

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação (mês/ano) – janeiro/2022 Fim dezembro /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)

EPB- Escola Profissional de Braga

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 Augusto Veloso, nº 140, 4705-082, Braga

Telefone: 253203860

Endereço Eletrónico: epb@epb.pt

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

Ana Cláudia da Costa Rodrigues

Diretora Executiva

Contactos: 253203860/ anaclaudia@epb.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Ana Cláudia da Costa Rodrigues

Diretora Executiva

Contactos: 253203860/ anaclaudia@epb.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.

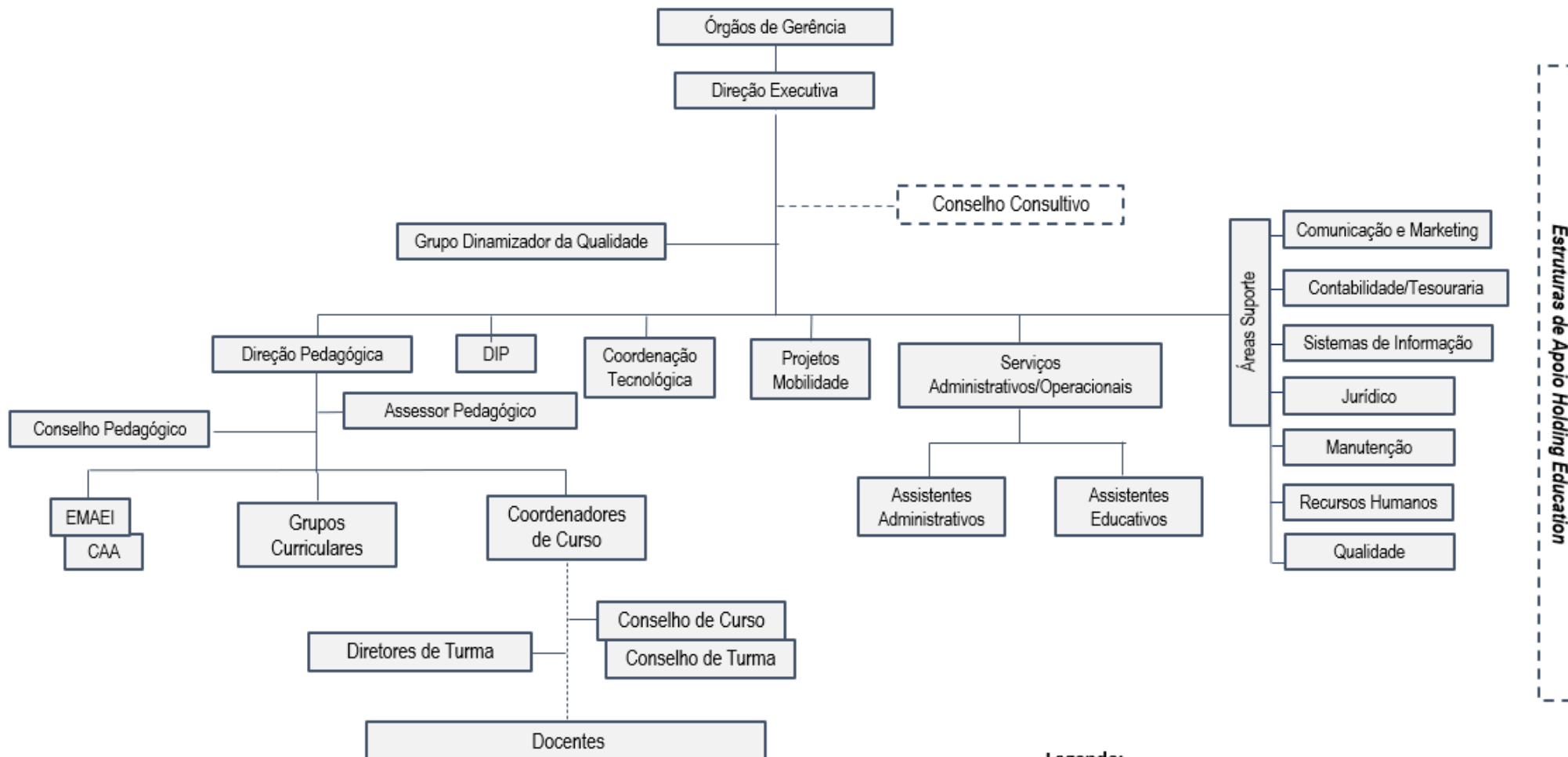
Missão: promover um processo educativo sólido e de elevado nível, inspirador e criativo, pedagogicamente inovador, atento às necessidades da sociedade, que garanta o exercício de uma atividade profissional qualificada e uma cidadania participativa e responsável.

Visão: ser uma referência prestigiada na educação e formação, sustentada na valorização e no desenvolvimento integral do potencial humano.

Objetivos Estratégicos: 1- promover uma educação e ensino de qualidade, através de um modelo pedagógico capaz de responder à heterogeneidade pela diferenciação e adequação pedagógica, ênfase em metodologias ativas e aprendizagem colaborativa; 2- Promover a cooperação e o compromisso pela dinâmica de uma rede de parcerias nacionais e internacionais, fortalecendo a relação da Escola com a Comunidade/Mercado, em benefício do desenvolvimento do projeto educativo; 3- Promover uma política de proximidade com os diplomados, que procure garantir o seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como o desenvolvimento da instituição escolar; 4- Promover um modelo organizacional de qualidade, tendo como núcleo a visão estratégica, garanta a operacionalização do projeto educativo pela adequação, inovação e empoderamento (planos de ação, estruturas de gestão, pessoas, recursos). |

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

Integrada na Rumos Education, uma estrutura macro, de dimensão nacional, a EPB assume-se uma instituição privilegiada ao beneficiar de know-how resultante da cooperação, participação, comunicabilidade entre as várias escolas, das várias dinâmicas e sinergias e da permeabilidade de recursos e serviços. A estrutura organizacional da Escola Profissional de Braga e as relações de comunicação entre as unidades funcionais está definida da seguinte forma:



Legenda:

CAA – Centro de Apoio à Aprendizagem

DIP – Dept.º Intervenção Psicoeducativa

EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

Cabe aos **Órgãos de Gerência** criar e assegurar as condições necessárias ao normal funcionamento da escola (quer sejam assuntos relacionados com a política da qualidade, gestão administrativa e financeira), prestar aos serviços do MEC as informações que estes solicitarem, responder pela correta aplicação dos apoios financeiros públicos concedidos, nomear a Diretora Pedagógica e seu Adjunto, aprovar a criação ou reformulação de estruturas de apoio, face às necessidades de adequação ao desenvolvimento do projeto educativo, incentivar a participação dos diferentes intervenientes da comunidade escolar e local na atividade escolar, de acordo com o regulamento interno, o projeto educativo e o plano anual de atividades, dotar a escola de estatutos, aprovar a oferta formativa da escola, contratar o pessoal que presta serviço na Escola e delegar competências na direção.

A **Direção Executiva**, nomeada pelo Conselho de Gerência, a quem reporta, tem como competências assegurar o normal funcionamento da instituição escolar, designadamente nos domínios da gestão pedagógica, administrativa e financeira.

O **Conselho Consultivo** é o órgão de consulta da Escola. O Conselho Consultivo é composto por: Diretora Executiva, que preside; Diretora Pedagógica; Coordenadores de Cursos; Responsáveis de Departamentos; Um ou mais representantes de Associações Empresariais, de instituições e organismos locais representativos do setor económico e social e das empresas parceiras na formação; Um representante dos Pais/Encarregados de Educação; Um representante dos alunos; Um representante dos docentes da Escola; Um representante do pessoal não docente e Uma ou mais personalidades ligadas à formação profissional.

O **Grupo Dinamizador da Qualidade** é uma estrutura de apoio à direção, gerida por um coordenador nomeado pela Diretora Executiva, e constituída pelo Coordenador, Diretora Executiva, Direção Pedagógica e uma administrativa, que visa promover e garantir uma cultura de qualidade transversal e de melhoria contínua em toda a Escola, em alinhamento com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade (EQAVET), nos domínios da: cooperação no planeamento estratégico, na formulação da política da qualidade e definição de planos de ação; gestão do SGQ - Sistema de Garantia da Qualidade; recolha e organização de informação e estudos pertinentes para a definição estratégica; promoção do envolvimento, participação e corresponsabilização dos stakeholders no SGQ e na sua melhoria contínua; operacionalização do processo de autoavaliação.

A **Direção Pedagógica** é constituída pela Diretora Pedagógica e um Adjunto. Nomeada pelo Conselho de Gerência, sob proposta da Diretora Executiva, a quem reporta, a Diretora Pedagógica tem como competências assegurar a qualidade pedagógica no funcionamento da instituição e coordenar atividades, pessoas e estruturas integradas no processo de ensino-aprendizagem.

O **Assessor Pedagógico**, nomeado pelo Conselho de Gerência, sob proposta da Diretora Executiva, a quem reporta, integra a direção pedagógica e tem como competência contribuir para a qualidade pedagógica no funcionamento da instituição e cooperar na coordenação das atividades, pessoas e estruturas integradas no processo de ensino-aprendizagem.

O **Conselho Pedagógico** é o órgão de coordenação e orientação educativa, presidido pela Diretora Pedagógica, que visa promover e garantir a qualidade nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e do desenvolvimento profissional dos docentes e o desenvolvimento institucional.

O Conselho Pedagógico é composto por: Diretora Executiva, Direção Pedagógica, Coordenadores de curso; Coordenadores de grupos curriculares, sempre que estes não sejam coordenadores de curso; Um representante do órgão de informação, orientação e acompanhamento escolar e profissional (DIP); Um representante dos programas comunitários considerados de relevante interesse para a Escola; Coordenador do Grupo Dinamizador da Qualidade; Coordenador do DCM e Diretores de Turma, sempre que o Conselho Pedagógico funcionar na modalidade de plenário.

Os **Grupos Curriculares** são estruturas de coordenação científica e pedagógica de uma ou mais disciplinas normalmente afins, constituídas por um ou mais grupos de recrutamento ou docentes sem grupo de recrutamento e por um número de docentes não inferior a cinco, que visam promover e garantir a qualidade nos processos e resultados associados ao ensino e aprendizagem, nomeadamente nos domínios da a. gestão curricular, sua articulação vertical e horizontal, no respeito pela visão holística e integradora do currículo; b. conceção, desenvolvimento e monitorização de atividades/projetos comuns; c. promoção do trabalho colaborativo e da cooperação com parcerias multifacetadas; d. monitorização dos processos formativos e resultados; e. desenvolvimento profissional dos docentes e avaliação de desempenho. A constituição dos grupos curriculares está dependente do número mínimo de docentes, da oferta formativa em cada ano letivo, dos grupos de recrutamento e das afinidades que se podem estabelecer entre diversas disciplinas ou componentes de formação.

A **EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva** é uma estrutura organizacional de constituição variável e diversa, criada pela direção, que promove e garante o respeito pelos princípios orientadores de uma educação inclusiva e age em harmonia com a missão e os objetivos estratégicos do projeto educativo, visando responder a problemas ou necessidades específicas e proporcionar uma visão holística desse problema ou necessidade. A EMAI é criada para dar cumprimento a objetivos legalmente previstos e/ou definidos pela direção, nomeadamente, o apoio à educação inclusiva, visando a promoção das medidas de suporte à aprendizagem: universais, seletivas e adicionais, constituídas no âmbito do artigo 12º do Decreto-Lei 54/2018, de 6 de julho; O apoio, entre outros, à regulação de comportamentos, à promoção da integração na cultura escolar, constituídas no âmbito do artigo 35º do Estatuto do Aluno e Ética Escolar; A equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva, prevista no artigo 12º do Decreto-Lei 54/2018, de 6 de julho é constituída por elementos permanentes e variáveis. São elementos permanentes da equipa multidisciplinar a. Diretora Pedagógica ou quem o substituir; b. Docente do ensino especial; c. Três elementos do conselho pedagógico (núcleo estrito ou alargado) no exercício de cargos de coordenação pedagógica e/ou direção de turma; d. Um psicólogo. São elementos variáveis da equipa multidisciplinar: a. Diretor de turma; b. Outros docentes do aluno; c. Outros técnicos que intervêm com o aluno.

São competências da equipa multidisciplinar constituída nos termos do artigo 12º do Decreto-Lei 54/2018, de 6 de julho: a. Sensibilizar a comunidade educativa para a educação inclusiva; b. Propor as medidas de suporte à aprendizagem a mobilizar; c. Acompanhar e monitorizar a aplicação de medidas de suporte à aprendizagem; d. Prestar aconselhamento aos docentes na implementação de práticas pedagógicas inclusivas; e. Elaborar o relatório técnico-pedagógico constituído nos termos legalmente determinados, bem como PEI - Programa Educativo Individual e o PIT - Plano Individual de Transição; f. Acompanhar o funcionamento do centro de apoio à aprendizagem.

O **CAA – Centro de Apoio à Aprendizagem** é um recurso organizacional de apoio à aprendizagem e à inclusão, agregador de recursos humanos e materiais, dos saberes e competências da Escola, bem como os da comunidade envolvente, que promove e garante a política da qualidade, procurando desenvolver respostas subsidiárias e complementares à ação desenvolvida pelo conselho de turma e equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva. O Centro de Apoio à Aprendizagem desenvolve a sua ação tendo como recursos internos: a. Equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva; b. Professores; c. DIP; d. Mediateca e outros espaços; e. Recursos tecnológicos; f. Outros recursos humanos e materiais. O Centro de Apoio à Aprendizagem desenvolve a sua ação estreita ligação à comunidade, tendo como recursos externos: a. Equipas locais de intervenção precoce; b. Equipas de saúde escolar dos ACES/ULS; c. Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; d. Centros de recursos para a comunidade; e. Instituições da comunidade, nomeadamente os serviços de atendimento e acompanhamento social do sistema de solidariedade e segurança social, os serviços do emprego e formação profissional e os serviços da administração local.

O Centro de Apoio à Aprendizagem, em colaboração estreita os demais serviços e estruturas escola, tem como objetivos gerais: a. Apoiar a inclusão dos jovens no grupo/turma e nas rotinas e atividades da escola, designadamente através da diversificação de estratégias de acesso ao currículo; b. Promover e apoiar o acesso à formação, ao ensino superior e à integração na vida pós-escolar; c. Promover e apoiar o acesso ao lazer, à participação social e à vida autónoma.

Constituem objetivos específicos do Centro de Apoio à Aprendizagem: a. Promover a qualidade da participação dos alunos nas atividades da turma a que pertencem e nos demais contextos de aprendizagem; b. Apoiar os docentes do grupo ou turma a que os alunos pertencem; c. Apoiar a criação de recursos de aprendizagem e instrumentos de avaliação para as diversas componentes

do currículo; Desenvolver metodologias de intervenção interdisciplinares que facilitem os processos de aprendizagem, de autonomia e de adaptação ao contexto escolar; e. Promover a criação de ambientes estruturados, ricos em comunicação e interação, fomentadores da aprendizagem; f. Apoiar a organização do processo de transição para a vida pós-escolar em articulação com o DIP e outras estruturas organizativas.

Nomeado pela Diretora Executiva, sob proposta da Diretora Pedagógica, a quem reporta, o **Coordenador de Curso** assegura a qualidade pedagógica do funcionamento do curso nos domínios da articulação curricular e gestão da equipa pedagógica do curso, integração e evolução dos alunos na escola e nas empresas ou outras instituições.

O **Conselho de Curso**, presidido por um coordenador, é uma estrutura pedagógica de gestão intermédia que visa promover e garantir a qualidade dos processos e dos resultados no curso e respetivas turmas, nomeadamente nos domínios da gestão curricular, sua articulação vertical e horizontal, no respeito pela visão holística e integradora do currículo; promoção de estratégias de ensino adequadas, dinâmicas e inovadoras; promoção de trabalho em equipa, articulado e interdisciplinar; apoio à integração dos alunos e novos docentes e relação com empresas e outras entidades. O Conselho de Curso é composto por um Coordenador de Curso que preside, sendo, por norma, diretor de uma das turmas; Diretores das restantes turmas do curso e Equipa de docentes que lecionam o mesmo curso.

O **Conselho de Turma**, presidido por um diretor de turma, é uma estrutura pedagógica de gestão intermédia que visa promover e garantir a qualidade dos processos e dos resultados, através do planeamento curricular, no domínio da sua conceção, operacionalização, articulação e adequação; promoção de estratégias de ensino adequadas; promoção do trabalho em equipa, articulado e interdisciplinar; avaliação e monitorização de processos e resultados; apoio à integração e acompanhamento dos alunos e relação com os pais e encarregados de educação e outras instituições do meio envolvente. O Conselho de Turma é composto por um diretor de turma que preside; Coordenador de Curso; Todos os professores da turma; Departamento de Intervenção Psicoeducativa; Outros intervenientes no processo educativo, de acordo com o quadro jurídico vigente e Direção Pedagógica.

Nomeado pela Diretora Executiva, sob proposta da Diretora Pedagógica, a quem reporta, o **Diretor de Turma** assegura, em estreita articulação com o Coordenador de curso, a qualidade pedagógica nos processos e resultados da turma, nos domínios da coordenação do processo de ensino/aprendizagem e coordenação da equipa; a integração, acompanhamento e evolução dos alunos e relação com pais e/ou encarregados de educação e outras instituições do meio envolvente.

O **Docente/formador** é o profissional, detentor de adequada qualificação académica e profissional, que assegura a qualidade no ato de educar e ensinar em harmonia com objetivos do ensino profissional, o projeto educativo, em benefício das aprendizagens e do sucesso dos alunos, da sua inclusão e integração na Escola e na Sociedade, desenvolvendo a sua ação em articulação com os demais docentes em cujas estruturas se integra.

O **Departamento de Comunicação e Marketing**, gerido internamente por um coordenador nomeado pela Diretora Executiva e integrado na estrutura de serviços partilhados da Rumos Education, é uma estrutura de apoio à direção, vocacionada para promover o marketing educativo e institucional, cooperar e intensificar a cooperação com os diversos stakeholders, assegurar a comunicação interna e externa, conferindo consistência e notoriedade ao projeto educativo.

O **Departamento de Intervenção Psicoeducativa** é uma estrutura de apoio especializado à componente pedagógica da organização, intervindo no(s)/a(s): domínio da inclusão, integração e acompanhamento psicopedagógico dos alunos durante o ciclo de formação; estratégias de ensino e aprendizagem; promoção da proximidade entre a Escola e as famílias e outras instituições de

ensino superior e não superior; informação e orientação vocacional, escolar e profissional; acompanhamento dos alunos após o ciclo de formação com o curso concluído ou em vias de conclusão; apoio à direção em estudos e projetos.

Nomeado pela Diretora Executiva, a quem reporta, o **Coordenador Tecnológico** desenvolve a sua atividade, sustentado por um conhecimento especializado no domínio das novas tecnologias da informação e comunicação, através do qual promove e garante a qualidade no apoio ao planeamento estratégico da Escola nos diversos processos (processo-chave, gestão e apoio), com centralidade para o processo de ensino e aprendizagem e resultados, bem como implementa e monitoriza as soluções adotadas.

A **Gestora dos Projetos de Mobilidade** integra uma estrutura de apoio gerida por um coordenador nomeado pela Diretora Executiva, que assegura a conceção, implementação e avaliação de projetos transnacionais, para alunos, pessoal docente e não docente, proporcionando a participação, corresponsabilização e a cooperação de stakeholders externos na missão e objetivos estratégicos do projeto educativo e garantindo a sua dimensão transnacional.

Os Sistemas de informação são uma estrutura de apoio à direção, integrada nos serviços partilhados da subholding Rumos Education, com um gestor nomeado pela Subholding, cuja ação se desenvolve em interação com a direção executiva da EPB e a equipa de operacionais de informática afetos às diferentes Escolas (Departamento de Informática e Recursos), tendo em vista assegurar a qualidade do processo de ensino e aprendizagem e de outros processos de desenvolvimento organizacional.

Os Serviços Administrativos integrados nos processos de suporte à organização, agrega na sua composição **os assistentes administrativos e os assistentes educativos**. Os assistentes administrativos utilizam processos e técnicas de natureza administrativa, recorrendo a meios informáticos e outros e organiza processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como orientação e coordenação técnica da atividade de profissionais qualificados. Aos assistentes educativos incumbe-se o exercício de funções de apoio geral e operador de reprografia, garantindo um desempenho que proporcione qualidade organizacional, imagem positiva e contribua para a atratividade da Escola, do ensino profissional e das metas estabelecidas;

A área de suporte da **Manutenção** integrada nos serviços partilhados da subholding Rumos Education, com um gestor nomeado pela Subholding, cuja ação se desenvolve em interação com a direção executiva da EPB e a equipa da manutenção afeta às diferentes Escolas, tendo em vista assegurar uma boa manutenção do espaço escolar.

A área de suporte da **Qualidade** integrada nos serviços partilhados da subholding Rumos Education, com um gestor nomeado pela Subholding, cuja ação se desenvolve em interação com a direção executiva da EPB e a equipa da qualidade afeta às diferentes Escolas, tendo em vista assegurar o planeamento estratégico, na formulação da política da qualidade e definição de planos de ação.

1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2022 /2023		2021 /2022		2020/2021	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Auxiliar de Saúde	3	51	3	52	3	55
Curso Profissional	Comércio	2,5	45	3	46	3	59
Curso Profissional	Contabilidade	3	48	3	48	2	33
Curso Profissional	Design Gráfico	0	0	1	19	2	41
Curso Profissional	Design de Comunicação Gráfica	3	55	2	37	1	21
Curso Profissional	Eletrónica, Automação e Comando	3	50	3	50	3	62
Curso Profissional	Frio e Climatização	3	56	3	52	3	65
Curso Profissional	Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	3	64	3	58	3	60
Curso Profissional	Mecatrónica Automóvel	3	58	4	54	4	80
Curso Profissional	Secretariado	2,5	43	3	53	3	58

* 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.

1. [Projeto Educativo 2021_2023](#)
2. [Plano de Ação](#)
3. [Plano Anual de Atividades](#)
4. [Estatutos](#)
5. [Regulamento Interno](#)
6. [Regulamento Ética Escolar, Desenvolvimento Pessoal e Cidadania](#)
7. [Relatório de operador](#)
8. [Site institucional](#)

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 23/12/2020.

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.

As recomendações apresentadas durante a visita de verificação EQAVET, constantes no relatório final, foram objeto de reflexão pelo Grupo Dinamizador da Qualidade e em reunião de Conselho Pedagógico, tendo sido traçado um plano de ação a vigorar nos 3 anos seguintes. Assim, passamos a elencar cada uma das recomendações e respetivo ponto de situação relativamente ao seu cumprimento:

1. Conformar construtos importantes entre os diferentes documentos estruturantes:

Foi efetuada uma análise e revisão de todos os documentos estruturantes, tais como o Regulamento Interno, os Estatutos, o Regulamento Ética Escolar, Desenvolvimento Pessoal e Cidadania.(ver hiperligações ponto 1.7 e foram efetuadas alterações no organigrama.

2. Criar um plano de atividades global para a Escola, que integre também todas as outras atividades além das de natureza pedagógica. Poderá integrar ainda as atividades previstas no plano de melhoria e torná-lo um documento público e disponibilizá-lo no sítio da internet:

O plano de atividades passou a contemplar atividades que ultrapassam o âmbito pedagógico, tais como reuniões periódicas, formações e outras atividades que visam a melhoria contínua e passou a ser partilhado na página da EPB cuja ligação eletrónica se encontra no ponto 1.7 deste relatório.

3. Garantir que o sistema de indicadores permita a validação da totalidade dos objetivos estratégicos definidos pela organização. Articular objetivos (20) com processos (16) e indicadores:

Face à ausência de indicadores para o Objetivo Estratégico 2: “Promover a cooperação e compromisso pela dinâmica de uma rede de parcerias nacionais e internacionais, fortalecendo a relação da Escola com a Comunidade/Mercado, em benefício do desenvolvimento do projeto educativo”, procedemos à criação de 4 indicadores que foram observados no final do ano letivo 2021/2022:

OE2.1 – No ano letivo 21_22, foram celebradas 189 parcerias com empresas nacionais e 40 com empresas internacionais. Foi elaborado um inquérito de satisfação, endereçado às entidades parceiras nacionais, tendo-se obtido uma taxa de resposta inferior à desejável mas com um nível de satisfação global de 3,4 pontos em 4. A criação deste inquérito permite continuar no caminho da evolução, uma vez que esta perspetiva global de empresa desfragmenta-se para dar lugar a uma visão micro das competências valorizadas pelas empresas, que consideram que devem ser melhoradas (sugestões das empresas) e, por consequência, aquelas que devem ser melhor trabalhadas ao longo do plano curricular, contribuindo para a consolidação das competências dos nossos alunos indo ao encontro do perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória.

OE2.2 – este objetivo tornou-se mensurável através de um inquérito lançado aos alunos sobre a avaliação de FCT. Em 21_22 as empresas de FCT obtiveram um nível de satisfação global de 3,5 em 4 no inquérito endereçado aos alunos. Foi ainda possível aferir que 90,9% dos alunos consideram que a formação em contexto de trabalho lhes permitiu melhorar aptidões e conhecimentos adquiridos ao longo do curso, tais como, sentido de responsabilidade, trabalho em equipa, adequação de métodos de trabalho, aquisição de conhecimentos e atualização dos mesmos, autonomia e dinamismo, capacidades sociais e de comunicação, domínio de tecnologias de informação e comunicação, gestão emocional e autonomia, o que se constituiu uma mais-valia e um fator motivacional suplementar.

OE2.3 – O Departamento de Intervenção Psicoeducativa no domínio da empregabilidade dinamiza atividades de acompanhamento pré e pós inserção dos jovens na vida ativa, promovendo contactos regulares com potenciais entidades empregadoras, tendo como objetivo último facilitar a colocação de alunos diplomados da Escola Profissional de Braga no mercado de trabalho, tendo uma taxa de 59% de empregabilidade na área de formação. Este reforço permite articular as necessidades do mercado com os interesses e necessidades dos nossos alunos recém-diplomados (articulação entre oferta e procura de emprego), dando-nos uma visão global do posicionamento do mercado e permitindo-nos, assim, repensar a oferta formativa e adequar o currículo.

OE2.4 – nº de ofertas de emprego recebidas, nº de alunos encaminhados, nº de alunos integrados através dessas propostas. O Departamento de Intervenção Psicoeducativa no domínio da empregabilidade dinamiza atividades de acompanhamento pré e pós inserção dos jovens na vida ativa, promovendo contactos regulares com potenciais entidades empregadoras, tendo como objetivo último facilitar a colocação de alguns diplomados da EPB no mercado de trabalho. No ano letivo 21_22 tivemos 161 contactos de empresas via email e conseguimos empregar 3 alunos.

4. Articular, alinhar e integrar o sistema de monitorização de indicadores anteriormente desenvolvido com o EQAVET:

A escola dispõe de um mapa de “Monitorização de Processos e Controlo de Indicadores”, que apresentou durante a visita de verificação EQAVET, no qual constam os indicadores EQAVET e outros que considera relevantes para a tomada de decisão. Esta integração encontra-se espelhada no ponto II.

5. Rever as metas associadas a alguns indicadores entre o relatório do operador e o plano de ação:

As metas foram revistas, adotando-se as que se encontravam no Plano de Ação.

6. Rever e formalizar a participação dos stakeholders externos no processo de diagnóstico e planeamento estratégico:

É intenção da escola retomar os conselhos consultivos como era prática instituída anualmente na definição da oferta formativa e, desta forma, responder a outra recomendação de envolver os stakeholders externos de forma mais sistemática nos processos de colaboração estratégica com a escola. Além desse formato, é intenção a realização de reuniões de trabalho sectoriais para definição de estratégia. Infelizmente, até ao momento não foi possível a realização dos conselhos consultivos e das reuniões de trabalho sectoriais, mas é previsível a realização até ao final do ano letivo de 2023.

7. Tendo em conta as competências definidas para o Grupo Dinamizador da Qualidade, e a sua responsabilidade em cada uma das fases do ciclo PDCA, seria interessante ponderar a inclusão de outros stakeholders internos, nomeadamente o pessoal não docente e representante dos alunos:

O GDQ foi reforçado com dois elementos, um docente e um não docente. Em maio de 2021, findo o período de confinamento e alcançada alguma estabilidade, foi eleito o representante dos alunos, que mantém o cargo no corrente ano letivo e tem sido convocado para participar em alguns encontros.

8. Atualizar a informação do sítio web e rever a informação sobre os projetos da escola:

Procedeu-se à atualização do sítio web, cuja otimização é um processo contínuo, foi atualizada a informação referente a alguns projetos, nomeadamente Erasmus+ (<https://www.epb.pt/pag-estagios.html>), eTwinning (<https://www.epb.pt/pag-eTwinning.html>) e procedeu-se ainda à atualização do separador “emprego”. Sendo a EPB uma escola inclusiva, tornou-se fundamental evidenciar o seu plano de ação num separador próprio. E uma vez que somos uma escola que não se limita a preparar os alunos para o mercado de trabalho, mas também para o ensino superior, o site passou, também, a incluir um separador com informação sobre as condições de acesso ao ensino superior (a ser revista sempre que haja alterações à legislação ou alguma notícia pertinente).

9. Promover o desenvolvimento e integração em projetos de outra natureza como KA2 – Alianças estratégicas, integrando outros stakeholders internos e externos em processos que potenciem mais aprendizagem e autonomia:

A escola tem em curso uma candidatura para o projeto KA2 com a Engim Piemonte (Itália), na sequência dos excelentes resultados obtidos no projeto anterior sobre a partilha de boas práticas na gestão e organização da Formação em Contexto de Trabalho. Foi, ainda, submetida uma candidatura a Centros de Excelência Profissional (CoVE), cuja aprovação está pendente. Pelo segundo ano consecutivo, a EPB arrecadou o prémio Gandhi de Educação para a Cidadania e o Selo de Qualidade eTwinning. A EPB aderiu ainda ao projeto Sitestar.pt que, com o apoio do .PT, vai já na sua 9ª edição com o objetivo de promover a literacia digital dos mais novos. Os quatro participantes ficaram em 2º Lugar com o site “Bombos EPB”.

10. Rever a participação dos stakeholders no ciclo da qualidade. Integrar o pessoal não docente e os EE na fase da revisão:

Na fase da revisão, o pessoal não docente está: em termos micro e no âmbito de cada processo ao qual está afeto com o respetivo gestor de processo, envolvido na revisão das metas em função dos indicadores, na análise e possível revisão de procedimentos; ao nível macro na Reunião Geral de Professores, que ocorre no início do ano letivo e na qual se apresentam os documentos estruturantes e o SGQ, passa a ser alargado ao pessoal não docente, adotando a designação de “Reunião de Lançamento de Ano Letivo”. Quanto aos EE, os mesmos são convidados a consultar os documentos estruturantes disponíveis no sítio da internet e são convidados a pronunciarem-se, nas reuniões trimestrais com os diretores de turma. A

avaliação realizada pelos EE, no final do ano letivo, é objeto de análise por parte dos mesmos na primeira reunião a ocorrer com o diretor de turma no ano letivo seguinte. Da avaliação final 21_22, resultou uma satisfação global com uma pontuação de 3,35 em 4. Os EE dos alunos finalistas recebem a informação via correio eletrónico ou carta e são convidados a pronunciarem-se pela mesma via. É de ressaltar que não obtivemos qualquer feedback por parte dos EE por carta ou correio eletrónico.

11. Dar forma a relatórios de avaliação intercalar com base no trabalho já desenvolvido pela escola. O relatório anual de carácter pedagógico poderá incluir alguns indicadores e sua análise associada a outras dimensões estratégicas da organização:

As agendas das reuniões de conselho de turma contemplam a recolha de dados pedagógicos e indicadores EQAVET, que trimestralmente passam a ser vertidos em relatórios de avaliação intercalar produzidos por uma equipa multidisciplinar: Diretor de Turma, Coordenador de Curso, GDQ e Direção. Essa informação será integrada no relatório anual emanado da Direção Pedagógica contemplando outras dimensões estratégicas da organização. Esta ação de melhoria tem como data de conclusão julho de 2023.

12. Integrar os indicadores em uso na instituição nos relatórios futuros do operador. Os mesmos disponibilizam uma visão holística dos processos de gestão e o potencial de criação de um sistema de monitorização com alertas intercalares:

Neste relatório, já apresentamos os indicadores em uso, permitindo assim, uma visão holística dos processos.

13. Envolver os stakeholders internos (alunos e pessoal não docente) de forma mais sistemática nos processos de colaboração estratégica com a escola, sobretudo no que diz respeito aos sistemas de garantia e melhoria da qualidade EFP, integrando, por exemplo, as reuniões do Conselho Pedagógico:

O Representante dos alunos e o representante do pessoal não docente passam a integrar periodicamente os Conselhos Pedagógicos, nomeadamente no início de cada trimestre.

Foi criado o formato de *“Pivot Tablets”*, que consiste na promoção de conversas informais, lideradas por uma equipa externa à escola e que envolve alunos representantes dos diferentes cursos e dos diferentes níveis de escolaridade, nas quais se efetua o levantamento das opiniões, sugestões e reclamações em vários domínios da escola (processo de ensino-aprendizagem, comunicação/marketing, estruturas físicas, serviços prestados, etc).

Destacam-se as sessões de Shared Talks, evento levado a cabo mensalmente, há dois anos, que visa criar um espaço de partilha de experiências e de conhecimento, promovendo a interação colaborativa, produzido e/ou dirigido a docentes, não docentes e alunos da Comunidade Rumos Education.

Os inquéritos de satisfação enviados aos alunos anualmente passam a ser semestrais e a serem direcionados para o pessoal docente e não docente, por forma a promover-se uma recolha de sugestões de melhoria mais eficaz, tendo em conta que o endereço criado para o efeito qualidade@epb.pt, não tem tido a adesão esperada.

14. Consolidar e desenvolver a rede de parcerias e cooperação com stakeholders externos, incluindo instituições do ensino superior (que podem contribuir para diversificar os horizontes de prosseguimento de estudos dos formandos), outros operadores de EFP – tanto nacionais como estrangeiros (que podem ser envolvidos na definição e implementação de iniciativas conjuntas, de projetos multissetoriais e interdisciplinares e de oportunidades de envolvimento e mobilidade dos formandos e dos docentes em projetos de âmbito não só local, mas também nacional e transnacional), entre outros. Este tipo de parcerias poderá ser útil para o desenvolvimento de projetos transnacionais e associados ao Erasmus+:

Foi dada continuidade à parceria celebrada com o ISAG- Instituição Superior de Administração e Gestão, que proporciona aos nossos alunos finalistas dos cursos afins, visitas guiadas ao campus, Workshops ministrados pelo e no ISAG com temas como *“Construir a próxima geração de empresários”*, *“As Soft Skills na Era Digital, como te podem diferenciar”*, *“Os 5 C’s*

do futuro: Conhecimento; Comunicação; Colaboração; Criatividade; Critical Thinking” e ainda a integração de representantes da nossa escola no Comité de Organização do Summit da Educação.

Pelo 3º ano consecutivo, a escola aderiu à “Iniciativa Demola Portugal - Sistema de Apoio à co-criação de inovação, criatividade e empreendedorismo, estabelecida em conjunto com os politécnicos portugueses, o governo português e a Demola Global. Ao construir uma ponte entre os decisores de hoje e de amanhã, visa-se uma capacidade melhorada e mais democratizada de reagir às mudanças como sociedade. Foi reforçado o acordo celebrado com a Associação Synergia para o desenvolvimento de projetos transnacionais, no qual assume o papel de parceira, com o envolvimento daquela entidade no planeamento e implementação de atividades extracurriculares. Uma outra parceria que consideramos muito importante e que decorre desde o ano letivo 20_21 é com a MakeBraga – CLDS 4G, na qual trabalham o Eixo I de atuação o “Emprego”, especificamente através da implementação de Programa de Transição para a Vida Ativa com as turmas finalistas com incidência numa oficina de capacitação na procura ativa de emprego, curriculum vitae e preparação para entrevistas de emprego. Outro projeto que tem sido implementado e que consideramos de valor acrescentado desta parceria designa-se por Make’xperience, consubstancia-se na implementação de um Passaporte de Competências, a configurar um suplemento ao diploma de final de curso, demonstrando a aquisição de competências pessoais e sociais (soft skills), a que correspondem carimbos de participação nas atividades concretizadas. Isto poderá ser um elemento diferenciador e uma mais-valia para os nossos alunos diplomados, podendo-os destacar face à concorrência no mercado de trabalho.

15. Dar maior destaque aos documentos orientadores da instituição e no seu sítio institucional às parcerias estabelecidas, bem como aos projetos relevantes desenvolvidos com esses parceiros:

No sítio da web da escola foram inseridos os documentos orientadores da instituição no separador “EPB/Sobre a escola” e criaram-se microsites referentes aos projetos desenvolvidos com parceiros nacionais e internacionais, cuja gestão de conteúdos compete aos promotores dos projetos, potenciando, assim, um maior destaque e atualização dessas iniciativas.

16. Clarificar as ações/mecanismos a implementar ao nível dos Planos de Melhoria:

O ponto III do presente relatório apresenta ações e mecanismos de forma mais exaustiva.

17. Dinamizar o sítio da internet e as redes sociais da escola, de modo a divulgar a oferta EFP, as atividades associadas, parcerias/protocolos institucionais, testemunhos de antigos alunos e empregadores e bolsa de emprego:

Foram realizados vídeos sobre o testemunho de alunos diplomados bem sucedidos nas suas áreas de formação e fora das mesmas com percursos empresariais ou de prosseguimentos de estudos, conseguindo-se a representatividade dos cursos em funcionamento atualmente.

18. Atualizar a revista e o Jornal EPB no sítio institucional:

No ano letivo anterior foi concebido o layout da revista por uma aluna finalista do Curso de Técnico de Design Gráfico, no âmbito da sua PAP- Prova de Aptidão Profissional.

Este ano letivo, a edição da revista EPB está a cargo do Grupo Curricular de Línguas, na pessoa respetiva coordenadora, Liliana Esteves, com previsão de publicação no final do ano letivo.

19. Prosseguir com o trabalho de sensibilização e articulação com o tecido empregador, no sentido de darem feedback sobre os diplomados que empregam, melhorando, por exemplo, o processo de recolha de dados:

Para além do contato telefónico com as empresas para aferição do grau de satisfação com os alunos diplomados da EPB, a escola dispõe ainda do envio de email com o questionário e posterior reforço telefónico. Após análise de anos anteriores, constata-se que é mais fácil a obtenção de resposta se o questionário for enviado diretamente no corpo do email do que enviado através de um questionário online. O único constrangimento deste tipo de envio é que análise e recolha dos dados para a compilação de todas as respostas é mais demorada. Face à reduzida adesão no preenchimento do formulário, idealizou-se que ocorresse *in loco* na presença dos professores orientadores de estágio, contudo, os mesmos manifestaram alguns constrangimentos, nomeadamente, a reduzida disponibilidade dos tutores de estágio.]

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)

Indicadores EQAVET		2015/2018	2016/2019	2017/2020
4a)	Taxa de conclusão dos cursos	67,0%	75%	66,9%
	Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	66,5%	73%	65,5%
	Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	0,5%	2%	1,4%

As taxas de conclusão (**indicador 4a**) EQAVET) do primeiro e do terceiro ciclo em análise apresentam valores muito próximos do valor médio considerado pelo POCH, aquando da avaliação das candidaturas a cursos profissionais, encontrando-se num nível satisfatório. O segundo ciclo em análise atinge as taxas de conclusão, que o nosso plano de melhoria perspetiva para o triénio de 2020/21 a 2022/23, que se situa, de acordo com o nosso plano de ação, entre 73% e 75%, resultado expectável em função do desenvolvimento dos processos de monitorização e de planos intercalares de melhoria. Contudo, estes resultados merecem uma reflexão mais aprofundada, pois seria expectável que, no ciclo 2017/2020, após a implementação dos mecanismos com os quais nos comprometemos (monitorização e apuramento do número de módulos em atraso desde o primeiro ano e em cada final de período, com o objetivo final de motivar os alunos a inscreverem-se nos momentos especiais de avaliação, monitorização mensal da assiduidade, conseqüente inscrição para a reposição de assiduidade para a sua reposição; dinamização de atividades motivadoras para os alunos que estão em fase de conclusão de curso, como, por exemplo, convidar alunos diplomados a deixarem o seu testemunho e entidades parceiras acolhedoras de estágios curriculares e empregadoras), a taxa de conclusão de curso se situasse entre os 73% a 75% e como se pode constatar sofreu um decréscimo, situando-se nos 66,9%. Contudo, no último ano letivo do ciclo 2017/2020, vivenciámos uma nova realidade para a qual não estávamos preparados, a pandemia. O ensino à distância - apesar da boa adaptação pela generalidade dos alunos e equipas – representou, para alguns alunos com determinadas características, nomeadamente falta de autonomia e disciplina de trabalho, um cenário de maior dificuldade de aprendizagem, expresso nos resultados obtidos. Por outro lado, toda a vivência pessoal, familiar e social deste contexto tem impacto no foco dos alunos e na qualidade das suas aprendizagens, face aos níveis crescentes de ansiedade e desmotivação que fomos apreciando.

Indicadores EQAVET		2015/2018	2016/2019	2017/2020
5a)	Taxa de colocação no mercado de trabalho	78,7%	63,2%	76,1%
	▪ Taxa de diplomados empregados por conta de outrem	56,0%	59,6%	70,7%
	▪ Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria	0,7%	3,6%	0%
	▪ Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	10,0%	0%	0%
	▪ Taxa de diplomados à procura de emprego	12,0%	10,2%	5,4%
	Taxa de prosseguimento de estudos	19,3%	26,6%	23,2%
	▪ Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	9,3%	13,9%	8,2%
	▪ Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário	10,0%	12,7%	15%
	Taxa de diplomados noutras situações	2,0%	0,0%	0%
	Taxa de diplomados em situação desconhecida	0,0%	0,0%	0,7%

No que respeita ao **indicador 5a)**, a EPB, através do DIP- Departamento de Intervenção Psicoeducativa e dos seus coordenadores de curso, mantém o contacto com os seus alunos diplomados, maioritariamente, através de contactos telefónicos e grupos nas redes sociais, no sentido de perceber e estar informada sobre o seu percurso pós-conclusão do curso, mantendo um registo individual e atualizado numa plataforma criada para o efeito. No sentido de aumentar o indicador 5ª), promove contactos regulares com potenciais entidades empregadoras, fornecendo-lhes apoio para efetuar o match entre as necessidades da empresa e o perfil do candidato, o que concorre para o cumprimento desta meta. Os dados demonstram um aumento neste último ciclo de formação comparativamente com o anterior, superando as metas contratualizadas e até as expectativas decorrentes do período pandémico vivenciado, que fazia prever um decréscimo na empregabilidade provocado pelo abrandamento da economia.

A opção pelo ensino superior (23,2%) tem vindo a aumentar ao longo dos ciclos anteriores, embora, no último ciclo em análise, tenha decrescido de forma residual. Ainda que tenhamos a perceção de que poderíamos ter uma taxa superior, alguns alunos não conseguiram entrar no ensino superior, pretendendo candidatar-se no ano letivo seguinte. Continuamos a observar uma primazia na escolha de Cursos Técnicos de Ensino Superior Profissional (CTeSP) dos nossos alunos diplomados (15%), permitindo-nos concluir a existência de uma clara tendência e valorização na aposta do aprofundamento dos conhecimentos técnicos.

Indicadores EQAVET		2015/2018	2016/2019	2017/2020
6a)	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF	56,7%	59,6%	70,7%
	▪ Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	32,0%	34,3%	27,2%
	▪ Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	24,7%	25,3%	43,5%

Analisando o indicador taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF **6a)**, verificamos uma progressão entre os diferentes ciclos, sendo que o último ciclo de formação em análise merece destaque, uma vez que teve um aumento significativo, com uma taxa de 70,7%. Contudo, no ciclo 2017/2020, um aspeto menos positivo é o decréscimo de diplomados a exercerem profissões relacionadas com o curso/AEF, com uma taxa de 27,2%, sendo a mais baixa dos últimos 3 ciclos de formação. Os cursos que empregaram menos alunos na área de formação e que contribuíram para o decréscimo desta taxa foram Comércio, Design Gráfico e Mecatrónica Automóvel. Após apuramento das taxas e contactos com os alunos diplomados, conseguimos perceber que alguns alunos não estão a trabalhar na área por opção, pelo que se entende este decréscimo.

Continuamos a destacar os cursos de Auxiliar de Saúde e de Frio e Climatização com a maior taxa de empregabilidade na área de formação ao longo dos anos, sendo que este último ronda sempre os 100% e, neste ciclo em particular, o curso de Construção Civil - Medições e Orçamentos que, apesar da baixa taxa conclusão de curso, atinge os 100% de empregabilidade devido à falta de recursos humanos para trabalhar nas empresas desta área.

Indicadores EQAVET		2015/2018	2016/2019	2017/2020
6b3)	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	25,9%	15,3%	37,5%
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	98,7%	96,1%	94,9%
	▪ Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	98,3%	96,9%	92,1%
	▪ Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	100,0%	91,7%	100%
	Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	3,5	3,7	3,6
	▪ Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3,7	3,8	3,6
	▪ Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	3,8	3,6	3,7

No que concerne aos dados do **indicador 6b3)** e de acordo com a sugestão de alteração do procedimento de recolha, descrito no plano de melhorias do último relatório e que já foi implementado, neste último ciclo de formação, conseguimos constatar uma evolução fruto dessa alteração. A taxa de diplomados avaliados pelos empregadores passou de 15,3% no ciclo 2016/2019 para 37,5% no ciclo 2017/2020. Os restantes dados continuam muito satisfatórios, apesar de um ligeiro decréscimo e encontram-se alinhados com os nossos objetivos.

Objetivo Estratégico (Projeto Educativo)	Indicadores	Ferramentas de controlo	Periodicidade de recolha/análise	Ano N 2021/2022		Ano N+1 2022/2023	Ano N+2 2023/2024
				Resultados	Metas	Metas	Metas
OE1	Taxa de conclusão (4 a) EQAVET)	Mapa de dados de atividade escolar Plataforma EPRO	Anual	66%	74%	75%	75%
OE1	Taxa de aprovação [cursos aprovados/cursos pretendidos]	Mapa de dados de atividade escolar	Anual	100%	100%	100%	100%
OE1	Nível de procura [inscritos/vagas]	Mapa de dados de atividade escolar	Anual	100%	100%	100%	100%
OE1	Taxa de Ocupação [turmas constituídas/turmas previstas]	Mapa de dados de atividade escolar	Anual	100%	100%	100%	100%
OE1	Grau de concretização do Plano Anual de Atividades	MOD PO3 08 R6	Anual	90%	90%	90%	90%
OE1	Taxa de Abandono escolar (no ano letivo) [alunos que iniciam o ano letivo/alunos que terminam o ano letivo]	Mapa de dados de atividade escolar Plataforma EPRO	Anual	12%	<6%	<6%	<6%
OE1	Taxa de desistência no ciclo de formação	Mapa de dados de atividade escolar Plataforma EPRO	Anual	16%	<10%	<10%	<10%
OE1	Taxa de transição	Plataforma EPRO	Anual	87%	85%	90%	90%
OE1	Taxa de transição anual com todos os módulos realizados	Plataforma EPRO	Trimestral	47%	60%	60%	60%
OE1	Taxa de alunos que transitam de ano com a assiduidade regularizada	Plataforma EPRO	Mensal	62%	94%	75%	77%
OE1	Taxa de conclusão das PAPs	Plataforma EPRO	Anual	86,5%	85%	85%	85%
OE1	Taxa de concretização dos estágios	Plataforma EPRO	Anual	90,2%	90,50%	91%	91%
OE1	Nível de sucesso dos estágios [Média das avaliações finais]	Plataforma EPRO	Anual	17,1 valores	17 valores	17 valores	17 valores
OE1	Taxa de sucesso em projetos transnacionais [beneficiários com avaliação positiva/total beneficiários]	Europass e Relatório de Gestão	Anual	NA	100%	100%	100%
OE2	Taxa de Satisfação dos alunos em FCT	Inquérito Satisfação alunos FCT	Anual	3,5	3,5	3,5	3,5

OE2	Taxa de alunos empregados via EPB	Empregos via FCT mais empregabilidade	Anual	43%	35%	40%	40%
OE3	Taxa de prosseguimento de estudos (5 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	23%	19%	20%	22%
OE3	Taxa de empregabilidade de diplomados (5 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	77%	81%	80%	78%
OE3	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF (6 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	59%	50%	52%	54%
OE3	Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF (6 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	41%	50%	48%	50%
OE3	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (6 b3) EQAVET)	Inquérito via email e telefone às entidades empregadoras	Anual	NA	31%	32%	33%
OE3	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (6 b3) EQAVET)	Inquérito via email e telefone às entidades empregadoras	Anual	NA	95%	95%	95%
OE4	Grau de satisfação global dos alunos [1 a 6]	Inquérito de satisfação aos alunos	Anual	4,8	5,9	5,3	5,3
OE4	Grau de satisfação em relação a cada um dos professores [1 a 6]	Inquérito de satisfação aos alunos	Anual	5,4	5,9	5,5	5,5
OE4	Grau de satisfação dos pais / Encarregados de Educação [1 a 6]	Inquérito Satisfação EE	Anual	5,0	5,0	5,2	5,2
OE4	Grau de satisfação das empresas e outros parceiros institucionais [1 a 6]	Inquérito Satisfação parceiros	Anual	4,8	5,4	5,4	5,4
OE4	Grau de Satisfação dos Colaboradores (Docentes) [1 a 6]	Mapas RH	Anual	5,2	4,8	5,5	5,5
OE4	Grau de Satisfação dos Colaboradores (Não Docentes) [1 a 6]	Mapas RH	Anual	5,1	5,1	5,3	5,3
OE4	Grau de satisfação dos alunos sobre Equipamentos Informáticos [1 a 6]	Inquérito satisfação alunos	Anual	4,8	5,6	5,4	5,4
OE4	Grau de satisfação dos colaboradores sobre Equipamentos Informáticos [1 a 6]	Inquérito satisfação colaboradores	Anual	5,3	4,5	5,5	5,5
OE4	ILP – Índice Líquido de Promotores	Inquérito satisfação alunos	Anual	56,8	>55	>60	>60

Na análise dos indicadores em uso, acima apresentados, podemos de forma geral fazer um balanço satisfatório dos resultados, com especial destaque positivo para as alíneas a), b), c), d) e e). Apontamos como indicadores a melhorar e as respetivas fundamentações as restantes alíneas:

- a) A taxa de transição (87%) ultrapassou ligeiramente a meta, levando-nos a reformular as metas seguintes.
- b) A taxa de conclusão das PAPs (86,5%) superior à meta 85%, o que revela um reforço no acompanhamento dos projetos dos alunos por parte dos docentes, por exemplo, dedicando horas da sua componente não letiva a dar suporte aos alunos na execução dos projetos das PAPs.
- c) A taxa de alunos empregados via EPB (43%) superior à meta 35% demonstra a eficácia da dinâmica que o Departamento de Intervenção Psicoeducativa imprime, pelo que devemos continuar a apostar na disseminação das ofertas de emprego recebidas e encaminhamento dos alunos diplomados para as respetivas empresas de acordo com o perfil pretendido.
- d) A taxa de empregabilidade de alunos diplomados (77%), abaixo da meta estabelecida (81%), deve-se, por um lado ao aumento da taxa de prosseguimento de estudos 23% face aos anteriores 19% e que concorre diretamente para a diminuição deste indicador. Desfragmentando a taxa do próprio indicador os 77% traduzem uma realidade de 58% de empregados por conta de outrem e 19% de desempregados e infelizmente cerca de 8% desses alunos desempregados estão nesta condição porque iniciativa própria. É ainda de evidenciar o facto de 59% dos alunos diplomados empregados, se encontrarem a trabalhar na área de formação.
- e) O grau de satisfação dos colaboradores docentes foi superior à meta promovendo um acerto das metas seguintes.
- f) A taxa de conclusão [4a) EQAVET] encontra-se nos 66%, o que continua aquém da meta de 74% fixada para o período em análise. Continua em curso o processo de recuperação de aprendizagens e assiduidade por parte de alguns dos alunos que não concluíram.
- g) A taxa de abandono escolar (12%) nesse ano letivo é um dado bastante inquietante, uma vez que se encontra o dobro acima do desejável. Atipicamente, esta percentagem traduziu-se num número elevado de alunos que solicitaram mudança de curso e, após reflexão, consideramos que o processo de orientação vocacional destes alunos foi em período de pandemia e que estes tempos conturbados não tenham ajudado a tomar as melhores decisões. Nesse ano letivo, verificamos, ainda, um número de alunos que ficaram retidos por excesso de faltas e módulos por realizar, o que também contribuiu para o aumento abrupto da taxa de abandono escolar.
- h) A taxa de desistência no ciclo de formação (16%), apesar de mais baixa do que no ciclo anterior, continua a ser um dado que nos suscita grande preocupação.
- i) Iguamente inquietante é a taxa de transição anual com todos os módulos realizados, que se situa apenas nos 47% (13% abaixo da meta fixada), assim como a taxa de alunos que transitam de ano com a assiduidade regularizada (62%), i.e., 32% abaixo da meta. No ano letivo 21_22, procedemos à revisão dos procedimentos de reposição das aprendizagens, tornando o processo mais célere e assim contribuir para o aumento da taxa de assiduidade regularizada, que não se revelou suficientemente eficaz. Os alunos tiveram oportunidade ao longo do ano de realizar módulos em atraso, através da 1ª e 2ª oportunidade que lhes é concedida, dos momentos especiais de avaliação ou outros que o professor considere. Nos Momentos Especiais de Avaliação, apenas 29% dos inscritos é que obtiveram classificação positiva, pelo que a realização de módulos não está pendente da falta de oportunidades, mas talvez da falta de métodos ou organização no estudo, apesar das diferentes sessões de apoio promovidas, na sala de estudo, pelos dois elementos do Departamento de Intervenção Psicoeducativa.
- j) Ainda não conseguimos apurar a taxa de sucesso em projetos transnacionais 2021_2022, uma vez que os projetos de mobilidade 2021/2022 ainda não estão concluídos, pelo que não poderemos realizar qualquer apreciação. No projeto Erasmus 2022, as mobilidades são executadas em 2022/2023 e 2023/2024, pelos que os resultados ainda não poderão ser evidenciados. O projeto Erasmus 2021 tem o seu término em agosto de 2023, pelo que a taxa de sucesso só poderá ser calculada nessa altura.
- k) O Índice Líquido de Promotores (56,8), apesar de se encontrar na faixa da qualidade (entre 50 e 74) decresceu comparativamente ao ano anterior (70,3) que nos colocava perto do nível de excelência. Este dado e o do ano anterior (66%) espelham a excelente resposta que a escola deu no contexto pandémico, claramente percebida e reconhecida pelos alunos e pelos encarregados de educação. Este indicador, dois anos anteriores, rondava os mesmos valores, numa tendência de crescimento. Nos diferentes momentos em que são auscultados os

referidos stakeholders e com base no grau de satisfação (4,8 e 5 respetivamente) apontado no mapa supracitado, é possível perceber-se que não está em causa a qualidade da formação, mas sim os problemas sociais de alguns alunos que acabam por comprometer o ambiente vivido interna e externamente.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Aumento da taxa de conclusão	O1	Melhorar a taxa de sucesso dos alunos em processo de avaliação no 1.º e 2.º anos e a taxa de conclusão no 3.º ano até 31 de dezembro do ano em que é completado o ciclo de formação.
		O2	Melhorar os mecanismos de reposição de assiduidade para atingir a meta em termos de número de alunos que transitam de ano com assiduidade regularizada (75%).
		O3	Reduzir a taxa de desistência – mantendo-se a taxa <10%, o que, na realidade, tem sido impossível de atingir apesar das estratégias levadas a cabo. Sempre que um aluno atinge a maioria pode optar por ingressar no mercado de trabalho ou tem igualmente a possibilidade de pedir transferência para outros cursos e áreas de formação.
AM2	Aumento da taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	O4	Adotar mecanismos que permitam atingir a meta dos 30%. Como no ciclo em análise ainda não conseguimos observar, podemos afirmar que no ciclo anterior 2017/2020 já superámos as expectativas e 37,5% dos empregadores procederam à avaliação solicitada pela EPB.
AM3	Aumento do número de alunos com todos os módulos realizados	O5	Dar continuidade à monitorização do desenvolvimento da atividade, no sentido de assegurar que 60% dos alunos transitam com todos os módulos realizados.
AM4	Aumento do número de alunos que transitam de ano com a assiduidade regularizada	O6	Adotar mecanismos que permitam atingir a meta dos 75%, tendo em conta que no período em análise 2021/2022 a taxa alcançada foi de 62%.
AM5	Aumento da taxa de empregabilidade dos alunos diplomados via EPB	O7	Continuar a agilizar o processo de comunicação entre alunos diplomados e as entidades empregadoras, tendo já contribuído para o aumento da taxa para 43%, superando as expectativas.

AM6	Aumento do ILP- Índice Líquido de Promotores	O8	Aumentar o número de recomendações por parte dos nossos alunos, considerados os nossos melhores embaixadores, por forma a aumentar o nível de candidaturas em nos letivos seguintes.
-----	--	----	--

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	<p>Para melhorar a taxa de sucesso e conclusão dos cursos no tempo previsto, apostar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) na monitorização e no apuramento do número de módulos em atraso, desde o primeiro ano e em cada fim de período, de modo que os alunos sejam incentivados a inscreverem-se, nos momentos especiais de avaliação, com vista à sua conclusão; b) é, ainda, fulcral a monitorização mensal da assiduidade e a conseqüente inscrição dos alunos para a reposição de assiduidade por parte dos docentes das respetivas disciplinas, a fim da sua regularização. c) Convidar stakeholders para exercerem uma influência positiva sobre os alunos que estão a frequentar, quer em termos de motivação para a conclusão do curso, a sua inserção no mercado de trabalho e, ainda, o prosseguimento de estudos: <ul style="list-style-type: none"> - Alunos diplomados a deixarem o seu testemunho; - Entidades parceiras acolhedoras de estágios curriculares e empregadoras. 	09/2021	30/07/2023
	A2	<p>Para o aumento da reposição de assiduidade é necessidade da revisão de procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tornar obrigatória a inscrição do aluno na semana seguinte à falta para a célere reposição da aprendizagem, acautelando, igualmente, que o aluno não atinja o limite dos 10%; b) Elaborar e monitorizar a assiduidade através de um Plano de recuperação de assiduidade, no caso dos alunos já com o limite de faltas ultrapassado, envolvendo o Diretor de Turma, o Departamento de Intervenção Psicoeducativa e o aluno; c) Promover o cumprimento de procedimentos internos de reposição de assiduidade, criação de um novo processo de inscrição para a recuperação de assiduidade dos alunos mais simplificado (ficheiro List). 	09/2021	30/07/2023
	A3	<p>A prevenção da taxa de desistência passa por:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reforçar o acompanhamento dos alunos que revelem maiores dificuldades, logo no início do triénio de formação, quer pelo Diretor de Turma, Departamento de Intervenção Psicoeducativa e docentes. Em casos 	09/2021	30/07/2023

		<p>mais problemáticos articular o acompanhamento interno com os encarregados de educação e organismos externos - Escola Segura, CPCJ e outros.</p> <p>b) Aumentar a motivação dos alunos, principalmente daqueles com maiores dificuldades, disponibilizando o CAA – Centro de Apoio à Aprendizagem que tem como um dos objetivos promover a participação efetiva, a autodeterminação, a autoestima e a confiança dos alunos nas suas capacidades, alargando as suas perspetivas e expetativas de futuro.</p>		
AM2	A4	<p>Alterar o procedimento de recolha de avaliações por parte dos empregadores:</p> <p>a) solicitar via telefone, resposta em tempo real ao questionário;</p> <p>b) em caso de indisponibilidade, reforçar o pedido com o envio do questionário de satisfação no corpo de email, substituindo o questionário online.</p>	09/2021	30/07/2023
AM3	A5	<p>Monitorizar, trimestralmente, através dos conselhos de turma em estreita articulação com o conselho pedagógico o número de módulos em atraso, de modo que os alunos sejam sensibilizados para a sua inscrição em momentos especiais de avaliação e por forma a que sejam acionados os mecanismos de diferenciação nas metodologias de avaliação e praticada a avaliação formativa.</p>	09/2021	30/07/2023
AM4	A6	<p>Monitorizar, mensalmente, a assiduidade dos alunos e reforçar junto dos docentes de cada disciplina a necessidade de inscrição dos alunos para a reposição de assiduidade e atribuição da respetiva tarefa.</p>	09/2021	30/07/2023
AM5	A7	<p>Dar continuidade à disseminação das ofertas de emprego recebidas pela EPB e encaminhamento dos alunos diplomados para as respetivas empresas através do envio de CV. Fomentar sessões de preparação para as entrevistas dirigidas exclusivamente aos alunos diplomados desempregados.</p> <p>Promover sessões de empregabilidade, nomeadamente elaboração de CV, entrevista, comunicação com todos os alunos diplomados desempregados potenciando as suas competências para entrevistas futuras.</p>	09/2021	30/07/2023
AM6	A8	<p>Face ao grau de satisfação e com base nas diferentes auscultações efetuadas aos stakeholders – alunos e EE –, não ficam dúvidas de que não será a qualidade da formação a pôr em causa a recomendação, mas sim os problemas sociais de alguns alunos que comprometem o ambiente interno e externo. É premente:</p> <p>a) Reforçar o combate à indisciplina e aos consumos através das já existentes ações de sensibilização, promovidas em articulação entre a PSP – Programa Escola Segura e o Departamento de Intervenção Psicoeducativa, dirigidas a grupos restritos;</p> <p>b) Criar um Gabinete de Apoio à Disciplina com uma equipa multidisciplinar, capacitada para prevenir e definir estratégias de combate à indisciplina, visando uma eficaz aplicação de medidas corretivas e/ou sancionatórias com base numa tipificação das infrações disciplinares;</p>	09/2022	30/07/2025

		c) Além do envolvimento dos EE por imperativo legal (Estatuto do Aluno), propomo-nos implicá-los preventivamente através da realização de sessões gratuitas relacionadas com a temática da indisciplina, comunicação Pais/filhos, etc.		
--	--	--	--	--

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

A Escola Profissional de Braga tem o seu sistema de garantia da qualidade assente no princípio de melhoria contínua, refletido no ciclo de garantia PDCA – planeamento, implementação, avaliação e revisão, através do desenvolvimento de diversos mecanismos:

1. Planeamento

- Projeto Educativo EPB com o documento base integrado
- Plano de ação
- Política da qualidade
- Definição dos objetivos e indicadores
- Processos do SGQ
- Plano de atividades

2. Implementação

- Procedimentos do sistema
- Instruções de trabalho
- Manuais
- Regulamentos
- Reuniões

3. Avaliação

- Análise de dados
- Questionários
- Auditorias internas e externas

Relatório do operador
Plano de melhoria interno
Relatório do progresso anual

4. Revisão

Plano de melhoria
Monitorização das ações corretivas

A aplicação das quatro fases do ciclo supramencionadas favoreceu uma maior organização e um maior envolvimento por parte dos stakeholders (internos e externos) na definição de estratégias e responsabilidades e na avaliação dos resultados alcançados com consequente aplicação de ações de melhoria.

Contudo, é notória a intervenção mais ativa dos stakeholders internos. Para além de alguma indisponibilidade em reunir por parte dos stakeholders externos, ainda não foi retomada uma prática instituída, no passado, que consistia na realização dos conselhos consultivos anuais na definição da oferta formativa e que passariam a ser organizados de forma mais sistemática nos processos de colaboração estratégica com a escola. Além desse formato, é intenção a realização de reuniões de trabalho sectoriais para a definição de estratégia.

Relativamente aos encarregados de educação, têm vindo a ser mais envolvidos no processo de revisão, pois passaram a ser consultados sobre o funcionamento da escola e do processo ensino-aprendizagem, nas reuniões trimestrais com os diretores de turma, e a apresentarem, ao longo do ano letivo, sugestões de melhoria, para além da avaliação anual. Alunos e pessoal não docente são mais envolvidos nos processos de colaboração estratégica através da presença dos seus representantes em reuniões.

Da reflexão conjunta dos stakeholders resulta o plano de melhorias, que apresenta objetivos e metas de melhoria face aos resultados obtidos, as respetivas atividades a desenvolver e a sua calendarização. A sua monitorização ao longo do ano letivo possibilita a análise da eficácia da concretização das atividades, em consonância com o projeto educativo, objetivos e metas fixados. No ano letivo em análise, o decréscimo do ILP obriga a que tenhamos um olhar mais continuado e crítico sobre as sugestões de melhorias vertidas ao longo do ano e com várias origens, por forma a garantir um elevado grau de satisfação e um consequente aumento da recomendação.

Após a experiência do sistema de garantia da qualidade, a escola encontra-se a dar continuidade ao entranhamento de toda a organização no sistema de garantia da qualidade EQAVET, através do seu conhecimento e adequada integração, de forma que o sistema continue a ser utilizado, não como um corpo externo, mas como um dispositivo interno naturalmente utilizado pela comunidade escolar.

O alinhamento do sistema de garantia de qualidade com o quadro EQAVET levou à tomada de consciência sobre a imprescindibilidade de produção de relatórios intercalares que permitem uma perceção mais estruturada e clara dos resultados da gestão escolar e consequente tomada de decisão.

Foi acautelado que o sistema de indicadores permitisse a validação da totalidade dos objetivos estratégicos definidos com a criação de indicadores para o Objetivo Estratégico 2: “Promover a cooperação e compromisso pela dinâmica de uma rede de parcerias nacionais e internacionais, fortalecendo a relação da Escola com a Comunidade/Mercado, em benefício do desenvolvimento do projeto educativo”.

No ano letivo 2021/2022, a EPB renovou várias certificações que constituem elementos diferenciadores e contribuem para continuarmos esta trajetória de diferenciação do Projeto Educativo, já que, para além da mudança organizacional e cultural que as certificações implicam dentro das instituições, do ponto de vista do marketing são tidas como garantia de qualidade em determinados domínios: Galardão ECO-Escolas, selo de segurança digital, selo europeu eTwinning, Microsoft Showcase School, Selo Escola Gandhi e Escola Ubuntu.

Os Relatores



Ana Cláudia Rodrigues
Diretora Executiva



Natália Rebelo
Responsável da Qualidade

Braga, 23 de janeiro de 2023