

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3

Ano em avaliação (mês/ano) – janeiro/2023 Fim dezembro /2023

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

#### 1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

EPB- Escola Profissional de Braga

#### 1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

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

Rua Augusto Veloso, nº 140, 4705-082, Braga

Telefone: 253203860

Endereço Eletrónico: [epb@epb.pt](mailto:epb@epb.pt)

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

Ana Cláudia da Costa Rodrigues

Diretora Executiva

Contactos: 253203860/ [anaclaudia@epb.pt](mailto:anaclaudia@epb.pt)

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

(a preencher, se aplicável)

Ana Cláudia da Costa Rodrigues

Diretora Executiva / Gerente

Contactos: 253203860/ [anaclaudia@epb.pt](mailto:anaclaudia@epb.pt) |

### 1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

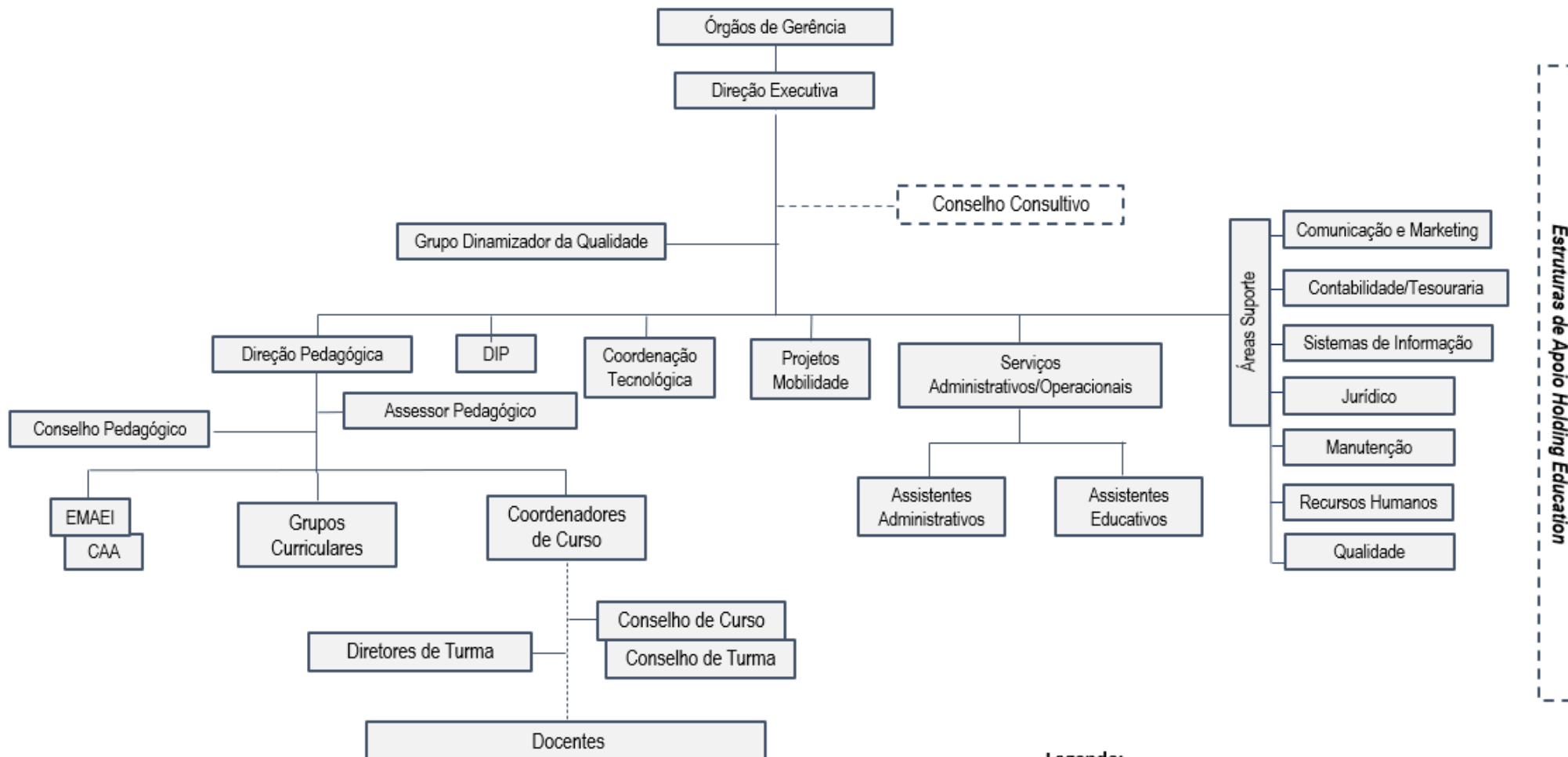
Missão: promover um processo educativo sólido e de elevado nível, inspirador e criativo, pedagogicamente inovador, atento às necessidades da sociedade, que garanta o exercício de uma atividade profissional qualificada e uma cidadania participativa e responsável.

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

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

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

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



**Legenda:**

CAA – Centro de Apoio à Aprendizagem

DIP – Dept.º Intervenção Psicoeducativa

EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

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

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

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

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

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

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

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

O Conselho Pedagógico é composto por: Diretora Executiva, Direção Pedagógica, Coordenadores de curso; Diretores de Turma, Coordenadores de grupos curriculares; um representante do órgão de informação, orientação e acompanhamento escolar e profissional (DIP); o Gestor dos Programas de Mobilidade e o Coordenador do Grupo Dinamizador da Qualidade.

Os **Grupos Curriculares** são estruturas de coordenação científica e pedagógica de uma ou mais disciplinas normalmente afins, constituídas por um ou mais grupos de recrutamento ou docentes sem grupo de recrutamento e por um número de docentes não inferior a cinco, que visam promover e garantir a qualidade nos processos e resultados associados ao ensino e aprendizagem,

nomeadamente nos domínios da a. gestão curricular, sua articulação vertical e horizontal, no respeito pela visão holística e integradora do currículo; b. conceção, desenvolvimento e monitorização de atividades/projetos comuns; c. promoção do trabalho colaborativo e da cooperação com parcerias multifacetadas; d. monitorização dos processos formativos e resultados; e. desenvolvimento profissional dos docentes e avaliação de desempenho. A constituição dos grupos curriculares está dependente do número mínimo de docentes, da oferta formativa em cada ano letivo, dos grupos de recrutamento e das afinidades que se podem estabelecer entre diversas disciplinas ou componentes de formação.

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

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

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

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

Constituem objetivos específicos do Centro de Apoio à Aprendizagem: a) Promover a qualidade da participação dos alunos nas atividades da turma a que pertencem e nos demais contextos de aprendizagem; b) Apoiar os docentes do grupo ou turma a que os alunos pertencem; c) Apoiar a criação de recursos de aprendizagem e instrumentos de avaliação para as diversas componentes do currículo; Desenvolver metodologias de intervenção interdisciplinares que facilitem os processos de aprendizagem, de autonomia e de adaptação ao contexto escolar; e) Promover a criação

de ambientes estruturados, ricos em comunicação e interação, fomentadores da aprendizagem; f) Apoiar a organização do processo de transição para a vida pós-escolar em articulação com o DIP e outras estruturas organizativas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**A gestão dos Projetos de Mobilidade**, é da responsabilidade de uma coordenadora, nomeada pela Diretora Executiva, que integra esta estrutura de apoio que assegura a conceção, implementação e avaliação de projetos transnacionais, para alunos, pessoal docente e não docente, proporcionando a participação, corresponsabilização e a cooperação de stakeholders externos na missão e objetivos estratégicos do projeto educativo e garantindo a sua dimensão transnacional.

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

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

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

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

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

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2023 /2024		2021 /2022		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	Auxiliar de Saúde	3	50	3	51	3	52
Curso Profissional	Comércio	1,5	21	2,5	45	3	46
Curso Profissional	Contabilidade	3	54	3	48	3	48
Curso Profissional	Design Gráfico	0	0	0	0	1	19
Curso Profissional	Design de Comunicação Gráfica	3	57	3	55	2	37
Curso Profissional	Eletrónica, Automação e Comando	3	47	3	50	3	50
Curso Profissional	Frio e Climatização	2	39	3	56	3	52
Curso Profissional	Gestão de Equipamentos Informáticos	1	19	0	0	0	0
Curso Profissional	Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	3	65	3	64	3	58
Curso Profissional	Mecatrónica Automóvel	3	51	3	58	4	54
Curso Profissional	Refrigeração e Climatização	1	17	0	0	0	0
Curso Profissional	Secretariado	2,5	45	2,5	43	3	53

\* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede



### 1.7 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.

1. [Projeto Educativo 2021\\_2023](#)
2. [Plano de Ação](#)
3. [Relatório de Progresso Anual 2021](#)
4. [Relatório de Progresso Anual 2022](#)
5. [Plano Anual de Atividades](#)
6. [Estatutos](#)
7. [Regulamento Interno](#)
8. [Regulamento Ética Escolar, Desenvolvimento Pessoal e Cidadania](#)
9. [Relatório de operador](#)
10. [Site institucional](#)

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

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

- Selo EQAVET, atribuído em 23/12/2020.

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

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

#### 1. Conformar construtos importantes entre os diferentes documentos estruturantes:

Esta recomendação permitiu-nos analisar e rever todos os documentos estruturantes, tais como o Regulamento Interno, os Estatutos, o Regulamento Ética Escolar, Desenvolvimento Pessoal e Cidadania (ver hiperligações ponto 1.7), assim como reestruturar o organograma da instituição. Atualmente, e com conclusão prevista até julho de 2024, está a revisão do projeto educativo; para o efeito vão ser constituídas equipas de trabalho. Estamos conscientes que o compromisso para a redação do novo projeto educativo se estabeleceu até setembro de 2023; contudo, não nos foi possível cumprir essa data, atendendo a que este último ano foi um ano de várias mudanças internas, entre as quais da equipa GDQ e da Direção Pedagógica, condicionando a revisão atempada do PE. Não obstante, estamos certos de que esta equipa de trabalho apoiará estrategicamente na redefinição dos princípios, valores, metas e

estratégicas, tendo em conta conceitos fundamentais como alinhamento, coordenação, proximidade e diferenciação (uma diferenciação mais interna). Neste início de trabalho foram já identificados objetivos estratégicos prioritários para o ano letivo 2023/2024, centrados na melhoria de indicadores de desempenho, a saber: 1- redução da taxa de desistência; 2- combate ao absentismo/aumento dos níveis de assiduidade; 3- melhoria de índices de sucesso escolar/conclusão de curso e, por fim, 4- aumento dos níveis de satisfação dos alunos.

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

O plano de atividades passou a contemplar atividades desde 2021/2022 atividades que ultrapassam o âmbito pedagógico, tais como reuniões periódicas, formações e outras atividades que visam a melhoria contínua e como podem constatar é partilhado na página da EPB cuja ligação eletrónica se encontra no ponto 1.7 deste relatório. Partilhamos o Plano Anual de Atividade de 2023/2024 que foi aprovado em Conselho Pedagógico a 20 de outubro de 2024.

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

Face à ausência de indicadores para o Objetivo Estratégico 2: “Promover a cooperação e compromisso pela dinâmica de uma rede de parcerias nacionais e internacionais, fortalecendo a relação da Escola com a Comunidade/Mercado, em benefício do desenvolvimento do projeto educativo”, procedemos à criação de 4 indicadores que foram observados no final do ano letivo 2022/2023:

OE2.1 – No ano letivo 2022/2023, foram celebradas 171 parcerias com empresas nacionais e 25 com empresas internacionais. Foi elaborado um inquérito de satisfação, endereçado às entidades parceiras nacionais, tendo-se obtido uma taxa de resposta inferior à desejável (16% taxa de resposta) mas com um nível de satisfação global de 5,3, pontos em 6 (valor ligeiramente abaixo da meta 5,4). A criação deste inquérito permitiu continuar no caminho da melhoria contínua, uma vez que esta perspetiva global de empresa desfragmenta-se para dar lugar a uma visão micro das competências valorizadas pelas empresas, que consideram que devem ser melhoradas (sugestões das empresas) e, por consequência, aquelas que devem ser melhor trabalhadas ao longo do plano curricular, contribuindo para a consolidação das competências dos nossos alunos e indo ao encontro do perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória. De acordo com o último inquérito, as únicas competências que se destacam e que as empresas referem que deverão ser melhor trabalhadas são a capacidade de liderança e iniciativa (55,4%) e a autonomia e dinamismo (46,5%), o que, nesta faixa etária dos alunos recém-diplomados, com pouca experiência de trabalho e pouca ou nenhuma autoconfiança nas suas competências profissionais, seria expectável.

OE2.2 – Este objetivo tornou-se mensurável através de um inquérito lançado aos alunos sobre a avaliação da Formação em Contexto de Trabalho (FCT). Em 2022/2023 as empresas de (FCT) mantiveram o nível de satisfação global anterior de 3,5 em 4 no inquérito. Foi ainda possível aferir que 86% dos alunos consideram que a formação em contexto de trabalho foi ao encontro das expectativas/necessidades, tendo-lhes permitido melhorar aptidões e conhecimentos adquiridos ao longo do curso, tais como, sentido de responsabilidade, trabalho em equipa, adequação de métodos de trabalho, aquisição de conhecimentos e atualização dos mesmos, autonomia e dinamismo, capacidades sociais e de comunicação, domínio de tecnologias de informação e comunicação, gestão emocional e autonomia, constituindo-se uma mais-valia e um fator motivacional suplementar. Destas aptidões, evidenciamos a gestão emocional (10,8%), domínio das tecnologias de informação e comunicação (7,7%), iniciativa (6,2%) e aquisição de conhecimentos e atualização dos mesmos (6,2%), como aquelas que os alunos referiram ter tido maior dificuldade em melhorar, pelo que deveremos, no próximo ano, colocar maior foco nestas competências e reforçar a sua aprendizagem/desenvolvimento.

OE2.3 – O Departamento de Intervenção Psicoeducativa dinamiza, no domínio da empregabilidade, atividades de acompanhamento pré e pós inserção dos jovens na vida ativa, promovendo contactos regulares com potenciais entidades empregadoras, tendo como objetivo último facilitar a colocação de alunos diplomados da Escola Profissional de Braga no mercado de trabalho. Esta dinâmica permite articular as necessidades do mercado com os interesses e necessidades dos nossos alunos recém-diplomados (articulação entre oferta e procura de emprego), dando-nos, simultaneamente, uma visão global do posicionamento do mercado, que nos permite recolher indicadores importantes para a definição da oferta formativa e para as necessárias adequações curriculares. Conseguimos apurar, por exemplo, que em determinadas áreas de formação existe uma enorme falta de mão de obra qualificada (logo muita procura pelas entidades empregadores), com maior expressão, considerando a oferta formativa da EPB, nas áreas de Refrigeração e Climatização (Frio e Climatização), Eletrónica, Automação e Comando, Mecatrónica Automóvel e Auxiliar de Saúde. Apesar das inúmeras oportunidades de emprego nestas áreas, continuamos a ter alguns alunos desempregados, não por falta de ofertas, mas por opção pessoal.

No global, a taxa de empregabilidade na área de formação, no ciclo de formação 2020/2023, é de 78%.

OE2.4 – Nº de ofertas de emprego recebidas, nº de alunos encaminhados, nº de alunos integrados através dessas propostas.

No ano letivo 2022/2023 assistimos a um ligeiro decréscimo nos pedidos de contactos de diplomados por parte das empresas (126 pedidos em comparação com 161 em 2021/2022), mas ainda assim, foi possível empregar 4 alunos, 1 a mais do que no ano letivo anterior. É importante continuar a acompanhar estes alunos na transição para o mercado de trabalho, incentivando-os a ter uma postura dinâmica e ativa na procura de emprego e a investirem no seu potencial de empregabilidade, atendendo a que, não raras vezes, verificamos que os alunos ficam a aguardar uma resposta de uma determinada entrevista de emprego e, independentemente do tempo que demorar, não continuam a procurar alternativas (não sentem necessidade de procurar mais enquanto não se obtiver resposta dessa empresa). Esta crença está presente em muitos alunos diplomados, pelo que existe necessidade constante de contacto, orientação e motivação destes alunos para investirem numa procura mais ativa de emprego.

Quanto ao Objetivo Estratégico 3 – “Promover uma política de proximidade com os diplomados, que procure garantir o seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como o desenvolvimento da instituição escolar”, procedemos à criação de 3 indicadores que foram observados no final do ano letivo 2022/2023:

OE3.1 – Acompanhar a trajetória dos diplomados no domínio da sua inserção social e profissional e prosseguimento de novas formações, promovendo contactos trimestrais para aferir a situação profissional ou necessidades de formação dos alunos diplomados. Este objetivo foi medido através de 2 indicadores, a taxa de prosseguimento de estudos e a taxa de empregabilidade de diplomados, cujas metas para 2023/2024 são as seguintes 22% e 78%, respetivamente.

OE3.3 – Intensificar as sinergias entre a divisão de educação e as divisões de formação e serviços no sentido de contribuir para a aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade dos diplomados. Este objetivo foi cumprido através do programa Rumos 360º, que envolve as 3 sub-holdings do Grupo Rumos (Rumos education, Rumos training e Rumos consulting) num mesmo propósito, o de preparar e integrar jovens profissionais e manter a aposta na melhoria das competências, ao longo da vida. Este programa, exclusivo para os alunos do Curso de Gestão e Programação e Sistemas Informáticos, contemplou o diplomado Leonardo Freitas, que efetua um balanço extremamente positivo da sua integração na MindSource, uma das empresas do Grupo Rumos. O pessoal docente e não docente das escolas do Grupo Rumos beneficia ainda da formação ministrada pela Rumos Training em áreas estratégicas do ponto de vista organizacional, tais como segurança no trabalho, Microsoft Office, Gestão de Tempo, etc.

OE3.4 – Elevar a taxa de diplomados através de acompanhamento aos alunos, após o ciclo regular de frequência. Este objetivo é concretizado através da elaboração do plano de conclusão, no qual participam a Direção Pedagógica e os coordenadores de curso após manifestação de interesse por parte dos alunos, seguida da renovação de matrícula. O plano para a conclusão do curso, cuja definição de estratégias e critérios de avaliação são elemento integrante, é gradual e processa-se por etapas, sendo que a realização dos módulos constantes do plano é sempre precedida de inscrição nos momentos especiais de avaliação.

O OE3.2 “Contribuir para o desenvolvimento de iniciativas no âmbito do empreendedorismo e criação de emprego” – Foram executadas duas mobilidades Long-Term (Erasmus Pro) para duas recém-diplomadas com a duração de 90 dias de mobilidade na Grécia, no período compreendido entre junho e agosto de 2023.

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

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

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

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

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

É intenção da escola retomar os conselhos consultivos, como era prática instituída anualmente na definição da oferta formativa e, desta forma, envolver os stakeholders externos de forma mais sistemática nos processos de colaboração estratégica com a escola. Além desse formato, é intenção a realização de reuniões de trabalho sectoriais para definição de estratégia. Infelizmente, até ao momento não foi possível a realização dos conselhos consultivos e das reuniões de trabalho sectoriais, mas é previsível a realização até ao final do ano civil de 2023, tendo já data agendada para 15 de dezembro.

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

O GDQ foi reforçado com dois elementos, um docente e um não docente. A 21 de abril de 2023, realizou-se a última Assembleia de Delegados e Subdelegados, com vista, entre outros assuntos, eleger o representante dos alunos para o ano letivo 2023/2024. Uma das tarefas inerentes ao cargo será a participação em algumas reuniões/fóruns em que se entenda relevante a sua participação e mediante convocatória prévia (Conselho Pedagógico, reuniões GDQ, Conselho Consultivo, etc.).

Em todo o caso, é prática comum a realização de Assembleias de Delegados e Subdelegados, onde também participa o representante de alunos, nas quais se partilha várias questões relacionadas com o sistema EQAVET e se envolvem os representantes das várias turmas nos assuntos considerados mais prementes.

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

A EPB tem vindo a proceder à otimização contínua do sítio web, com atualizações referentes a alguns projetos, nomeadamente Erasmus+ (<https://www.epb.pt/pag-estagios.html>), eTwinning (<https://www.epb.pt/pag-eTwinning.html>) e Microsoft Showcase School /Microsoft Imagine Academy ([epb - microsoft imagine academy](http://epb-microsoft-imagine-academy)); Academia de Líderes Ubuntu-Escolas Ubuntu: Programa de educação não-formal implementado ao abrigo do Programa Nacional de promoção de sucesso escolar.

Atualizou-se o separador “emprego”, tornando-o mais estruturado, com informação mais acessível e dividido em 3 categorias: oferta alunos diplomados (destinado a dar a conhecer as ofertas de emprego que as entidades parceiras enviam para a EPB); recrutamento de colaboradores (ofertas de emprego para colmatar necessidades específicas do Grupo Rumos); e por fim, rede de parceiros (espelha a rede atual de parceiros da EPB, convidando qualquer empresa a fazer parte da rede).

Paralelamente, e considerando que o apoio à empregabilidade é apenas uma das dimensões do apoio pós-formação, a EPB integra, também, dinâmicas de preparação para o ensino superior, incorporando o site também um separador com informação sobre as condições de acesso ao ensino superior (revista sempre que ocorram alterações à legislação ou alguma notícia pertinente).

Assumindo-se como uma *escola para todos*, tornou-se fundamental evidenciar o seu *plano de ação para a educação inclusiva* num separador próprio, criado em 2021, tendo, entretanto, já sofrido uma atualização que incorporou a criação de formulários próprios.

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

Em 2019, a EPB integrou um projeto KA2 (Erasmus n.º 2018-1-IT01-KA202-006862), sob o título “See and Learn” cujo objetivo se centrou na partilha de boas práticas na gestão e organização da formação em contexto de trabalho, envolvendo entidades de 7 países (Portugal, Espanha, Bélgica, Itália, Bulgária, Inglaterra e Alemanha). A experiência foi muito positiva e, desde então, a EPB integrou novas candidaturas, embora não tenha tido projetos aprovados.

A última candidatura submetida, em fevereiro de 2023, a um projeto no âmbito do Programa Erasmus+ KA2 - COOPERATION PARTNERSHIP IN THE FIELD OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, sob o título “Foster the entrepreneurial skills of VET students through the introduction of the Entrecomp framework in the VET curricula – Entrecomp for VET”, envolveu parceria de entidades de 5 países (Portugal, Grécia, Espanha, Lituânia e Roménia). A candidatura obteve a pontuação de 80 valores, mas ficou em lista de reserva até ao dia 31 de janeiro de 2024, sendo que até essa data, o projeto poderá vir a ser aprovado caso a situação orçamental o venha a permitir.

A EPB integrou, ainda 2 candidaturas a Centros de Excelência Profissional (CoVE), uma em parceria com a Fundació Inform e OIKOS, e outra com a Engim (parceiro italiano), com decisão ainda não definida.

Em julho de 2023 e em parceria com a Cooperativa Caminhocoop, a EPB integrou a lista dos cinco parceiros de diferentes Estados Membros da União Europeia que integram uma candidatura a ser apresentada pela Universidade de Nápoles à Agência Executiva Europeia da Educação e Cultura. Ainda pendente de aprovação, este projeto visa capacitar e promover os valores para a participação democrática e política dos jovens, assim como a literacia e o pensamento crítico para analisar e identificar as “fake news”.

A EPB viu renovadas diversas distinções e certificações:

- a) Prémio Gandhi de Educação para a Cidadania, que reconhece que a EPB é uma escola que estimula a participação ativa dos alunos na construção de sociedades mais justas, solidárias, igualitárias e inclusivas, no quadro da democracia e da defesa dos direitos humanos;

- b) Selo de Escola eTwinning, resultante da dinâmica que vem sendo construída na EPB, através da criação de redes de trabalho colaborativo entre escolas europeias e do desenvolvimento de projetos comuns, com recurso à Internet e às TIC;
- c) Bandeira Eco-escolas que identifica a EPB como uma escola empenhada em melhorar o seu desempenho e responsabilidade ambiental;
- d) Selo de Segurança Digital, que atesta que a EPB tem práticas e políticas de segurança digital e promove o acesso seguro às tecnologias digitais, num ambiente estável e enriquecedor;
- e) Certificação de Microsoft Showcase School, sendo a quinta escola do país e a segunda Escola Profissional a receber esta certificação tão distintiva que, de acordo com os parâmetros da Microsoft, está a “capacitar os alunos de hoje para criarem o mundo de amanhã”, numa experiência transformacional da aprendizagem com recurso ao universo Microsoft e a práticas de inovação pedagógica.

Foram apresentadas, em maio de 2023, no âmbito do PRR, duas candidaturas a Centros Tecnológicos Especializados - a saber, a um Centro Tecnológico Especializado Industrial e a um Centro Tecnológico Especializado de Informática -, com a pretensão de se criar um *cluster* tecnológico-oficinal na EPB, capaz de, através da modernização de infraestruturas da escola, garantir melhores condições físicas e materiais que potenciem aprendizagens mais sólidas e maior autonomia nos alunos, assim como uma maior adequação da nossa oferta às necessidades do mercado de trabalho. A EPB acredita que com estes centros poderá posicionar-se como escola de referência nas áreas que os mesmos integram (Mecatrónica Automóvel, Refrigeração e Climatização e Eletrónica, Automação e Comando, Gestão e Programação de Sistemas Informática, Gestão de Equipamentos Informáticos e Contabilidade).

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

O pessoal não docente está envolvido na revisão das metas em função dos indicadores, na análise e possível revisão de procedimentos: a nível micro e no âmbito de cada processo ao qual está afeto com o respetivo gestor de processo; ao nível macro, na Reunião de Lançamento de Ano Letivo, na qual se apresentam os documentos estruturantes e indicadores e metas SGQ, que passou a ser alargada ao pessoal não docente, em setembro de 2022. Quanto aos EE, os mesmos são convidados a consultar os documentos estruturantes disponíveis no sítio da internet e são convidados a pronunciarem-se, nas reuniões trimestrais com os diretores de turma. A avaliação realizada pelos EE, no final do ano letivo, é objeto de análise por parte dos mesmos na primeira reunião a ocorrer com o diretor de turma no ano letivo seguinte. Da avaliação final 2022/2023, resultou uma satisfação global com uma pontuação de 3,1 em 4. Os EE dos alunos finalistas recebem a informação via correio eletrónico e são convidados a pronunciarem-se pela mesma via.

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

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

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

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

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

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

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

Destacam-se pelo 2 ano consecutivo, as sessões de Shared Talks, levadas a cabo mensalmente, com o objetivo de criar um espaço habitual de partilha de experiências e de conhecimento e a constituição de uma comunidade onde os professores e colaboradores das Escolas Rumos possam interagir colaborativamente. Nestas sessões foram abordadas questões muito diversas e apresentações de projetos das várias escolas tais como “Projetos Pessoa(s) em Movimento e À mesa com os Maias”, “Dreamshaper- Projeto Pandora”, uma plataforma customizada para incorporar a Metodologia de Trabalho de Projeto e reforçar a Avaliação por Competências; “Apenas aquilo que te desafia te transforma”, esta sessão permitiu mostrar projetos e experiências que desafiem os nossos alunos e toda a comunidade educativa, oferecendo a oportunidade de todos adquirirem e reforçarem conhecimentos e competências, incluindo de natureza intercultural que elevam a empregabilidade, bem como o desenvolvimento da componente internacional da sua formação, preparando-os para o mercado único de trabalho do espaço europeu e alimentando a vontade de querer viver e trabalhar além-fronteiras; “O essencial é invisível aos olhos”, sessão centrada na gestão das emoções, uma vez que as emoções fazem parte de diferentes universos, sendo um deles a Escola, aprender com a experiência de uma emoção, é uma questão de autoconhecimento e evolução e em tempos de mudanças onde o futuro é uma hipótese cheia de incertezas e informações desconhecidas. “Inclusão Digital para séniores”, sessão que abordou a literacia digital enquanto processo de assimilação de conhecimentos estruturados com determinada finalidade, mas também como possibilidade de construção de cidadania, emergindo na capacitação de seniores, como um meio de alcançarem uma maior autonomia, participação social, conhecimentos, desenvolvimento pessoal, a par de aptidões concretas que possibilitam o seu relacionamento com outros indivíduos; “Igualdade de Género”, sessão em que se trabalhou temas como o *Burnout* como doença do século XXI e Distúrbios Alimentares. “Desafios da Inclusão”, tema essencial para a construção do conhecimento, da identidade, da empatia e da participação social do aluno do século XXI.

Os inquéritos de satisfação enviados aos alunos passaram, no ano letivo 2021/2022, a ser semestrais, atendendo a que, apesar de todos os alunos poderem enviar de fora pró-ativa sugestões e recomendações para o email [qualidade@epb.pt](mailto:qualidade@epb.pt), o mesmo não tem tido a adesão esperada. Deste modo, recolhe-se de forma sistematizada, o olhar dos alunos durante o ano letivo, tendo a escola oportunidade de implementar as sugestões de melhoria que se entendam válidas e o tratamento das reclamações.

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

Foi dada continuidade à parceria celebrada com o IPVC - Instituto Politécnico de Viana do Castelo. No ano letivo passado, a 53 alunos participaram no ESCE OPEN DAYS 2023, a 8 de março de 2023, com várias dinâmicas Sessões na área de Ciências Empresariais. A EPB participou, também, no evento “Juntos neste Percurso”, que teve lugar nos Serviços Centrais do Instituto



Politécnico de Viana do Castelo, a 25 novembro 2022. Este Encontro tinha como objetivo fomentar uma rede partilhada de educação, que constitua um ponto de partida para futuros consórcios e atividades que fomentem uma relação sistemática entre as escolas secundárias, as escolas técnico-profissionais e o ensino superior da região.

No âmbito da parceria com o IPCA – Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, a EPB participou, pelo 4º ano consecutivo, na Iniciativa Demola Portugal - Sistema de Apoio à co-criação de inovação, criatividade e empreendedorismo, estabelecida em conjunto com os politécnicos portugueses, o governo português e a Demola Global (uma organização internacional que facilita projetos de cocriação entre instituições de ensino superior e entidades públicas e privadas, quer a nível local, quer a nível internacional). O Projeto de Inovação em Cocriação, integra uma formação intensiva a docentes sobre a metodologia Demola, durante vários meses, e dá a oportunidade aos alunos de contribuírem para a resolução de desafios ou problemas reais da comunidade, integrando uma equipa multidisciplinar, constituída por estudantes de diferentes perfis, facilitadores (docentes) e representantes das empresas/organizações desafiadoras. Ao construir uma ponte entre os decisores de hoje e de amanhã, visa-se uma capacidade melhorada e mais democratizada de reagir às mudanças como sociedade.

Em maio de 2023, foi efetuada a divulgação do Curso de Industrialização e Fabrico Inteligente, nível V, criado pelo IPCA conjuntamente com a Bosch de Braga. A iniciativa contou com a presença de um elemento representante de cada uma das instituições que se dirigiram a duas turmas finalistas: Curso técnico de eletrónica, automação e comando e curso técnico de mecatrónica automóvel.

Outra parceria bastante importante, em especial para os alunos que pretendem ingressar no ensino superior no estrangeiro, foi com a Study Abroad, na qual se reúne alunos interessados na progressão de estudos no estrangeiro, e num primeiro contacto inicial é realizada uma sessão de esclarecimentos e na qual os alunos têm oportunidade de conversar com responsáveis por várias instituições de ensino de todo o mundo.

Foi reforçado o acordo celebrado com a Associação Synergia para o desenvolvimento de projetos transnacionais, no qual assume o papel de parceira, com o envolvimento daquela entidade no planeamento e implementação de atividades extracurriculares.

Uma outra parceria que consideramos muito importante e que decorre desde o ano letivo 2020/2021 é com a MakeBraga – CLDS 4G, na qual trabalham o Eixo I de atuação o “Emprego”, especificamente através da implementação de Programa de Transição para a Vida Ativa com as turmas finalistas com incidência numa oficina de capacitação na procura ativa de emprego, curriculum vitae e preparação para entrevistas de emprego. Infelizmente, este último ano letivo 2022/2023, foi o último ano de colaboração com este projeto que teve o seu término a 31 de julho. Outro projeto que tem sido implementado e que consideramos de valor acrescentado desta parceria designa-se por Make’xperience, consubstancia-se na implementação de um Passaporte de Competências, a configurar um suplemento ao diploma de final de curso, demonstrando a aquisição de competências pessoais e sociais (soft skills), a que correspondem carimbos de participação nas atividades concretizadas. Isto poderá ser um elemento diferenciador e uma mais-valia para os nossos alunos diplomados, podendo-os destacar face à concorrência no mercado de trabalho.

Foi dada continuidade à parceria com o Lions Clube de Braga, na realização de um pedido a favor da Liga Portuguesa Contra o Cancro, mobilizando quase duas dezenas de alunos.



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

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

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

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

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

Foram realizados vídeos sobre o testemunho de alunos diplomados bem-sucedidos nas suas áreas de formação e fora das mesmas com percursos empresariais ou de prosseguimentos de estudos, conseguindo-se a representatividade dos cursos em funcionamento atualmente. Os vídeos foram também publicados nas redes sociais da instituição, possibilitando assim uma maior abrangência na divulgação da oferta formativa.

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

No ano letivo anterior foi concebido o layout da revista por uma aluna finalista do Curso de Técnico de Design Gráfico, no âmbito da sua PAP- Prova de Aptidão Profissional. Este ano letivo, a edição da revista EPB está a cargo na coordenadora Liliana Esteves do Grupo Curricular de Línguas, com previsão de publicação em novembro.

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

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

## II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Indicadores EQAVET		2016/2019	2017/2020	2018/2021
<b>4a)</b>	<b>Taxa de conclusão dos cursos</b>	75%	66,8%	68,8%
	Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	73%	65,5%	67,9%
	Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	2%	1,4%	0,9%

As taxas de conclusão (**indicador 4a**) EQAVET), no decorrer dos três ciclos de formação em análise, sofreram oscilações, tendo no ciclo de 2016/19 sido atingida a taxa de 75%, taxa que diminuiu nos ciclos de 2017/2020 (66,8%) e 2018/2021 (68,8%), com estes dois ciclos a estarem em linha com os resultados de 2014/17 (67,3%) e 2015/18 (67%).

A pandemia, com as suas implicações emocionais e a súbita e generalizada adoção de estratégias de ensino/aprendizagem centradas num processo de ensino/aprendizagem à distância, será uma das causas de as taxas não se terem situado nos patamares pretendidos.

O último ciclo de formação em análise 2018/2021 expressa uma ligeira subida na taxa de conclusão, muito próxima dos 70%.

Embora, ainda, não corresponda ao resultado ambicionado, continuaremos a apostar nos mecanismos de monitorização, apuramento trimestral do número de módulos em atraso, adoção de estratégias preventivas e remediativas, monitorização mensal da assiduidade e consequente inscrição para a reposição da aprendizagem e cumprimento de planos intercalares de melhoria, incentivo à inscrição, junto dos alunos, nos momentos especiais de avaliação, de forma resolver com maior celeridade a situação escolar no domínio dos resultados e da assiduidade.

Indicadores EQAVET		2016/2019	2017/2020	2018/2021
5a)	<b>Taxa de colocação no mercado de trabalho</b>	63,2%	76,1%	72,2%
	▪ Taxa de diplomados empregados por conta de outrem	59,6%	70,7%	72,2%
	▪ Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria	3,6%	0%	0%
	▪ Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	0%	0%	0%
	▪ Taxa de diplomados à procura de emprego	10,2%	5,4%	9,7%
	<b>Taxa de prosseguimento de estudos</b>	26,6%	23,2%	16,8%
	▪ Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	13,9%	8,2%	6,3%
	▪ Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário	12,7%	15%	10,5%
	<b>Taxa de diplomados noutras situações</b>	0,0%	0%	0%
	<b>Taxa de diplomados em situação desconhecida</b>	0,0%	0,7%	1,4%

No que respeita ao **indicador 5a)**, a EPB, através do DIP- Departamento de Intervenção Psicoeducativa e dos seus coordenadores de curso, é mantido contacto com os alunos diplomados, predominantemente através de contatos telefónicos e grupos nas redes sociais, no sentido de ser recolhida informação sobre o seu percurso pós-conclusão do curso, mantendo um registo individual e atualizado numa base de dados criada para o efeito. No sentido de melhorar os níveis do indicador 5a), são promovidos contactos regulares com potenciais entidades empregadoras, fornecendo-lhes apoio para efetuar o match entre as necessidades da empresa e o perfil do candidato, o que concorre para o cumprimento desta meta.

A taxa referente ao ciclo de 2018/21 (72,2%) representa um ligeiro decréscimo relativamente ao ciclo de 2017/2020, não se tendo conseguido atingir as metas contratualizadas, devido ao impacto que a pandemia teve na atividade económica.

Neste último ciclo de formação destacamos, quanto à empregabilidade, os cursos de Auxiliar de Saúde (84%), Comércio (94%), Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (92%) que se nos apresentam com expressivas taxas de colocação no mercado de trabalho. O curso de Frio e Climatização, que nos anos anteriores tinha atingido uma média de quase 100% de empregabilidade, teve um decréscimo na colocação no mercado de trabalho, situando-se na taxa 71%, uma vez que 24% optaram pela progressão de estudos. Os cursos de Frio e Climatização e de Eletrónica, Automação e Comando foram aqueles que obtiveram a maior taxa de empregabilidade na área educação e formação, tendo o primeiro atingido 92% e o segundo 100%.

Com a agregação neste indicador [5 a)] da taxa de prosseguimento de estudos (16,8%), atinge-se a taxa de 88,7%. A taxa de diplomados que prosseguiu estudos (16,8%) é inferior relativamente aos dois ciclos transatos, rompendo-se com a tendência quase sempre ascendente que vinha sendo observada desde o ciclo de 2015/2018. O prosseguimento de estudos ocorre preferencialmente através dos Cursos Técnicos de Ensino Superior Profissional (CTeSP) (10,5%), permitindo-nos concluir sobre a existência de uma clara tendência de valorização na aposta pelo aprofundamento dos conhecimentos técnicos especializados.

Indicadores EQAVET		2016/2019	2017/2020	2018/2021
6a)	<b>Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF</b>	59,6%	70,7%	72,7%
	▪ Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	34,3%	27,2%	54,8%
	▪ Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	25,3%	43,5%	17,9%

Analisando o indicador **Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF (6a)**, verificamos uma progressão acentuada entre o ciclo de 2016/19 e o de 2017/2020, que atingiu a taxa de 70,7%, taxa que prosseguiu, embora de forma menos expressiva, no ciclo de 2018/2021, atingindo 72,7%. Refira-se que este indicador, no ciclo de 2014/17, 2015/18 se situava na taxa de 44,3% e 56%, respetivamente.

Subdividindo este indicador, observamos que, no ciclo de 2018/21, houve um aumento significativo da taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso que atingiu uma taxa global de 54,8%, comparativamente a 2017/2020.

Os cursos que empregaram menos diplomados na sua área de educação e formação foram Comércio (47%), Design Gráfico (38%), Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (27%) e Secretariado (18%).

Indicadores EQAVET		2016/2019	2017/2020	2018/2021
6b3)	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	15,3%	37,5%	16%
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	96,1%	94,9%	82,5%
	▪ Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	96,9%	92,1%	90%
	▪ Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	91,7%	100%	85%
	Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	3,7	3,6	3,3
	▪ Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3,8	3,6	3,6
	▪ Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	3,6	3,7	3,4

No que concerne aos dados do **indicador 6b3)** e de acordo com a sugestão de alteração do procedimento de recolha, descrito no plano de melhorias do último relatório e que continua a ser implementado, neste último ciclo de formação, não foram obtidos resultados pretendidos, sofrendo um decréscimo acentuado na taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (16%).

Tendo o procedimento de recolha no ciclo de 2018/21 sido o mesmo que no ciclo anterior, no qual se atingiu taxa de 37,5%, pode esta melhoria ser explicada em grande parte pelo período de pandemia, isolamento obrigatório e teletrabalho, o que terá conferido maior disponibilidade para responder ao inquérito. A taxa de resposta de 2018/2021 aproxima-se da do ciclo de formação 2016/2019 (15,3%).

Os restantes dados observados no quadro referente a este indicador continuam muito satisfatórios e encontram-se alinhados com os nossos objetivos, apesar de um ligeiro decréscimo.

Objetivo Estratégico (Projeto Educativo)	Indicadores	Ferramentas de controlo	Periodicidade de recolha/análise	Ano N 2022/2023		Ano N+1 2023/2024	Ano N+2 2024/2025
				Resultados	Metas	Metas	Metas
OE1	Taxa de conclusão (4 a) EQAVET)	Mapa de dados de atividade escolar Plataforma EPRO	Anual	64%	75%	75%	100%
OE1	Taxa de aprovação [cursos aprovados/cursos pretendidos]	Mapa de dados de atividade escolar	Anual	100%	100%	100%	100%
OE1	Nível de procura [inscritos/vagas]	Mapa de dados de atividade escolar	Anual	100%	100%	100%	100%
OE1	Taxa de Ocupação [turmas constituídas/turmas previstas]	Mapa de dados de atividade escolar	Anual	96,3%	100%	100%	100%
OE1	Grau de concretização do Plano Anual de Atividades	MOD PO3 08 R6	Anual	84%	90%	90%	90%
OE1	Taxa de Abandono escolar (no ano letivo) [alunos que iniciam o ano letivo/alunos que terminam o ano letivo]	Mapa de dados de atividade escolar Plataforma EPRO	Anual	11%	<6%	<6%	<6%
OE1	Taxa de desistência no ciclo de formação	Mapa de dados de atividade escolar Plataforma EPRO	Anual	26%	<10%	<10%	<10%
OE1	Taxa de transição	Plataforma EPRO	Anual	88%	90%	90%	90%
OE1	Taxa de transição anual com todos os módulos realizados	Plataforma EPRO	Trimestral	40%	60%	60%	60%
OE1	Taxa de alunos que transitam de ano com a assiduidade regularizada	Plataforma EPRO	Mensal	76%	75%	77%	77%
OE1	Taxa de conclusão das PAPs	Plataforma EPRO	Anual	90,3%	85%	85%	85%
OE1	Taxa de concretização dos estágios	Plataforma EPRO	Anual	88,8%	91%	91%	91%
OE1	Nível de sucesso dos estágios [Média das avaliações finais]	Plataforma EPRO	Anual	17,5 valores	17 valores	17 valores	17 valores
OE1	Taxa de sucesso em projetos transnacionais [beneficiários com avaliação positiva/total beneficiários]	Europass e Relatório de Gestão	Anual	100%	100%	100%	100%

OE2	Taxa de Satisfação dos alunos em FCT	Inquérito Satisfação alunos FCT	Anual	3,5	3,5	3,5	3,5
OE2	Taxa de alunos empregados via EPB	Empregos via FCT mais empregabilidade	Anual	43%	40%	40%	45%
OE3	Taxa de prosseguimento de estudos (5 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	33,3%	20%	22%	20%
OE3	Taxa de empregabilidade de diplomados (5 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	72,6%	80%	78%	80%
OE3	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF (6 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	76%	52%	54%	52%
OE3	Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF (6 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	24%	48%	50%	48%
OE3	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (6 b3) EQAVET)	Inquérito via email e telefone às entidades empregadoras	Anual	N/A	32%	33%	34%
OE3	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (6 b3) EQAVET)	Inquérito via email e telefone às entidades empregadoras	Anual	N/A	95%	95%	95%
OE4	Grau de satisfação global dos alunos [1 a 6]	Inquérito de satisfação aos alunos	Anual	4,6	5,3	5,3	5,3
OE4	Grau de satisfação em relação a cada um dos professores [1 a 6]	Inquérito de satisfação aos alunos	Anual	4,5	5,5	5,5	5,5
OE4	Grau de satisfação dos pais / Encarregados de Educação [1 a 6]	Inquérito Satisfação EE	Anual	4,7	5,2	5,2	5,2
OE4	Grau de satisfação das empresas e outros parceiros institucionais [1 a 6]	Inquérito Satisfação parceiros	Anual	5,3	5,4	5,4	5,4
OE4	Grau de Satisfação dos Colaboradores (Docentes) [1 a 6]	Mapas RH	Anual	4,2	5,5	5,5	5,5
OE4	Grau de Satisfação dos Colaboradores (Não Docentes) [1 a 6]	Mapas RH	Anual	4	5,3	5,3	5,3
OE4	Grau de satisfação dos alunos sobre Equipamentos Informáticos [1 a 6]	Inquérito satisfação alunos	Anual	4,5	5,4	5,4	5,4
OE4	Grau de satisfação dos colaboradores sobre Equipamentos Informáticos [1 a 6]	Inquérito satisfação colaboradores	Anual	4,5	5,5	5,5	5,5
OE4	ILP – Índice Líquido de Promotores	Inquérito satisfação alunos	Anual	36%	>60	>60	>60

Na análise dos indicadores em uso, acima apresentados, apesar do decréscimo em alguns deles, podemos, de forma geral fazer um balanço satisfatório, em particular dos resultados positivos expressos nas alíneas a), b), c), d) e e).

- a) A taxa de alunos que transitam de ano com a assiduidade regularizada (76%) ultrapassou ligeiramente a meta (75%), que nos remete para a necessidade de mantermos o foco na ação de “Monitorizar, mensalmente, a assiduidade dos alunos e reforçar junto dos docentes de cada disciplina a necessidade de inscrição dos alunos para a reposição de assiduidade e atribuição da respetiva tarefa”, para elevarmos este resultado. No ano letivo 2021/22, procedemos à revisão dos procedimentos de reposição das aprendizagens, tornando o processo mais célere e assim contribuir para o aumento da taxa de assiduidade legalmente estabelecida.
- b) A taxa de conclusão das PAPs (90,3%) foi novamente superior à meta de 85%, o que revela que a estratégia de reforçar o acompanhamento dos projetos dos alunos por parte dos docentes, por exemplo, investindo horas da sua componente não letiva a dar suporte aos alunos na execução dos projetos das PAPs produziu efeitos muito positivos e que devem ser reiterados.
- c) A taxa de alunos empregados via EPB (43%), superior à meta 35%, demonstra a eficácia da dinâmica que o Departamento de Intervenção Psicoeducativa imprime, pelo que devemos continuar a apostar na disseminação das ofertas de emprego recebidas e encaminhamento dos alunos diplomados para as respetivas empresas de acordo com o perfil pretendido, assim como, continuar a apostar, quer na qualidade de ensino, que nos permite formar profissionais com o perfil cada vez mais ajustados às necessidades das empresas, quer na qualidade das parcerias estabelecidas que têm acolhido muitos alunos diplomados após a formação em contexto de trabalho.
- d) A taxa de prosseguimento de estudos merece também destaque pelo seu aumento significativo, tendo atingido 33,3%, uma taxa bastante superior à meta (20%), sendo que os Cursos Técnicos de Ensino Superior Profissional (CTeSP) são os preteridos. A taxa de diplomandos a frequentar formação pós-secundária (56%) é superior à frequência de licenciaturas, uma vez que os alunos enveredam por uma aposta no aprofundamento dos conhecimentos técnicos.
- e) A taxa de diplomados a exercer profissões relacionados com a área de formação do curso (76%), ultrapassou a meta previamente estabelecida (52%), o que evidencia cada vez mais um perfil de oferta formativa ajustado às necessidades das empresas.

Apontamos alguns indicadores a melhorar e respetivas fundamentações nas alíneas seguintes:

- f) A taxa de conclusão [4a) EQAVET] encontra-se nos 64%, continuando aquém da meta de 75% fixada para o período em análise. Continuam em curso planos de conclusão do curso por parte de alguns dos alunos que não concluíram em agosto de 2023 e prevê-se que esta taxa de conclusão até dezembro de 2023 venha a atingir os 73%, mais próximo da meta contratualizada.
- g) A taxa de ocupação, que se mantinha inalterável, há muitos anos, sofreu um decréscimo passando dos 100% para 96,3%, uma vez que apenas nos foram aprovadas duas meias turmas (curso de técnico comercial e curso de secretariado), devido ao facto de a concorrência nestas áreas ser elevada, pelo que a procura se dilui pelas várias escolas.
- h) Quanto ao grau de concretização do Plano Anual de Atividades, encontra-se ligeiramente abaixo da meta (84%/90%), considerando que algumas visitas de estudo não se concretizaram, por não termos obtido resposta atempada da empresa/instituição para que esta se efetuassem, apesar do planeamento inicial.



- i) A taxa de abandono escolar (11%), neste ano letivo, continua a ser bastante inquietante, uma vez que se encontra quase o dobro acima do desejável (<6%). Esta percentagem traduziu-se num número elevado de alunos maiores de idade que abandonaram a escola sem qualquer justificação, deixaram de comparecer às aulas e após várias tentativas de contacto infrutíferas, foi reportado o abandono. Outro dos principais motivos foi a mudança de escola e/ou de curso, mudança para mais perto da área de residência ou para um curso numa escola de ensino público, ingressando na opção do ensino científico-humanístico.
- j) A taxa de desistência no ciclo de formação (26%) subiu significativamente face ao ciclo anterior (subida de 10%), continuando a ser um indicador que nos suscita grande preocupação.
- k) A taxa de transição anual com todos os módulos realizados situa-se apenas nos 40% (20% abaixo da meta fixada). O processo de ensino/aprendizagem integra a realização da primeira e segunda oportunidade, no sentido de possibilitar a melhoria dos resultados, bem como a realização de momentos especiais, implicando este indicador uma atenção aos processos de monitorização, estratégias de prevenção e remediação. Atividades de apoio são desenvolvidas pelo CAA, sala de estudo, com o apoio do DIP.
- l) A taxa de empregabilidade de alunos diplomados (5a) (72,6%), encontra-se abaixo da meta, uma vez que a meta estabelecida foi projetada para janeiro e os dados atuais reportam-se a setembro, sendo, no entanto, expectável que seja atingida a meta 80% no tempo previsto.
- m) O Índice Líquido de Promotores (36%) continua a ser um indicador positivo, embora tenha tido um decréscimo significativo comparativamente ao ano anterior (56,8), que nos colocava perto do nível de excelência. Este dado (56,8%) e o do ano anterior (66%) espelham, no nosso entender, a excelente resposta que a Escola deu no contexto pandémico, claramente percebida e reconhecida pelos alunos e pelos encarregados de educação. Nos diferentes momentos em que são auscultados os stakeholders (alunos e encarregados de educação) e com base no grau de satisfação (4,6 e 4,7), numa escala de 1 a 6, por estes revelado, em conformidade com o mapa supracitado, é possível perceber-se que estes não põem em causa a qualidade da formação, mas podem não se comprometer suficientemente na recomendação da Escola.
- n) O grau de satisfação global dos alunos (4,6), grau de satisfação em relação a cada um dos professores (4,5), grau de satisfação dos pais/EE (4,7), grau de satisfação dos colaboradores (docentes) (4,2), grau de satisfação colaboradores (não docentes) (4), grau de satisfação dos alunos sobre os equipamentos informáticos (4,5), grau de satisfação dos colaboradores sobre equipamentos informáticos (4,5) e o grau de satisfação das empresas e outros parceiros (5,3), apesar de satisfatórios, ficaram abaixo das metas, ficando este último próximo da meta, com um resultado superior ao ano letivo anterior (4,8). Esta avaliação coaduna-se com o que já referimos anteriormente com a valorização por parte das empresas na qualidade de ensino ministrada pela EPB e adaptação do perfil do aluno às necessidades das empresas, que permite manter uma pontuação elevada.
- o) No que concerne à taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (6 b3) EQAVET) e à Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (6 b3) EQAVET), não dispomos de dados de 2022/2023, uma vez que estas taxas apenas são aferidas após um ano de conclusão dos alunos. Assim, neste relatório poderemos indicar as referentes ao ano 2021/2022. A taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (6 b3) EQAVET) (20%), foi inferior à meta desejada (31%), atendendo a que são poucos os empregadores que se dispõem a avaliar, mas em contrapartida, a taxa de satisfação dos empregadores (97%), supera a meta (95%) proposta.
- p) A taxa de concretização de estágios (88,8%) esteve este ano letivo ligeiramente abaixo da meta estabelecida (91%), uma vez que dezasseis alunos não realizaram estágio ou não o concluíram, por motivos de diversa ordem, de entre os quais a desistência durante o mesmo.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Aumento da taxa de conclusão	O1	Melhorar a taxa de sucesso dos alunos em processo de avaliação no 1.º e 2.º anos e a taxa de conclusão no 3.º ano até 31 de dezembro do ano em que é completado o ciclo de formação.
		O2	Continuar com os mecanismos de recuperação das aprendizagens implementados para atingir a meta em termos de número de alunos que transitam de ano com assiduidade regularizada (77%).
		O3	Reduzir a taxa de desistência – mantendo-se a taxa <10%, o que, na realidade, tem sido impossível de atingir apesar das estratégias levadas a cabo. Sempre que um aluno atinge a maioria pode optar por ingressar no mercado de trabalho ou tem igualmente a possibilidade de pedir transferência para outros cursos e áreas de formação.
		O4	Maior envolvimento dos pais/Encarregados de Educação no planeamento do plano de conclusão de curso.
AM2	Aumento da taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	O5	Adotar mecanismos que permitam atingir a meta dos 50% para o próximo ano letivo. No ciclo em análise, obtivemos 24% de taxa de resposta, um resultado muito aquém da meta de 48%.
AM3	Aumento do número de alunos com todos os módulos realizados	O6	Dar continuidade à monitorização do aproveitamento escolar dos alunos, no sentido de assegurar que 60% transitam com todos os módulos realizados.
AM4	Continuar a trabalhar no aumento do número de alunos que transitam de ano com a assiduidade regularizada	O7	Continuar a adotar mecanismos que permitam atingir a meta dos 77%, para o próximo ano letivo, tendo em conta que, no período em análise 2022/2023, a taxa alcançada foi de 76%, atingindo a meta proposta (75%).
AM5	Aumento da taxa de empregabilidade dos alunos diplomados via EPB	O8	Continuar a agilizar o processo de comunicação entre alunos diplomados e as entidades empregadoras, tendo já contribuído para o aumento da taxa para 43%, superando as expectativas.

AM6	Aumento do ILP- Índice Líquido de Promotores	O9	Aumentar o número de recomendações por parte dos nossos alunos, considerados os nossos melhores embaixadores, por forma a aumentar o nível de candidaturas em anos letivos seguintes.
-----	--	----	---

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	<p>Para melhorar a taxa de sucesso e conclusão dos cursos no tempo previsto, continuar a apostar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) na monitorização e no apuramento do número de módulos em atraso, desde o primeiro ano e no final e cada período, de modo que os alunos sejam incentivados a inscreverem-se, nos momentos especiais de avaliação, com vista à sua conclusão;</li> <li>b) Revisão do Procedimento relativo aos Momentos Especiais de Avaliação no sentido de se aliviar a carga burocrática e de se agilizar um sistema de recolha e tratamento de dados que permita de forma célere perceber quantos alunos se inscreveram, compareceram e tiveram ou não sucesso;</li> <li>c) é, ainda, fulcral a monitorização mensal da assiduidade e a consequente inscrição dos alunos para a recuperação das aprendizagens por parte dos docentes das respetivas disciplinas, a fim da sua regularização.</li> <li>d) Convidar stakeholders para exercerem uma influência positiva sobre os alunos que estão a frequentar, quer em termos de motivação para a conclusão do curso, a sua inserção no mercado de trabalho e, ainda, o prosseguimento de estudos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alunos diplomados a deixarem o seu testemunho;</li> <li>- Entidades parceiras acolhedoras de estágios curriculares e empregadoras.</li> </ul> </li> <li>e) Revisão do Procedimento do Plano de Conclusão de Curso destinado aos alunos que não concluíram o curso a 31 de agosto.</li> </ul>	09/2023	30/07/2025
	A2	<p>Continuar com o mecanismo de recuperação das aprendizagens, que se revelou eficaz, uma vez que atingimos a meta proposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Perceber se a revisão do procedimento para a recuperação das aprendizagens se mantém eficaz, senão proceder a atualizações; Dispomos de 3 modalidades de recuperação: Presencial, Não presencial (trabalho autónomo) e Misto e perceber se em todas as modalidades os mecanismos desencadeados são céleres para as recuperações;</li> </ul>	09/2023	30/07/2025

		“Desburocratizar” na medida do possível, o procedimento, pois docentes consideram que se torna muito pesado em termos burocráticos.		
	A3	A prevenção da taxa de desistência continua a passar por: a) Reforçar o acompanhamento dos alunos que revelem maiores dificuldades, logo no início do triénio de formação, quer pelo Diretor de Turma, Departamento de Intervenção Psicoeducativa e docentes. Em casos mais problemáticos articular o acompanhamento interno com os encarregados de educação e organismos externos - Escola Segura, CPCJ e outros. b) Aumentar a motivação dos alunos, principalmente daqueles com maiores dificuldades, disponibilizando o CAA – Centro de Apoio à Aprendizagem que tem como um dos objetivos promover a participação efetiva, a autodeterminação, a autoestima e a confiança dos alunos nas suas capacidades, alargando as suas perspetivas e expetativas de futuro.	09/2023	30/07/2025
	A4	Participação nas reuniões promovidas pela Direção Pedagógica e Coordenadores de Curso para o planeamento e acompanhamento do plano de conclusão de curso.	09/2023	30/07/2025
AM2	A5	Manter o procedimento de recolha de avaliações por parte dos empregadores: a) solicitar via telefone, resposta em tempo real ao questionário (preferencial); b) em caso de indisponibilidade, reforçar o pedido com o envio do questionário de satisfação no corpo de email, substituindo o questionário online.	09/2023	30/07/2025
AM3	A6	Monitorizar, trimestralmente, através dos conselhos de turma em estreita articulação com o conselho pedagógico o número de módulos em atraso, de modo que os alunos sejam sensibilizados para a sua inscrição em momentos especiais de avaliação e por forma a que sejam acionados os mecanismos de diferenciação nas metodologias de avaliação e praticada a avaliação formativa.	09/2023	30/07/2025
AM4	A7	Monitorizar, mensalmente, a assiduidade dos alunos e reforçar junto dos docentes de cada disciplina a necessidade de inscrição dos alunos para a recuperação das aprendizagens e atribuição da respetiva tarefa.	09/2023	30/07/2025
AM5	A8	Dar continuidade à disseminação das ofertas de emprego recebidas pela EPB e encaminhamento dos alunos diplomados para as respetivas empresas através do envio de CV. Fomentar sessões de preparação para as entrevistas dirigidas exclusivamente aos alunos diplomados desempregados. Promover sessões de empregabilidade, nomeadamente elaboração de CV, entrevista, comunicação com todos os alunos diplomados desempregados potenciando as suas competências para entrevistas futuras.	09/2023	30/07/2025

AM6	A9	<p>Face ao grau de satisfação e com base nas diferentes auscultações efetuadas aos stakeholders – alunos e EE –, não ficam dúvidas de que não será a qualidade da formação a pôr em causa a recomendação, mas sim os problemas sociais de alguns alunos que comprometem o ambiente interno e externo. É premente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reforçar o combate à indisciplina e aos consumos através das já existentes ações de sensibilização, promovidas em articulação entre a PSP – Programa Escola Segura e o Departamento de Intervenção Psicoeducativa, dirigidas a grupos restritos;</li> <li>b) Criar um Gabinete de Apoio à Disciplina com uma equipa multidisciplinar, capacitada para prevenir e definir estratégias de combate à indisciplina, visando uma eficaz aplicação de medidas corretivas e/ou sancionatórias com base numa tipificação das infrações disciplinares;</li> <li>c) Além do envolvimento dos EE por imperativo legal (Estatuto do Aluno), propomo-nos implicá-los preventivamente através da realização de sessões gratuitas relacionadas com a temática da indisciplina, comunicação Pais/filhos, etc.</li> </ul>	09/2023	30/07/2025
-----	----	--	---------	------------

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

A implementação de um sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET surgiu com o propósito de promover uma cultura de melhoria contínua na Escola Profissional de Braga (EPB). Consideramos que os princípios EQAVET fazem, atualmente, parte integrante das orientações e práticas da escola, nomeadamente, visão estratégica, o envolvimento dos stakeholders internos, a melhoria contínua, definição e análise de objetivos, metas e indicadores.

A visibilidade e homogeneização de alguns processos (monitorização, análise partilhada e divulgação) e a aplicação das fases do ciclo de qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão) possibilitaram criar uma cultura de melhoria contínua, tornando todo o sistema mais claro e transparente, aumentando a credibilidade da Escola e o envolvimento de todos.

A aplicação das quatro fases do ciclo tem facilitado uma melhor organização da escola e um maior envolvimento por parte dos stakeholders (internos e externos) na definição de estratégias e responsabilidades e na avaliação dos resultados alcançados, com a consequente definição de ações de melhoria.

O grande desafio tem sido o da construção de um sistema de garantia de qualidade que envolva e comprometa os vários Stakeholders.

Ao nível da organização as vantagens do EQAVET são evidentes, através da recolha de dados, da ação conjunta dos stakeholders, da análise de níveis de satisfação, é possível fazer uma verdadeira monitorização, analisar as estratégias adotadas e fazer uma avaliação comparativa para medir o sucesso das ações da Instituição. É possível detetar, de forma precoce, se a escola está no caminho

certo ou se há desvios face aos objetivos traçados e corrigi-los, se necessário, em tempo útil. Apesar da partilha, envolvimento e identificação dos stakeholders internos com a cultura EQAVET, e da constante mobilização dos stakeholders externos para este projeto, entendemos que ainda há margem para progresso significativo

O envolvimento dos stakeholders internos é bastante visível em diferentes momentos da vida da escola, havendo momentos e procedimentos bem definidos para esse envolvimento. Quando ao envolvimento dos stakeholders externos, importa que o mesmo seja reforçado e definidas estratégias e momentos mais sistemáticos para a recolha de contributos, de modo a trazer para dentro da escola as exigências do mercado de trabalho, contribuindo para um melhor alinhamento oferta/necessidades de mercado, assim como para um reforço da notoriedade da EPB junto da comunidade. Não obstante a dificuldade passada em reunir formalmente com stakeholders externos, é nosso compromisso organizar, de forma mais sistemática, momentos que envolvam os stakeholders externos nos processos de colaboração estratégica com a escola.

No ano letivo em análise, apesar do aumento dos níveis de satisfação dos alunos, o decréscimo do índice Líquido de Promotores obrigada a que tenhamos um olhar mais continuado e crítico sobre as sugestões de melhorias que os alunos vão apontando ao longo do ano, por forma a garantir melhores níveis de proatividade na recomendação da escola aos seus pares. A recolha de sugestões de melhoria nas Assembleias de Delegados e Subdelegados é seguramente um bom mecanismo de recolha direta de sugestões de melhoria e de feedback sobre as mesmas aos vários representantes de alunos. Será de reforçar-se ações para que a partilha dos assuntos dessas reuniões chegue a todas as turmas

No ano letivo 2022/2023, a EPB renovou várias certificações que constituem elementos diferenciadores e contribuem para continuarmos esta trajetória de diferenciação do Projeto Educativo, já que, para além da mudança organizacional e cultural que as certificações implicam dentro das instituições, do ponto de vista do marketing são tidas como garantia de qualidade em determinados domínios: Galardão ECO-Escolas, selo de segurança digital, selo europeu eTwinning, Microsoft Showcase School, Selo Escola Gandhi e Escola Ubuntu.

Vamos continuar a aperfeiçoar os processos de recolha e registo, de modo a melhorarmos continuamente o alinhamento com ciclo de garantia da qualidade EQAVET, como por exemplo, de alguns processos como o do procedimento do plano de conclusão de estudos e dos momentos especiais de avaliação que na nossa perspetiva necessitam de ser afinados para conseguirmos de forma objetiva aferir os indicadores pretendidos.

A título exemplificativo refira-se que os planos de conclusão pós-ciclo de formação resultam da observação sobre número significativo de alunos que não conclui o curso no tempo previsto, a necessitar de maior atenção, quer na estrutura organizacional, quer nas estratégias pedagógicas a implementar, de forma que mais alunos tenham a possibilidade de concluir a sua formação. Apesar de os planos de conclusão se enquadrarem numa estratégia remediativa para alunos com situações escolares complexas, tal não invalida que não tenhamos a consciência sobre o muito trabalho que há a desenvolver a montante no domínio das estratégias preventivas a relevar desde o ingresso dos alunos na Escola e o trabalho para a permanência ao longo dos três anos, que vai desde a motivação para a cultura escolar, para a aprendizagem, combate ao absentismo e ao abandono, promoção do sucesso, donde o enfoque que atribuímos a áreas de melhoria (taxas de sucesso e conclusão, mecanismos de recuperação da aprendizagem/assiduidade e de atração para a vida escolar.

---

## Os Relatores



---

Ana Cláudia Rodrigues  
Diretora Executiva



---

Ângela Pereira  
Responsável da Qualidade

Braga, 13 de novembro de 2023