



RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 01

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 06/2020 - Fim 05/2021

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)

EnsiGuarda – Escola Profissional da Guarda

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 Comandante Salvador do Nascimento, n.º 43, 6300-678 Guarda

Tel: 271 237 034

geral@ensiguarda.pt

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

Tânia Sofia de Matos Antunes Ferreira Trindade – Diretora Pedagógica

Tel: 271 237 034

diretorapedagogica@ensiguarda.pt

departamentoqualidade@ensiguarda.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Ensiguarda – Escola Profissional, Lda. – Prof. João Bento Raimundo

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.

Centrados no aluno, a Ensiguarda – Escola Profissional da Guarda procura fomentar as suas capacidades para que, na captação do real, perspetive o seu futuro, definindo as suas prioridades.

Assumimos como missão estimular o aluno enquanto pessoa, distinguindo-o pelo saber e pelo ser, criando-lhe hábitos de valorização do trabalho, da persistência e da criatividade, conscientes da importância do processo de aprendizagem ao longo da vida e reconhecendo o seu papel na construção de um futuro melhor.

A visão educativa de uma instituição desta natureza pauta-se por uma formação qualificante de jovens, proporcionando-lhes o know-how efetivo que lhes permita integrar, de forma exímia, o mundo do trabalho, garantindo o desenvolvimento da sociedade em que vivemos e, em particular, da região onde estamos inseridos.

A Escola promove valores tais como a igualdade de oportunidades e de género; a inclusão como forma de aceitar e respeitar os diferentes intervenientes do processo educativo; a integridade em todas as ações e atividades desenvolvidas, para formarmos profissionais bem qualificados; a solidariedade para que possamos ajudar o próximo; o respeito mútuo para melhor vivermos em sociedade; a responsabilidade para saber o que fazer, quando fazer e assumir o que fazemos; o profissionalismo para que os nossos alunos alcancem a excelência em tudo o que fazem; a sustentabilidade para que a instituição continue a promover políticas comprometidas com a geração futura. Neste sentido, destacam-se 5 grandes objetivos: (1) Aumentar o desempenho escolar dos nossos alunos; (2) Reduzir o abandono escolar e o absentismo; (3) Dar continuidade ao forte relacionamento entre a escola e os encarregados de educação; (4) Desenvolver estatísticas sobre as avaliações periódicas e de satisfação da comunidade escolar; (5) Avaliar a oferta formativa.

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

Segue a estrutura orgânica da EnsiGuarda e os respetivos cargos associados:

- A Direção: é um órgão singular de coordenação geral de toda a atividade da escola, assumido pelo Diretor da escola;
- A Direção Pedagógica: é o órgão responsável por orientar, acompanhar e controlar as atividades do ensino, constituído pela Diretora Pedagógica;
- A Direção Financeira: é o órgão que superintende e coordena todas as funções financeiras da escola e é constituído pela Diretora Financeira;
- O Conselho Consultivo: é um órgão de consulta constituído pela Direção, Direção Pedagógica, pelos representantes dos docentes, dos alunos, dos pais ou encarregados/as de educação, bem como de instituições e organismos locais representativos do setor económico e social e das empresas parceiras na formação;
- O Conselho Pedagógico: é um órgão de apoio técnico-pedagógico à ação educativa e formativa da escola, composta pelo Diretor, pela Diretora Pedagógica, diretores de curso, diretores de turma, coordenadores dos Departamentos Curriculares e outros técnicos designados para o efeito;
- O Departamento Jurídico: é o órgão que superintende e coordena todas as atividades jurídicas da escola e é constituído pela jurista;
- Os Serviços Administrativos: é o órgão a quem compete dirigir, coordenar e controlar a atividade administrativa e dos serviços auxiliares, desenvolvida na escola sob coordenação da Direção Financeira e da Direção Pedagógica e que é composta pelo chefe dos serviços administrativos, pelos assistentes administrativos e assistentes operacionais.

- As Direções de Curso: cada curso é acompanhado por um professor da respetiva componente tecnológica que desempenha o cargo de diretor de curso e a quem compete a coordenação pedagógica entre as diferentes disciplinas e componentes de formação, conjuntamente com o diretor de turma;
- As Direções de Turma: cada turma é acompanhada por um diretor de turma que é um professor ou formador designado de entre os docentes da mesma e a quem compete supervisionar a integração do aluno na vida escolar e promover o seu desenvolvimento pessoal e social;
- Os Departamentos Curriculares: são grupos disciplinares a quem compete promover a consecução de uma adequada interdisciplinaridade, o fomento da inovação pedagógica, e quando necessário, a atualização e reestruturação dos programas das disciplinas dos cursos de ensino profissional; são compostos pelo corpo docente sendo um membro designado de coordenador;
- O Conselho de Turma: é o órgão que visa a gestão pedagógica ao nível da turma e é constituído pela Diretora Pedagógica, pelo diretor de turma, todos os professores e formadores da turma, pela assessora da Direção e pela psicóloga da escola;
- O Departamento de Qualidade: é o órgão composto pelas gestoras da qualidade, responsáveis por planear, implementar e garantir o bom funcionamento do sistema de gestão de qualidade e o seu alinhamento com o Quadro EQAVET;
- O Gabinete de Acompanhamento e Inserção na Vida Ativa (GAIVA): é um gabinete cujo responsável é a assessora da Direção e a quem compete assegurar o funcionamento e os mecanismos de orientação que apoiem os alunos no desenvolvimento dos seus percursos formativos e, na eventual reorientação dos mesmos, em articulação com a Direção Pedagógica;
- O Serviço de Psicologia e Orientação (SPO): é o órgão singular, composto pela psicóloga da escola, a quem compete contribuir para o desenvolvimento integral dos alunos, o seu bem-estar, o seu sucesso escolar e a construção dos seus projetos de vida.

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) *					
		2018 /2019		2019 /2020		2020 /2021	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Técnico Auxiliar de Saúde	3	84	3	87	3	86
Profissional	Técnico de Comunicação - Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	85	3	81	3	79
Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	2	53	1	24	--	--
Profissional	Técnico de Informática – Instalação e Gestão de Redes	1	29	2	59	3	87
Profissional	Técnico de Manutenção Industrial / Eletromecânica	3	84	3	82	3	84
Profissional	Técnico de Multimédia	3	88	3	81	3	80

* 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 2018/2021 <http://www.ensiguarda.pt/wp-content/uploads/2021/03/Projeto-Educativo-2018-2021.pdf>
- Regulamento Interno <http://www.ensiguarda.pt/wp-content/uploads/2021/03/Regulamento-Interno.pdf>
- Plano Anual de Atividades 20/21 <http://www.ensiguarda.pt/wp-content/uploads/2021/03/Plano-Anual-de-Atividades-2020-2021.pdf>
- Critérios de avaliação 2020/2021 http://www.ensiguarda.pt/wp-content/uploads/2021/03/05-Criterios-de-avaliacao-2020_20211.pdf
- Oferta formativa 2020/2021 <http://www.ensiguarda.pt/>
- Relatório do Plano Anual de Atividades 2019/2020 <http://www.ensiguarda.pt/wp-content/uploads/2021/03/Relatorio-Plano-Anual-Atividades-2019-2020.pdf>
- Relatório de autoavaliação 19/20 <http://www.ensiguarda.pt/wp-content/uploads/2021/03/RELATORIO-AUTOAVALIACAO-2019-2020.pdf>
- Relatório final EQAVET 2015-2018 http://www.ensiguarda.pt/?page_id=485
- Relatório final EQAVET 2016-2019 http://www.ensiguarda.pt/?page_id=485
- Relatório do Operador + Plano de Melhoria 2020 http://www.ensiguarda.pt/?page_id=485

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 19/06/2020.

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.

Após leitura e análise do Relatório Final de Verificação EQAVET, em reunião do Conselho Pedagógico de 29/05/2020, foi efetuada uma planificação de ações / atividades a levar a cabo nos próximos três anos, por forma a cumprir cada recomendação apresentada pelos peritos aquando da visita de verificação efetuada em 15/05/2020.

Segue abaixo uma breve descrição das recomendações e o ponto de situação relativamente ao seu cumprimento:

1. Aumentar o número de parcerias com instituições de ensino superior.

A EnsiGuarda já tinha celebrado, anteriormente, um protocolo de cooperação com o Instituto Politécnico de Castelo Branco, o Instituto Politécnico da Guarda e a Universidade da Beira Interior. Em janeiro de 2021, foi celebrado protocolo com o Instituto Politécnico de Leiria. Com estas parcerias, pretende-se criar um sistema de colaboração e cooperação, assente na formação técnica e na transmissão científica de conhecimentos entre as partes. Constitui, assim, uma forma de possibilitar, aos alunos da escola, uma preparação para o mundo laboral e, igualmente, para o prosseguimento de estudos, tendo em conta as necessidades de conhecimento especializado que o tecido empresarial suscita.

Realçamos a cedência dos espaços da Universidade da Beira Interior, designadamente, laboratórios para o bom funcionamento das disciplinas práticas dos cursos de Técnico de Manutenção Industrial Eletromecânica, Técnico de Informática, Técnico de Multimédia e Técnico Auxiliar de Saúde.

2. Realizar um maior leque de atividades socioculturais

Anualmente, são planeadas diversas atividades que têm como objetivo complementar e enriquecer o processo de ensino/aprendizagem dos alunos, recorrendo a estratégias motivadoras de desenvolvimento, quer no plano do saber e das competências, quer no plano da construção da identidade pessoal e formação cívica. Para além das atividades que são planeadas em função dos conteúdos programáticos da componente tecnológica dos cursos que a escola oferece, também se torna importante a planificação e a realização de atividades de âmbito sociocultural, pelo que estão previstas ações tais como a realização da semana da leitura, evento intitulado *De Litteris*, a participação no Concurso Nacional de Leitura, nas Olimpíades da Língua Portuguesa, dinamização do blogue Ensiblog, visita de estudo ao Convento de Mafra, à Torre de Menagem e ao Museu da Guarda, ao Museu Nacional de História Natural e da Ciência e Assembleia da República, ao Castelo de Belmonte e ao Museu dos Descobrimentos, entre outros.

3. Estabelecer ligações fortes com stakeholders transnacionais que permitam aos alunos alargar horizontes e motivá-los.

No ramo da educação, a EnsiGuarda tem estabelecido alguns contactos com instituições de ensino internacionais, nomeadamente de língua inglesa, através da troca de emails, com o objetivo de programar atividades conjuntas, que facilitem o desenvolvimento de competências de língua estrangeira dos nossos alunos. Para além disso, o crescimento de cada um, enquanto indivíduo social e cultural, é reforçado através do contacto e das partilhas com outros alunos, outras realidades sociais, educacionais e culturais. A continuidade dos contactos e consequentes parcerias foi comprometida pelos estados de emergência decretados no seguimento da situação pandémica.

No âmbito empresarial, a EnsiGuarda tem protocolos celebrados com algumas empresas transnacionais, a destacar a Coficab-Companhia de Fios e Cabos Lda. e a Sodecia Powertrain Guarda, S.A. No âmbito das parcerias estabelecidas com estas duas últimas empresas, existe um maior envolvimento das partes, pois foi definido um conjunto de ações que passam pela colaboração na análise dos planos curriculares de determinados cursos, para eventuais adaptações, atendendo às necessidades empresariais, pela realização de mais atividades práticas nas instalações das empresas, permitindo assim o contacto dos alunos e professores com as tecnologias e equipamentos específicos, pela maior recetividade de alunos em Formação de Contexto de Trabalho, com potencial empregabilidade e pela realização de sessões de formação da parte das empresas aos nossos docentes, como também da parte da escola aos colaboradores das mesmas.

4. Efetuar um registo de todas as sugestões de melhoria vindas de stakeholders e devido acompanhamento.

A escola efetua anualmente a recolha de sugestões de melhoria propostas pelos alunos, encarregados de educação e colaboradores aquando da aplicação de inquéritos de satisfação. No âmbito da Formação em Contexto de Trabalho, os diretores de curso e professores orientadores têm recebido da parte dos tutores das entidades de acolhimento algumas sugestões de melhoria, quer seja relativamente a conteúdos programáticos, quer seja relativamente às competências práticas a adquirir pelos alunos. Por forma a haver um registo eficaz das sugestões de melhoria apresentadas pelos stakeholders, decidiu-se criar uma ficha de contacto. Esse documento serve o propósito de recolha de sugestões nas visitas às entidades de acolhimento de FCT, bem como de outros parceiros e membros da comunidade escolar. No âmbito das parcerias estabelecidas com as empresas Sodecia e Coficab, as sugestões de melhoria vêm na sequência da análise dos planos curriculares dos cursos de Manutenção Industrial Eletromecânica e de Informática, uma vez que são aí realizados estágios com potencial empregabilidade. Essas sugestões são geralmente registadas em atas de reunião de conselho pedagógico ou de trabalho.

5. Promover um maior número de adesão a projetos europeus.

De modo a poder permitir uma participação dos alunos em projetos mais alargados a nível transfronteiriço, foram efetuados alguns contactos telefónicos com o responsável pelo projeto ERASMUS no Município da Guarda.

Por outro lado, os contactos efetuados com os estabelecimentos de ensino estrangeiros, referidos no ponto nº 3 das recomendações, vão ao encontro da vontade manifesta da escola em aderir a projetos europeus.

Atendendo à situação pandémica que se vive atualmente, por todo o mundo, as possíveis participações de alunos em projetos deste âmbito ficaram suspensas.

6. Promover a existência de um agente interno responsável pelos estágios extracurriculares que permita o desenrolar dos mesmos a partir do 1º ano de formação, para alunos com 16 anos ou mais, para motivar o aluno/formando evitando o abandono escolar. Avaliar se podem ou não ser remunerados ou ter bolsa.

A Direção Pedagógica decidiu iniciar um estudo/análise acerca da possibilidade de se vir a realizar estágios extracurriculares, no 1º ano do ciclo de formação, uma vez que seria promovido, desde cedo, o contacto direto do aluno com situações reais de contexto de trabalho.

A primeira ideia foi a de estabelecer os primeiros contactos com empresas para aferir a possibilidade da receção de alunos para a realização de curtos estágios extracurriculares, a decorrer nas interrupções ou férias letivas.

No entanto, a situação pandémica causada pelo vírus COVID-19 não facilitou grande parte dos contactos e dos poucos efetuados, as empresas não deram feedback quanto às suas tomadas de decisão. Nesse sentido, será um trabalho a desenvolver nos próximos anos letivos, com o intuito de se verem os primeiros resultados ao longo do ano letivo de 2021/2022.

7. Alargar a formação do pessoal docente e não docente, de acordo com necessidades registadas e que possam beneficiar o exercício das suas funções.

Ainda no ano de 2020, foi promovida uma ação de formação sobre Educação Inclusiva e Necessidades Educativas Especiais, de 50 horas de duração, que envolveu a maior parte do corpo docente e alguns técnicos designadamente a psicóloga da escola. A concretização da ação foi considerada bastante pertinente, uma vez que é uma temática que toca a todos os profissionais que lidam diariamente com os alunos nos seus diferentes contextos.

Para a elaboração do plano de formação para o biénio 2021-2022, procedeu-se ao levantamento de necessidades formativas o que nos permitiu considerar ações que, por um lado, abrangem interesses comuns dos diversos colaboradores, e por outro, sejam mais direcionadas para a área de formação / exercício de funções de cada colaborador. Além

disso, os colaboradores são constantemente incentivados a frequentar por iniciativa própria ações externas não previstas no plano. O ensino à distância veio dar reforço ao conceito de formação e-learning, apresentando um leque variado de ações de formação de fácil acessibilidade e frequência.

8. Disponibilização de informação, sobre a melhoria contínua da oferta de EFP, na rede interna e sítio internet da instituição mais que uma vez por ano.

Por forma a efetuar uma monitorização eficaz da disponibilização de informação, relativa à melhoria contínua da oferta de EFP, são retirados do site registos de cada vez que existe uma publicitação. A decisão de criação de um site novo para a escola foi ao encontro da melhoria da divulgação de informação aos stakeholders.

Para além do site da escola, foi disponibilizada toda a informação, no que ao sistema da garantia da qualidade diz respeito, numa pasta Partilha, na DRIVE, para acesso de todos os colaboradores.

9. Criação de laboratórios de línguas que permitam desenvolver capacidades de escrita em língua portuguesa e inglesa, em que exista interdisciplinaridade.

Para além da realização de um estudo sobre a necessidade de aquisição de equipamento e software próprio, existe a necessidade de haver cabimento orçamental, pelo que esta ação se encontra em fase de planeamento.

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)

Este relatório respeita à avaliação do ciclo de formação de 2016-2019, pelo que são apresentados, a seguir, os resultados que foram aferidos. Por forma a se poder efetuar uma análise à evolução das taxas entre triénios, são também considerados abaixo os triénios anteriores, designadamente 2014-2017 e 2015-2018.

INDICADOR 4: TAXA DE CONCLUSÃO DE CURSO

Triénio 2014-2017: 77%

Triénio 2015-2018: 85%

Triénio 2016-2019: 87%

Triénio 2017-2020 (1ª monit.): 91,7%

Meta prevista para 2016-2019: 85,1%

Meta prevista para 2017-2020: 85,2%

Meta prevista para 2018-2021: 85,3%

Ao longo dos últimos anos letivos, tem-se verificado um aumento do número de alunos que concluem o seu curso profissional. Relativamente ao ciclo de formação de 2016-2019, a taxa atingiu os 87%, superando assim a meta inicialmente proposta. Traduz-se este indicador em 136 alunos que concluíram o seu curso profissional.

É para a escola um sinal promissor para que se continue a levar a cabo um trabalho conjunto da parte do corpo docente e corpo discente.

O resultado apresentado para o triénio 2017-2020 é referente à 1ª monitorização efetuada, no âmbito do dever de informação ao POCH, realizada em setembro de 2020. Já por este resultado se consegue avaliar o alcance conseguido, isto é, 91,7%, um aumento considerável comparando com a meta definida. No entanto, será feita nova monitorização em 31/12/2021.

No que toca a este indicador, não se afigura necessário realizar qualquer plano de melhoria.

INDICADOR INTERMÉDIO: TAXA DE DESISTÊNCIA

Triénio 2014-2017: 14%

Triénio 2015-2018: 11%

Triénio 2016-2019: 12%

Triénio 2017-2020: 4,5%

Meta prevista para 2016-2019: 10,9%

Meta prevista para 2017-2020: 10,8%

Meta prevista para 2018-2021: 10,7%

Relativamente a este indicador, a taxa alcançada no ciclo de formação 2016-2019 foi de 12%, ficando aquém da meta definida, uma vez que se pretendia uma redução para, pelo menos, 10,9%. Pela análise dos triénios acima apresentados, a taxa de desistência está em constante oscilação e, muito embora apresente uma reduzida taxa de 4,5% no triénio

de 2017-2020, o grupo de stakeholders envolvidos na avaliação dos indicadores acordou em elaborar um plano de melhoria focado na definição de mecanismos de alerta precoce para antecipar desvios aos objetivos traçados.

Efetivamente, a taxa de desistência tem sido um dos pontos a melhorar e, como tal, têm sido tentadas diversas estratégias dissuasoras do abandono ao longo dos anos, mas os resultados ainda não são satisfatórios. As medidas foram apontadas no plano de melhoria aprovado em janeiro de 2020, embora já se verificasse um esforço na sua implementação desde setembro de 2019. Se já não foram a tempo de dissuadir os alunos que desistiram nos anos letivos anteriores, deveriam ter dissuadido os alunos a não desistir este ano letivo, mas mesmo assim, tem-se observado algumas ocorrências de desistência/transferência ao longo do presente ano letivo.

A Ensiuarda acredita que a situação socioeconómica das famílias constitui uma ameaça (análise SWOT), no sentido em que alunos que atingem os 18 anos de idade, pretendem ingressar no mercado de trabalho para ajudar as famílias ou acabam por acompanhar as suas famílias que emigram.

Esta necessidade de reduzir o abandono escolar foi trabalhada em reuniões, onde foram definidas ações de melhoria a implementar de imediato, as quais figuram no plano de melhoria do presente relatório.

INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DE CURSO (INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO)

Triénio 2014-2017: 25%

Triénio 2015-2018: 38%

Triénio 2016-2019: 45%

Triénio 2017-2020 (1º monit.): 20%

Meta prevista para 2016-2019: 38,1%

Meta prevista para 2017-2020: 38,2%

Meta prevista para 2018-2021: 38,3%

Para aferição dos resultados relativos a este indicador, foi efetuado o levantamento do número de diplomados que se encontram inseridos no mercado de trabalho. De acordo com os parâmetros EQAVET, integram este grupo os diplomados que trabalham por conta de outrem, por conta própria, que realizam um estágio profissional remunerado e que estejam à procura de emprego. Este levantamento de dados foi concretizado através da aplicação de um inquérito pós-formativo, via email e via telefónica.

Analisando o ciclo de formação em estudo (2016-2019), verifica-se o alcance de uma taxa bastante razoável que supera a meta estipulada. Significa isto que quase metade dos formandos diplomados conseguiram ingressar no mundo do trabalho.

Como 1ª monitorização do indicador do ciclo de formação 2017-2020 e para efeitos do dever de informação ao POCH, a taxa chega apenas aos 20%. Este valor reduzido deve-se a vários fatores: (1) os dados foram recolhidos 4 semanas após a conclusão do curso, altura em que grande parte dos alunos ainda está à procura de emprego; (2) alguns diplomados informaram que estavam a aguardar resposta por parte dos estágios profissionais promovidos pelo IEFP; (3) a maior parte dos diplomados tinha se candidatado à segunda fase de acesso ao ensino superior e aguardava a publicitação das listas de colocação, sendo que o mesmo sucedia com os diplomados que se tinham candidatado a cursos técnicos superior profissionais (TESP). Esta monitorização permitiu que já se tivesse uma noção da sua evolução e cremos que a tendência é para aumentar no momento em que se efetuar a 2ª monitorização em setembro de 2021.

Para o bom resultado deste indicador contribuem as sessões técnicas, os workshops, as conferências realizadas por representantes de empresas e entidades a convite da EnsiGuarda, permitindo a consolidação de aprendizagens no que à componente tecnológica dos cursos diz respeito, a partilha de experiências entre escola e empresa/entidade, e dando conhecimento e notoriedade à EnsiGuarda, tendente à promoção da empregabilidade.

Pelo sucesso do alcance da taxa de colocação no mercado de trabalho referente ao ciclo de formação 2016-2019, não se considerou necessário elaborar qualquer plano de melhoria.

INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DE CURSO (PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS)

Triénio 2014-2017: 48%

Triénio 2015-2018: 32%

Triénio 2016-2019: 43%

Triénio 2017-2020 (1ª monit.): 49%

Meta prevista para 2016-2019: 33%

Meta prevista para 2017-2020: 34%

Meta prevista para 2018-2021: 35%

A aferição dos resultados deste indicador foi efetuada da mesma forma e no mesmo período em que foram aferidos os resultados do indicador anterior. A taxa de alunos diplomados que prosseguiram os estudos, quer seja via ensino pós-secundário, quer seja via ensino superior, tem revelado uma evolução positiva e continuará a seguir essa tendência. Existe cada vez mais um grande número de alunos que manifesta interesse em se preparar para os exames nacionais de acesso ao ensino superior e aos TESP. É de realçar o trabalho desenvolvido pelos professores que dão aulas de apoio, depois do horário escolar, aos alunos interessados, às disciplinas objeto de exame nacional.

Relativamente ao triénio 2016-2019, a taxa aferida superou a meta definida, pelo que não se afigura a necessidade de plano de melhoria.

Quanto ao triénio 2017-2020, será efetuada nova avaliação do indicador em setembro de 2021.

INDICADOR 6a): TAXA DE DIPLOMADOS QUE TRABALHAM EM PROFISSÕES DIRETAMENTE RELACIONADAS COM A ÁREA DE FORMAÇÃO

Triénio 2014-2017: ---

Triénio 2015-2018: 46%

Triénio 2016-2019: 51%

Triénio 2017-2020 (1ª monit.): 40%

Meta prevista para 2016-2019: 46%

Meta prevista para 2017-2020: 46,1%

Meta prevista para 2018-2021: 46,2%

Na sequência da avaliação da taxa de colocação dos diplomados no mercado do trabalho, foi efetuada a avaliação da taxa de colocação dos mesmos em profissões relacionadas com a área de formação. Até ao ciclo formativo em estudo (2016-2019), tem se verificado uma evolução positiva levando a que os objetivos da escola sejam alcançados, embora exista sempre uma forte vontade de melhorar os resultados. Pela análise do resultado obtido em 2016-2019, conclui-se que a meta foi alcançada, mesmo superada, e que a escola deve continuar a desenvolver o trabalho no que diz respeito à preparação dos alunos para ingressarem no mercado de trabalho.

No entanto, é de referir que este indicador pode sofrer oscilações devido a fatores externos, às opções de vida dos próprios alunos finalistas, que preferem ir logo trabalhar, independentemente do posto de trabalho se relacionar ou não com o curso profissional, do que proceder à procura ativa de emprego dentro da sua formação académica.

Este indicador acaba por ser influenciado pela taxa de prosseguimento de estudos, uma vez que todos os anos existe uma grande percentagem de alunos que têm uma clara intenção em ingressar no ensino pós-secundário e ensino superior. Será efetuada uma segunda monitorização da taxa do triénio 2017-2020 em setembro de 2021, para efeitos de avaliação final do indicador.

INDICADOR 6b)3: TAXA DE SATISFAÇÃO DOS EMPREGADORES RELATIVAMENTE AOS DIPLOMADOS QUE EMPREGAM

Triénio 2014-2017: ---

Triénio 2015-2018: 89%

Triénio 2016-2019: 100%

Meta prevista para 2016-2019: 50%

Meta prevista para 2017-2020: 50,1%

Meta prevista para 2018-2021: 50,2%

A análise deste indicador permite perceber o grau de satisfação das entidades que empregaram os nossos alunos diplomados em 2018/2019 (triénio 2016-2019). Para o efeito, foram enviados 39 inquéritos dos quais apenas se rececionaram 19 respostas, o que nos dá uma taxa de resposta de 49%.

Das respostas recebidas, os empregadores avaliaram o desempenho profissional dos nossos diplomados como satisfeitos e muito satisfeitos, o que nos dá uma percentagem de 100% de satisfação.

Avaliando numa escala de 1 a 4, em que 1 significa insatisfeito, 2 significa pouco satisfeito, 3 satisfeito e 4 muito satisfeito, é de referir que a média geral alcançada situa-se em 3,46 pontos. Verifica-se que a competência com melhor pontuação é o trabalho em equipa, com 3,63 pontos na escala de 1 a 4. A competência com menos pontuação foi a aplicação de competências técnicas inerentes ao posto de trabalho, com 3,32 pontos.

Embora se tenha sentido alguma dificuldade em conseguir que as empresas nos respondessem, acreditamos que, à medida que esta cultura de qualidade se for difundindo pela comunidade envolvente, mais facilmente obteremos uma maior interação da parte dos empregadores.

INDICADORES ANUAIS:

Para além destes indicadores EQAVET, foram definidos um conjunto de indicadores anuais que nos permitem ir avaliando e revendo as metas, numa perspetiva de melhoria contínua:

	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Grau de cumprimento do Plano Anual de Atividades	15,6%	58%	56,8%
Taxa de módulos em atraso	---	2,2%	4,5%
Taxa de alunos com módulos em atraso		21,9%	27,8%
Taxa de conclusão da Prova de Aptidão Profissional	96,7%	100%	99,2%
Taxa de conclusão da Formação em Contexto de Trabalho	98,5%	98,1%	98,5%
Grau de satisfação dos alunos	---	95%	94%
Grau de satisfação dos encarregados de educação	---	99%	97%
Grau de satisfação dos colaboradores	---	92%	95%

Foram várias as revisões efetuadas às práticas, procedimentos e documentos administrativos e pedagógicos, ao longo do presente ano letivo, a destacar:

- Alteração de formulários referentes aos serviços de secretaria e recursos humanos;
- Criação de procedimentos, em documento próprio, relativos ao controlo da assiduidade, ao registo das avaliações e funcionamento dos conselhos de turma de avaliação;
- Alteração ao modelo de plano de atividades de recuperação das aprendizagens;
- Alteração dos modelos de relatório de Formação em Contexto de Trabalho e de relatório de Prova de Aptidão Profissional;
- Criação de modelos referentes ao Serviço de Psicologia e Orientação;
- Criação de ficha de contacto.

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	Taxa de desistência	O1	Diminuir a taxa de desistência para valores iguais ou inferiores a 10,8%;
		O2	Prevenir o absentismo de modo a que não ultrapasse os 10% da carga horária de cada disciplina/UFCD.
AM2	Formação dos profissionais	O3	Garantir que, pelo menos, 10% dos colaboradores frequentem ações de formação;
		O4	Melhorar o impacto da formação no desenvolvimento profissional.
AM3	Participação dos stakeholders	O5	Melhorar o envolvimento dos stakeholders, na construção de uma visão partilhada dos objetivos /metas;
		O6	Intensificar o contacto com as empresas e celebrar parcerias ativas.
AM4	Divulgação do Sistema de Garantia de Qualidade	O7	Tornar conhecidos os objetivos e as metas definidas, bem como os resultados alcançados, sempre que for necessário.

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	Proceder a um diagnóstico da situação escolar à chegada do aluno à EnsiGuarda;	setembro/2021	julho/2022
	A2	Desenvolver ações de modo a identificar indícios de uma potencial desistência, como a diminuição de empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem e a recusa dos alunos em desenvolver tarefas propostas;	setembro/2020	julho/2022
	A3	Promover visitas de alunos dos 2º e 3º anos às turmas do 1º ano, para partilha de experiências sobre o curso, nomeadamente a FCT;	setembro/2020	julho/2022
	A4	Assegurar que as aulas da componente tecnológica tenham um cariz essencialmente prático;	setembro/2020	julho/2022
	A5	Aumentar o número de trabalhos em grupo/projetos;	setembro/2020	julho/2022
	A6	Promover a avaliação por projetos integradores que pressupõem trabalho colaborativo entre os docentes das várias disciplinas e os alunos;	setembro/2021	julho/2022
	A7	Desenvolver planos individuais de trabalho e utilizar tempos de estudo autónomo;	setembro/2020	julho/2022
	A8	Desenvolver processos regulares e atempados de compensação de horas;	setembro/2020	julho/2022
	A9	Desenvolver atividades de integração, através do convite feito a ex-alunos da área para falarem do curso e da experiência profissional;	setembro/2020	julho/2022
	A10	Manter a interação constante com os encarregados de educação que deverão ser aliados da escola na dissuasão do abandono;	setembro/2020	julho/2022
	A11	Promover o apoio dado pela psicóloga da escola, através de sessões de acompanhamento psicológico e motivacional e de orientação vocacional e sensibilizar o aluno, potencial desistente, para a importância de prosseguir os seus estudos com vista a concluir o 12º profissionalizante, condição essencial para a integração no mercado de trabalho;	setembro/2020	julho/2022

	A12	Manter o acompanhamento individualizado aos alunos com medidas de suporte à aprendizagem seletivas e adicionais;	setembro/2020	julho/2022
	A13	Definir um plano de compromisso anual, feito em modelo próprio, em que o aluno define as suas metas anuais escolares, sob orientação da psicóloga e do orientador educativo. O acompanhamento é feito trimestralmente;	setembro/2021	julho/2022
	A14	Criar o quadro "Zero.Zero", um quadro que distingue os alunos que, no final de cada período letivo, tenham zero faltas e zero módulos em atraso. Pretende ser um elemento motivador para o empenho e a assiduidade.	setembro/2021	julho/2022
AM2	A15	Promover uma maior frequência de formação por parte dos profissionais da escola;	Janeiro/2021	Dezembro/2022
	A16	Incentivar os profissionais a procurar ações de formação específicas das suas áreas de lecionação / competências técnicas, por iniciativa própria;	Janeiro/2021	Dezembro/2022
	A17	Avaliar o impacto da formação no desenvolvimento profissional, através da aplicação de inquéritos de avaliação da eficácia da formação;	Janeiro/2021	Dezembro/2022
AM3	A18	Aumentar o nº de parcerias com empresas;	setembro/2020	julho/2022
	A19	Celebrar novas parcerias com instituições de ensino superior;	setembro/2020	julho/2022
	A20	Aumentar o nº de sessões técnicas para 2 por turma, convidando empresas para vir à escola partilhar experiências profissionais;	setembro/2021	julho/2022
	A21	Realizar, pelo menos, uma visita de estudo a empresas por turma.	setembro/2021	julho/2022
AM4	A22	Desenvolver/melhorar a ferramenta de registo da disponibilização de informação no site e na rede interna;	setembro/2020	julho/2022
	A23	Atualizar a informação, no site da escola, sempre que for necessário.	setembro/2020	julho/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

A EnsiGuarda – Escola Profissional da Guarda tem o seu sistema de gestão da qualidade assente no princípio de melhoria contínua, refletido no ciclo de garantia de planeamento, implementação, avaliação e revisão, através do desenvolvimento de diversos mecanismos:

Planeamento	Documento base Plano de ação Projeto Educativo Plano de Atividades Definição de objetivos e metas Indicadores EQAVET
Implementação	Procedimentos pedagógicos Formação dos profissionais Atividades letivas Protocolos e parcerias
Avaliação	Análise dos indicadores EQAVET Relatório do operador Relatório do progresso anual
Revisão	Plano de melhoria Monitorização das ações corretivas

A aplicação destas quatro fases do ciclo permitiu a concretização de um trabalho mais organizado e preciso que levou a um maior envolvimento dos *stakeholders* na definição de estratégias e responsabilidades e na avaliação dos resultados alcançados com consequente aplicação de ações de melhoria.

Apesar de haver um esforço no sentido de incrementar o envolvimento dos *stakeholders*, é notória a intervenção mais ativa e eficaz dos *stakeholders* internos do que a dos *stakeholder* externos. Torna-se mais fácil convocar reuniões de trabalho com alunos, docentes, não docentes e convidá-los a participar no processo, do que com encarregados de educação, empresários e representantes de instituições, devido à sua falta de disponibilidade. A escola conta com a participação destes *stakeholders* externos, através de momentos informais, à exceção das reuniões de Conselho Consultivo e da colaboração na resposta aos inquéritos de satisfação que são frequentemente aplicados, cuja



intervenção é mais formal. É de realçar que, este ano letivo de 2020/2021, não foram realizadas reuniões de Conselho Consultivo, devido aos obstáculos impostos pela situação pandémica de COVID-19 e ao conseqüente estado de emergência decretado pelo Estado. Os objetivos e metas e os respetivos resultados foram, essencialmente, definidos e apreciados pelos docentes em sede de Conselho Pedagógico e de Conselho de Turma, pelos não docentes em reuniões de trabalho, pelos alunos em reunião de delegados de turma.

Pelo facto de se ter considerado este último aspeto um ponto a melhorar, foram planeadas ações que ajudarão a que a cultura de qualidade seja disseminada pela comunidade escolar.

Torna-se cada vez mais evidente que a participação dos empregadores na melhoria da oferta de EFP é fundamental, uma vez que estes refletem as exigências do mercado de trabalho.

Por outro lado, o alinhamento do sistema de garantia de qualidade com o quadro EQAVET permitiu tornar mais regular e consistente a produção de relatórios e balanços que dão a conhecer, de forma mais clara e precisa, os resultados de sucesso escolar e a sua evolução, ao longo dos anos letivos e ao longo dos ciclos formativos, bem como o grau de satisfação dos alunos, encarregados de educação, colaboradores da escola e empregadores, relativamente à oferta formativa. Além disso, este quadro permitiu oficializar e fidelizar procedimentos que nos ajudam a ter uma perceção mais clara dos resultados relativos ao percurso pós-formativos dos nossos diplomados.

O plano de melhoria resulta de uma reflexão conjunta dos stakeholders acerca dos resultados, pontos fortes e pontos fracos, constituindo-se um documento que apresenta objetivos e metas de melhoria, as respetivas atividades a desenvolver e sua calendarização. A sua monitorização ao longo do ano letivo possibilita a análise da eficácia da concretização das atividades, em consonância com o projeto educativo, e do alcance dos objetivos consensualizados.

Não podemos deixar de referir que a pandemia COVID-19 veio colocar entraves à realização de algumas estratégias/atividades definidas, o que implicou repensar algumas práticas, procedimentos e metodologias, ao ponto de vermos as nossas atividades adiadas e algumas mesmo canceladas.

O sistema de gestão da qualidade da EnsiGuarda está assente numa dinâmica que estimula o processo de melhoria contínua em direção ao alcance do objetivo final que é o do sucesso alcançado pelos nossos alunos, quer seja durante o ciclo formativo do curso que frequentam, quer seja depois de concluído o curso, quando ingressam no mercado de trabalho ou prosseguem os estudos a nível superior.

O sistema de gestão da qualidade clarifica os princípios da organização: onde estou, para onde quero ir e como conseguirei lá chegar.

Os Relatores



(Diretora Pedagógica)



(Responsável da qualidade)

Guarda, 7 de maio de 2021

(Localidade e data)