



RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL N.º 1

Ano em avaliação
Início maio 2021
Fim julho 2022



RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1

Ano em avaliação Início maio 2021 - Fim julho 2022

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos - EPAV

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)

Av. Dr. Brandão de Vasconcelos – Quinta da Sarrazola

2705-182 Colares

Tel. 219290586

Mail: direccaopedagogica@epav.pt

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

José Luis Furtado – Diretor da Escola

Tel. 219290586

Mail: joseluisfurtado@gmail.com

1.3.1. Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante

Cenintel Lda. – Centro de Inteligência Formativa, Ensino e Formação Profissional Lda.

Representada por José Luís da Luz Furtado – Diretor Geral

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.

A EPAV considera o aluno o centro de todo o processo educativo e o fim último do ensino, através de um acompanhamento permanente e de estímulos à autoaprendizagem de forma a desenvolver o espírito de iniciativa, a autonomia, o pensamento crítico, a capacidade de se socializar e de expressar as suas ideias. Assim sendo, assume o compromisso de formar cidadãos de pleno direito capazes de participar na vida cívica de forma livre, responsável, tolerante e crítica.

Assumimos com missão promover a formação integral dos jovens, assente em saberes tecnológicos, profissionais e científicos, mas igualmente em valores como a solidariedade, igualdade, tolerância e participação democrática. E como visão ser uma instituição de referência no que respeita à formação profissional e pessoal, reconhecida pelos jovens que a frequentam e pelo mercado de trabalho que os integra.

Definimos como objetivo central: promover o sucesso dos alunos da EPAV (aumentar o número de alunos que concluem o curso dentro do ciclo de formação)

Definimos como Objetivos Estratégicos:

- Promover o sucesso escolar e profissional dos alunos;
- Gestão e organização da EPAV
- Reforçar a ligação da EPAV à Comunidade/Meio empresarial
- Reforçar a Cultura de Escola

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

Para responder à sua atividade, a EPAV dispõe da seguinte estrutura orgânica:

1. A Direção da Escola – Assumida pelo Diretor Geral e representante da entidade proprietária da EPAV
2. A Direção Pedagógica – Órgão responsável pela gestão e orientação pedagógica da EPAV. Sendo um órgão colegial, é assumido pelo/a Presidente e pelos/as Diretores/as de Polo
3. O conselho Consultivo – Órgão de consulta constituído pelos membros definidos na lei e nos estatutos da EPAV. Pela sua especificidade de cursos e área geográfica, cada escola tem o seu conselho consultivo.
4. O Conselho de Curso – Órgão que visa a gestão pedagógica de cada curso e que fomenta/estimula a ligação da escola ao tecido empresarial. É constituído por todos os professores/formadores do curso e reúne sob presidência do/a coordenador/a de curso.
5. O Conselho de Turma – é o órgão que visa a gestão pedagógica ao nível da turma e é constituído pelo/a Orientador/a Educativo de Turma (que preside) e pelo/a coordenador/a de curso e por todos os/as professores/as e formadores/as da turma e sempre que pertinente pela psicóloga

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.

Sede Colares

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Técnico/a de Cozinha-Pastelaria	6	118	6	113	6	106
Profissional	Técnico/a de Restaurante-Bar	3	50	3	45	3a)	29
Profissional	Técnico de Pastelaria-Padaria	3a)	24	3a)	18	3a)	21
Profissional	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	3a)	38	3a)	32	2a)	15
Profissional	Técnico de Apoio à Infância	3a)	63	2	35	1	13
Profissional	Técnico de Ação Educativa	0	0	1	28	2	42
Profissional	Técnico de Apoio Psicossocial	3a)	30	3a)	36	3a)	42

Profissional	Técnico de Proteção Civil	3a)	48	3a)	61	4a)	76
Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	0	0	0	0	1	23

- a) Turmas agregadas
b) No ano 2019/20 – o total de turmas em funcionamento é de 19
c) No ano 2020/21 – o total de turmas em funcionamento é de 20
d) No ano 2021/22 – o total de turmas em funcionamento é de 21

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

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

Projeto Educativo 2019/2022

Plano Anual de Atividades (PAA)

Estatutos da EPAV

Regulamento Interno

Documento base

Plano de Ação

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 26/04/2021

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.

Melhorar área do Conselho Consultivo na página internet; melhorar área da equipa de Garantia da Qualidade na página internet; para além da informação na página institucional deveriam também ser organizadas algumas ações de comunicação junto dos stakeholders no sentido de divulgar os resultados da auscultação que lhes é feita.

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

Indicador 4: Taxa de conclusão dos cursos

Resultados do ciclo de formação 2016/2019: 41,7% dos alunos iniciados foram certificados

Resultados do ciclo de formação 2017/2020: 47,20% dos alunos iniciados foram certificados

Resultados do ciclo de formação 2018/2021 (à data): 38,06% dos alunos iniciados foram certificados (Conclusão no tempo previsto)

Meta prevista para as turmas do ciclo de formação 2019/2022: 53,1% sobre o nº de alunos que iniciaram o percurso de formação

As taxas de conclusão, dos ciclos de formação, ainda se encontram muito abaixo dos valores espectáveis pela EPAV, as alterações introduzidas nos últimos anos, em especial a partir do ano letivo 2018/19, ainda não estão a produzir os resultados esperados. De salientar que estas alterações passam por um novo modelo de avaliação, uma disciplina oferta de escola (Cultura Gráfica e Digital, em vez de TIC), pela componente de CeD. A pandemia Covid-19, afetou grandemente os resultados obtidos no ciclo de formação 18/21 e elevou as taxas de desistência para os 43%, apesar de todas as providências tomadas para tornar o E@D, o mais atrativo possível, com aulas síncronas alternadas com aulas assíncronas, com uma adaptação permanente dos horários e tarefas, às circunstâncias de cada momento, tentando responder às necessidades dos alunos e famílias e aos propósitos de ensino e formação profissional que queremos ministrar na EPAV, reconhecemos que o “afastamento físico” da escola, a juntar a uma situação económica frágil das famílias dos nossos alunos, à necessidade de muitos deles terem de apoiar irmãos e outros familiares e à dificuldade de muitos terem acesso ou terem de partilhar a tecnologia necessária ao E@D (quer ao nível do equipamento, quer ao nível da internet), potenciou um afastamento/desprendimento do processo de ensino/aprendizagem. Espera-se que até dezembro de 2022, possamos aumentar o número de alunos concluídos, a EPAV desenvolverá mecanismos de recuperação e de conclusão,

por forma a garantir um maior número de alunos certificados. Não obstante estas iniciativas, devemos referir que as taxas de desistência deste ciclo de formação, foram superiores às esperadas (cerca de 41,2%), um valor que nunca tivemos.

Indicador 5: Taxa de colocação após a conclusão dos cursos e EPE

Resultados do ciclo de formação 2016/2019: 49,2% de alunos colocados (a trabalhar ou a estudar)

Resultados do ciclo de formação 2017/2020: 60,5% de alunos colocados (a trabalhar ou a estudar)

Resultados do ciclo de formação 2018/2021: a aguardar apuramento de dados

Meta prevista para as turmas do ciclo de formação 2019/2022: colocação 70% dos alunos a trabalhar ou a estudar

A análise dos dados obtidos mostra taxas positivas e supera as metas definidas. Contudo tendo em conta a diversidade de cursos da EPAV, o grau de colocação e/ou prosseguimento de estudos é diferente. Os alunos dos cursos da área da hotelaria e turismo, têm um maior interesse em ingressar no mercado de trabalho (tendência que se começa a alterar) e os alunos das áreas sociais, ainda manifestam maior interesse em prosseguir estudos superiores.

Não podemos deixar de referir que os alunos que terminaram os seus cursos nos triénios em análise, foram “apanhados” pelos confinamentos e fechos de empresas que condicionaram, de forma significativa, a sua entrada no mercado de trabalho e/ou a manutenção do posto de trabalho. O contacto com os alunos, realizado pelos coordenadores dos cursos, também foi menos conseguido.

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

Resultados do ciclo de formação 2016/2019: 64,3% de alunos a trabalhar em profissões da AEF

Resultados do ciclo de formação 2017/2020: 54,5% de alunos a trabalhar em profissões da AEF

Resultados do ciclo de formação 2018/2021: a aguardar apuramento de dados

Meta prevista para as turmas do ciclo de formação 2019/2022: 65% dos alunos a trabalhar em profissões relacionadas com AEF

Os valores obtidos neste indicador são satisfatórios, contudo pretendemos continuar a implementar medidas de aproximação às entidades empregadoras, de forma a melhorar a taxa de empregabilidade, na AEF, dos nossos alunos. A realização da FCT contribui significativamente para potenciar a entrada, dos alunos, no mercado de trabalho, na medida em que aproxima os empregadores dos mesmos e da tomada de consciência das suas competências, permitindo a opção de contratação dos nossos alunos em detrimento de uma escolha externa.

Contudo, sentimos que a colocação e manutenção dos postos de trabalho, dos nossos alunos em profissões ligadas aos seus cursos, nos triénios em análise, foi muito prejudicada pela pandemia covid 19, muitas empresas fecharam temporária ou permanentemente ou diminuíram o número de trabalhadores, o que fez com que vários alunos tivessem de procurar colocação fora da sua área preferencial.

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

Resultados do ciclo de formação 2016/2019: 100% dos empregadores estão satisfeitos com os formandos (a média de satisfação é sempre superior a 3 dos empregadores que responderam – 50%)

Resultados do ciclo de formação 2017/2020: 100% dos empregadores estão satisfeitos com os formandos (a média de satisfação é sempre superior a 3 dos empregadores que responderam – 39.3%)

Resultados do ciclo de formação 2018/2021: a aguardar apuramento de dados

Meta prevista para as turmas do ciclo de formação 2019/2022: 100% (aumentar o nº de respostas dos empregadores para 40%)

Os valores alcançados relativamente ao grau de satisfação dos empregadores, continuam a ser muito satisfatórios, sendo fruto de uma aposta numa formação de rigor nos conhecimentos científicos e técnicos, numa formação que se aproxima às necessidades do mercado de trabalho, mas também na valorização das atitudes e valores enquanto cidadãos. Contudo, estes valores são obtidos através de um número pequeno de respostas dos empregadores e não são representativos de todos os cursos. Os empregadores (que não são entidades de estágio), não estão sensíveis à prestação desta informação, por diversas razões (i) não entenderem a importância da mesma no melhoramento do processo de ensino; (ii) entenderem que a avaliação destas competências apenas diz respeito ao empregador e empregado e que estes já não são alunos; (iii) quanto maiores são as entidades empregadoras, mais difícil é em obter as respostas pretendidas.

Esta informação tornou-se ainda mais difícil de obter nestes triénios, pela questão pandémica do COVID 19, muitas entidades empregadoras focaram-se na resolução da sobrevivência económica das suas entidades, não mostrando disponibilidade para colaborar com a escola.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	[Taxas de Conclusão]	[01]	[O objetivo é aumentar a taxa de conclusão dentro do ciclo de formação em 2% no final de cada ciclo de formação atingindo a meta de 55.1% no ciclo de formação 2020-2023]
[AM2]	[Taxas de Desistência (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 – taxa de conclusão)	[02]	[O objetivo é reduzir a taxa de desistência em 2% no final de cada ciclo de formação, atingindo a meta de 17,35% no triénio 2020-2023]
[AM3]	[Melhorar o Sucesso Escolar]	[03]	[O objetivo é garantir que a % de alunos sem módulos em atraso seja 65% no ciclo de formação 2020-2023]
[AM4]	[Taxa de colocação (ingresso no mercado de trabalho e/u prosseguimento de estudos)]	[04]	[O objetivo é aumentar a percentagem de alunos a trabalhar e/ou a estudar em 2% no final de cada ciclo de formação, atingindo a meta de 45,1% no triénio 2020-2023. Uma vez que a meta proposta já foi atingida, propomos que a meta para 2020-2023 seja de 85%]
[AM5]	[Empregabilidade na Área de Formação]	[05]	[O objetivo é aumentar a percentagem de alunos a trabalhar em empregos na área de educação e formação do curso que concluiu em 2% no final de cada ciclo de formação, atingindo a meta de 59,1% no triénio 2020-2023.]
[AM6]	[Satisfação dos Empregadores]	[06]	[O objetivo é aumentar o número de respostas aos inquéritos realizados pela escola, por parte dos empregadores em 2% no final de cada ciclo de formação atingindo a meta de 24,75% no triénio 2020-2023. Aumentar o nº de respostas para 45% no triénio 2020-2023]

		[07]	O objetivo é aumentar o grau de satisfação dos empregadores
--	--	------	---

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]	Desenvolver atividades de integração na escola e no curso – ex.: semana Integradora e semanas temáticas	[setembro/2022]	[Julho/2023]
	[A2]	Desenvolvimento de um Plano Anual de Atividades motivador, que fomente o envolvimento dos alunos/turmas/cursos em projetos e que promova um aumento do número de visitas de estudo quer ao nível da área técnica dos cursos, quer ao nível cultural, participação no programa Erasmus+	[Setembro/2022]	[Julho 2023]
	[A3]	Promoção de aulas motivadoras através da utilização de práticas pedagógicas inovadoras (metodologias ativas, uso de tecnologias digitais, etc.) em que o aluno seja o centro das aprendizagens	[Setembro/2022]	[Julho 2023]
	[A4]	Sinalização atempada dos alunos que evidenciem dificuldades de adaptação e/ou aprendizagem, de forma a que se inicie o acompanhamento do aluno pelo GAAF	[Setembro/2022]	[Julho 2023]
[AM2]	[A1]	Os OET devem estar especialmente atentos aos indícios de uma potencial desistência (aumento do nº de faltas, diminuição do empenho e aproveitamento, recusa na participação nas tarefas/atividades propostas, início de um comportamento perturbador ou ausente) e sinalizar o aluno quer nas reuniões de equipa semanais, quer à psicóloga da escola para que se definam estratégias de acompanhamento e reversão da situação de desistência	[Setembro/2022]	[Julho/2023]
[AM3]	[A1]	De modo a garantir o sucesso escolar pretendido, são imprescindíveis as monitorizações trimestrais (em sede de conselho de turma) e as reuniões de equipa semanais. Em caso da verificação da existência de alunos com situações de módulos em atraso, devem os OET, em	[Setembro/2022]	[Julho/2023]

		conjunto com os professores e de necessário com os psicólogos, definir estratégias diversificadas para resolver a situação]		
	[A2]	Aprimorar o processo de recuperação de módulos em atraso por nota e/ou faltas (inscrição, marcação das datas, regras de funcionamento)]	[Setembro/2022	[Julho/2023]
	[A3]	Promover um maior envolvimento dos professores na recuperação de módulos]	[Setembro/2022	[Julho/2023]
	[A4]	De forma a garantir um ensino mais aproximado da realidade empresarial/institucional, proporcionando aos nossos alunos contacto com equipamentos e técnicas de ultima geração, iremos realizar uma candidatura, no âmbito do PRR, um CTE na área Industrial - 1ª fase]	[Julho 2020]	[Agosto 2022]
[AM4]	[A1]	Acompanhamento por parte dos psicólogos em parceria com os OET, dos alunos do 3º ano, no desenvolvimento do seu Projeto de Vida e na definição das etapas para a sua concretização (entrada no mercado de trabalho e/ou prosseguimento de estudos)]	[Setembro/2022	[Julho/2023]
[A5]	[A1]	Aumentar o contacto dos alunos com empresas/instituições empregadoras nas áreas das saídas profissionais dos cursos e agências de emprego, de forma a que os alunos possam criar uma rede de contactos]	[Setembro/2022	[Julho/2023]
	[A2]	Aumentar o nº de entidades parceiras, promovendo a colaboração mutua escola/entidades, dando a conhecer aos parceiros e à comunidade o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas/instituições, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade.]	[Setembro/2022	[Julho/2023]
[A6]	[A1]	Estreitar a ligação aos empregadores convidando-os a participar nos projetos/atividades da escola (ex: semanas temáticas/PT/PAP, etc.)]	[Setembro/2022	[Julho/2023]
	[A2]	Convite à participação de entidades empregadoras e parceiras no conselho consultivo da escola]	[Setembro/2022	[Julho/2023]

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

Este primeiro relatório de progresso, coincide com um período em que houve necessidade de fazer vários ajustes às estratégias e metodologias da escola, em virtude da situação de pandemia que obrigou a rever todo o processo de ensino/aprendizagem, bem como, o a um ainda, condicionamento das atividades propostas no Plano Anual de Atividades. Apesar, deste ano letivo, já não estarmos numa situação de E@D, os condicionamentos ainda foram sentidos e foi sentida a necessidade de colmatar as aprendizagens essenciais não adquiridas no período de E@D, quer nos alunos dos 2º e 3º anos, mas essencialmente nos alunos que frequentaram o 1º ano. Sentimos constrangimentos ao nível da retoma das rotinas diárias, na gestão de tempo e no regresso às rotinas do processo de ensino/aprendizagem presencial, sentimos igualmente um aumento da dependência da utilização de ecrãs (dificuldade na não utilização do telemóvel em sala de aula). Houve um aumento de alunos que demonstraram dificuldades no acompanhamento dos conteúdos lecionados, bem como um aumento de alunos com dificuldades emocionais e psicológicas. Esta situação obrigou as equipas pedagógicas a ajustar as planificações das aulas, bem como a criar estratégias de mitigação das aprendizagens, nomeadamente a destinar aulas para a consolidação de conceitos pouco trabalhados/adquiridos e indispensáveis para o sucesso das aprendizagens seguintes; ajustamento na avaliação (com a introdução de uma avaliação cada vez mais prática e formativa) e a uma maior intervenção do GAAF quer junto dos alunos individualmente, quer no desenvolvimento de atividades para a comunidade escolar que abordaram temas como: a cybersegurança; bullying e cyberbullying, sexualidade, etc.

Esta situação também condicionou a participação dos stakeholders externos, nomeadamente na dinamização de atividades presenciais. Contudo, com o regresso à rotina presencial, permite-nos retomar as iniciativas com os stakeholders externos, bem como as iniciativas de aproximação de novos stakeholders à escola.

A melhoria contínua, utilizando indicadores que selecionávamos (nomeadamente as taxas de conclusão, desistências, absentismo e módulos em atraso), já eram práticas na EPAV, outros princípios foram adquiridos com a adesão ao sistema EQAVET (nomeadamente o envolvimento dos stakeholders externos, a visibilidade dos processos, a implementação do ciclo da qualidade).

Na análise deste ano letivo e à luz dos princípios do sistema EQAVET, sentimos que necessitamos de melhorar (i) a implementação do ciclo da qualidade (ser mais célere na implementação das 4 fases, bem como imbuir os professores que iniciam o seu trabalho na EPAV, do espírito da qualidade); a visibilidade dos processos (tornar mais rápida e eficaz a disponibilização da informação nos diversos canais) e (iii) a participação mais ativa e constante dos stakeholders externos (ao nível da melhoria da oferta EFP e ao nível do alargamento de mais e variadas entidades com as quais colaboramos, de modo a completar e enriquecer as participações que já existem).

Os Relatores

José Furtado
(Diretor da Escola)

Andrea Nadais
(Responsável da Qualidade)

Colares, 12 de agosto de 2022
(Localidade e data)