

CERTIFICAÇÃO DA QUALIDADE ALINHADA COM O QUADRO EQAVET

Relatório de Final de Ciclo 2015-2018

ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM

Versão reservada

RELATÓRIO DE FINAL DE CICLO

N.º _____ (inserir o n.º de sequência)

Triénio em avaliação 2015-2018

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)

RUA SANTA TERESA DE OURÉM, Nº 11, 2490-242 OURÉM

TELEFONE: 249 540 390

EMAIL: epo@insignare.pt

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

CARINA JOÃO OLIVEIRA, DIRETORA DA ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM E DIRETORA EXECUTIVA DA INSIGNARE

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

INSIGNARE - ASSOCIAÇÃO DE ENSINO E FORMAÇÃO, representada pela Diretora Executiva Carina João Oliveira

1.4. Indicar os nomes e contactos dos relatores.

(contacto telefónico e endereço eletrónico)

JOSÉ PEGADA | TELEFONE: 249 545 721 | email: epo1@insignare.pt e gccq@insignare.pt

MARGARIDA RODRIGUES | TELEFONE: 240 540 390 | email: mrodrigues.epo@profs.insignare.pt

1.5 Apresentar, de forma sucinta, a missão e a visão da instituição sobre a educação e formação profissional (EFP) para jovens, no contexto da sua intervenção.

Missão: “Qualificação com rigor, exigência, inovação e profissionalismo, de jovens para um mercado de trabalho competitivo, global e em constante mutação, inculcando atitudes e competências pessoais e sociais”. | **Visão:** “Ser Escola Oficina”. O objetivo é associar o esforço de aprendizagem da escola ao trabalho desenvolvido na empresa, assentando em três linhas de ação: exigência profissional, valorização pessoal e ligação entre a escola e o meio empresarial, pretendendo garantir que o ambiente vivido diariamente na escola seja semelhante ao vivido na empresa, entendendo que este é um caminho que garante a formação de elevada qualidade e a plena empregabilidade.

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

A ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM é dirigida superiormente pelo **Diretor**, que representa a entidade proprietária, a quem compete assegurar o funcionamento da escola, com o cumprimento de todas as normas legais em vigor; garantir a afetação dos recursos humanos, tendo em consideração as necessidades existentes; apresentar à Direção da Insignare propostas fundamentadas para a contratação de colaboradores e/ou aquisição de equipamentos e instalações; apresentar o Plano de Atividades da EPO para aprovação da Direção da Insignare, bem como apresentar ao mesmo órgão o Relatório de Avaliação do Plano de Atividades; incentivar uma atitude integradora da comunidade escolar na comunidade envolvente e ainda representar a escola junto de todas as pessoas e entidades que possam ajudar a consolidar os objetivos estratégicos da escola.

O **Diretor Pedagógico**, é nomeado pela Direção da Insignare sob proposta do seu diretor e é responsável pela gestão pedagógica da escola, atuando no cumprimento de todos os normativos legais em vigor. Preside às reuniões do Conselho Pedagógico e tem por competências, entre outras: organizar os cursos e demais atividades de formação; certificar os conhecimentos adquiridos; conceber e formular o Projeto Educativo da Escola, adotar as medidas necessárias à sua concretização, promovendo e assegurando um ensino de qualidade; elaborar e garantir o cumprimento rigoroso do Regulamento Interno da Escola; elaborar o Plano de Atividades da escola e apresentar o mesmo ao Diretor para validação e posterior aprovação da Direção; elaborar relatórios de execução do Projeto Educativo e do Plano de Atividades; convocar os Conselhos de Turma; apresentar ao Diretor uma proposta fundamentada sobre a oferta formativa para o ano letivo seguinte; propor ao Diretor a distribuição das cargas horárias e respetivos horários; garantir uma permanente e profícua relação com os Encarregados de Educação; colaborar com o Supervisor Técnico na manutenção de uma intensa e proveitosa relação com as empresas das áreas de atividade dos cursos ministrados na escola; dirigir e coordenar as atividades do Supervisor Técnico, dos Orientadores de Curso e Orientadores de Turma, docentes e formadores, (...).

O **Supervisor Técnico** é responsável pela gestão da componente técnica dos cursos, sob orientação e dependência do Diretor Pedagógico, competindo-lhe, entre outras funções: coordenar o trabalho dos Orientadores de Curso, recolher e sistematizar os contributos dos Orientadores de Curso, que deverá encaminhar para o Diretor Pedagógico; garantir a realização e monitorização das atividades das áreas técnicas previstas no Plano de Atividades; promover e monitorizar, com o apoio dos Orientadores de Curso, a atuação integrada dos docentes/formadores da área técnica dos cursos; assegurar a adequada gestão de todos os espaços oficinais; elaborar, anualmente, a listagem das necessidades dos equipamentos a adquirir, com a respetiva fundamentação, e recolher e dar parecer sobre todas as requisições de consumíveis elaboradas pelos docentes/formadores; organizar, acompanhar e coordenar o processo de planificação das Provas de Aptidão Profissional, com estreita colaboração com os Orientadores de Curso e Orientadores de Projeto; participar em redes de cooperação dos cursos, sendo ainda o responsável

pela permanente promoção da relação Escola/empresa, nomeadamente pela planificação, acompanhamento e avaliação da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), em estreita colaboração com os Orientadores de Curso, (...) e é ainda responsável pela gestão do pessoal não docente, espaços e equipamentos.

O **Orientador de Curso** possui uma função intermédia que serve de ligação entre o Supervisor Técnico, os docentes/formadores, os alunos e as empresas. Compete-lhe, entre outras funções: assegurar um estreito relacionamento com as empresas, promovendo o desenvolvimento de ações que aproximem as duas partes; elaborar o perfil técnico de cada aluno e definir as características funcionais das empresas, de modo a garantir o melhor ajustamento em termos do desenvolvimento de FCT; acompanhar e visitar os alunos no decorrer da FCT, assegurando, no mínimo, uma visita a cada entidade enquadradora de FCT; atribuir a classificação final de FCT e elaborar um Relatório Global de Avaliação de FCT; gerir e apoiar a atividade dos Orientadores de Projeto; apoiar a integração dos alunos finalistas no mercado de trabalho em estreita colaboração com o Supervisor Técnico e o Departamento de Formação e Emprego da Insignare; colaborar na atualização do elenco modular do curso (...).

O **Orientador de Turma** é nomeado pelo Diretor da Escola, mediante proposta do Diretor Pedagógico e tem, entre outras, as seguintes competências: promover a plena integração dos alunos na cultura da escola e no espírito decorrente do Projeto Educativo; garantir a integração salutar dos alunos na comunidade escolar, através de uma atitude participativa, que desenvolva o exercício ativo dos seus direitos e deveres; dirigir as reuniões do Conselho de Turma, elaborar a ata e garantir a sua entrega ao Diretor Pedagógico; fornecer aos alunos e Encarregados de Educação, informação sobre o percurso formativo do aluno; participar na planificação e execução das atividades interdisciplinares e extracurriculares; informar o Diretor Pedagógico de situações de incumprimento das disposições previstas no Regulamento Interno da Escola; promover um diálogo permanente com os Encarregados de Educação; realizar tarefas pedagógicas e administrativas inerentes à orientação de turma (ex. organizar e manter atualizado o processo técnico pedagógico da turma, manter atualizado o registo de assiduidade dos alunos...).

O **Orientador de Prova de Aptidão Profissional (PAP)** é um docente da área técnica dos cursos, a quem compete, na dependência do Supervisor Técnico, apoiar o aluno na concretização da sua PAP, nomeadamente colaborar com o aluno na definição do projeto a desenvolver, apoiá-lo na elaboração de um plano de trabalho e de uma calendarização; exigir do aluno o cumprimento rigoroso de todas as etapas definidas no plano de trabalho da PAP; reunir semanalmente com o aluno, de forma a garantir a monitorização da evolução do projeto, esclarecer dúvidas e definir futuros desenvolvimentos; efetuar uma apreciação e correção dos relatórios de autoavaliação dos alunos; elaborar relatórios de avaliação formativa; proceder à análise do conteúdo e da estrutura do projeto, assegurando-se da qualidade dos mesmos; propor ao Supervisor Técnico a não sujeição da apresentação pública e defesa da PAP, sempre que a mesma não reúna os requisitos mínimos necessários; supervisionar a elaboração dos materiais de suporte a serem utilizados na apresentação pública e defesa da PAP, (...).

Os **Docentes/formadores** exercem a docência com liberdade científica e pedagógica, no cumprimento dos normativos estabelecidos pelas entidades competentes. Possuem as competências inerentes à docência, das quais se destacam, a título meramente exemplificativo: lançar, no respetivo suporte, no início ou no final da aula, o sumário da matéria lecionada, bem como proceder ao registo das faltas dos alunos; apoiar os alunos nos respetivos trabalhos escolares, estimulando a sua preparação científica e cultural e o seu desenvolvimento humano; participar na organização e assegurar a realização das atividades educativas; elaborar, para cada módulo, uma “ficha de planificação modular”, que deverá constar do dossiê técnico pedagógico; procurar manter sempre atualizada a sua formação científica, pedagógica e cultural; empenhar-se em todas as ações educativas curriculares e extracurriculares promovidas pela escola (...).

A **Unidade de Apoio ao Aluno e à Família** que, apesar de estar na dependência orgânica do Departamento de Formação e Emprego, trabalha de forma articulada com a Escola, pretendendo garantir, de forma permanente, o apoio psicológico e social, mecanismos de orientação e acompanhamento que apoiem os alunos no seu percurso formativo e numa eventual reorientação

1.7 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório.

(inserir tantas linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de turmas/ grupos de formação (incluindo outras unidades orgânicas, para além da sede, se aplicável)
--------------------	---------------------	---

Curso profissional	Curso Profissional de Técnico de Gestão	2 meias turmas
Curso profissional	Curso Profissional de Técnico de Eletrónica, Automação e Comando	1 turma
Curso profissional	Curso Profissional de Técnico de Produção em Metalomecânica, variante Programação e Maquinação	3 turmas e meia
Curso profissional	Curso Profissional de Técnico de Design	2 meias turmas
Curso profissional	Curso Profissional de Técnico de Manutenção Industrial, variante Mecatrónica Automóvel	2 turmas
Curso profissional	Curso Profissional de Técnico Gestão de Equipamentos Informáticos	Meia Turma
Curso Profissional	Curso Profissional de Técnico de Informática – Instalação e Gestão de Redes	Meia turma
Curso profissional	Curso Profissional de Técnico de Frio e Climatização	Meia turma

1.8 Identificar os documentos orientadores da instituição com relevância para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.

Projeto Educativo 2018-2021

Regulamento Interno alterado, em vigor para 2018-2019

Plano de Atividades 2018-2019

Estatutos em vigor

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

(trancar as datas relativas às restantes situações)

- Selo de Conformidade EQAVET condicionado a um ano, atribuído em **xxx/xxx/xxx**

- Selo de Conformidade EQAVET, atribuído em 21/03/2017. |

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

¹ª “Recomenda-se que a visão estratégica da escola incorpore a projeção de necessidades futuras na oferta de EFP utilizando fontes europeias, por exemplo, a Nova Agenda de Competências para a Europa, de modo a tornar mais explícito o alinhamento dos objetivos da escola com as políticas europeias”.

Evidência do seu cumprimento: A oferta formativa oferecida pela EPO nos últimos 3 anos vai, em primeira linha, ao encontro das necessidades do mercado regional e nacional, tendo em conta o Sistema de Antecipação das necessidades de Qualificação (SANQ). No entanto, também se encontra alinhada com as políticas europeias, tendo em conta tanto as projeções de empregabilidade das diferentes áreas de formação publicadas pelo CEDEFOP, como também as competências transversais e específicas dos diversos postos de trabalho a serem assumidos pelos nossos alunos. Assim, na linha da Nova Agenda das Competências para a Europa e com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho), a EPO desenvolveu documentos e estratégias para ir ao encontro do preconizado em ambos os documentos. Se por um lado criou um novo documento com os “Critérios Gerais de Avaliação”, contemplando as competências transversais (Comunicação/Expressão oral e escrita; Raciocínio e resolução de problemas; Pensamento crítico e criativo e Autonomia) e as atitudes e valores (responsabilidade, colaboração e cooperação, desenvolvimento pessoal e empreendedorismo) privilegiadas pelos stakeholders externos e de que a escola vai tendo feedback através das reuniões do Conselho Consultivo da EPO, dos inquéritos feitos a empregadores de alunos diplomados, mas essencialmente pelo contacto permanente com os empresários e outras entidades, quer pela via da FCT, quer pelo convite para vir à escola partilhar experiências profissionais em sessões técnicas, também tem apostado intensamente na dignificação do ensino profissional, tentando que seja a primeira escola dos alunos. Para tanto, (i) colaborámos com a ANQEP com o testemunho de 4 ex-alunos de diferentes áreas, para a produção de pequenos vídeos que atestassem o sucesso profissional que é possível e até facilitado por esta via de ensino; (ii) participámos em feiras/fóruns/concursos/projetos a nível local, regional e até nacional, tendo já ganho vários prémios; (iii) reinventámos a sala de aula, envolvendo os alunos para os motivar, (re)decorando-a, pintando paredes, alterando a sua disposição e mobiliário, renomeando-as em função das disciplinas lecionadas em cada uma (Ex. Sala “Ing.Land”, Sala “Português.pt”, etc), tendo ganho em 2017 o Prémio Criatividade e Inovação na Formação, promovido pelo Forma-te (https://www.forma-te.com/index.php?option=com_content&catid=226&id=511&view=article); (iv) aumentámos para 6 meses (840h) a duração da Formação em Contexto de Trabalho, distribuindo-a ao longo dos 3 anos do curso, de forma a dar primazia às aprendizagens em contexto laboral; (v) definimos como meta a alcançar anualmente neste último triénio da era EQAVET na EPO, que cada Orientador de Curso deveria firmar, pelo menos, 2 novas parcerias por ano, pois acreditamos que as parcerias entre empresas ou outras entidades, nomeadamente em sede de FCT, constituem um trampolim para empregos de qualidade e para o desenvolvimento de competências adaptadas ao mercado de trabalho, incluindo competências transversais e sociais; (vi) favorecer a mobilidade dos aprendentes é uma realidade na EPO desde 2012 – anualmente a EPO tem cerca de 10% dos seus alunos a realizar FCT no estrangeiro e em 2016 cerca de 13 docentes estiveram em 2 países europeus (Finlândia e Letónia) a receber formação (KA2 Erasmus +). Adicionalmente, participa anualmente em pelo menos uma Parceria Estratégica entre Escolas Europeias (KA1 Erasmus +).

Estas diversas estratégias apresentadas não esgotam o permanente esforço de alinhamento que a EPO tem feito com as políticas nacionais e comunitárias, mas já constituem uma prova desse facto.

2ª “O planeamento da formação dos docentes deve ter em conta o levantamento das necessidades individuais mas também refletir a visão da direção da escola e dos seus stakeholders externos em termos prospetivos. Recomenda-se, assim, que seja aplicada na formação dos docentes a metodologia do ciclo de qualidade, isto é, que ela seja planeada, implementada, avaliada e revista em função dos objetivos estabelecidos para alcançar as metas estratégicas consensualizadas com os seus stakeholders a curto e médio prazo”

Evidência do seu cumprimento: Também entendemos que esta recomendação foi cumprida. Feito anualmente o levantamento das necessidades de formação, junto dos docentes e formadores, deparou-se com uma dificuldade coletiva em trabalhar com os alunos do séc XXI, nativos digitais, com capacidade para desenvolver várias tarefas em simultâneo, com interesses e expectativas muito diferentes das dos alunos que muitos dos docentes tiveram no início da sua carreira, na década de 90 (Planeamento). Assim, contratámos uma Oficina de Formação junto do 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”, estendeu-se por cinco sessões, entre julho de 2017 e julho de 2018, tendo 25h presenciais e 25 de trabalho autónomo. Fizemos muita reflexão, pudemos verificar boas práticas de outras escolas, desenvolvemos projetos integradores (incluindo as disciplinas socioculturais e científicas), tomámos consciência da possibilidade de trazer os telemóveis para a sala de aula e transformá-los num instrumento de trabalho, planificámos e lecionámos aulas baseadas na diferenciação pedagógica, para chegar a todos os alunos, de formas diferentes, atendendo às suas características pessoais. Porque sentimos necessidade de ter formação acerca das ferramentas pedagógicas digitais, ficou logo decidido (Planeamento) que teríamos formação nessa área no período de interrupção do Natal, adequando-se este timing, por inteiro, aos objetivos de uma das sessões da Oficina, que trabalhámos poucas semanas depois (Implementação). Em virtude da avaliação feita pelos formandos da Oficina com a dinamizadora Profª Drª Luísa Orvalho, e também posteriormente nas reuniões anuais de balanço do ano letivo, com a Diretora Pedagógica, foi consensual a mais-valia que a Oficina e a formação referidas tiveram para melhorar a prática letiva (Avaliação) mas, no decorrer destas reflexões, também foi sentida a necessidade mais ou menos coletiva de uma formação de “reciclagem” acerca da avaliação diagnóstica e formativa, de forma a colocar o foco mais no processo de ensino/aprendizagem e não apenas nos resultados desse processo (Revisão). A Insignare já está ao corrente desta necessidade e irá desenvolver esforços no sentido de oferecer a formação solicitada durante o primeiro período do próximo ano letivo. Adicionalmente, como se está a trabalhar no Projeto Educativo 2018-2021, a formação de professores e a sua previsão a curto e a médio prazo já estará aí contemplada, obedecendo todo o documento à sigla PIAR: **Planeamento, Implementação; Avaliação; Revisão.**

3ª “Recomenda-se que a escola prossiga a sua política de desenvolvimento de parcerias e cooperação com outros operadores de EFP, quer no território nacional, quer no espaço europeu.”

Evidência do seu cumprimento: É certo que o foco das parcerias vai para além da relação da escola com as empresas e outros empregadores. Neste âmbito, para além das parcerias que são firmadas com empresas estrangeiras em vários países da Europa anualmente, em virtude de cerca de 25 alunos (10%) fazerem anualmente FCT no estrangeiro ao abrigo do Erasmus+, como aliás já ficou referido acima, um dos objetivos específicos para alavancar a empregabilidade dos alunos diplomados da EPO (Indicador EQAVET 5) definidos no documento base EQAVET da EPO, passavam por intensificar o relacionamento com as empresas, firmando anualmente, por curso, no mínimo, 2 novas parcerias. Estas parcerias podem acontecer no âmbito da realização da FCT, como no âmbito do apoio ao desenvolvimento da PAP, como também no âmbito de sessões técnicas ou aulas.com, em que representantes de várias empresas vêm à escola partilhar conhecimentos e experiências, enriquecendo ainda mais o saber e o saber fazer dos nossos alunos. Referindo especificamente às parcerias com outros operadores de EFP, temos realizado Parcerias Estratégicas entre Escolas Europeias (Erasmus+) e, desde 2015, estivemos e estamos ainda envolvidos em 5 destas parcerias multilaterais com outras escolas, que muito têm contribuído para a partilha de boas práticas e para o enriquecimento curricular de todos os participantes. Internamente, ainda no âmbito do EQAVET, a EPO assinou um acordo de parceria com a Escola Secundária Fonseca Benevides, uma Escola Pública de Lisboa, também integrando o grupo de escolas pioneiras da implementação no país do sistema de certificação da qualidade alinhado com o quadro EQAVET, para a colaboração em diversas frentes, nomeadamente no âmbito do EQAVET, que estava a dar os primeiros passos em Portugal. A Insignare também firmou um acordo de parceria em 2018 com o Instituto Politécnico de Santarém, não sendo esta propriamente uma instituição de EFP, mas um agente educativo igualmente importante. Assim, apesar de se irem firmando parcerias com outros operadores de EFP, o foco tem sido e será firmar parcerias com empresas e outros empregadores.

4ª *“O resultado da autoavaliação com base em indicadores (quantitativos e qualitativos) deve ser consensualizado com os stakeholders internos e externos e tornado público de forma a fundamentar as mudanças a introduzir no planeamento do ciclo seguinte”.*

Evidência do seu cumprimento: A autoavaliação foi sendo feita ao longo dos 3 anos do ciclo previsto no Documento Base (2015-2018). Foi sempre realizada no final do ano letivo, com a intervenção dos docentes, alunos e Encarregados de Educação, através de reuniões de trabalho muito próximas da metodologia de focus group, ou então através do preenchimento de inquéritos online. Nas metas em que tal era possível, havia mecanismos de alerta precoce no final de cada período letivo, o que permitiu agir de imediato e reorientar os processos com vista à realização das metas. Mas as grandes análises quantitativas e qualitativas foram sempre realizadas no final do ano letivo, sempre com os stakeholders referidos. Verificava-se se os objetivos gerais correspondentes aos indicadores nº4, nº5, nº6a) e nº 6b3) do Quadro EQAVET tinham sido cumpridos e as metas atingidas. Caso não tivessem sido alcançados, eram propostas, discutidas e definidas medidas que passaram a constar do documento Plano de Melhoria, que foi implementado no ano letivo seguinte, sendo as suas ações e impacto avaliado no final do ano letivo. Tanto na definição dos indicadores/objetivos/metastas, como depois na sua avaliação, participaram sempre os docentes, os alunos (diretamente ou através dos seus representantes). Infelizmente, já não foi tão periódica e constante a intervenção dos stakeholders externos, nomeadamente as empresas e outras instituições importantes para a EPO. Devido a vicissitudes internas que se prenderam com a doença e morte do Diretor Executivo da Insignare e Diretor da EPO, que esteve à frente dos destinos da Insignare e das suas escolas desde de janeiro de 2010 a outubro de 2017, só foi possível realizar a reunião anual do Conselho Consultivo em 2015 e em 2016. Este conselho é bastante completo na sua composição, pois incorpora representantes de stakeholders

internos mas sobretudo externos e é, porventura, o órgão ideal para se consensualizarem as metas, os objetivos e as mudanças que é necessário introduzir. É composto pelos representantes de 10 das empresas mais proeminentes da região, enquanto entidades de FCT e empregadoras dos alunos diplomados da EPO, por um representante da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, dos Institutos Politécnicos de Tomar e Leiria, para além de um representante dos docentes, dos alunos e dos Encarregados de Educação.

A questão da necessidade de se reunir novamente e periodicamente este órgão já é do conhecimento da nova Diretora Executiva, que o agendará assim que lhe for possível, mas já não será seguramente em tempo útil para colaborarem na avaliação deste ciclo e na definição de objetivos e metas para o próximo triénio, dada a logística que pressupõe e os timings em que os documentos têm de ser produzidos.

5ª “A Escola deve investir na melhor forma de reportar sistematicamente o trabalho que desenvolve no âmbito da garantia e melhoria da qualidade, nomeadamente através do seu Sítio na internet”.

Evidência do seu cumprimento: <http://www.insignare.pt/pt/3294/certificacao-egavet>

Este link vai para o sítio da EPO e tem publicados todos os documentos produzidos ao longo deste ciclo de implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET (ciclo 2015-2018), vários deles traduzidos também para a língua Inglesa, como forma de poder partilhar o trabalho realizado também além fronteiras |

II. Balanço dos resultados produzidos pelos indicadores EQAVET selecionados, e outros em uso, e pela aferição das Práticas de Gestão/Descritores EQAVET

(análise crítica sobre os resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Este relatório respeita à avaliação **do último ano do ciclo** definido para vigorar o Documento Base + Plano de Ação EQAVET - o ano letivo 2017-2018.

Antes deste, no final do ano letivo 2015-2016 e 2016-2017 foram feitos relatórios intercalares de avaliação, respeitantes àqueles anos letivos, bem como foi produzido um Plano de Melhoria, que incorporava uma série de ações de melhoria e tarefas a desenvolver no âmbito de cada uma, de forma a realinhar a ação dos agentes educativos para o cumprimento dos objetivos e metas definidos. Os documentos a que nos referimos podem ser consultados no sítio da internet da EPO <http://www.insignare.pt/pt/3294/certificacao-egavet>. Houve até alturas em que, devido aos mecanismos de alerta precoce previstos, no final do primeiro período letivo eram patentes alguns desvios às metas estabelecidas e eram analisados os resultados e elaborado um Plano de Melhoria, da responsabilidade do Conselho Pedagógico, onde também têm assento, para além de um docente de cada componente curricular, um aluno e um representante do pessoal não docente e com a contribuição dos docentes ou de outros responsáveis pelo cumprimento da meta cujos resultados se encontravam em desvio (ex. Orientador de Turma ou de curso...). Ano após ano foram medidos os dados, refletidos os resultados, identificadas áreas de melhoria e definidas estratégias/ações para melhorar os resultados com foco nos objetivos e metas estabelecidos para o ano letivo seguinte.

Este “entranhar” do ciclo da qualidade no “corpo e alma” da EPO, trouxe consigo, como era suposto, resultados bastante positivos, melhorando mais ou menos progressivamente ao longo do ciclo em questão, e que se passa a apresentar:

INDICADOR Nº 4: TAXA DE CONCLUSÃO (medida como a percentagem dos alunos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos)

Foi a seguinte a progressão da taxa de conclusão da EPO:

Ano letivo	TAXA DE CONCLUSÃO	
	Metas definidas	Resultados obtidos
2015-2016	65%	66,32%
2016-2017	67%	55,19%
2017-2018	70%	72,9%

Conforme se pode aferir a partir do quadro, a progressão da taxa de conclusão não foi linear, tendo havido um decréscimo no ano letivo 2016-2017, voltando a ultrapassar a meta prevista este ano letivo. A principal causa para a quebra na evolução verificada no ano referido foi a elevada taxa de desistência que se observou nas turmas do triénio 2014-2017: 27,5%. Mais de ¼ dos alunos que integraram a escola no ano letivo 2014-2015 desistiram e grande parte dessas desistências aconteceram no primeiro ano. Era uma área a melhorar com urgência. Tendo em atenção as reflexões feitas na devida altura acerca desta questão, foi elaborado um Plano de Melhoria, já contemplando algumas estratégias aprendidas nas primeiras sessões da Oficina de Formação referida no ponto anterior, bem como foram definidas vários outros mecanismos e ações de melhoria, descritas no Plano de Melhoria a ser implementado em 2017-2018, constante do sítio da EPO <http://www.insignare.pt/pt/3294/certificacao-egavet>.

Todas as ações/mecanismos/estratégias definidos nesse documento foram implementadas ao longo deste ano letivo, e o resultado foi o melhor dos últimos 3 anos: não só a taxa de conclusão foi a mais alta, como também a taxa de desistência foi a mais baixa dos 3 triénios em análise, como se pode ver pelo quadro abaixo:

Ano Letivo	Meta <u>turmas finalistas</u>	Taxa desistência por triénio	Taxa de desistência acumulada por ano letivo (todas as turmas em frequência)
2015-2016	19,5%	Turmas finalistas 2013-2016: 23%	17,8%
2016-2017	17,5%	Turmas finalistas 2014-2017: 27,5%	18,7%
2017-2018	15%	Turmas finalistas 2015-2018: 14,4%	12,6%

Para além do objetivo específico da redução da taxa de abandono escolar, também as taxas de sucesso nas disciplinas, bem como a taxa de realização das PAPs também melhorou ao longo do ciclo de qualidade em causa – tendo sido atingida a taxa de conclusão de 71,85%, fica garantido que também aqueles objetivos específicos foram atingidos, já que a meta para este ano letivo era de 70%.

Depois, igualmente se entendeu que o envolvimento dos Encarregados de Educação no processo formativo dos seus educandos é um facilitador do sucesso, pelo que se resolveu medir este objetivo específico de **aumentar o relacionamento com os Encarregados de Educação** através da taxa de presença dos mesmos nas reuniões de entrega de avaliação no final dos períodos letivos. A meta para este ano letivo estava fixada em 82% e o resultado apurado foi de 82,55%. É importante realçar aqui que esta foi a forma mais objetiva de medir uma parte do relacionamento (que na EPO é muito mais do que vir às reuniões) – indicando-se, de seguida, vários exemplos desse relacionamento, que é devidamente registado pelo Orientador de Turma em documento próprio: os Encarregados de Educação têm conhecimento diariamente das faltas do seu educando por sms, no segundo dia consecutivo de falta de um aluno o encarregado de educação é contactado pelo Orientador de Turma no sentido de apurar a razão da sua ausência, ao atingir as 12 faltas injustificadas (metade do permitido pelo Regulamento Interno da EPO sem penalização), o encarregado de educação é notificado de tal facto, se o aluno evidencia problemas ao nível do relacionamento ou ao nível cognitivo, solicita-se a intervenção do Encarregado de Educação para ajudar o Orientador de Turma e a psicóloga da escola a perceber os motivos e agir em conformidade. Apesar de todos estes momentos de contacto com o encarregado de educação, a sua natureza é demasiado intangível para ser medida, pelo que se reduziu a medida do relacionamento com os Encarregados de Educação à sua presença na reunião trimestral de entrega das avaliações.

O único objetivo específico definido para alavancar a taxa de conclusão foi a taxa de absentismo. Entende-se que tal se ficou a dever à forma como se decidiu medir este indicador: através de uma percentagem máxima de alunos que ultrapassassem o nº máximo de faltas injustificadas permitido no Regulamento Interno da Escola (24). A meta para este ano estava fixada em 3%. Ora estes números revelaram-se demasiado ambiciosos e constatou-se isso logo no final do 1º ano de implementação deste sistema de qualidade: em 250 alunos (nº médio de alunos da EPO), bastava que 8 ultrapassassem as 24 faltas injustificadas para que o limite referido (3%) fosse ultrapassado. Este ano letivo, o resultado deste objetivo fixou-se em 9,35% - bastante acima da meta dos 3%. Em resultado desta constatação, na preparação do próximo ciclo da qualidade (2018-2021) já se definiu esta meta de forma diferente: será definida uma percentagem máxima anual de volume de formação assistida, em relação ao volume de formação dada.

Ainda assim, apesar deste ter sido o único objetivo específico cuja meta não foi cumprida, este facto não impediu que o objetivo geral fosse atingido.

INDICADOR Nº 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP (medida com a percentagem de alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação (incluindo nível superior), no período de 12 a 36 meses após a conclusão do curso)

No Documento Base EQAVET da EPO, por uma questão de coerência com o estudo das turmas de um triénio base (2011-2014), medimos este indicador anualmente com as turmas do triénio subsequente, ou seja: em 2016 medimos a taxa referente aos alunos das turmas do triénio 2011-2014 (triénio base), em 2017 medimos a taxa em relação às turmas do triénio 2012-2015 e em 2018 medimos as turmas do triénio 2013-2016. Estes dados são recolhidos anualmente nos meses de fevereiro e março, através de um inquérito online aplicado aos alunos diplomados pelo Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da Insignare. As taxas de resposta têm rondado os 80% havendo, por isso, sempre alguma margem de erro nos resultados apurados. Foi a seguinte a progressão da taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP:

Ano do estudo	Triénio	Taxa de resposta	Metas definidas	Taxa de colocação apurada (emprego + prosseguimento de estudos)
2016	2011-2014 (triénio base)	79%	-----	66,7%
2017	2012-2015	80%	67,2%	88,9%
2018	2013-2016	82%	67,5%	84,7%

Como se pode verificar, também a meta definida para este indicador foi cumprida em todos os triénios. O facto desta taxa incidir sobre os alunos diplomados e não ter em conta quer o nº de alunos iniciados, quer os que chegaram ao final do ciclo mas que não se diplomaram, facilita bastante o cumprimento das metas. Reconhece-se que, eventualmente, possa ter sido pouco ambiciosa na sua definição, mas é inegável que os alunos que se certificam na EPO têm facilidade em integrar o mercado de trabalho e/ou prosseguir estudos. E isso resulta de um esforço conjunto das equipas pedagógicas em adequarem constantemente os saberes e as aprendizagens adquiridos/feitas na escola às reais necessidades do mercado de trabalho, ao extenso período de FCT dos alunos da EPO (6 meses, 840h: um mês no 1º ano, 2 meses no 2º ano e 3 meses no 3º ano do curso); do aprofundamento, quer em quantidade, quer em intensidade, da relação da escola com as empresas, da preparação que se faz ao longo de todo o curso, no que respeita às competências transversais e às atitudes e valores laboralmente e socialmente valorizadas, a todo o trabalho que se faz nas turmas finalistas em torno da sua preparação para a integração no mercado de trabalho (atualização dos CVs e dos e-portefólios, sessões de técnicas de procura de emprego, simulação de entrevistas de emprego ...) e da informação disponibilizada aos alunos finalistas no que concerne ao prosseguimento de estudos, nomeadamente a participação em Fóruns Estudante, sessões na escola com os parceiros Institutos Politécnicos de Tomar e de Leiria e aulas de apoio para os alunos que pretendem realizar os exames nacionais.

Em relação a este indicador foram definidos objetivos específicos, que se pretendiam que alavancassem os resultados para o cumprimento da meta global definida no indicador, e também porque poderiam funcionar como mecanismos de alerta precoce, que permitisse a intervenção atempada para se evitarem desvios em relação às metas definidas. E, como no indicador anterior, nem todos atingiram as metas definidas, mas tal facto não impediu que o objetivo geral fosse cumprido. Este facto está patente no quadro seguinte:

INDICADOR 5 OBJETIVO GERAL 2017-2018 – META : 67,5% RESULTADO APURADO: 84,7%		
Indicador 5 Objetivos específicos	Metas	Resultados apurados
Objetivo específico nº1: Intensificar o relacionamento com as empresas	-Média de aulas.com nas turmas finalistas: 6,75 -Uma visita de estudo por turma/ano letivo -Firmar 2 novos acordos de parceria por curso/ano (7 cursos)	-Média de aulas.com nas turmas finalistas: 7,6 -Apenas 9 das 14 turmas da EPO fizeram, pelo menos, uma visita de estudo este ano letivo -Todos os sete cursos cumpriram a meta de 2 novas parcerias no mínimo por ano
Objetivo específico nº2: Auscultar as entidades que recebem os alunos em FCT	Meta: aumentar a média das avaliações de FCT em 0,2 ano. 2017-2018: 15,4 valores	Média das avaliações de FCT das turmas do triénio 2015-2018: Só possível de apurar após 31 de julho de 2018
Objetivo específico nº3: Recolher sugestões /recomendações feitas pelas entidades parceiras	Meta: Realizar um Conselho Consultivo por ano	Não foi realizado nenhum Conselho Consultivo este ano letivo
Objetivo específico nº4: Realizar sessões de procura de emprego	Metas: realizar uma sessão anual de técnicas de procura de emprego; realizar, pelo menos, uma simulação de entrevista por turma finalista; garantir que todos os alunos finalistas elaboram/atualizam o seu CV em português e em Inglês	Todas as metas deste objetivo específico foram cumpridas.

Com a implementação deste sistema de garantia da qualidade e com a análise dos resultados que foram sendo apurados, verificou-se, também neste indicador, que algumas formas de medir o objetivo específico não eram as mais adequadas ou lógicas, tendo-se já procedido às alterações consideradas pertinentes no texto da proposta de Projeto Educativo (que já integra o documento base EQAVET) para vigorar entre 2018 e 2021.

INDICADOR 6: UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO MERCADO DE TRABALHO

INDICADOR 6a): PERCENTAGEM DE ALUNOS QUE COMPLETARAM O CURSO E QUE TRABALHAM EM PROFISSÕES DIRETAMENTE RELACIONADAS COM O CURSO/ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO QUE CONCLUÍRAM

O objetivo geral deste indicador consistia em aumentar a percentagem referida com a seguinte progressão: 2015-2016: 62,5%; 2016-2017: 64%; 2017-2018: 65%, tendo partido de um valor base de 62,5% relativo ao triénio de referência 2011-2014.

E a progressão verificada foi a seguinte:

Ano letivo	Meta	Triénio de estudo	Resultado apurado
2015-2016	Sem diagnóstico	2011-2014	62,5%
2016-2017	64%	2012-2015	64,5%
2017-2018	65%	2013-2016	68,6%

Conclui-se que o objetivo geral foi cumprido: houve um crescendo de alunos diplomados a trabalhar na AEF que concluíram e as metas foram sendo cumpridas.

Salienta-se que o cumprimento das metas está sujeito a uma série de fatores exógenos que a escola não domina, tais como os cursos que finalizam no ano em análise, a procura do mercado nas diversas áreas de formação que a escola oferece, as remunerações oferecidas em cada setor, etc... Apesar disto, a escola faz um esforço interno no sentido de que os alunos que terminam o ciclo integrem o mercado de trabalho na respetiva AEF. Fá-lo por diversas formas, que constituíram os objetivos específicos deste indicador e que constam do quadro seguinte:

Indicador 6a)		
Objetivo geral: aumentar a percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com a AEF que concluíram		
Objetivo específico nº1: Adequar o perfil do aluno ao local de estágio, potenciando assim a empregabilidade	<u>Metas:</u> aumentar em 0,2 valores a média de avaliação de FCT por ano (base: 2011-2014: 14,8 valores) 2012-2015: 15; 2013-2016: 15,2 valores	<u>Resultados apurados:</u> Triénio 2011-2014: 14,8 Triénio 2012-2015: 15,2 Triénio 2013-2016: 15,8
Objetivo específico nº2: Recorrer ao apoio do GIP da Insignare como ponto de encontro entre a oferta e a procura de trabalho	Meta: realizar contactos com o GIP periodicamente	Foi cumprida a meta, tendo sido realizados assiduamente contactos com o GIP

Objetivo específico nº3: Intensificar a relação com as empresas	-Média de aulas.com nas turmas finalistas: 6,75 -Uma visita de estudo por turma/ano letivo -Firmar 2 novos acordos de parceria por curso/ano (7 cursos)	-Média de aulas.com nas turmas finalistas: 7,6 - Apenas 9 das 14 turmas da EPO fizeram, pelo menos, uma visita de estudo este ano letivo -Todos os sete cursos cumpriram a meta mínima de 2 novas parcerias, no mínimo, por ano
---	---	--

Uma vez mais se chegou à conclusão que alguns destes objetivos específicos não faziam muito sentido ou eram demasiado intangíveis para se fixar uma medida. Também esta situação já está acautelada para o próximo ciclo da qualidade.

INDICADOR 6b3): PERCENTAGEM DE EMPREGADORES QUE ESTÃO SATISFEITOS COM OS FORMANDOS QUE COMPLETARAM UM CURSO DE EFP

Como era a primeira vez que se media esta variável na EPO, foi-se cauteloso na definição de metas. Assim, fixou-se em 75% a taxa de satisfação dos empregadores dos alunos diplomados, sem qualquer progressão anual prevista.

Os resultados apurados confirmam que se foi demasiado cauteloso na definição da taxa de satisfação dos empregadores dos alunos diplomados, como se pode aferir pelos resultados que a seguir se apresentam:

	Ano de apuramento de resultados	Triénio de estudo	Grau de satisfação apurado	Taxa de resposta dos empregadores
Meta: 75% de grau de satisfação dos empregadores	2016	2011-2014	100%	59%
	2017	2012-2015	100%	86%
	2018	2013-2016	95%	88%

Em resultado dos resultados obtidos, os números previstos para o próximo ciclo da qualidade já serão mais ambiciosos.

Acresce neste ponto referir que o aumento da taxa de resposta por parte das entidades empregadoras se ficou a dever a um esforço intenso por parte da escola, (i) primeiro em saber junto do máximo nº de alunos a sua situação profissional - inicialmente através de um inquérito online enviado para os grupos do facebook das turmas e também para os emails pessoais; numa fase posterior através do contacto pessoal entre os antigos orientadores de Turma e os seus ex-orientandos no sentido de garantir o maior nº de respostas. (ii) Dos alunos que respondiam estar empregados e referiam a firma/contacto da empresa, era feito um contacto pessoal com a empresa por parte da Diretora Pedagógica, por vezes coadjuvada por alguns docentes, no sentido de

explicar aos empregadores o que se pretendia da sua parte e a importância que tinha a sua resposta para o processo da qualidade da EPO, solicitando-lhes o email para que fosse enviado o link com o inquérito com vista a apurar o grau da sua satisfação em relação a várias competências evidenciadas pelo seu trabalhador e diplomado da EPO e que estão previstas no anexo 6 da Orientação Metodológica nº 1 de 11 de abril de 2016, da ANQEP. (iii) Mesmo assim, se o nº de respostas dos empregadores se encontrasse abaixo das expectativas da escola, era enviado outro email com um lembrete e ainda solicitado ao aluno diplomado que sensibilizasse a sua entidade patronal para o seu preenchimento. Só através deste processo exaustivo aqui sumariamente descrito, se conseguiu elevar neste triénio em cerca de 30% a taxa de resposta dos empregadores e assim tornar os resultados apurados mais fidedignos.]

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

O balanço apresentado no ponto II deste relatório é positivo em todos os indicadores EQAVET e tendo em atenção as metas dos objetivos gerais traçados. No entanto, as organizações devem procurar sempre uma melhoria contínua, ainda que definida dentro dos critérios da razoabilidade para a sua realidade.

Assim, **apesar de terem sido alcançadas todas as metas propostas para este último ano do ciclo da qualidade 2015-2018**, a EPO aponta áreas de melhoria e ações vocacionadas para essa melhoria, que mais não são do que a continuidade das medidas que foram sendo tomadas ao longo destes 3 anos e que os stakeholders entendem ser necessárias para se manterem e/ou melhorarem os resultados.

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	[AUMENTAR A TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS]	[O1]	Diminuir ou eliminar o nº de módulos em atraso - taxa máxima de módulos em atraso é de 30% sobre o nº de alunos iniciados (consideram-se os alunos desistentes como tendo módulos em atraso para efeitos do cálculo desta meta), para se atingir, no mínimo, a meta global de 70% de taxa de conclusão das turmas finalistas durante o triénio de vigência do novo ciclo da qualidade, que se inicia com a entrada em vigor do Projeto Educativo 2018-2021, sempre calculada sobre o número de alunos iniciados]
		[O2]	Aumentar a taxa de alunos que realiza a Prova de Aptidão Profissional em época normal no último ano do triénio respetivo, definindo a meta mínima de taxa de realização da PAP em 90%

			dos alunos que frequentam o ciclo no 3º ano e, em relação aos alunos que iniciaram o curso, com a seguinte progressão: 2018-2019: 70%; 2019-2020: 70,1%; 2020-2021: 70,2%
[AM2]	[DIMINUIR A TAXA DE ABANDONO ESCOLAR]	[O3]	Diminuir a taxa de abandono escolar , com a seguinte progressão: 2018-2019: 15%; 2019-2020: 14,9%; 2020-2021: 14,8% da média das turmas finalistas
[AM3]	[POTENCIAR A EMPREGABILIDADE DOS ALUNOS DIPLOMADOS DA EPO]	[O4]	Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: - Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista; - Levar os alunos a visitar as empresas, dando-lhes a conhecer novos contextos e conhecimentos: mínimo uma visita de estudo por turma a empresas ou outras entidades; - Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo.
		[O5]	Auscultar as entidades que recebem os alunos em FCT , aplicando anualmente, no final dos períodos de estágio, um inquérito de satisfação acerca do desempenho dos alunos estagiários da EPO em diversos parâmetros a definir, bem como recolher, através desse meio, eventuais sugestões de melhoria

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
[AM1]	[A1]	[APLICAR A PEDAGOGIA DIFERENCIADA, baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva.]	[SET/2018]	[JUN/2018]
	[A2]	[Generalizar pelas turmas do 1º e 2º ano a AVALIAÇÃO POR PROJETOS INTEGRADORES, dando primazia ao saber fazer e ao saber em ação, aquilo que move os alunos que escolhem o ensino profissional.]	[SET/2018]	[JUN/2018]
	[A3]	[Manter a utilização das GRELHAS DE AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS, em vigor desde 2015 e atualizadas em 2018, para ir ao encontro do documento interno Critérios Gerais de Avaliação e ao Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória. Estas grelhas, da forma como estão concebidas, apelam à diversificação das	[SET/2018]	[JUN/2018]

		metodologias e ferramentas de avaliação das competências previstas para cada módulo (ou UFCD) e permite que os alunos sejam avaliados apenas nas competências não evidenciadas num primeiro momento de avaliação.]		
	[A4]	[Definição de UM PLANO MENSAL DE RECUPERAÇÃO DE MÓDULOS, feito pelo OT para os alunos com módulos (ou UFCD) em atraso, devendo esse plano ser assinado pelo OT, pelo Aluno e pelo Encarregado de Educação]	[SET/2018]	[JUN/2018]
	[A5]	[MANTER O APOIO DADO PELA PSICÓLOGA DA ESCOLA, quer no que respeita à gestão do estudo, dos objetivos e da motivação, quer no acompanhamento psicológico dos alunos que dele necessitem e que para ela sejam encaminhados pelos OT]	[SET/2018]	[JUN/2018]
	[A6]	[MANTER A ATRIBUIÇÃO DOS PRÉMIOS DE MÉRITO “Aluno do mês”, “Turma do Período”, “Aluno do Quadro 0.0”, “Turma do Ano” e “Aluno do Ano” como uma estratégia motivacional para a assiduidade e para o sucesso académico e pessoal em geral.]	[SET/2018]	[JUN/2018]
[AM2]	[A7]	[Fazer uma sessão trimestral com as turmas do primeiro e do segundo ano, com a psicóloga da escola ou com quem esta entender, para trabalhar a questão dos OBJETIVOS DE VIDA, da MOTIVAÇÃO e da VALORIZAÇÃO DA ESCOLARIDADE]	[SET/2018]	[JUN/2018]
	[A8]	[FAZER UMA “TERTÚLIA ERASMUS +” ANUAL COM TODAS AS TURMAS DO 1º E 2º ANO, motivando-os para o sucesso, já que este é um dos critérios com mais peso para se ser selecionado para FCT no estrangeiro ou participar em parcerias financiadas pelo Erasmus+]	[Anualmente em outubro]	[Anualmente em outubro 18]
	[A9]	[Continuar a implementar a ESTRATÉGIA DEFINIDA PARA A DETEÇÃO PRECOCE DO ABANDONO ESCOLAR, com vista à sua dissuasão]	[SET/2018]	[JUN/2018]
[AM3]	[A10]	[REALIZAR AULAS.COM, SESSÕES/TÉCNICAS essencialmente nas turmas finalistas e convidar empresários para integrarem o júri de PAP, dando assim a conhecer mais experiências do mundo empresarial e de trabalho aos alunos, bem como, permitindo também aos convidados conhecer os cursos que existem na escola, visitar as instalações, conhecer alguns trabalhos feitos pelos alunos, podendo contribuir para a promoção da empregabilidade), LEVAR OS ALUNOS ÀS EMPRESAS EM VISITA DE ESTUDO, ESTABELECEM ACORDOS DE PARCERIA, com as metas definidas em 3.1.]	[SET/2018]	[JUN/2018]

	[A11]	AUSCULTAR ANUALMENTE AS ENTIDADES QUE RECEBEM OS ALUNOS EM FCT aplicando, no final do período de estágio, um inquérito de satisfação acerca do desempenho dos alunos estagiários da EPO, bem como recolher através desse meio eventuais sugestões de melhoria.]	ANUALMENTE EM JULHO]	ANUALMENTE EM JULHO]
--	--------	--	-----------------------	-----------------------

3.3. Identificação das tarefas a desenvolver em cada ação e respetivos responsáveis. (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Ação	Tarefa	Descrição da Tarefa a desenvolver	Responsável pela Tarefa
[A1]	[T1]	[O Orientador de Turma (OT) deverá começar por aplicar aos alunos o questionário sobre os estilos de aprendizagem (<i>Lopes & Silva (2010), O Professor faz a diferença. Lisboa. Lidel. pp 305-308</i>), de forma a perceber qual a forma mais adequada à aprendizagem de cada aluno. O link para o questionário será facultado pela Direção Pedagógica no início do ano letivo.]	[Orientador de Turma/Diretor Pedagógico]
	[T2]	[A equipa pedagógica de cada turma deverá reunir até ao final do mês de setembro para que o OT partilhe os resultados dos inquéritos com os colegas, de forma a ficar claro para todos os docentes quais são as formas/estilos facilitadoras da aprendizagem de cada um dos alunos. Esta diferenciação deverá ser a base da sua atividade pedagógica, promotora do sucesso nas aprendizagens.]	[Orientador de Turma/docentes da turma]
[A2]	[T3]	[Os Orientadores de Turma das turmas do 1º e do 2º ano devem entregar à Direção Pedagógica, até final do mês de setembro, a ata do primeiro Conselho de Turma do ano letivo, onde deve constar a <u>indicação de, pelo menos, um projeto interdisciplinar a desenvolver pela turma</u> , acompanhado com uma breve descrição do objetivo geral, das disciplinas e módulos envolvidos e timing de realização – em termos ideais, os projetos integradores devem ser desenvolvidos, concluídos e avaliados no mesmo período letivo, mas não é imperativo que o seja.]	[Orientador de Turma]
[A3]	[T4]	[Todos os docentes devem continuar a utilizar as grelhas de avaliação por competências em vigor. Deverão, também, <u>diversificar o mais possível as ferramentas utilizadas para avaliar as competências</u> definidas na Ficha	[Todos os docentes e formadores]

		de Planificação Modular, documento que é entregue aos alunos no início de cada módulo (ou UFCD). Esta diversificação deverá também ter em conta a individualidade de cada um, podendo utilizar ferramentas diferentes para avaliar as mesmas competências, conforme as características de cada aluno – ver T1 e T2. Se o aluno não evidencia ter atingido todas as competências previstas para o módulo ou UFCD, poderá/deverá ser reavaliado apenas naquelas competências que não evidenciou.]	
[A4]	[T5]	O Orientador de Turma deverá partir das avaliações lançadas no final de cada período e negociar, com os alunos que apresentam módulos em atraso, um plano para os realizar , definindo em conjunto um <i>timing</i> para a realização de cada um, corresponsabilizando o aluno, supervisionando-o e incentivando-o a ser proativo nesse processo. No final de cada mês é feita a avaliação do Plano e, acaso ele não tenha sido integralmente cumprido, deve ser negociado um novo plano para o mês seguinte, dentro dos mesmos moldes. Os Encarregados de Educação devem ter conhecimento, com uma periodicidade mensal, do resultado da aplicação do plano. Pretende-se que seja uma ferramenta de orientação para o sucesso. Este Plano será realizado em modelo próprio.]	[Orientador de Turma]
[A5]	[T6]	[Os Orientadores de Turma deverão acompanhar de perto os alunos da sua orientação de turma, sinalizando-os à psicóloga da escola sempre que entenderem ser necessário ajuda especializada, pelas evidências ao nível comportamental e/ou académico (ex. o aluno muda de atitude ou decresce, de forma generalizada, o seu empenho no processo de ensino/aprendizagem). A psicóloga da escola deverá elaborar um relatório escrito das sessões de acompanhamento, entregando-o ao Orientador de Turma no final de cada período letivo, para ficar arquivado, anexo à ata de Conselho de Turma, devendo ainda informar assiduamente o Orientador de Turma da evolução desse acompanhamento, podendo solicitar-lhe o agendamento de uma reunião com o Encarregado de Educação do aluno, sempre que entenda necessário para o melhor acompanhamento da situação.]	[Orientador de Turma e Psicóloga da Escola]
[A6]	[T7]	<u>Aluno do mês</u> : é selecionado no Conselho Pedagógico, a partir dos nomes dos candidatos apresentados por cada Orientador de Turma (OT) no relatório mensal que envia para análise em Conselho Pedagógico. Cada OT só pode apresentar um aluno por turma e deve descrever os motivos que suportam essa nomeação;	[Orientadores de turma e Conselho Pedagógico]

		<p><u>Turma do Período</u>: a partir dos parâmetros módulos em atraso, volume de aulas assistidas, média das avaliações dos módulos ou UFCDs lançadas no sistema de gestão de alunos, devidamente ponderados, é atribuída uma pontuação. A turma que obtiver a maior pontuação é a turma do Período. No final do ano, com base nos mesmos critérios/parâmetros mas tendo em conta todo o ano letivo, é apurada a <u>Turma do Ano</u>;</p> <p><u>Aluno do Quadro 0.0</u>: distinção atribuída trimestralmente aos alunos que não tenham módulos em atraso nem faltas injustificadas ou justificadas sem documento comprovativo. O OT é responsável por fazer chegar a informação à Direção Pedagógica, através do relatório de final do período letivo e/ou da ata da reunião do Conselho de Turma respetivo, identificando os seus orientandos que são premiados com esta distinção. Os alunos recebem um certificado e veem o seu nome inscrito no Quadro 0.0, num quadro de parede da escola.</p> <p><u>Aluno do ano</u>: é escolhido dentre os alunos do mês, pelo último Conselho Pedagógico do ano letivo. </p>	
[A7]	[T8]	<p>No início de cada período letivo serão agendadas, entre a psicóloga e a docente de Área de Integração, sessões, com a duração a definir, com todas as turmas do 1º e do 2º ano, para trabalhar com os alunos a questão da motivação, dos objetivos de vida e da valorização da escolaridade. O formato escolhido para a sessão deverá ser o adequado ao tema a tratar. Esta estratégia foi implementada em virtude do último Plano de Melhoria e acredita-se que teve resultados bastante positivos, pelo que serão para manter. </p>	[]
[A8]	[T9]	<p>Será agendada anualmente, durante o mês de outubro, para todas as turmas do 1º e do 2º ano, uma sessão motivacional com o tema “Tertúlia Erasmus+”. Solicitar-se-á a colaboração do coordenador dos projetos internacionais e de alguns alunos que tenham feito a sua FCT no estrangeiro ao abrigo do programa Erasmus+. Pretende-se que estes partilhem a sua experiência, que esclareçam questões dos colegas, que evidenciem essencialmente os pontos positivos da realização da FCT no estrangeiro, procurando que os alunos se motivem para o sucesso, já que os critérios que estão na base da seleção dos candidatos giram em torno dos resultados escolares, da avaliação do desempenho técnico em ambiente teórico, do compromisso para com a escola, da autonomia pessoal linguística (língua inglesa) evidenciadas. </p>	[Supervisor Técnico/Orientadores de curso]
[A9]	[T10]	<p>Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores de turma (OT) devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência por parte de um orientando, tais como o aumento das faltas, a diminuição do</p>	[Orientador de Turma]

		empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador. Verificado algum ou alguns destes indícios, deve o OT ter uma conversa com o aluno, procurando sempre motivá-lo a não desistir e a obter a certificação no curso.]	
	T11]	O OT deve também convocar de imediato o Encarregado de Educação, solicitando a sua colaboração para aumentar o interesse do aluno pelo curso e dissuadi-lo em relação ao abandono.]	Orientador de Turma]
	T12]	Se a ideia do aluno se mantiver em relação ao abandono escolar, deve o OT informar a Direção Pedagógica e solicitar a intervenção da psicóloga da EPO, para apoiar o aluno, trabalhando com ele mediante as necessidades identificadas. Esta deverá informar o OT e o Diretor Pedagógico das diligências efetuadas e do resultado do acompanhamento efetuado, caso exista. A psicóloga deverá ainda fazer um relatório acerca da sua intervenção para entregar no Conselho de Turma seguinte.]	Orientador de Turma, psicóloga]
	T13]	O Diretor Pedagógico decide, em função dos resultados das diligências efetuadas, se deve ou não intervir, reunindo com o aluno, com o Encarregado de Educação e com o Orientador de Turma, numa tentativa de dissuasão final do abandono escolar.]	Diretor Pedagógico]
A10]	T14]	Promover o <u>convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas, ou para serem membros do júri de PAP dos alunos finalistas, aproveitando para mostrar ao mundo empresarial o saber fazer dos alunos da EPO;]	Orientador de Curso]
	T15]	Para alargar o âmbito de influência e de notoriedade da EPO, devem ser formalizadas <u>novas parcerias</u> em todas as áreas de educação e formação, com um mínimo de 3 por curso/ano letivo]	Orientador de Curso]
	T16]	Cada turma deverá realizar uma <u>visita de estudo</u> a uma empresa da sua AEF anualmente]	Orientador de Curso]
A11]	T17]	Para obter um feedback construtivo a partir das entidades que receberam alunos em FCT, não basta a avaliação obtida pelo aluno e a conversa informal entre o Tutor de FCT e o Orientador de Curso. É necessário ir mais longe e inquirir os tutores, em documento próprio, acerca do desempenho dos formandos da EPO em FCT, mas sobretudo auscultar as necessidades evidenciadas e recolher sugestões para que as mesmas sejam ultrapassadas, devendo a EPO refletir sobre as questões apontadas como menos positivas e agir internamente	Supervisor Técnico e Orientador de Curso]

	no sentido de aperfeiçoar a formação que ministra às necessidades do mercado de trabalho.	
--	---	--

IV. Apreciação global sintética sobre a aplicação do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão) e sobre o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Estes três últimos anos letivos, coincidentes com a aplicação do ciclo de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, tiveram um impacto bastante positivo nesta escola, como bem se pode verificar no exposto no ponto II, ao nível do cumprimento dos objetivos e do alcance das metas.

Uma verdade é incontornável: a intervenção dos *stakeholders* internos é mais constante, assertiva e eficaz do que a intervenção dos *stakeholders* externos. Este ponto já foi assinalado como um ponto a melhorar do Relatório de Monitorização, mas onde se entende haver ainda muito a fazer, essencialmente no sentido de objetivar essa intervenção, que tem vindo a ser desenvolvida de forma essencialmente informal, excepcionando a reunião dos Stakeholders no Conselho Consultivo e a colaboração de entidades empregadoras dos alunos diplomados da EPO na resposta aos inquéritos de satisfação (Anexo 6 da Orientação Metodológica nº 1 de 11 de abril de 2016, da ANQEP). É muito mais fácil convocar/convidar alunos/docentes/formadores/não docentes/Encarregados de Educação (*stakeholders* internos) do que empresários, secretários de Comunidades Intermunicipais, Diretores de Institutos Politécnicos... (*Stakeholders* externos), dada a disponibilidades de cada tipologia.

Apesar de se procurar, em todos os momentos do ciclo de qualidade (Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão), a intervenção de todos, o grau de envolvimento dos *stakeholders* externos nunca foi tão intenso quanto o dos *stakeholders* externos. Cremos que, à medida que esta cultura de qualidade se for disseminando pela comunidade envolvente, mais facilmente obteremos a intervenção dos diversos *stakeholders* externos nos diferentes momentos. Há que continuar a persistir e a apostar nesse envolvimento.

De qualquer forma, registre-se que este Relatório e Plano de Melhoria, que nasceu da colaboração efetiva dos *stakeholders* internos e, de forma mais informal, dos externos, será depois sujeito a aprovação por parte da Insignare, que tem nos seus órgãos sociais representantes do Município, de uma associação de empresas e ainda de um colégio privado.

Concluindo, o caminho faz-se caminhando. Se a intervenção dos *stakeholders* externos não é tão presente quanto era suposto em termos ideais, há que trabalhar no sentido de, crescentemente, ter esse envolvimento.

Para já, consideramos estar a fazê-lo no sentido correto, sempre com o foco na melhoria contínua, transversal a todo este processo de educação e formação

Os Relatores

3 de agosto de 2018

(Diretora Pedagógica)

(Responsável da qualidade)

Versão reservada