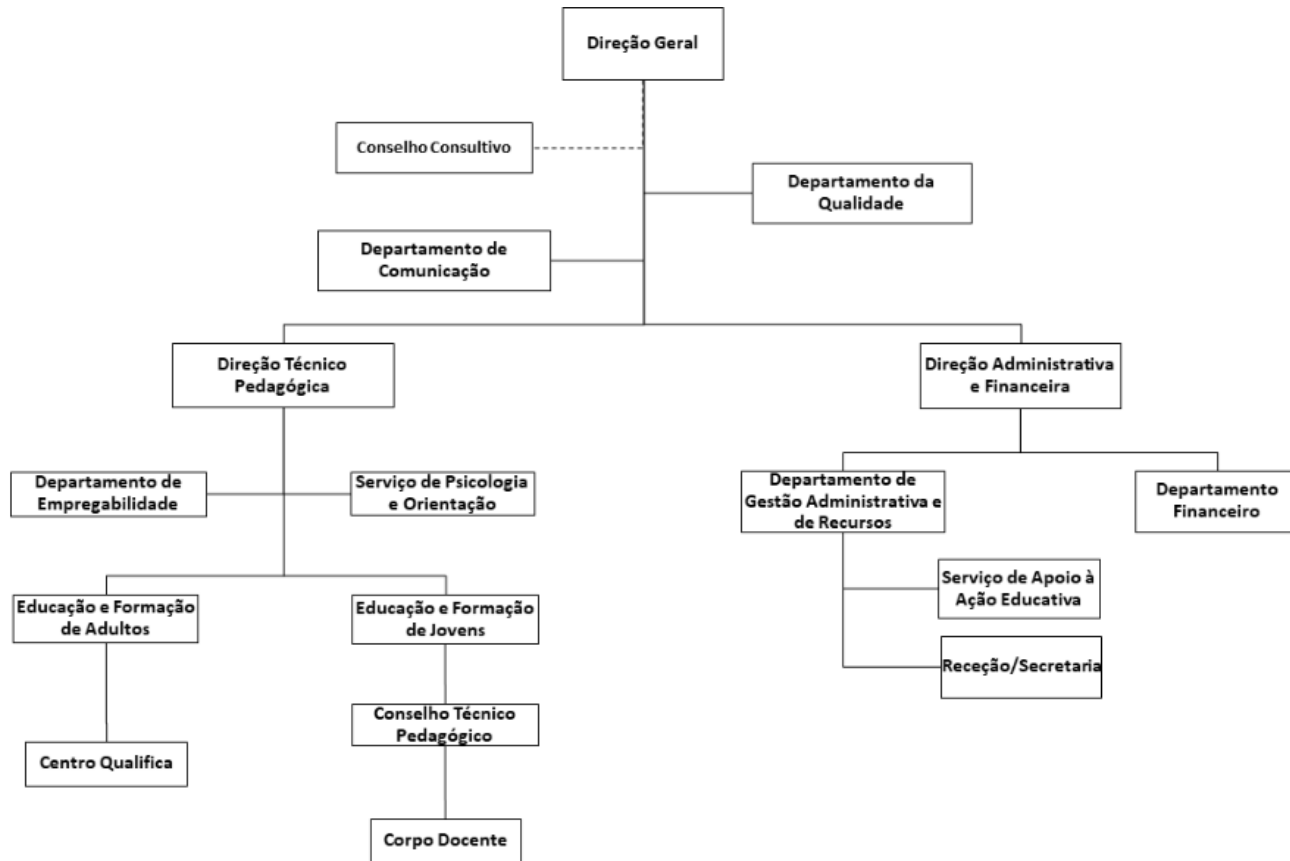
- Departamento da Qualidade (DQ)
- Departamento de Comunicação (DC)
- Departamento de Empregabilidade DE)
- Serviço de Psicologia e Orientação (SPO)
- Educação e Formação de Jovens (Corpo Docente)
- Educação e Formação de Adultos (Centro Qualifica)
- Departamento de Gestão Administrativa e de Recursos (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) *					
		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico/a de Gestão	2	36	2	33	2	26
Curso Profissional	Técnico/a de Manutenção Industrial/Eletromecânica	3	63	3	59	3	57
Curso Profissional	Técnico/a de Turismo	3	53	3	46	3	37

\* 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 2022.2025 <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/3d48c3d2-adaa-436c-9c07-aa006711cbbb.pdf>  
Manual de Funções <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/dbee8013-08ca-43be-ab1d-92f4023a0189.pdf>  
Regulamento Interno <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/8e9c1529-095f-4edf-a3bf-18b0b599418c.pdf>  
Plano de Anual de Atividades (2022/2023) <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/d041c84a-3d93-44c6-b8e7-c45a425e7f8e.pdf>  
Relatório Anual de Acompanhamento do Mapa Estratégico 2021.2022 <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/8d6d83f9-0b0b-40eb-9d8a-f8c39d81a3a4.pdf>  
Relatório de Avaliação Intercalar do Mapa Estratégico 2022.2023 <https://www.epcoruche.pt/public/uploads/9d2747c6-6ee0-4203-b5cd-9ec2d2cc12bb.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., a EPC encontra-se a simplificar o sistema de objetivos, reduzir os objetivos específicos e simplificar o mapa estratégico.



De forma a cumprir esta recomendação, a equipa da qualidade procedeu à simplificação do mapa estratégico, reduzindo os objetivos específicos, como é evidente nos documentos em anexo. A equipa pretende dar continuidade à redução progressiva dos objetivos específicos, 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 envolvimento 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/9051cc68-b936-4ac0-a2dd-256e94d46f27.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 de 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 permitem uma disseminação de conhecimentos, assim como 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 o triénio 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

#### Acompanhamento do Plano de Melhoria 2021/2022

Em 2021/2022 estava aprovada a recolha de resultados de indicadores de qualidade 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 2022/2023.

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.

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)	Resultados
AM01	Taxa de prosseguimento de estudos (indicador 5a)	OEA1	Facilitar a integração no mercado de trabalho; <b>Ponto de partida (2017/2020): 10%; Meta: 13,5%</b>	10,9%
AM02	Taxa de Conclusão dos Cursos EFP (indicador 4a)	OEP11	Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; <b>Ponto de Partida (2017/2020): 60%; Meta: ≥ 75%</b>	78%
AM03	Taxa de Procura em cursos EFP	OEA1	Promover as ofertas formativas da entidade; <b>Ponto de Partida (2021/2022): 78,8%; Taxa de procura ≥100%</b>	50%
AM04	Taxa de satisfação dos Empregadores (face aos diplomados que empregam) (Indicador 6b3)	OEA1	Facilitar a integração no mercado de trabalho; <b>Ponto de partida (2017/2020): 87,7%; Meta: ≥ 92%</b>	90,5%

AM05	Taxa de Sucesso Alunos	OEPI1	Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; <b>Ponto de Partida (2021/2022): 80,2%; Meta ≥ 84%</b>	88%
AM06	Taxa de Absentismo	OEPI1	Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; <b>Ponto de Partida (2021/2022): 10,2%; Meta ≤ 10%</b>	6,5%
AM07	Taxa de desistência e abandono escolar	OEPI1	Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; <b>Ponto de Partida (2021/2022): 14,3%; Meta ≤ 10%</b>	10,8%
AM08	Taxa de satisfação dos colaboradores docentes e não docentes	OECO1	Aumentar a satisfação dos colaboradores; <b>Ponto de partida (2021/2022): 82,6%; Meta ≥ 87%</b>	88,2%

Tabela 2- Acompanhamento das áreas de melhoria

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Acompanhamento (Realizado / Não Realizado)	Observações
AM01	A1	Promover visitas de estudo aos institutos de ensino superior.	Realizado	<a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid02rxYVX8TKLoPRTXyPucHBNB7XA7fj9fEAWyz599jpttKvtqiv4hK45mHcrDGAActYI">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid02rxYVX8TKLoPRTXyPucHBNB7XA7fj9fEAWyz599jpttKvtqiv4hK45mHcrDGAActYI</a>
AM02	A1	Motivar os alunos através de atividades que envolvam empresas com a área de formação do curso.	Realizado	<a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid05nV689WQFxlouGREmsXbm3qU53bfd3FjvGD4MF1WLUZHR9tnPgnjYxnLaMR2MmZUI">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid05nV689WQFxlouGREmsXbm3qU53bfd3FjvGD4MF1WLUZHR9tnPgnjYxnLaMR2MmZUI</a> <a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid02Q8xNHZedUvdZG7xirMakkHjEgMzbOaFH4SNZp8qyGvazt9J1BMTzABMcpEEgG6xI">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid02Q8xNHZedUvdZG7xirMakkHjEgMzbOaFH4SNZp8qyGvazt9J1BMTzABMcpEEgG6xI</a>
AM03	A1	Auscultar os jovens sobre gostos e áreas de interesse, de forma a aferir a real necessidade de diversificação da oferta formativa.	Realizado	
AM04	A1	Aplicar o projeto “Ser, Estar e Fazer” sobre <i>soft skills</i> .	Realizado	
AM05	A1	Trabalhos interdisciplinares.	Realizado	<a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid0nxh6jKh3gYSmwHNdRGmZoCL5Rou9CdDXudZ523MFZD1H9RYT13a48rTulshuHvKYI">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid0nxh6jKh3gYSmwHNdRGmZoCL5Rou9CdDXudZ523MFZD1H9RYT13a48rTulshuHvKYI</a> <a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid02K1U26G7SmEhKcs9Cw51tzzZMhKKKy3zAkGbMb6nTzNkuuhbwjA3tUpkeifdKJsYfl">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid02K1U26G7SmEhKcs9Cw51tzzZMhKKKy3zAkGbMb6nTzNkuuhbwjA3tUpkeifdKJsYfl</a>
	A2	Ação de sensibilização aos Encarregados de Educação.	Realizado	
	A3	Sistema de tutoria de pares de recuperação em cada disciplina.	Realizado	

AM06	A1	Ação de sensibilização aos Encarregados de Educação.	Realizado	
	A2	Informação / sensibilização, no início do ano letivo, a todos os alunos sobre os direitos e os deveres associados à atribuição de subsídios.	Realizado	
AM07	A1	Ação de sensibilização aos Encarregados de Educação.	Realizado	
	A2	Informação / sensibilização, no início do ano letivo, a todos os alunos sobre os direitos e os deveres associados à atribuição de subsídios.	Realizado	
	A3	Apresentação aos jovens de ofertas de emprego existentes para os períodos não letivos.	Realizado	<a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid0THLX3ExRHwsSa7gheBVaHASSW3oCElp42bpGbyWCTUofnZgNT2K1EW5aXvKG9I">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid0THLX3ExRHwsSa7gheBVaHASSW3oCElp42bpGbyWCTUofnZgNT2K1EW5aXvKG9I</a> <a href="https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid0gghFqADRpeTtr7ppZZdEXc4xFgyJRuopiuRzUHEQNHMHFUdtdE2vL5TDsHsjvKqI">https://www.facebook.com/epcoruche/posts/pfbid0gghFqADRpeTtr7ppZZdEXc4xFgyJRuopiuRzUHEQNHMHFUdtdE2vL5TDsHsjvKqI</a>
AM08	A1	Alterações de cronogramas e horários por período letivo.	Realizado	
	A2	Sensibilização para a leitura do email para o pessoal docente e não docente.	Realizado	

*Tabela 3- Acompanhamento das ações de melhoria*

Indicadores EQAVET		2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021
<b>4 a) Taxa de conclusão dos cursos</b>		57.4	53.4	60	78.0
	Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	55.6	53.4	60	78.0
	Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	1.9	0.0	0.0	0.0
<b>5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho</b>		100	93.6	90.0	89.1
	Taxa de diplomados empregados por conta de outrem	93.5	68.1	73.3	73.9
	Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria	0.0	0.0	0.0	0.0
	Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	3.2	0.0	0.0	0.0
	Taxa de diplomados à procura de emprego	3.2	25.5	16.7	15.2
<b>5 a) Taxa de prosseguimento de estudos</b>		0.0	6.4	10.0	10.9
	Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	0.0	6.4	10.0	8.7
	Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário	0.0	0.0	0.0	2.2
<b>5 a) Taxa de diplomados noutras situações</b>		0.0	0.0	0.0	0.0
<b>5 a) Taxa de diplomados em situação desconhecida</b>		0.0	0.0	0.0	0.0
<b>6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF</b>		93.5	68.1	73.3	73.9
	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	41.9	59.6	56.7	52.2
	Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com cursos AEF	51.6	8.5	16.7	21.7
<b>6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores</b>		55.2	65.6	59.1	55.9
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	87.5	92.4	87.7	90.5
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	82.2	93.0	86.0	92.0
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	94.3	80.0	93.3	85.0

Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (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")	3.3	3.5	3.5	3.4
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3.3	3.5	3.5	3.4
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	3.3	3.0	3.6	3.3

Tabela 4 - resumo dos Indicadores e resultados EQAVET selecionados para avaliação de desempenho

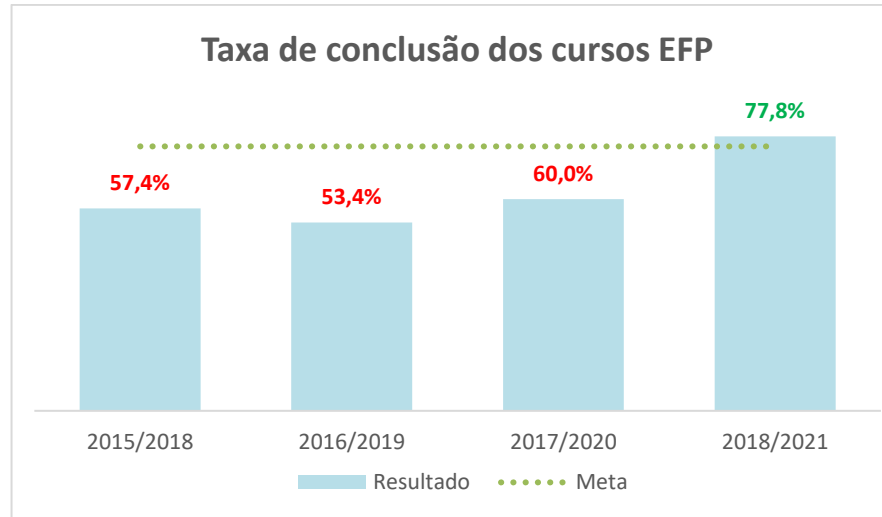


Gráfico 1 - Taxa de conclusão

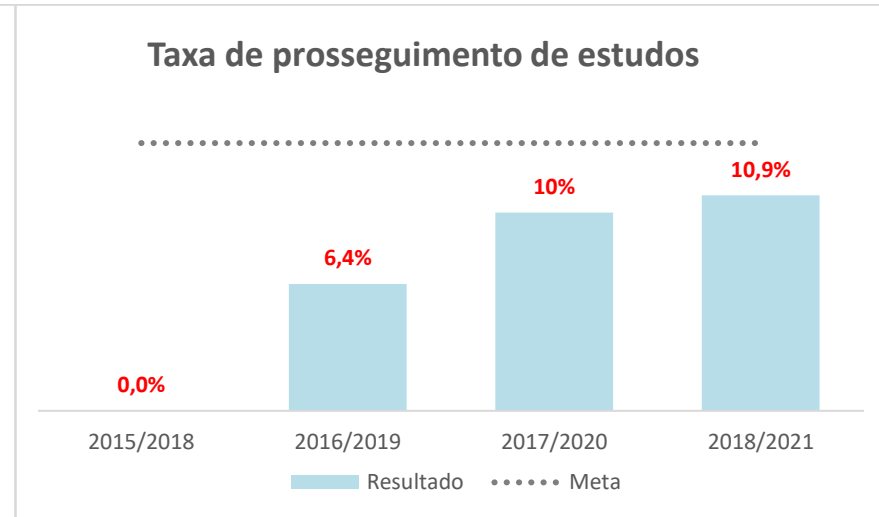


Gráfico 2 - Taxa de prosseguimento de estudos

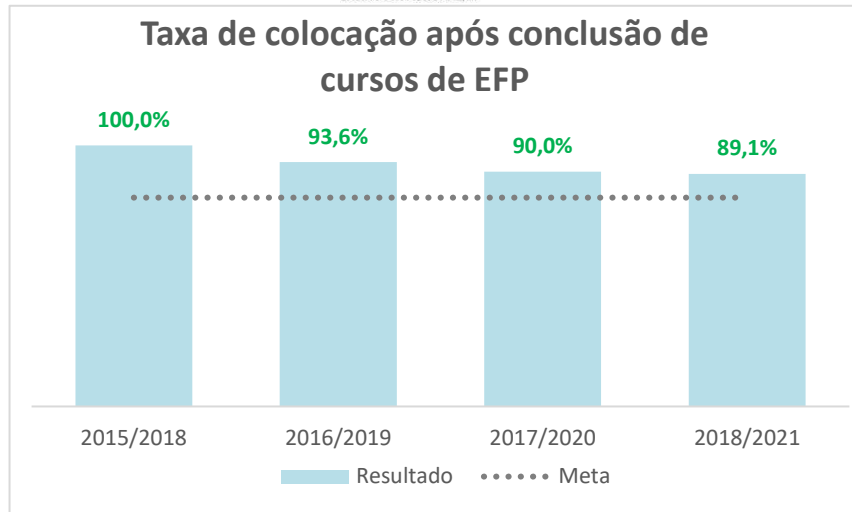


Gráfico 3 - Taxa de colocação no mercado de trabalho

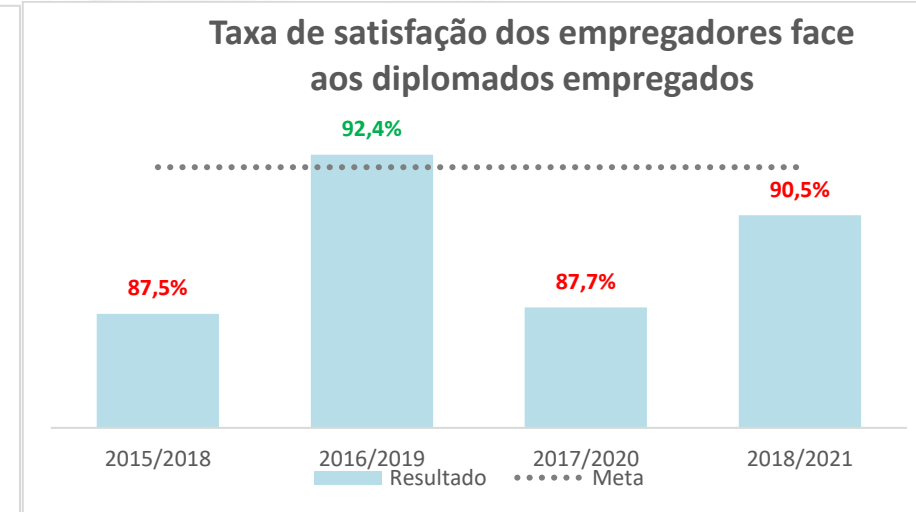


Gráfico 4 - Taxa de satisfação dos empregadores

De forma global, é possível verificar uma melhoria contínua nos resultados alcançados, fruto do impacto positivo das ações levadas a cabo para atingir os objetivos, como prova o indicador **EQAVET 4a) - Taxa de conclusão** dos cursos. Após 3 anos sucessivos em que não atingimos a meta, desde o ciclo 2016/2019 é vivível uma melhoria no resultado, conseguindo alcançar a meta em 2018/2021, com uma melhoria significativa de mais de 15 pp, comparando com o ano transato. As ações foram, assim, eficazes.

Relativamente ao **indicador EQAVET 5 a) – Taxa de prosseguimento de estudos**, o gráfico 2 mostra a melhoria ao longo dos anos, resultado do trabalho desenvolvido para consciencializar os alunos para a importância do aumento do nível das suas qualificações, assim como para a aprendizagem ao longo da vida. Apesar de ainda não atingir os objetivos pretendidos, as ações de melhoria têm sido frutíferas, principalmente as visitas às instituições de ensino superior que despertam nos alunos o interesse para prosseguir os estudos, sendo, por isso, pertinente dar continuidade às mesmas. De referir ainda que este indicador está relacionado com o **indicador 5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho** (gráfico 3), à medida que o número de alunos que prossegue estudos aumenta, a taxa de colocação no mercado de trabalho diminui, estando, desta forma, os resultados devidamente justificados.

No que ao **indicador 6b3) – Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados** diz respeito (gráfico 4), apesar de apenas no ciclo 2016/2019 se ter atingido a meta ambiciosa de 92%, nos restantes ciclos é notória uma estabilidade na taxa, estando os resultados sempre acima de 85% o que, por si só, já são bastante positivos. Da última aferição, há um aumento nesta taxa, estando, atualmente, a satisfação dos empregadores acima dos 90%, o que reflete que estamos a preparar jovens com as competências pretendidas pelas entidades patronais. Não atingimos o objetivo na medida em que, tal como é referido pelos empregadores aquando do questionário de satisfação, os alunos demonstram “lacunas ao nível da autonomia e responsabilidade”. De referir que a avaliação recai sobre turmas que tiveram modalidade de ensino à distância, resultado dos tempos atípicos de pandemia que nos fizeram ter de adaptar a uma realidade diferente e um distanciamento social obrigatório, o que condicionou a correta aquisição de determinadas *soft skills* por parte dos jovens. Apesar dos bons resultados, mas ambicionando ainda mais, trata-se de uma área a melhorar.



Da monitorização constante e análise de resultados, é possível verificar uma tendência descendente desde o triénio 2016/2019 na taxa de **diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso AEF**, estando diretamente relacionada com a situação de pandemia da qual ainda estamos a recuperar e que afetou, em maior número, os profissionais da área do Turismo. Estamos cientes que estes resultados ainda se poderão refletir nos próximos ciclos, no entanto, acreditamos alcançar os resultados anteriores rapidamente. Iremos estar atentos a este indicador.

A par dos indicadores de Qualidade (EQAVET), os indicadores de controlo intermédio aferidos, trimestralmente, sempre que possível, permitem-nos identificar eventuais desvios e agir atempadamente, de forma a atingir os objetivos pretendidos, a saber:

Indicador Intermédio – **Taxa de procura** - ambicionando abrir todas as turmas/cursos, a EPC tem-se debatido ao longo dos anos com fatores externos, cada vez mais alarmantes, como é o caso de a escola estar inserida num território de baixa densidade populacional e baixa natalidade, com uma população envelhecida e uma fraca rede de transportes que dificulta a deslocação entre e para um concelho muito disperso, fatores estes que dificultam atingir as metas definidas para o indicador. Com o objetivo de diversificar a oferta formativa da escola, tornando-a mais atrativa para os jovens e respondendo ao solicitado pelo tecido empresarial, em 2022/2023 ambicionamos a abertura do curso técnico/a de Recursos Florestais e Ambientais, mas não teve procura, o que justifica a descida para 50% neste indicador. Para além de responder ao tecido empresarial, a oferta formativa tem de ir também ao encontro dos gostos e ambições dos jovens.

A taxa de sucesso, absentismo e desistência e abandono escolar são indicadores intermédios que se refletirão na taxa de conclusão dos alunos. É visível uma melhoria nestes três indicadores, de acordo com os resultados de 2022/2023, o que mostra a eficácia das ações de melhoria, sendo ainda prematuro, tendo em conta o histórico registado, alterar as metas, sem antes conferir a solidez destes resultados. Uma vez que a taxa de desistência ainda se mantém com resultados abaixo do objetivo pretendido, será uma área a melhorar no próximo ano.

De uma forma geral, apesar do período conturbado e atípico do qual ainda estamos a recuperar, fruto da pandemia Covid19, que nos obrigou a novas formas de atuação, como o ensino à distância, conseguimos responder eficazmente às expectativas dos alunos e suas famílias, na medida em que conseguimos manter a **taxa de satisfação dos encarregados de educação** acima das metas a partir de 2020/2021, sendo que da última aferição, é possível verificar que mais de 90% dos encarregados de educação estão satisfeitos com o desempenho da escola. Valor semelhante atingido em 2020/2021 para a taxa de satisfação dos alunos, a descida deste indicador resulta, tal como referido pelos alunos aquando dos questionários de satisfação e das reuniões entre os delegados e subdelegados das turmas e a Associação de Estudantes, de pequenas melhorias nas infraestruturas e rede de Internet, melhorias essas que já foram ou estão a ser implementadas, pelo que esperamos alcançar o objetivo pretendido, de 90%, uma subida de 10% na meta, na próxima aferição, o que mostra a nossa ambição de responder eficazmente às expectativas dos alunos, tratando-se de uma área a melhorar no próximo ano letivo.

Relativamente à **taxa de satisfação dos colaboradores** é evidente um aumento progressivo desde 2020/2021 tendo, em 2022/2023 superado a meta de 87% de satisfação. O aumento nesta taxa coincide com melhoria que tem vindo a ser registada no nosso sistema de alinhamento com o Quadro EQAVET, temos vindo a solidificar os momentos de participação dos docentes e não docentes, a par com todos os outros parceiros, fazendo com que estes se sintam ouvidos, agradados por fazerem parte integrante do sistema de melhoria da escola.

No que à **taxa de satisfação da entidades de Formação em Contexto de Trabalho** diz respeito, apesar de não dispormos à data de dados relativos ao ano letivo que estamos a encerrar, uma vez que um número significativo de alunos ainda se encontra a terminar o seu estágio curricular, comparando os dois anos de que dispomos informação, é visível uma melhoria deste indicador em 2021/2022 para 92,2%, um resultado acima da meta que demonstra que as empresas estão satisfeitas com o desempenho geral dos nossos alunos e que, no primeiro contacto com o mercado de trabalho, os alunos demonstram adquirir as competências necessárias exigidas pelas entidades empregadoras, sendo que grande parte dos alunos fica a trabalhar nas empresas em que cumpre a sua Formação em Contexto de Trabalho.

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

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

Dos resultados já apurados, é possível identificar as seguintes áreas de melhoria.

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 Procura em cursos EFP	OEA1	Promover as ofertas formativas da entidade; <b>Ponto de Partida (2022/2023): 50%; Meta Taxa de procura <math>\geq 100\%</math></b>
AM02	Taxa de prosseguimento de estudos (indicador 5a)	OEA1	Facilitar a integração no mercado de trabalho; <b>Ponto de partida (2018/2021): 10,9%; Meta: 13,5%</b>
AM03	Taxa de satisfação dos Empregadores (face aos diplomados que empregam) (Indicador 6b3)	OEA1	Facilitar a integração no mercado de trabalho; <b>Ponto de partida (2018/2021): 90,5%; Meta: <math>\geq 92\%</math></b>
AM04	Taxa de satisfação dos alunos	OEA1	Responder eficazmente às expectativas dos alunos e suas famílias; <b>Ponto de partida (2022/2023): 83,1%; Meta <math>\geq 90\%</math></b>
AM05	Taxa de desistência e abandono escolar	OEPI1	Melhorar o processo de Ensino Aprendizagem; <b>Ponto de Partida (2022/2023): 10,8%; Meta <math>\leq 10\%</math></b>

### 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	Efetuar candidatura a CTE, com o objetivo de diversificar a oferta formativa e dotar a escola de infraestruturas e equipamentos mais modernos e apelativos.	Prazo de candidatura definido no aviso de abertura	Prazo de candidatura definido no aviso de abertura
AM02	A1	Promover visitas às instituições de ensino superior	abril 2023	abril 2024
AM03	A1	Alargar o projeto “Ser, Estar e Fazer” sobre <i>soft skills</i> .	setembro2023	março 2024
AM04	A1	Efetuar candidatura a CTE, com o objetivo de diversificar a oferta formativa e dotar a escola de infraestruturas e equipamentos mais modernos e apelativos.	Prazo de candidatura definido no aviso de abertura	Prazo de candidatura definido no aviso de abertura
	A2	Reconfiguração das redes de Internet, através de uma distribuição mais adequada às necessidades.	Julho 2023	Julho 2024
AM05	A1	Ação de sensibilização aos encarregados de educação.	setembro 2023	julho 2024
	A2	Informação / Sensibilização, no início do ano letivo, a todos os alunos sobre os direitos e deveres associados à atribuição de subsídios.		
	A3	Apresentação aos jovens de ofertas de emprego existentes para os períodos não letivos.		
	A4	Elaboração de uma Newsletter para divulgar as atividades desenvolvidas ao longo do ano letivo, assim como a importância do ensino profissional e enviar a encarregados de educação, alunos e restantes stakeholders.		

## 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

*“Reunir é um começo, permanecer juntos é um progresso e trabalhar juntos é sucesso.” Henry Ford*

Três anos após o início do processo de alinhamento com o quadro EQAVET, estamos efetivamente num processo de aperfeiçoamento, crescimento e melhoria contínuo, com o intuito de otimizar o nosso desempenho, e obter os melhores resultados possíveis.

Neste último ano, demos continuidade à simplificação do sistema, com uma redução mais significativa ao nível dos objetivos estratégicos, de acordo com o Projeto Educativo 2022/2025 e, conseqüentemente, dos indicadores intermédios mantendo, atualmente, a monitorização de quinze indicadores entre indicadores de Qualidade e intermédios, conforme enumerados no ponto II do presente relatório, procurando que sejam o mais representativos possível de toda a dinâmica da escola.

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.

Mas o caminho não é possível sozinho.

Assente em quatro etapas (*Plan, Do, Check, Act*), a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade pressupõe a participação ativa dos *stakeholders* internos e externos desde o início, com o planeamento de objetivos, metas, ações de melhoria e análise dos resultados alcançados. De facto, contamos desde sempre com a participação constante dos nossos parceiros: desde a etapa do planeamento, que permitiu definir metas e objetivos mensuráveis, constantes do Projeto Educativo, e identificar áreas de melhoria e respetivas ações a implementar. Após a implementação das ações, demos início à análise e verificação dos resultados, através de monitorizações por parte da equipa da qualidade que decorrem, sempre que possível, com uma periodicidade trimestral. Destas reuniões resultam relatórios de avaliação intercalar e anual com identificação das áreas de melhoria, das metas e objetivos, das ações a desenvolver, assim como os resultados alcançados. Para as metas que não são atingidas são definidas, após análise de causa, novas ações de melhoria e/ou analisada a pertinência das mesmas ações.

A evolução positiva do ciclo de garantia e melhoria da qualidade é visível na medida em que, das 15 áreas de melhoria identificadas para dar início ao processo, registamos cinco áreas de melhoria, para 2023/2024 (indicadores intermédios) e 2022/2025 (indicadores de qualidade - EQAVET), estando ainda em falta a análise do indicador Taxa de satisfação das entidades de FCT. Sendo evidente a melhoria dos resultados de muitos indicadores, fruto da eficácia das ações de melhoria, entretanto implementadas. De destacar os resultados bastantes satisfatórios nas taxas de satisfação dos *stakeholders*, o que mostra que estamos no bom caminho. Apesar de ainda haver muito a fazer, estamos empenhados em garantir aos nossos alunos qualidade educativa, permitindo que desenvolvam as competências necessárias para que possam ingressar no mercado de trabalho ou prossigam estudos e que saiam vitoriosos, independentemente das suas escolhas, respondendo assim aos desejos e necessidades das famílias, dos nossos parceiros empresariais e institucionais, bem como de toda a comunidade em geral, sem nunca descurar o papel social de cada indivíduo.

Com vista à melhoria contínua, a análise dos resultados alcançados permite-nos definir metas/objetivos a curto e médio prazo:

### METAS/OBJETIVOS

Metas / Objetivos									
Indicador de Controlo Intermédio		2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Taxa de procura em cursos EFP		Meta	n.a.	n.a.	n.a.	100%	100%	100,0%	100%
Taxa de absentismo em cursos EFP		Meta	n.a.	n.a.	n.a.	<=10%	<=10%	<=10%	<=10%
Taxa de desistência em cursos EFP		Meta	n.a.	n.a.	n.a.	<=10%	<=10%	<=10%	<=10%
Taxa de sucesso em cursos EFP		Meta	n.a.	n.a.	n.a.	>=80%	>=84%	>=84%	>=84%
Taxa de Satisfação	Alunos	Meta	n.a.	n.a.	n.a.	80%	80%	80%	90,0%
	Encarregados de Educação	Meta	n.a.	n.a.	n.a.	85%	85%	85%	93,4%
	Colaboradores	Meta	n.a.	n.a.	n.a.	87%	87%	87%	87%
	Entidades de Acolhimento FCT	Meta	n.a.	n.a.	n.a.	92%	92%	92%	92,3%
Indicador de Qualidade (EQAVET)		2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021	2019/2022	2020/2023	2021/2024	2022/2025
Taxa de conclusão dos cursos EFP (indicador EQAVET 4a)		Meta	>=75%	>=75%	>=75%	>=75%	>=75%	>=75%	>=77,9%
Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP (indicador EQAVET 5)		Meta	80%	80%	80%	80%	80%	86,5%	86,5%
Taxa de prosseguimento de estudos (indicador EQAVET 5a)		Meta	13,5%	13,5%	13,5%	13,5%	13,5%	13,5%	13,5%
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF (indicador EQAVET 6a)		Meta	72%	72%	72%	72%	72%	75%	75%
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso AEF (indicador EQAVET 6a)		Meta	50%	50%	50%	50%	50%	55%	55%
Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (indicador EQAVET 6b3)		Meta	50%	50%	50%	50%	50%	56%	56,0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (indicador EQAVET 6b3)		Meta	92%	92%	92%	92%	92%	92%	92,5%

As novas áreas de melhoria resultam, muitas vezes da definição de novas metas. No entanto, não nos podemos deixar levar pela ambição de atingir todas as metas e pensar a escola apenas em números. São os alunos que fazem a escola, a qualidade educativa surge no topo dos objetivos estratégicos, devendo, por isso mesmo, o aluno ser sempre a nossa prioridade. Deparamo-nos, diariamente, com problemas reais dos alunos, que não podem ser somados, nem subtraídos, nem tão pouco transformados em percentagem. A EPC tem-se pautado pela relação professor-aluno e aluno-professor, não podemos esquecer nenhum aluno em detrimento de um resultado melhor. Deste processo sai, muitas vezes, o sentimento de impotência, apesar de todo o trabalho em prol do aluno, no fim somos “avaliados” com “atingiu a meta” / “não atingiu a meta”. Este sentimento advém, principalmente, da dificuldade em manter as taxas de conclusão, desistência e abandono escolar. Como já foi referido numa análise da causa dos resultados alcançados, os alunos abandonam por fatores externos à escola, apesar de todas as diligências feitas por esta instituição. Nesta visão, as metas têm de ser definidas não apenas tendo em conta resultados, mas também o contexto desses mesmos resultados. O sistema tem de ser flexível e prever a possibilidade de ajustar os objetivos definidos

O ciclo de garantia e melhoria da qualidade formalizou e evidenciou a interação e participação de todos os parceiros, permitindo reforçar canais e momentos de participação: Conselho Consultivo, Grupo de reflexão da Qualidade, questionários de satisfação). Estes momentos de partilha revelam-se fundamentais para garantir a participação constante dos stakeholders internos e externos para a definição e alcance dos objetivos e consequente melhoria contínua, possibilitando à escola responder eficazmente às expectativas das partes interessadas no processo educativo, culminando na satisfação de todos os stakeholders. No entanto, os momentos de auscultação vão muito para além dos enumerados anteriormente. Na realidade, o diálogo constante com os parceiros (alunos, encarregados de educação, colaboradores docentes e não docentes, empresários, entidades de acolhimento da Formação em Contexto de Trabalho, empregadores, parceiros sociais, etc.) permite “ouvir”, em diferentes momentos, as suas opiniões, sugestões, o seu feedback sobre o trabalho realizado na escola, como sejam: os atendimentos individualizados aos encarregados de educação (sempre que estes ou o orientador educativo o solicitem), atividades pedagógicas, parcerias estratégicas, desenvolvimento de projetos integradores, visitas de estudo, aulas abertas na escola ou nas respetivas empresas, até mesmo através de momentos de partilha informal de conhecimentos. Só assim é possível pensar a escola no seu TODO, encontrar ações que permitam melhorar indo ao encontro do parecer de todos os interessados, tornando o processo dinâmico, participativo e próximo das necessidades evidenciadas pelos parceiros da escola. Sentimos que, pouco a pouco, o sistema vai-se implementando na realidade da escola, temos cada vez mais facilidade em receber os contributos dos parceiros, uma vez que estes estão também cada vez mais despertos e conhecedores da realidade da escola, resultado das monitorizações constantes e divulgação da informação. Tal é visível, por exemplo, nos questionários de satisfação, nos quais é cada vez mais usual as sugestões de melhoria e feedback pertinentes que nos permitem melhorar continuamente. Anteriormente à aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, os nossos parceiros também respondiam aos questionários, no entanto as sugestões não eram tão usuais, agora os stakeholders sentem-se ouvidos efetivamente, razão pela qual estão mais abertos para dar o seu ponto de vista e contributo.

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:

<b>Planear</b>	<u>Diagnóstico e Posicionamento Estratégico</u> - 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"> <li>- Projeto Educativo / Documento Base</li> <li>- Princípios EQAVET</li> <li>- Definição de objetivos e indicadores</li> <li>- Plano de Ação / Mapa Estratégico</li> <li>- Reuniões</li> </ul>
<b>Efetuar</b>	<u>Operacionalização</u> - 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"> <li>- Organograma</li> <li>- Manuais</li> <li>- Regulamentos</li> <li>- Fichas de caracterização dos processos</li> <li>- Reuniões</li> </ul>
<b>Verificar</b>	<u>Monitorização</u> - Executar autoavaliações de forma periódica envolvendo as partes interessadas;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapa Estratégico</li> <li>- Análise de dados</li> <li>- Relatórios de autoavaliação</li> </ul>

	- Implementar sistemas de alerta rápido que permitam desenvolver ações de forma atempada	- Relatório do operador - Processo de verificação de conformidade EQAVET - Reuniões
<b>Corrigir</b>	<p style="text-align: center;"><u>Potenciar progressos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os resultados da avaliação permitirão elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes;</li> <li>- Partilhar resultados para delinear novas ações de melhoria;</li> <li>- Divulgar informação sobre os resultados da revisão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ações corretivas</li> <li>- Planos de melhoria</li> </ul>

*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 consequente 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
<b>Internos</b>	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			
<b>Externos</b>	Encarregados de Educação			Reunião Anual do Conselho Consultivo
	Entidades de acolhimento da FCT			
	Empregadores			
	Parceiros Sociais			

*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 advém 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.



A escola tem de estar permanentemente de portas abertas e em comunhão com a comunidade envolvente. Somente com o contributo de todos será possível fazer melhor dia após dia.

Ainda há muito a fazer, o caminho pode ser difícil, mas juntos conseguimos, sempre em prol do ALUNO e da QUALIDADE EDUCATIVA!

O que os nossos parceiros dizem sobre nós\*...

### Presente – Futuro Melhor

Parceiro empresarial ÁREAS BOM PARCEIRO Excelência **profissionalismo**  
Desenvolvimento Parceria **Ação** Futuro QUALIDADE E EXCELÊNCIA

“Um motor do Ribatejo”

“EPC eficiente e com sucessos concretizados”

“Dinâmica e proactiva”

“Profissionalismo e rigor”

“A EPC é extremamente importante na formação dos nossos jovens”

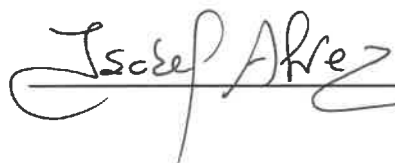
\*(Palavras, conceitos retirados do questionário aplicado aos stakeholders internos e externos aquando dos Conselhos Consultivos e Grupos de Reflexão da Qualidade da Escola Profissional de Coruche )

Os Relatores

Maria Salomé Rafael  
Presidente da Direção



Isabel Alves  
Diretora Técnico-Pedagógica



Cláudia Santos  
Responsável da qualidade



Coruche, 11 de agosto de 2023