

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2 (inserir o n.º de sequência)

**Ano em avaliação (mês/ano) – Início 02/2021 Fim 02/2022**

### 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)

Escola Profissional de Ourém

#### 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)

Praça Dr. Francisco Vieira, n.º 245, 2490-242 Ourém

Telefone: 249 540 390

Email: epo@insignare.pt

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

Carina João Oliveira, diretora executiva

Telefone: 249 545 721

Email: carina.oliveira@insignare.pt

### 1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Insignare – Associação de Ensino e Formação, representada por Carina João Oliveira (diretora executiva)

### 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** - Contribuir para o desenvolvimento do concelho de Ourém, mas também de toda a região onde se insere, formando jovens profissionais dotados das competências e aptidões das profissões técnicas, educando para a cidadania, fomentando a inovação e o empreendedorismo e procurando uma relação efetiva e duradoura com o mercado de trabalho.

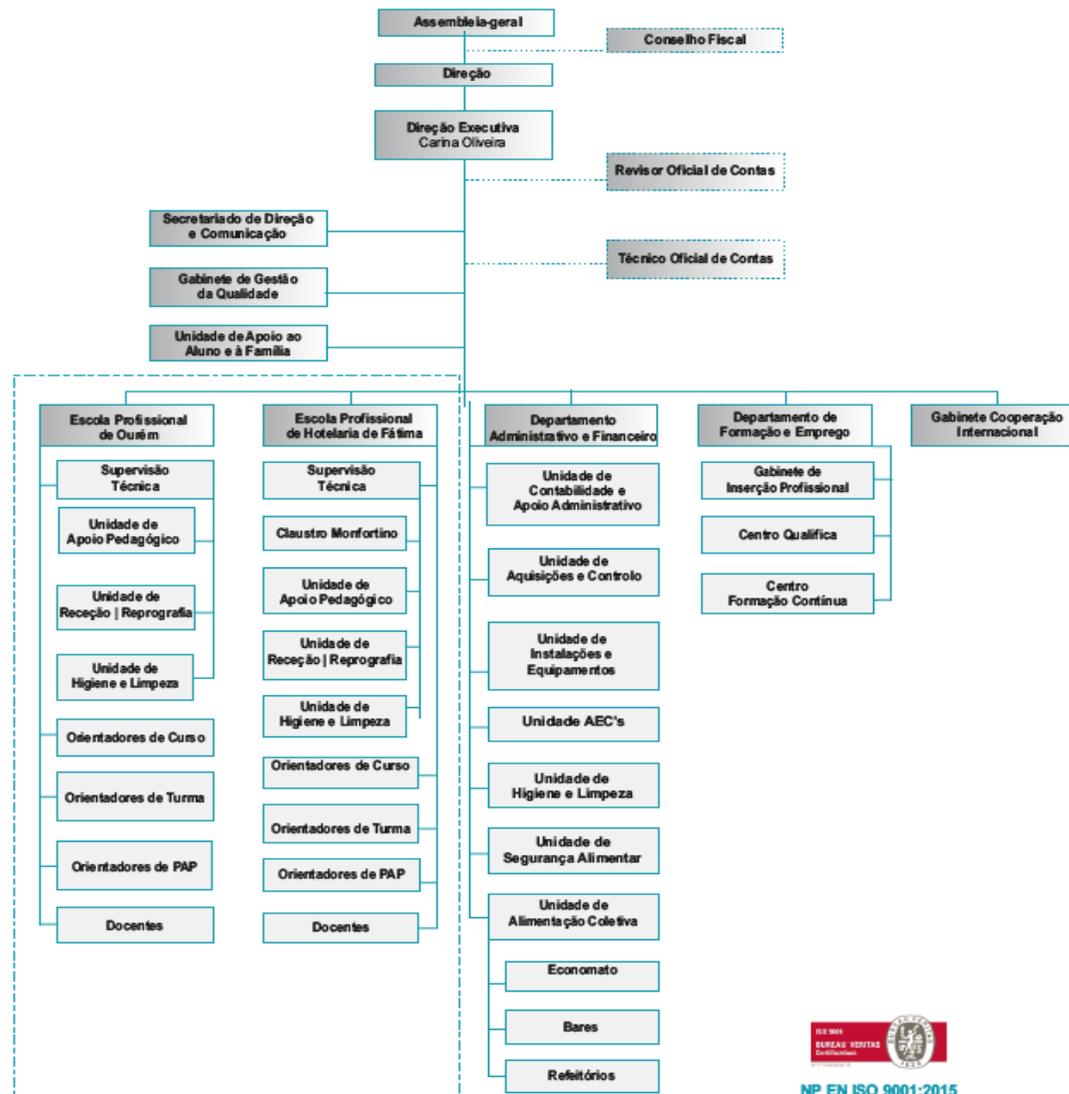
**Visão** - Ser referência regional no ensino profissional nas áreas técnicas, como uma instituição fomentadora de talentos, descobertos em todo e qualquer jovem, capacitando e fortalecendo o tecido empresarial regional, alicerçados na qualidade e diferenciação do ensino, na ética, no profissionalismo e na busca do crescimento individual e coletivo de todos os alunos.

**Objetivos estratégicos** - Numa organização os valores “dizem” e os comportamentos “fazem”. Reconhecendo que a construção de uma identidade e cultura fortes são determinadas pela concretização dos nossos desafios, compartilhamos com toda a comunidade os valores em que acreditamos e que temos intrinsecamente marcados, de forma holística:

- Valorização e respeito às pessoas;
- Responsabilidade social e integridade;
- Inovação e ambição;
- Educação inclusiva com uma cultura de diversidade;
- Aposta na internacionalização, através da participação em projetos apoiados pelo programa Erasmus +;
- Educação para a cidadania, de onde se destacam as seguintes competências:



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



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

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso profissional	Técnico de Gestão	3	49	3	45	3	44
Curso profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	1	12	2	37	3	52
Curso profissional	Técnico de Instalação e Gestão de Redes	1	9	---	---	----	----
Curso profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Comando	1	18	---	---	----	----
Curso profissional	Técnico de Mecatrónica Automóvel	---	---	----	----	1	25
Curso profissional	Técnico de Design – var. Design Industrial	1	14	2	23	3	33

Curso profissional	Técnico de Design – var. Design Interiores e Exteriores	1	12	1	11	---	---
Curso profissional	Técnico em Manutenção Industrial – var. Mecatrónica Automóvel	3	73	3	70	2	50
Curso profissional	Técnico de Produção em Metalomecânica – var. Maquinação e Programação	3	71	3	67	3	52

\* 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 da EPO
2. Plano de atividades Pedagógicas-E@D
3. Estatutos da Epo
4. Regulamento Interno da EPO
5. Inquérito de Satisfação Professores - ano letivo 2021-2022
6. Inquérito de Satisfação Colaboradores - ano letivo 2021-2022
7. Inquérito de empregabilidade Alunos Diplomados (triénio 2017 - 2020)
8. Inquérito de Satisfação aos Empregadores de alunos diplomados (triénio 2017\_2020)
9. Inquérito - Professores Plano E@D
10. Cronograma de Formação 2021-2022
11. Cronograma de Formação\_2020\_2021

Link [Documentos Relatório Nº 2](#)

### 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 20/02/2020.

### 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.

O processo de garantia da qualidade da EPO encontra-se hoje bem consolidado sendo importante que os mecanismos de autoavaliação e de revisão existentes se mantenham em permanente atualização e resultem numa análise cuidadosa para que tenham impacto significativo na qualidade da formação ministrada na escola. Recomenda-se que seja. Também ao nível do relacionamento com os stakeholders externos é desejável a formalização dos mecanismos de auscultação e do feedback recebido. ]

- [Implementar um sistema de avaliação dos stakeholders internos que permita uma real valorização do trabalho de todos os envolvidos no processo de ensino da escola.]

Neste sentido, a Escola Profissional de Ourém procurou reforçar o real valor do trabalho dos *stakeholders* internos no processo ensino-aprendizagem, porque reconhecemos que é importante a opinião de cada um para se melhorar a qualidade de trabalho dos docentes, colaboradores e dos alunos. Para isso, realizaram-se questionários aos docentes sobre o seu grau de satisfação e a sua opinião em sugestões de melhoria, quer no ensino à distância, quer no ensino presencial. No final de cada formação, os docentes são chamados a pronunciar-se sobre a pertinência e o grau de satisfação da ação de formação. Valorizar o bem-estar do docente perante as dificuldades, quer sociais, quer escolares dos alunos, promovendo ações de formação:

Aos docentes/formadores foi realizada sessão abordando as "Competências Séc. XXI - Desafio de Professores e Alunos", seguida de questionário - *Follow-up* da Sessão, assim como questionário *online* "Jovens em quarentena, um estudo transversal", permitindo perceber as dificuldades acrescidas que a pandemia trouxe no processo ensino-aprendizagem, numa escola profissional, em que a componente prática se assume como de extrema importância para os alunos e com impacto direto na motivação dos jovens. Foi realizado um webinar internacional sobre estes novos métodos pedagógicos como forma de ajudar os docentes a ultrapassar limitações "Implicações e Requisitos Modelos Híbridos na Educação", com vários oradores internacionais. <https://hub.vet4eu2.eu/blog/webinar/implicacoes-e-requisitos-modelos-hibridos-na-educacao/>  
Também trimestralmente e no decorrer de reuniões de Conselhos de Turma e Pedagógico surgem reflexões, tendo sido sentida a necessidade de ajustar a avaliação diagnóstica

e formativa, de forma a colocar o foco mais no processo de ensino/aprendizagem e não apenas nos resultados desse processo, fazendo com que os modelos de avaliação passassem a ser modelos por competências, ajustados às características do aluno e à disciplina. Adicionalmente, incorporaram-se as “AE nucleares”, ou seja, as aprendizagens essenciais que são fundamentais serem validadas pelo aluno, potenciando o cariz do domínio cognitivo/procedimental e das atitudes e valores.

Entre julho de 2017 e julho de 2018, foi realizada uma Oficina de Formação em colaboração com o Serviço de Apoio à Melhoria das Escolas (SAME), da Faculdade de Psicologia e Educação da Universidade Católica do Porto. Essa Oficina de Formação, intitulada “(Re)Aprender a ensinar e a avaliar nos cursos profissionais: o saber em ação” revelou-se bastante importante nas abordagens aos alunos e à valorização do corpo docente. É também constante a partilha de *links* e entidades que promovem formação *online* para docentes, a qual assenta nas mais variadas temáticas e que se ajustam à constante mutação na área da educação, em concreto a participação no *workshop* acerca da Educação Inclusiva - incluindo abordagem multinível e desenho universal da aprendizagem, com Idalina Gordo - especialista em educação especial e formação de professores, e também a formação em Autonomia e Flexibilidade Curricular como possibilidade de construção de uma escola mais inclusiva, com Ariana Cosme - uma das pessoas que concebeu os DL 54 e 55.

Nas reuniões de Conselhos de Turma e Pedagógico (trimestral e mensal, respetivamente) surgem reflexões da necessidade de ajustar a avaliação diagnóstica e formativa, de forma a colocar principalmente o foco no processo de ensino-aprendizagem e não apenas nos resultados desse processo, fazendo com que os modelos de avaliação passassem a ser modelos por competências, ajustados às características do aluno e à disciplina. Adicionalmente incorporaram-se as “AE nucleares”, ou seja, as aprendizagens essenciais que são fundamentais serem validadas pelo aluno, potenciando o cariz do domínio cognitivo/procedimental e das atitudes e valores.

Considerando os períodos de ajustamento às restrições, com diminuta capacidade de interação pessoal, foram promovidas ações direcionadas à perceção e colaboração perante o estado de ensino remoto e considerando que os docentes se encontravam em casa também com os familiares em confinamento. Foram enviadas Notas, por email, a todos os colaboradores, como forma de ir reportando internamente todas as alterações e adaptações legais, todas as mudanças que aconteciam por vezes diariamente com instruções às escolas, mas também, uma “Nota por dia” com músicas, poemas, e outras formas de ir equilibrando os dias de confinamento e com ligação direta à Direção. O acompanhamento aos docentes foi diário e constante face a tantas alterações diárias e novidades de adaptação, sobretudo nas áreas técnicas onde foi necessário rever formas de lecionar com recursos de e.learning e b.learning.

Foi elaborado um inquérito de satisfação a colaboradores e docentes por parte da Direção Executiva com vista à “melhoria contínua” dos sistemas que a EHF tem em vigor na organização e para aferir opiniões e sugestões do corpo docente e colaboradores. Este inquérito permite rever ou reforçar as estratégias definidas para a gestão e organização da instituição e as necessidades sentidas ao nível e formação específica. Entende-se que a organização só pode melhorar como um todo se todos forem ouvidos, abordando o

seu enquadramento na organização, com vista a aferir o seu grau de satisfação.

- [Relacionamento com os stakeholders externos é desejável a formalização dos mecanismos de auscultação e do feedback recebido.]

A Escola Profissional de Ourém, ao longo dos anos, manteve um relacionamento estreito com as empresas da região e não só, procurando sempre responder de forma positiva às necessidades de mão de obra especializada. Foram criados vários mecanismos para potenciar o relacionamento com as empresas/entidades da região, desde logo pela criação do Conselho Consultivo, órgão consultivo da EPO que tem como objetivo dar parecer sobre o Projeto Educativo, Plano de Atividades, definição da oferta formativa e todos os assuntos que a Direção considere pertinentes; promoção de troca de experiências através das Aulas.Com e Sessões Técnicas, em que que várias personalidades do mundo empresarial e de diferentes áreas de formação aceitam o convite da Escola Profissional de Ourém, no sentido de partilharem os seus conhecimentos técnicos e as suas vivências em termos profissionais, com os nossos alunos. Por outro lado, estão patentes no modelo de avaliação da formação em contexto de trabalho as sugestões de melhorias propostas pelas empresas/entidades promotoras de FCT. Relativamente ainda aos mecanismos de auscultação dos *stakeholders* externos importa referir que existe um número considerável de encarregados de educação que marca presença nas reuniões trimestrais promovidas pela EPO, das quais resulta uma lista de presenças; destacamos também o inquérito de satisfação das escolas que nos visitam no Dia Aberto. No entanto, os objetivos definidos ficaram aquém do espetável, pois considerando a situação de pandemia registada estes laços e envolvência foram diminutas. No entanto, registamos um aumento progressivo do número de ações que visam restabelecer e estreitar novamente essa ligação, desta feita por via remota. Muitos nos procuraram e entraram em contacto com a Escola de forma online e procuramos manter este novo canal de ligação em aberto. Assim, muitas das iniciativas foram feitas com recurso a aulas remotas e webinars. Procuramos retomar e diversificar os locais de estágio e promover a empregabilidade dos alunos, apostando novamente no convite de profissionais das diversas áreas técnicas dos cursos, nomeadamente, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional, no sentido de melhor a conhecerem a capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares integradores dos saberes e competências profissionais adquiridas ao longo da formação. Mesmo considerando o cenário pandémico, a reação e aceitação foi a melhor.

## 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)

#### **Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos**

**Resultado das turmas do triénio 2016-2019** (à data): 72,2% dos alunos iniciados foram certificados

**Resultado das turmas do triénio 2017-2020** (à data): 59,2% dos alunos iniciados foram certificados

**Resultado das turmas do triénio 2018-2021** (à data): 71,3 % dos alunos iniciados foram certificados

**Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** 70% sobre o nº de alunos iniciados

A análise efetuada com base nos últimos três triénios de formação, 2016-2019 a 2018-2021, supera a meta dos 70% projetada no projeto educativo, reflexo das metodologias implementadas e do modelo de avaliação que premeia a avaliação de cada aluno na sua individualidade. Contudo, verifica-se um decréscimo no triénio 2017-2020, onde se verificou uma taxa de desistência expressiva, cerca de 21%. Nesta fase final do triénio teve início a pandemia COVID19 que levou a uma redefinição de estratégias de ensino-aprendizagem. Por outro lado, veio acentuar as diferenças sociais entre os alunos/famílias e por consequência levou ao desinteresse de alguns alunos pelo processo formativo. O triénio 2018-2021, apesar de ter superado, ligeiramente, a meta prevista no primeiro Relatório de Progresso Anual, baixou em relação ao triénio 2016-2019. Deve-se ao facto de os alunos terem passado por diversos períodos de confinamento, bem como, políticas apertadas de restrição e frequência presencial do ambiente escolar, que tiveram um grande impacto na sua capacidade para a consolidação das aprendizagens. Na sequência da pandemia Covid-19 tomámos as devidas diligências para transformar as aulas presenciais em sessões virtuais, tendo sempre em foco o ensino e formação profissional que nos caracteriza, em prol do sucesso escolar e profissional dos nossos alunos. A metodologia adotada foi ao encontro das diretrizes da tutela, especificamente na matriz de 70% de aulas síncronas e 30% de aulas assíncronas, na perspetiva de manter a proximidade entre professor e aluno, mesmo com as dificuldades da situação. No entanto, percebemos que esta metodologia/estratégia definida potenciou nos alunos algum desprendimento do processo de ensino, explicado também por algumas dificuldades tecnológicas (falta de equipamento informático e falta de internet) que alguns alunos enfrentaram e a incapacidade das famílias e outras instituições de dar resposta em tempo útil. De referir que, tendo em conta a especificidade técnica dos cursos ministrados na EPO, que requerem espaços e equipamentos específicos (oficinas, máquinas, ferramentas, instrumentos de medição e ensaios), a formação prática ficou aquém do expectável. O triénio 2019-2022, iniciou a sua formação de forma presencial, mas logo voltou para o ensino à distância, assim prevê-se que terá impacto no seu percurso, contudo, vamos continuar a reforçar as metodologias de ensino, por forma a melhorar este indicador, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir, caso os desvios face ao previsto comecem a surgir. Reconhecemos o desafio, porque procuramos o sucesso escolar e profissional dos nossos alunos.

**Indicador 5: Taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP**

**Resultado global turmas do triénio 2016-2019** (à data): 98% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

**Resultado global turmas do triénio 2017-2020** (à data): 100% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

**Resultado global turmas do triénio 2018-2021** (à data): A aguardar o apuramento dos resultados

**Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** 70% de alunos diplomados empregados (ou em prosseguimento de estudos)

A análise foi efetuada com base nos dados dos triénios 2016-2019 a 2018-2021 e mostra que os resultados superaram largamente as metas previstas, contribuindo para tal a estreita relação com empresas parceiras e as propostas apresentadas na definição da oferta formativa, indo ao encontro das necessidades de mão de obra especializada da região. Por outro lado, as sessões de esclarecimento de prosseguimento de estudos, promovidas pela UAAF, no apoio aos alunos no ingresso ao ensino superior.

No entanto, sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir, caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

**Indicador 6 a): Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram**

**Resultado das turmas do triénio 2016-2019** (à data): 43%

**Resultado das turmas do triénio 2017-2020** (à data): 68,9%

**Resultado das turmas do triénio 2018-2021** (à data): A aguardar o apuramento dos resultados

**Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** 50%

Verificamos que houve uma oscilação entre os triénios analisados, sendo que o triénio 2017-2020 superou a meta prevista, tendo as medidas preconizadas, no sentido de melhorar a taxa de empregabilidade, um reflexo positivo.

No entanto, sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir, caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

### **Indicador 6 b)3: Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram o curso de EFP**

**Resultado das turmas do triénio 2016-2019** (à data): 100%

**Resultado das turmas do triénio 2017-2020** (à data): 100%

**Resultado das turmas do triénio 2018-2021** (à data): A aguardar o apuramento dos resultados

**Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** 85%

Este valor indica que a meta prevista foi superada, considerando os inquéritos realizados às entidades empregadoras. Estes resultados são indicadores da forte aposta da escola numa formação holística, integral, apostando no rigor dos conhecimentos técnicos, mas também nas atitudes enquanto pessoa e indivíduo, que estão a ser eficazes, pelo que devemos continuar com a estratégia definida.

No entanto, sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir, caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

<b>OG</b>	<b>Objetivos Gerais</b>	<b>Descrição</b>	<b>Meta (a 3 anos)</b>	<b>Dados à data do RP</b>
<b>OG.5</b>	Satisfação dos alunos	Percentagem de alunos que classificam a prestação global da EPO “Boa” ou “Muito	<b>80%</b>	<b>77,2%</b>

		Boa” nos inquéritos de satisfação realizados		
OG.6	Satisfação dos encarregados de educação	Percentagem de encarregados de educação que classificam a prestação global da EPO como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80%	81,7%
OG.7	Investimento na formação de professores e formadores	Percentagem de professores e formadores que participam em programas de formação em relação ao nº total de professores e formadores da EPO	80%	90%

### 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 ]	[TAXAS DE DESISTÊNCIA (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 - taxa de conclusão) ]	[O1 ]	[O objetivo era reduzir a taxa de abandono escolar na EPO no triénio 2018-2021 para 11%, o que não foi possível. Assim, propomos taxas que consideramos mais realistas: 17% nas turmas do triénio 2019 – 2022, 16% nas turmas do triénio de 2020-2023 e 15% nas turmas do triénio 2021-2024 ]

[AM2 ]	[MELHORAR O SUCESSO ESCOLAR ]	[O2 ]	[O objetivo é garantir que a percentagem de alunos sem módulos em atraso, em relação ao total de alunos inscritos nos cursos profissionais, seja no mínimo de 75% nas turmas do triénio 2019 – 2022, 2020 – 2023 e 2021 - 2024 ]
[AM3 ]	[INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS ]	[O3 ]	[Novas parcerias firmadas, que podem tomar a forma de sessões técnicas/aulas.com, de visitas de estudo e variadas formas de interligação com o mercado de trabalho, de modo que, em cada ano letivo, haja pelo menos 2 novas parcerias, por curso ]

### 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 ]	[Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores de turma devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição do empenho e aproveitamento, durante o processo de ensino-aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador. ]	[setembro/2021	[julho/2022 ]
[AM2 ]	[A1 ]	[De modo a garantir o sucesso escolar pretendido, as monitorizações trimestrais existentes, em sede de conselho de turma, assim como as monitorizações intercalares, a meio de cada período letivo são vitais. Caso haja um desvio significativo, face ao valor pretendido, devem os orientadores de turma, em conjunto com os professores das disciplinas em causa, traçar metodologias diversificadas de modo a inverter essa tendência. ]	[setembro/2021	[julho/2022 ]
[AM3 ]	[A1 ]	[Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, contribuindo para dar conhecimento e notoriedade à “marca” EPO, dando a	[setembro/2021	[agosto/2022 ]

	conhecer aos parceiros o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade.		
--	--	--	--

#### 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

Este relatório de progresso, ainda inserido na situação pandémica que o país atravessa, leva-nos a um segundo confinamento, onde novamente se acentuam as dificuldades económicas, sociais e escolares. A EPO, como escola profissional, premeia em muito a qualidade do ensino e especialmente as aulas práticas ministradas na escola, assim, a mudança de um ensino presencial para o ensino à distância, levou à perda do contacto presencial, da relação direta aluno/professor e, principalmente, os alunos foram impedidos de realizar as aulas práticas, sendo estes fatores prejudiciais ao ensino-aprendizagem.

Neste sentido, a escola estabeleceu algumas orientações metodológicas E@D (Ensino à Distância), de modo que a ação dos professores/formadores fosse assente numa estratégia comum. Assim, há que distinguir múltiplas variáveis neste processo e que condicionaram a nossa ação: Condições tecnológicas de acesso dos alunos; Perfis de competências tecnológicas exigidas para o E@D por parte dos professores; Experiência adquirida resultante do anterior período de E@D; Expetativas e resultados esperados; Ferramentas digitais a usar; Evidências das horas lecionadas e assiduidade dos alunos. Tendo em conta toda esta conjuntura, foi necessário estabelecer alguns princípios básicos, de modo que as ações a implementar fossem as que melhor se ajustem à nossa realidade. Assim, consideraram-se os seguintes aspetos: A relação pedagógica entre professor e aluno assenta mais numa lógica de “confiança”, em vez da lógica do “controlo”; As estratégias pedagógicas utilizadas no E@D centraram-se mais no reforço da autonomia e responsabilização dos alunos pelas suas próprias aprendizagens e menos pela dependência do professor para esse processo, pelo menos de forma continuada; O “tempo” em E@D e o “tempo” presencial desaconselha a tentativa de “espelhar” o horário presencial para a versão *online*; A criação de um Plano Semanal de Trabalho para cada disciplina/turma, onde se identificassem as aprendizagens e as atividades realizadas foi um instrumento indispensável; A realização de sessões síncronas ou assíncronas com alunos reservadas ao esclarecimento de dúvidas, com horário fixo semanal, contribuiu igualmente para o estabelecimento de rotinas e com a respetiva segurança dos alunos.

Com base nas considerações anteriores, definiu-se em termos de estratégias/metodologias que: Toda a ação foi assente na Plataforma TEAMS, em uso na EPO; Elaborou-se um plano de trabalho semanal, onde constavam as horas letivas de cada disciplina, as tarefas/competências/aprendizagens a desenvolver e a indicação do tipo de sessões (síncronas ou assíncronas); 3 O Plano de Trabalho (ficheiro próprio) que foi enviado aos alunos em tempo útil, de modo a que no início de cada semana, a cada 2.ª feira, os alunos estivessem em posse do referido documento; As aulas síncronas não podiam exceder 30 minutos consecutivos, tendo de existir tempo para a assimilação dos conteúdos por parte dos alunos. Aconselhou-se que o mesmo fosse repartido em momentos síncronos e assíncronos durante uma aula; Deu-se um enfoque especial à autonomia e responsabilidade dos

alunos neste processo. Isto é, os alunos teriam de ter os recursos necessários, de modo que pudessem fazer uma aprendizagem autónoma (sempre que possível), ao seu ritmo, mas sempre orientados pelo professor/formador; Os professores regem-se pelo seu horário, estando disponíveis nas horas afetas a cada turma, para o esclarecimento de dúvidas, recuperação de aprendizagens pelos alunos com mais dificuldade, entre outras tarefas; Existiu, pelo menos, uma vez por semana um contacto síncrono com os alunos, de modo a manter as relações de confiança criadas desde o início do ano letivo, bem como garantir um acompanhamento (em direto) das eventuais dificuldades existentes; As aulas síncronas deveriam corresponder a um mínimo de 20% da totalidade de horas de um módulo; De modo a combater as dificuldades de acesso tecnológico, em tempo real, e com base no referido planeamento semanal, a realização (entrega) das tarefas por parte dos alunos foi para as horas de assiduidade. Isto é, se numa dada disciplina as tarefas/aprendizagens a realizar pelos alunos foram planeadas para 3h, por exemplo, a confirmação de realização das mesmas, confere ao aluno as 3h de assiduidade; As tarefas a solicitar aos alunos foram baseadas tendo em conta a duração das aulas semanais. Verificou-se preocupação por parte dos professores em diversificar os recursos a utilizar: o Vídeos (próprios ou não); o PowerPoint; o Sebentas; o Fichas de trabalho; o Escola Virtual (acesso gratuito); o Aula Digital (acesso gratuito); o Site apoio às escolas; o #EstudoEmCasa - Secundário o Socrative; o Kahoot; o Forms.

O Orientador de turma esteve em contacto mais próximo (via digital) com alunos e com os encarregados de educação, de forma a superar as diversas dificuldades existentes, bem como a Unidade de Apoio ao Aluno e à Família foi reunindo com os alunos e encarregados de educação, de forma a colmatar casos de afastamento escolar e decréscimo de assiduidade por parte dos alunos, no sentido de promover o sucesso escolar e emocional. Também se realizou um questionário do E@D a alunos e professores/formadores, sobre os seguintes aspetos: principais dificuldades, gestão de tempo, distribuição de tarefas semanais, satisfação pessoal e sugestões de melhoria. Verificámos a sua pertinência para a melhoria da dinâmica escolar dos nossos alunos e professores no ensino@distância. Quando regressámos presencialmente, também nos deparámos com o isolamento das turmas com casos positivos de COVID 19, desde logo acionámos os mecanismos de ensino@distância suportados pela plataforma TEAMS, com a supervisão da Orientadora de Turma, na gestão das aprendizagens e no estreitar da relação entre escola/aluno.

Em jeito de conclusão, do contacto presencial, passámos para o contacto virtual e à distância, o que não beneficiou em nada os objetivos inicialmente traçados e condicionou a participação dos *stakeholders* externos, o plano de atividades, entre outros. Felizmente, estamos a regressar, aos poucos, a uma rotina mais presencial, o que abre melhores perspetivas para o futuro. O caminho que temos de continuar a trilhar será, sem dúvida, na participação mais ativa e constante dos *stakeholders* externos, na melhoria da oferta EFP. Sobretudo ao nível do alargamento e à inclusão de mais e variadas entidades com as quais colaboramos habitualmente, de modo a completar e a enriquecer as atuais participações existentes.

## Os Relatores

Carina João Reis Oliveira

(Diretora Executiva)

António Évora

(Responsável da qualidade)

Ourém, 18 fevereiro de 2022

(Localidade e data)