

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1

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

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

Agrupamento de Escolas Gaia Nascente

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 do Freixieiro, s/n

4430-419 Vila Nova de Gaia

Telefone - 227 823 119

Correio eletrónico - geral@aegaianascente.pt

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

Rui Manuel VanZeller da Silva Campos

Diretor

227 823 119

geral@aegaianascente.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

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 missão do AEGN é constituir-se como uma Escola Inclusiva e Integradora, envolvendo-se com qualidade no meio social e económico onde está inserido, garantindo, assim, a aprendizagem de todos os alunos e o desenvolvimento de literacias múltiplas, preparando-os para uma cidadania interventiva em prol do bem-estar de todos e de cada um. Os valores que guiam o agrupamento são:

Cooperação e Coesão

- Aposta no trabalho cooperativo e colaborativo em equipas de projeto preferencialmente multidisciplinares, orientado para a prevenção e resolução de problemas.

Comunicação em Rede

- Adoção de uma visão comum, interligada e interdependente, de modo a integrar novas ideias, a comunicação e a participação, potenciando o desenvolvimento de projetos, o trabalho em rede e o envolvimento de todos.

Equidade

- Integração plena de todos os alunos, garantindo a qualidade de serviços para todos, promovendo a paridade de direitos e deveres, mas garantindo simultaneamente soluções e esforços diferenciados e personalizados. Integridade e Transparência

- Aperfeiçoamento de um projeto assente nos valores humanos; na ética e na deontologia; no desenvolvimento de uma cultura de rigor, exigência e qualidade; e na partilha e comunicação clara dos objetivos das nossas ações e dos processos que seguimos para os alcançar.

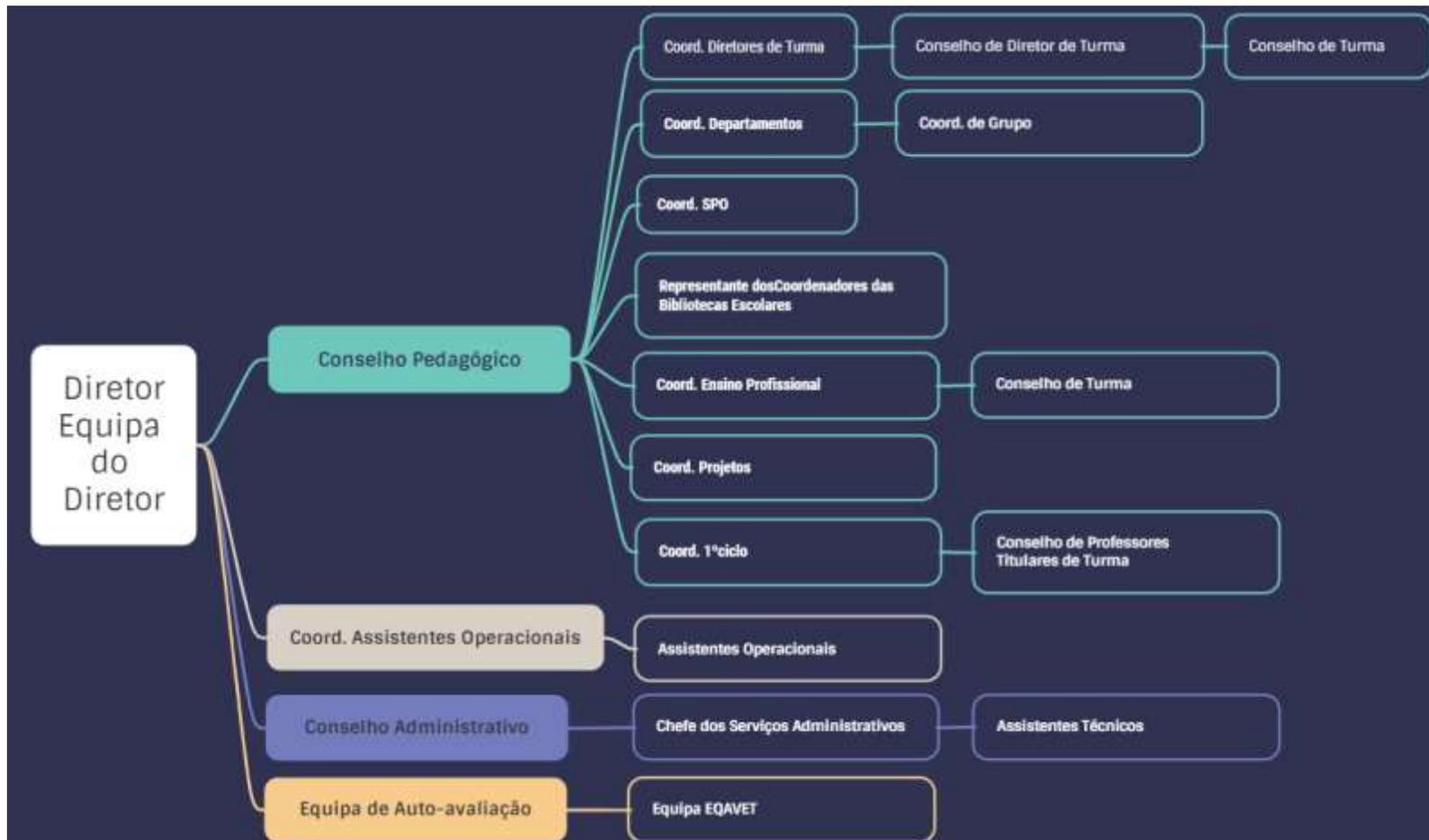
Qualidade e Excelência

- Melhoria do conhecimento de quem somos e dos recursos que dispomos; e da monitorização e avaliação da ação educativa, no sentido da melhoria contínua das ações e serviços que a escola presta. Promoção de práticas que potenciem os recursos e garantam a sustentabilidade. Que cada um dê o melhor de si mesmo, através de uma cultura de avaliação permanente a todos os níveis, nas diferentes equipas e com todos os membros.

Objetivos Estratégicos:

- Promover o sucesso educativo dos alunos.
- Continuar a intervir precocemente na educação pré-escolar e no 1º ciclo, na prevenção de dificuldades de aprendizagem (leitura, escrita e cálculo) e de comportamento.
- Identificar dificuldades de aprendizagem e de comportamento na sua fase inicial, em qualquer ciclo ou ano de escolaridade, de modo a conjugar esforços e promover medidas de apoio à inclusão, para diminuir o impacto dessas dificuldades ou o seu agravamento ao longo da escolaridade obrigatória.
- Apostar na efetiva concretização das medidas universais, como meio de promover a participação e a melhoria das aprendizagens para todos.
- Aperfeiçoar o processo de avaliação interna, no sentido de mobilizar as pessoas para a partilha de informação e para a resolução coletiva de problemas, como meio de monitorizar e melhorar o desempenho do AEGN. |

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



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

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		21 /22		20 /21		19 /20	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Nível 4	Técnico/a de Desporto	1/1/1	61	1/1	41	1/0/0	26
Nível 4	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	.5/0/1	23	0/1/.5	18	1/.5/.5	35
Nível 4	Técnico/a de Multimédia	.5/1.5/1	50	1.5/1/1	61	1/1/1	62
Nível 4	Técnico/a de Restaurante/Bar	0/.5/0	6	.5/0/.5	9	0/.5/.5	14

* número de alunos conforme plataforma SIGO em fevereiro 2022

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

Projeto Educativo: https://www.aegaianascente.pt/documentos/PROJETOEDUCATIVOAEAGN_2019_2023.pdf

Cerificação EQAVET: <https://www.aegaianascente.pt/eqavet.php>

Plano Anual de Atividades <https://www.aegaianascente.pt/documentos.php>

Plano de autoavaliação e de Melhoria - <https://www.aegaianascente.pt/documentos.php>

Outros Documentos estruturantes: <https://www.aegaianascente.pt/documentos.php>

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, atribuído em 12/02/2021

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.

O processo de alinhamento com o quadro EQAVET poderá ser melhorado com um maior desenvolvimento dos seguintes procedimentos:

- Maior divulgação do processo EQAVET: apesar dos esforços realizados pela instituição relativamente à disseminação do processo de alinhamento com o quadro EQAVET, a visita de verificação permitiu constatar que tais esforços não terão sido totalmente bem-sucedidos. Com efeito, de forma permanente, apenas existe referência ao processo no sítio institucional, pelo que se recomendam outras formas de divulgação do mesmo;

- Continuação da receção aos alunos e encarregados de educação com a presença do elemento responsável pelo ensino profissional no agrupamento, do diretor de turma e diretor de curso no início da formação (10ºano);
- Reuniões dos DTs e DCs com os alunos do 10ºano acerca da certificação;
- Flyer informativo do ensino profissional com referência à certificação, distribuído no início do ano letivo aos alunos do 10ºano;
- Reuniões informativas com os Encarregados de Educação;
- Continuação da realização de focus groups com os diferentes stakeholders;
- Presença do selo de certificação EQAVET em todos os documentos oficiais do ensino profissional;
- Referência à mais-valia da obtenção da certificação na promoção da oferta educativa junto dos alunos do 9ºano.

- Garantir a implementação de um controle documental: garantir que os documentos produzidos pela instituição são unificados e devidamente atualizados. Para tal, uma codificação dos documentos associados ao sistema de gestão da qualidade pode ser uma mais-valia extremamente relevante para o processo;

Inicialmente efetuou-se um registo dos documentos em uso através de ligações ao drive. No entanto, posteriormente, optou-se pela sua organização com recurso à aplicação online da google, permitindo a criação de classrooms temáticos (Diretores de turma, Diretores de curso e Professores em geral), com os documentos atuais e em uso.

- Correção do organograma da instituição: o organograma apresentado na documentação submetida encontra-se desatualizado, pois não tem nenhuma referência a um departamento/responsável pela qualidade. Uma das revisões referidas pela instituição passou pela inclusão de uma equipa da qualidade que, no entanto, não foi ainda incluída no organograma;

Foi atualizado o organograma.

- Mapa de monitorização e controlo dos indicadores: A instituição dispõe de alguns indicadores relevantes para a obtenção dos objetivos estratégicos a que se propõe, no entanto, não existe uma ferramenta de controlo e/ou monitorização que concentre os resultados obtidos e permita tomar decisões, ficando estas dispersas em atas de reunião;

- Consolidação dos procedimentos de monitorização e controlo dos indicadores através da reformulação da grelha de controlo do sucesso escolar, com introdução de um campo indicador da medida a ser tomada para melhoria dos resultados.
- Criação de mapas de preenchimento mensal, preenchidos pelos Diretores de Curso, com as faltas injustificadas dos alunos para monitorização da taxa de absentismo, de forma a permitir atempadamente a tomada de medidas.
- Sistematização da informação e presenças dos EE nas reuniões, através de formulário de preenchimento pelos Diretores de Turma (<https://forms.gle/2et2g1Z3QQvX8YDA6>).
- Grelha de confirmação dos pontos tratados nas reuniões dos conselhos de turma finais de período, preenchida pela coordenadora dos diretores de turma do ensino profissional em encontro posterior com a diretora de turma, aquando da entrega da documentação.

- Plano de melhorias unificado: existe um plano de melhorias e mais alguns documentos específicos ou próprios para departamentos/áreas particulares. Tal resulta, em larga medida, da forma como as melhorias são definidas na instituição. No entanto, mesmo que não alterando essa metodologia, a elaboração de um documento único em que estejam reunidas todas as ações de melhoria, independentemente da sua origem, parece-nos que pode ser uma ferramenta extremamente útil para a melhoria do processo;

Está a ser trabalhada esta recomendação, com as dificuldades inerentes da complexidade da organização, composta por 10 escolas, com diferentes tipologias de ensino. Para ir ao encontro da recomendação, deu-se início a alguns planos abrangentes, nomeadamente o Plano de Desenvolvimento Digital da Escola, que envolve todo o agrupamento.

- Incremento da avaliação de atividades pelos formandos/alunos: as atividades realizadas pela instituição são avaliadas pelos alunos na sua componente letiva de forma individual e fora da componente letiva de forma global, mas informal. Julgamos que uma metodologia de avaliação extra-letiva das atividades poderia ser uma mais-valia significativa para a melhoria da qualidade associada a essas mesmas atividades;

A avaliação das atividades “extra-letivas” (termo usado pelos peritos, que pensamos que se referem às atividades inscritas no Plano Anual de Atividades) por parte dos formandos/alunos continua a ser realizada nas aulas posteriores às atividades, pelos professores dinamizadores. Após a auscultação dos alunos, os docentes preenchem a avaliação da atividade, atribuindo uma classificação ao grau de Satisfação do público-alvo nas atividades.

- Incremento da componente internacional: o desenvolvimento da componente internacional de uma instituição de ensino é um fator extremamente relevante para o crescimento da própria instituição. O AEGN não tem ainda uma presença relevante dessa componente, mas foi referido na visita de verificação estar já em projeto uma candidatura ao programa Erasmus+, mecanismo essencial para o desenvolvimento desta componente;

Foi desenvolvida e aprovada uma candidatura ao programa ERASMUS+ para os alunos do 12ºano do Ensino Profissional realizarem 200h da sua formação em contacto de trabalho em mobilidade.

- Considerar a possibilidade de incrementar metodologias de avaliação integrada: incrementar uma metodologia de avaliação em que todos os stakeholders tenham a possibilidade de avaliar os restantes stakeholders;

Já existem práticas de avaliação transversais e bidirecionais de alguns stakeholders. Os únicos stakeholders que não efetuam avaliação são os Encarregados de Educação, apesar destes terem ao seu dispor a caixa de sugestões/reclamações. Para além disto, neste final de ano letivo está previsto que os Encarregados de Educação manifestem o seu grau de satisfação para com a escola através de um questionário.

- Refletir sobre a pertinência da avaliação do impacto das ações de formação do pessoal: a formação do pessoal tem um objetivo, que é o de contribuir para a melhoria da formação realizada pela instituição. A formação do pessoal é avaliada de acordo com a metodologia de avaliação implementada pelo próprio centro de investigação Gaia Nascente. No entanto, a avaliação do impacto da formação do pessoal na qualidade da formação da própria instituição não se encontra implementada. Medir o benefício da formação do pessoal nos indicadores da instituição é um mecanismo fundamental para assegurar que a formação de pessoal produz um impacto positivo na instituição;

O benefício da formação do pessoal é medida na avaliação do docente, na componente “Formação contínua e Desenvolvimento Profissional”, verificando se o docente reflete as suas práticas de forma a mobilizar o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e se promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilhar conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.

- Potenciar a relação com instituições de ensino superior: uma instituição de ensino profissional deve também trabalhar para assegurar aos seus alunos um desenvolvimento futuro adequado nas diferentes vertentes possíveis. Nesta vertente em particular, garantir uma maior articulação entre a escola e as instituições de ensino superior da comunidade envolvente seria uma mais-valia considerável;

- Desenvolvimento da atividade anual por cada curso profissional com empresas do setor (Multimedia Extreme; F&B Live; Encontro com Profissionais do Desporto) comporta um painel com a presença de instituições do ensino superior.
- Formação em contexto de trabalho de alguns alunos desenvolvida em instituições do ensino superior.

- Organização de sessões de esclarecimento junto dos alunos por parte dos Serviços de Ação Social da Universidade do Porto (SASUP).
- Sessões de esclarecimentos, promovidas pelo Serviço de Psicologia e Orientação (SPO) do agrupamento, acerca das diferentes formas de acesso ao ensino superior dos alunos do ensino profissional.

- Analisar a pertinência de incluir mais empresas/entidades empregadoras no conselho geral: o conselho geral é um órgão fundamental na estrutura do AEGN. Para lá de um conjunto de entidades de poder local e de personalidades da região ligadas ao ensino, o reforço da malha empresarial com presença no mesmo poderia ser uma vantagem significativa para o funcionamento do próprio conselho e, em consequência, para a instituição.

Relativamente à integração de entidades do tecido empresarial da comunidade envolvente como membros do Conselho Geral, importa referir o seguinte: nos passados meses de outubro e novembro realizaram-se eleições para a escolha dos membros do Conselho Geral para o quadriénio 2021/2025. Aquando da escolha dos membros da comunidade educativa a cooptar, a reflexão realizada no seio do Conselho Geral determinou que fossem cooptadas as mesmas entidades que já tinham assento na composição do anterior Conselho Geral, uma vez que se trata de instituições de solidariedade social que trabalham com um número muito significativo de alunos (e respetivas famílias) que frequentam o nosso agrupamento. Não obstante, o Conselho Geral, recentemente empossado, revelou-se sensível à importância de passar a contar, entre os membros que compõem este órgão, com um representante do domínio da atividade económica que possa ser um parceiro ativo no trabalho a desenvolver, mormente no âmbito da formação realizada nos cursos profissionais.

Uma vez que a cooptação de uma nova entidade para o Conselho Geral implicará, necessariamente, a saída de uma das entidades que tem colaborado com o agrupamento nos últimos anos, entendemos que esta alteração terá de ser concretizada através de um processo que assegure o envolvimento de todos os intervenientes e permita uma cuidada ponderação tendo em vista a escolha de entidade a cooptar, quando surgir, de novo, a oportunidade de reapreciar esta questão.

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)

De seguida descrevemos com detalhe o ponto de partida e as ambições traçadas pelo Agrupamento em relação aos indicadores monitorizados no âmbito do processo EQAVET

Nº	OBJETIVO	INDICADOR	2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	Tendência	2023
1	Monitorizar a taxa de conclusão dos cursos	Taxa de conclusão dos cursos (Indicador 4a EQAVET)	45,1%	36,1%	46,2%	49,2%		39,7%
2	Monitorizar a taxa de empregabilidade	Taxa de empregabilidade (Indicador EQAVET 5a)	78,3%	92,3%	86,7%	64%		90%
3	Monitorizar a taxa de alunos que trabalham na área profissional dos cursos	Nº diplomados que trabalham na área profissional dos cursos /Nº diplomados total (Indicador EQAVET 6a)	21,7%	50,0%	43,8%	50%		52%
4	Monitorizar o Índice de satisfação dos empregadores com os seus colaboradores, ex-alunos	Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP (Indicador EQAVET 6b)	92%	91,4%	97,1%	100%		93%

4a) Taxa de conclusão dos cursos

Constata-se um aumento nos valores da “Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto” de 46,2% no ciclo de formação de 2016/19 para 49,2% no ciclo de formação 2017/20. As medidas implementadas de combate ao insucesso escolar, nomeadamente as aulas de apoio nas disciplinas com aproveitamento menos satisfatório, têm surtido efeito, vendo-se uma evolução positiva ao longo da vigência da sua aplicação.

Apesar da totalidade das medidas do plano de ação EQAVET apenas ser concretizada no presente ano letivo (2021/2022), denotam-se melhorias e consideramos que a meta para 2023 podia ser revista em alta.

5a) Taxa de colocação no mercado de trabalho e Taxa de prosseguimento de estudos

Verifica-se uma regressão no ciclo de formação 2017/2020, com a taxa a situar-se nos 64%, descendo 22,7 pontos percentuais. Relembramos que a análise da empregabilidade é realizada um ano após a conclusão do curso. Assim, a avaliação dos ciclos de formação anteriores (2015/2018 e 2016/2019) recaiu em anos de expansão económica com uma taxa de empregabilidade de 92,3% e 86,7% respetivamente e a presente análise, referente ao ciclo 2017/2020, é realizada num ano de contração provocada pela pandemia covid-19, cujos reflexos são agora ainda mais graves do que no ano anterior, que já apresentava uma tendência decrescente.

6a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF

Regista-se, ao longo dos ciclos de formação, a existência de alunos que exercem profissões não relacionadas com o curso/área profissional. Esta situação deve-se, em parte, ao facto de alguns alunos exercerem trabalhos em part-time e/ou ao fim de semana em áreas diferentes da do curso que frequentam e, após a conclusão dos cursos, continuarem a trabalhar nessas áreas. Existem também exemplos de alunos que optam por uma área de trabalho diferente da sua formação profissional pois constatam que as condições de trabalho são melhores. Apesar disso, a taxa referente encontra-se em ascensão, tendo atingido o seu valor mais alto desde que é feita a recolha de dados.

6b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores, Satisfação dos empregadores

O Agrupamento realizou, no contexto do alinhamento com o quadro EQAVET, a recolha de informação relativa à “Avaliação dos diplomados pelos empregadores” através do envio de um questionário online/contacto telefónico. Os resultados desta avaliação revelam-se altamente positivos no que respeita à “Taxa de satisfação dos empregadores”, apresentando 100% de satisfação. No entanto, existe alguma dificuldade em obter as respostas por parte de alguns empregadores.

Análise crítica das práticas de gestão

A integração do Quadro EQAVET trouxe melhorias claras para a organização, o que se refletiu nos níveis de sucesso escolar obtidos. Assim, dever-se-á continuar com a implementação das medidas elencadas, reajustando-as às novas realidades que vão surgindo.

Salientamos pela negativa a não concretização do objetivo de aumento do número de alunos no 10ºano do ensino profissional. Se é verdade que a taxa de natalidade não contribui para atingirmos este objetivo, também a concretização das ações previstas no plano de ação ficou comprometida devido à covid-19, já que a retoma do ensino presencial foi tardia, não possibilitando a realização de ações junto dos potenciais candidatos (alunos do 9ºano). Pretendemos mitigar esta situação com a implementação no ano letivo de 21/22 das ações previstas, mesmo que estas tenham de ser desenvolvidas num formato digital.

Os desafios decorrentes da pandemia também não facilitaram a enfoque nas ações previstas, divergindo a atenção para dar respostas aos problemas decorrentes do ensino à distância e da reorganização da formação em contexto de trabalho.

Apesar das limitações, a concretização da atividade FOCUS GROUP sobre comunicação permitiu consolidar um caminho de auscultação permanente em que todas as opiniões contam, reforçando o sentido de pertença em toda a Organização. |

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	Dimensionamento e afetação dos recursos materiais/financeiros	O1	Melhorar as condições físicas e materiais dos cursos profissionais
AM2	Reorganização das atividades da componente tecnológica ajustada à nova situação epidemiológica	O2	Possibilitar o desenvolvimento das atividades decorrentes das aulas a 100% dos alunos que estejam em confinamento/isolamento
AM3	Implementação de um controlo documental	O3	Garantir que os documentos produzidos pela instituição são unificados, devidamente atualizados e de rápida consulta
AM4	Consolidação da internacionalização da escola	O4	Revalidar a internacionalização do ensino profissional do agrupamento
AM5	Implementação do programa de desenvolvimento vocacional pelo SPO junto dos alunos do 9ºano	O5	Proporcionar aos alunos uma tomada de decisão mais consciente e ajustada ao perfil de cada um e à realidade dos cursos profissionais, diminuindo a taxa de abandono no 10ºano
AM6	Melhoria da participação dos stakeholders externos e internos	O6	Melhorar a adequação do ensino profissional ao mundo do trabalho
		O7	Melhorar a comunicação com os alunos
		O8	Melhorar a comunicação com o corpo docente
		O9	Aumentar o número de EE a participarem na vida escolar dos seus educandos
AM7	Melhoria do mapa de monitorização e controlo dos indicadores	O10	Consolidar os procedimentos de monitorização e controlo dos indicadores

AM8	Criação de um plano de melhorias unificado do agrupamento	O11	Desenvolver planos abrangentes para o agrupamento
AM9	Potenciamento da relação com instituições de ensino superior	O12	Garantir uma maior articulação entre a escola e as instituições de ensino superior da comunidade envolvente
AM10	Inclusão do departamento responsável pela qualidade	O13	Aplicar o ciclo de garantia e melhoria da qualidade, num processo em que as suas fases se sucedem repetidamente, na gestão da oferta de EFP
AM11	Manutenção da equipa de implementação do ciclo GQ, monitorização da sua aplicação e da promoção do processo	O14	Implementar o plano de ação em pelo menos 80% das suas ações
		O15	Garantir a presença do logotipo da certificação EQAVET em todos os documentos oficiais do ensino profissional

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 - Dimensionamento e afetação dos recursos materiais/financeiros	A1	Renovar 50% do parque informático afeto ao ensino profissional	02/2022	12/2022
	A2	Apetrechar o espaço desportivo com o equipamento necessários às diferentes UFCDs, nomeadamente as que se relacionam com ginástica, patinagem e escalada	09/2021	08/2022
	A3	Estabelecer protocolos com entidades externas ao agrupamento para a prática de modalidades que não podem ser realizadas no espaço escolar	07/2021	09/2022
	A4	Adequar a candidatura POCH por forma a ser possível a aquisição de material para os cursos com valores superiores a 100€ com IVA	11/2021	02/2022
AM2 - Reorganização das atividades da componente tecnológica ajustada à nova situação epidemiológica	A5	Entregar equipamento informático cedido pelo ministério da educação a 100% dos alunos do ensino profissional que não tenham equipamento próprio	11/2020	08/2022
AM3 - Implementação de um controlo documental	A6	Criar classrooms temáticos (Diretores de turma, Diretores de curso e Professores em geral) para organizar os documentos, com o documento atual e em uso	09/2021	02/2023
AM4 - Consolidação da internacionalização da escola	A7	Efetuar nova candidatura ERASMUS+ para o ano letivo 22/23	03/2022	05/2022
	A8	Concretizar as atividades constantes na candidatura para o ano letivo 21/22	09/2021	08/2022
	A9	Participar no programa eTwinning com pelo menos 1 turma do ensino profissional	02/2022	02/2023

AM5 - Implementação de programa de desenvolvimento vocacional pelo SPO junto dos alunos do 9ºano	A10	Desenvolver atividades de apresentação do curso por parte dos alunos do ensino profissional aos alunos de 9ºano	01/2022	03/2022
	A11	Informar os alunos do 9ºano das entidades parceiras de FCT de cada curso	02/2022	06/2022
	A12	Referenciar a mais-valia da obtenção da certificação na promoção da oferta educativa junto dos alunos do 9ºano	11/2021	03/2022
AM6 - Melhoria da participação dos stakeholders externos e internos	A13	Realizar um inquérito de avaliação do grau de satisfação dos Encarregados de Educação relativamente aos cursos profissionais, com participação de pelo menos 60% dos encarregados de educação	06/2022	07/2022
	A14	Aumentar o número de EE a participar na vida escolar dos seus educandos, através do contacto dos diretores de turma/curso pelo menos 3 vezes por ano com cada Encarregado de Educação	02/2022	02/2023
	A15	Continuar a realizar um focus group anual com os diferentes stakeholders	03/2022	05/2022
	A16	Efetuar reuniões informativas com os Encarregados de Educação	09/2021	07/2022
	A17	Efetuar reuniões dos DTs e DCs com os alunos do 10ºano acerca da certificação	02/2022	04/2022
	A18	Divulgar a caixa de sugestões/reclamações	09/2021	02/2023
	A19	Continuar a realizar a receção aos alunos e encarregados de educação com a presença do elemento responsável pelo ensino profissional no agrupamento, do diretor de turma e diretor de curso no início da formação (10ºano)	09/2022	09/2022
	A20	Promover uma reunião no início do ano letivo com os docentes que se encontram pela primeira vez a lecionar o ensino profissional no agrupamento	09/2022	09/2022
	A21	Repensar a constituição do Conselho Geral, com inclusão de empresas relevantes na área do agrupamento	12/2021	02/2023
AM7 - Melhoria do mapa de monitorização e controlo dos	A22	Reformular a grelha de controlo do sucesso escolar, com introdução de um campo indicador da medida a ser tomada para melhoria dos resultados	02/2022	04/2022
	A23	Criar mapas de preenchimento mensal, preenchidos pelos Diretores de Curso, com as faltas injustificadas dos alunos para monitorização da taxa de absentismo, de forma a permitir	02/2022	04/2022

indicadores		atempadamente a tomada de medidas		
	A24	Sistematizar a informação e presenças dos EE nas reuniões, através de formulário de preenchimento pelos Diretores de Turma	02/2022	04/2022
	A25	Criar uma grelha de confirmação dos pontos tratados nas reuniões dos conselhos de turma finais de período, preenchida pela coordenadora dos diretores de turma do ensino profissional em encontro posterior com a diretora de turma, aquando da entrega da documentação	09/2021	07/2022
AM 8 - Plano de melhorias unificado do agrupamento	A26	Desenvolver planos específicos que envolvam todo o agrupamento, nomeadamente o Plano de Desenvolvimento Digital da Escola	09/2021	02/2022
AM 9 - Potenciar a relação com instituições de ensino superior	A27	Comportar um painel com a presença de instituições do ensino superior nas atividades anuais desenvolvidas por cada curso profissional com empresas do setor (Multimedia Extreme; F&B Live; Encontro com Profissionais do Desporto)	11/2021	02/2023
	A28	Desenvolver a formação em contexto de trabalho de alguns alunos em instituições do ensino superior	11/2021	02/2023
	A29	Desenvolver sessões de esclarecimento junto dos alunos com os Serviços de Ação Social da Universidade do Porto (SASUP)	02/2022	04/2022
	A30	Realizar sessões de esclarecimentos, promovidas pelo Serviço de Psicologia e Orientação (SPO) do agrupamento, acerca das diferentes formas de acesso ao ensino superior dos alunos do ensino profissional	02/2022	03/2022
AM 10 - Inclusão do departamento responsável pela qualidade	A31	Corrigir o organograma da instituição com a inclusão do departamento de garantia de qualidade (equipa de autoavaliação e EQAVET)	02/2022	02/2022
AM 11 - Manutenção da equipa de implementação do ciclo GQ, monitorização da	A32	Implementar o plano de ação, em pelo menos 80% das suas ações	02/2022	02/2023
	A33	Garantir a presença do logotipo da certificação EQAVET em todos os documentos oficiais do ensino profissional	02/2022	02/2023
	A34	Referenciar a mais valia da obtenção da certificação na promoção da oferta educativa junto dos alunos do 9ºano	11/2021	03/2022

sua aplicação e da promoção do processo	A35	Continuar a realizar a receção aos alunos e encarregados de educação com a presença do elemento responsável pelo ensino profissional no agrupamento, do diretor de turma e diretor de curso no início da formação (10ºano)	09/2022	09/2022
	A36	Efetuar reuniões dos DTs e DCs com os alunos do 10ºano acerca da certificação	02/2022	04/2022
	A37	Continuar a criar um flyer informativo do ensino profissional com referência à certificação, distribuído no início do ano letivo aos alunos do 10ºano	09/2022	09/2022
	A38	Continuar a realizar um focus group anual com os diferentes stakeholders	03/2022	05/2022

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

O Agrupamento evoluiu na perceção do cumprimento dos critérios de conformidade, introduzindo e revendo também algumas práticas de gestão.

O quadro EQAVET trouxe mudanças no processo de autoavaliação e um maior autoconhecimento de todo o conjunto. Inicialmente foi um exercício de sistematização concetual e processual difícil, mas gratificante. Mostrando o ponto de partida, avançamos numa reflexão conjunta com os vários *stakeholders* internos e externos, permitindo a determinação clara e objetiva de várias metas, globais e intermédias, o que contribuiu para a atribuição concreta de responsabilidades (de operacionalização, de monitorização e de avaliação/revisão) e para a definição dos *timings* dentro dos quais as metas devem ser alcançadas, num todo coerente e organizado.

Neste momento sentimos que estamos perfeitamente alinhados e começamos a colher os benefícios de um sistema interno de garantia da qualidade. Prevemos que no ano letivo 2021/2022 alcançaremos a melhor taxa de sucesso no agrupamento desde sempre, o que se torna ainda mais relevante, se tivermos em consideração que esta melhoria é realizada num período muito difícil para as escolas que tiveram de responder a novos desafios imposto pela covid-19.

Num processo que se pretende ser construtivo e revisto, notamos que algumas ações que pensávamos desenvolver podem não ser a melhor forma de responder aos nossos problemas e objetivos. Também concluímos que nos faz falta a inclusão de ações ainda não elencadas anteriormente mas que são possíveis de incluir neste documento de desenvolvimento anual.

A organização de um focus group anual com todos os stakeholders é uma ação que, apesar de ser difícil de organizar e levar a cabo, pretendemos manter, já que tem apontado caminhos. É claro que algumas situações referidas pelos stakeholders, e com as quais nós concordamos, não podem ser aplicadas por não dependerem de nós. No entanto, existem outras que, sendo levantadas por quem está fora do processo organizativo, nos “obriga” a repensar as nossas escolhas e a estabelecer diferentes compromissos. Como título de exemplo, tomemos uma questão levantada no último focus group por uma professora recém-chegada ao agrupamento que apresentou as dificuldades que sentiu em entrar no processo, apesar de todo o acompanhamento dados pelos pares. Este sentimento, legítimo, estava longe de ser uma prioridade na nossa gestão, mas após a ouvirmos, passou a ser integrada, desenvolvendo uma ação que respondesse a esta necessidade.

Também a nossa proximidade ao mundo do trabalho tem tornado os laços do agrupamento com o tecido empresarial mais forte, com a manutenção das parcerias que já tínhamos e com a inclusão de novos parceiros, aumentando assim o leque de opções para os nossos alunos.

A dinâmica deste processo, inerente à certificação EQAVET, irá potenciar um ensino de excelência que pretendemos oferecer a todos os que nos procuram. Para isso iremos manter a responsabilidade na manutenção de melhoria contínua. A informação constante neste relatório será discutida em conselho pedagógico e em conselho geral e apresentada a todos os professores do ensino profissional em reunião geral realizada para o efeito. Posteriormente, prevemos efetuar uma divulgação mais abrangente nos meios institucionais do Agrupamento, assim como desenvolver a habitual reunião entre os Diretores de Turma, Diretores de Curso e alunos onde este relatório será divulgado e discutido. Do mesmo modo, as reuniões dos Diretores de Turma com os EE terão um papel muito importante na divulgação e discussão do documento, bem como no próximo focus group, onde prevemos que seja o tema central da discussão.

Os Relatores

Diretor

Coordenadora Equipa EQAVET

Oliveira do Douro, 11 de fevereiro de 2022