

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1

Ano em avaliação – Início julho /2020 Fim julho /2021

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Escola Técnico-Profissional de Cantanhede

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Rua Padre Américo, nº 26, 3060-186 Cantanhede

Telefone: 231 420 344

Endereço eletrónico: geral@etpc.pt

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

Nome: Carlos Manuel Santos Sousa

Cargo: Diretor Pedagógico

Telefone: 231 420 344

Endereço eletrónico: carlos.sousa@etpc.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

Escola Técnica e Profissional Marquês de Marialva S.A.

Representantes: João Carlos Soares Calvete e Regina Paula Andrade da Silva da Silveira Zuquete

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

Missão

Ministrar uma formação integral de qualidade e excelência dotando os jovens de competências que lhes permitam definir um projeto de vida que contribua para o progresso da sociedade.

Visão

Consolidar uma posição de referência na formação de jovens a nível regional e nacional, alicerçada numa forte cooperação entre a comunidade educativa e a comunidade envolvente.

Princípios e Valores

A ETPC expressa a sua identidade através de um conjunto de valores caracterizadores de uma cultura de escola que pressupõem o desenvolvimento integral do aluno. Centra as suas ações no exercício de uma aprendizagem rigorosa e na criação de oportunidades educativas equitativas e justas para todos, flexível no delineamento dos percursos de aprendizagem e conducente ao sucesso. Neste sentido, direciona a sua conduta para a promoção do rigor na avaliação, valorizando os resultados escolares e reconhecendo o mérito como incentivo à competência profissional. Na prática letiva procura-se favorecer a integração das dimensões teórica e prática dos conhecimentos, através da valorização da aprendizagem experimental e implementando a autoavaliação como forma de melhoria contínua. Assim, o enriquecimento da aprendizagem formaliza-se através da variedade da oferta de atividades complementares à formação dos alunos, bem como pelas iniciativas e projetos desenvolvidos.

A ETPC procura, também, construir uma escola aberta à família, incentivando a sua participação ativa na vida escolar e responsabilizando-a pelo percurso formativo dos seus educandos.

Esta escola valoriza ainda a aproximação entre a escola e a comunidade. Neste sentido, são desenvolvidas parcerias e ações conjuntas com o tecido empresarial e institucional local, nacional e internacional, que, em muito, contribuem para a formação integral dos nossos jovens.

No alinhamento com o quadro EQAVET a ETPC definiu um perfil de escola e um perfil do aluno, assegurando que, independentemente dos percursos escolares realizados, todos os saberes são orientados pelos valores defendidos, procurando-se um ensino de qualidade, numa escola inclusiva e onde se privilegia o desenvolvimento integral do aluno.

Perfil de escola:	Perfil do aluno:
<ul style="list-style-type: none">■ Humana;■ Inovadora;■ Dinâmica;■ Promotora do desenvolvimento global dos alunos	<ul style="list-style-type: none">■ Responsável/Autónomo;■ Participativo/colaborador;■ Cuidador de si e do outro;■ Respeitador da diferença/do outro;■ Criativo;■ Conhecedor/sabedor/culto/informado

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

DIREÇÃO DE ESCOLA					
PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EDUCATIVO				ÁREA ADMINISTRATIVA	OUTROS SERVIÇOS
CONSELHO CONSULTIVO	ASSEMBLEIA PEDAGÓGICA	CONSELHOS DE TURMA	OUTRAS EQUIPAS PEDAGÓGICAS	SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	PAPELARIA/ REPROGRAFIA
CONSELHOS CONSULTIVOS SETORIAIS	DIRETOR PEDAGÓGICO		EQUIPA MULTIDISCIPLINAR DE APOIO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA (EMAEI) – Serviços de Psicologia e Orientação Vocacional – Docente de Ensino Especial – Outros docentes nomeados pela Direção		BAR
	DIRETORES DE CURSO		EQUIPA DE PROJETOS DE CIDADANIA		REFEITÓRIO
	DIRETORES DE TURMA		EQUIPA DA QUALIDADE		
	DOCENTES/ FORMADORES				
	PSICÓLOGA ESCOLAR				
	DOCENTE DE ENSINO ESPECIAL				

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) *					
		18 /19		19 /20		20 /21	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
4	Técnico de Apoio Psicossocial	3	72	3	63	3	58
4	Esteticista	0,5	14	1	28	2,5	48
4	Técnico Auxiliar de Saúde	0,5	11	1	23	1,5	30
4	Técnico de Cozinha-Pastelaria	3	59	3	58	3,5	63
4	Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	3	69	3	66	3,5	73
4	Técnico de Restaurante-Bar	0,5	13	1,5	33	0,5	11
4	Técnico de Controlo de Qualidade Alimentar	0,5	7	0,5	7	0,5	7

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

- Projeto Educativo;
- Regulamento Interno;
- Plano Anual de Atividades;
- Relatório de Autoavaliação e anexos (Ficheiro de monitorização turma/ciclo; Feedback dos stakeholders; Avaliação das parcerias e Protocolos; Recomendações externas; Avaliação do PAA)
- Documento Base
- Plano de Ação
- Relatório do Operador

<https://www.etpc.pt/documentosorientadores>

<https://www.etpc.pt/eqavet>

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 15 / 07 /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.

Recomendações constantes do relatório final	Ações implementadas	Evidências
Definir quantitativamente a metas, relacionando objetivo/indicador/meta	Medição dos objetivos definidos para 19/20 e definição de metas quantitativas para os objetivos para 20/21	PAA Relatório de Autoavaliação
Auscultar os stakeholders externos de cada área e, na medida do possível, implementar com mais rapidez as atualizações em termos formativos	Realização de conselhos consultivos sectoriais (por áreas de formação), seguido de realização de reunião de diretores de curso e direção para definição de medidas a implementar em função das propostas apresentadas Realização conselho consultivo geral	Atas dos conselhos consultivos sectoriais Ata do conselho consultivo geral Registo de presenças e resumo dos Assuntos Tratados na reunião de diretores de curso e direção
Realizar procedimentos de monitorização intercalar/autoavaliação periódica	Realização do relatório de autoavaliação	Relatório de Autoavaliação

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)

Domínio	Objetivos Estratégicos Objetivos Operacionais Indicadores	2018/2019 Resultado		2019/2020 META	2019/2020 Resultado	2020/2021 META
RESULTADOS	OB1: Assegurar o sucesso escolar dos nossos alunos.					
	Objetivo Operacional N.º 1: Melhorar os resultados académicos					
	Indicador N.º1: Taxa de conclusão	79,6%		≥ Ano letivo anterior	87,23%	88%
	Indicador N.º2: Taxa de transição	94,2%		≥ Ano letivo anterior	93,14%	94%
	Objetivo operacional N.º2: Diminuir a taxa de abandono					
	Indicador N.º3: Taxa de transferência de escola	2,66% (7 alunos)		≤ Ano letivo anterior	3,09% (9 alunos)	2,9%
	Indicador N.º4: Taxa de abandono dos jovens dos 18 aos 24 anos	4,18% (11 alunos)		≤ Ano letivo anterior	3,09% (9 alunos)	2,9%
	Objetivo operacional N.º3: Incentivar a criatividade e a inovação					
	Indicador N.º 5: N.º de projetos de empreendedorismo desenvolvidos	2/Escola		1/Curso	1/Curso	1/Curso
	OB2: Aumentar a empregabilidade e prosseguimento de estudos dos nossos alunos.					
	Objetivo operacional N.º4: Incentivar empregabilidade e prosseguimento de estudos					
	Indicador N.º6: Taxa de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso	78,2% (dados de 19/20)	84,6% (dados de 20/21)		≥ Ano letivo anterior	75,6% (dados de 20/21)

Indicador N.º7: Taxa de alunos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.	20,5% (dados de 19/20)	21,8% (dados de 20/21)	≥ Ano letivo anterior	29,3% (dados de 20/21)	30%
OB3: Promover o reconhecimento da comunidade.					
Objetivo Operacional N.º 5: Aumentar os níveis de satisfação					
Indicador N.º8: Média dos níveis de satisfação dos pais/encarregados de educação	4,35		≥4	4,24	4,3
Indicador N.º9: Média dos níveis de satisfação dos alunos	3,7		≥4	4,17	4,2
Indicador N.º10: Média dos níveis de satisfação dos colaboradores	4,30		≥4	4,57	4,7
Indicador N.º11: Média dos níveis de satisfação dos empregadores em relação aos alunos que completaram um curso de EFP.	S/E	3,47	≥3	3	3,5
Indicador N.º12: Média dos níveis de satisfação dos parceiros de FCT	S/E		S/E	3,16	3,5

Salienta-se que não era prática as metas serem definidas quantitativamente, facto que foi corrigido, por indicação da equipa auditora, para definição quantitativa das metas do ano letivo 2020/2021.

Da análise contextualizada dos resultados alcançados em 2019/2020 e em comparação com as metas definidas, e com os resultados alcançados em 2018/2019, de uma forma geral todos os indicadores cumpriram as metas, já que os resultados alcançados foram melhores que no ano anterior. Salientam-se no entanto algumas exceções, as quais foram analisadas e definidas medidas no sentido de melhorar os resultados em 2020/2021, nomeadamente:

- **Indicador N.º2: Taxa de transição, em que o resultado alcançado foi de 93,14%, menor que a meta prevista de 94,2%**

Este resultado da taxa de transição prendeu-se com o número de alunos que pediram transferência ou que abandonaram o ensino e não com o facto de existirem alunos que não reuniram condições para transitar de ano.

Como medida de melhoria propôs-se o reforço dos apoios, encaminhamento para o centro de apoio à aprendizagem, acompanhamento da EMAEI e da psicóloga escolar, aos alunos que evidenciassem dificuldades, tanto ao nível da aquisição de competências, como ao nível de problemas familiares, pessoais e de interesses divergentes dos escolares, já que todos estes problemas potenciam o risco de abandono e de insucesso no processo de ensino aprendizagem.

Verificou-se ainda, um reforço dos mecanismos de alerta precoce, com a sensibilização aos diretores de turma para estarem atentos a qualquer aluno que evidenciasse algum tipo de dificuldade, a fim de serem sinalizados junto da EMAEI ou do SPO (Serviços de Psicologia e Orientação). Continuou-se com a prática de realização de reuniões entre a EMAEI e os diretores de turma todas as primeiras segundas-feiras de cada mês, e com a realização de reuniões da EMAEI na terceira terça-feira de cada mês.

- **Indicador N.º6: Taxa de alunos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso em que o resultado alcançado foi de 75,6%, menor que a meta prevista de 78,2%.**

Salienta-se que o resultado obtido neste indicador resulta da aplicação de inquéritos aos diplomados, 6 meses após a conclusão do curso de EFP, enquanto o resultado indicado em 2018/2019 resulta de inquéritos aplicados após 12 meses da conclusão do curso de EFP, pelo que entendemos que este é um resultado evolutivo pelo que a real situação dos alunos já colocados no mercado de trabalho não é comparável ao seis meses e aos 12 meses. Sublinha-se ainda a situação pandémica que atravessamos e que muito tem afetado o mercado de trabalho, sobretudo em áreas profissionais de destaque na nossa formação, como a restauração, o apoio psicossocial e o auxiliar de saúde, o que dificultou a colocação dos alunos recém-formados.

- **Indicador N.º11: Média dos níveis de satisfação dos empregadores em relação aos alunos que completaram um curso de EFP em que o resultado alcançado foi de 3, igual à meta prevista.**

Como indicado no quadro de objetivos, não era prática a medição deste indicador, sendo que no ano 2019/2020 iniciamos o envio de questionários de satisfação aos empregadores, no entanto verificou-se uma baixa resposta, pelo que entendemos este resultado pouco representativo. Neste sentido, uma medida a tomar será os diretores de curso reforçarem o contacto junto dos empregadores, não só enviando por email os questionários mas fazendo outros tipos de contacto (telefónicos, presenciais...) para sensibilização da importância das suas opiniões e sugestões.

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]	[Assegurar o sucesso escolar dos nossos alunos]	[O1]	[Diminuir a taxa de abandono escolar comparativamente ao ano 2019/2020]
[AM2]	[Aumentar os níveis de satisfação]	[O2]	[Reforçar o contacto junto dos empregadores]
		[O3]	[Melhorar os níveis de satisfação dos empregadores]
		[O4]	[Passar a considerar nos objetivos operacionais o indicador da média dos níveis de satisfação dos parceiros de FCT]
[AM3]	[Melhorar a ligação ao tecido empresarial]	[O5]	[Aumentar a taxa de empregabilidade e prosseguimento de estudos comparativamente à taxa obtida pelos alunos que concluíram a formação no ciclo 17/20]
[AM4]	[Melhorar o processo de codificação da documentação do SGQ]	[O6]	[Aperfeiçoar e reorganizar a codificação da documentação do SGQ de forma que esteja mais em conformidade com o EQAVET]

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	Implementação do projeto “Construção do Projeto de Vida do Aluno”, dinamizado pelos diretores de turma em colaboração com a psicóloga escolar	Setembro 2021	Julho 2022
	A2	Melhorar a medição e análise dos resultados sociais (resultados para a equidade, inclusão e excelência) para consequente definição de medidas de apoio	Setembro 2021	Julho 2022
	A3	Criação do Quadro SEM (Sem faltas e Sem módulos por concluir), para distinguir os alunos com zero faltas e zero módulos por concluir no período, como fator promotor de motivação, empenho e assiduidade	Setembro 2021	Julho 2022
	A4	Implementação do Programa Mentorias - visa estimular o relacionamento interpessoal e a cooperação entre alunos, consistindo na identificação de alunos que se disponibilizam para apoiar os seus pares acompanhando-os, designadamente, no desenvolvimento das aprendizagens, esclarecimento de dúvidas, na integração escolar, na preparação para os momentos de avaliação e em outras atividades conducentes à melhoria dos resultados escolares	Setembro 2021	Julho 2022
	A5	Dinamizar o trabalho de projeto tendo por base a interdisciplinaridade com articulação curricular	Setembro 2021	Julho 2022
AM2	A6	Diversificação dos contactos dos diretores de curso com os empregadores dos alunos que completaram um curso de EFP	Julho 2021	Julho 2022
	A7	Realização do tratamento e análise dos inquéritos de satisfação dos parceiros de FCT	Julho 2021	Julho 2020
AM3	A8	Criação do Gabinete de Inserção Profissional na Escola	Setembro 2021	Janeiro 2022
	A9	Implementação do projeto “Proatividade na procura de emprego” para os alunos do 12º ano, no âmbito dos Projetos de Cidadania – Mundo do Trabalho,	Setembro 2021	Julho 2022
	A10	Dinamizar a parceria como a Associação Empresarial de Cantanhede no sentido de dar aos alunos finalistas apoio e formação na procura do 1º emprego	Setembro 2021	Julho 2022
AM1 e AM3	A11	Alteração de planos curriculares em cursos específicos, contemplando dois períodos de formação em contexto de trabalho	Setembro 2021	Julho 2022
AM4	A12	Rever a codificação da documentação de modo a que passe a identificar o setor/área de utilização	Julho 2021	Outubro 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 Escola Técnico Profissional de Cantanhede continuou a delinear e a implementar ações no sentido de potenciar o seu alinhamento com o Quadro EQAVET e a melhoria contínua, nomeadamente, ações resultantes das recomendações constantes do relatório final relativo à visita de verificação de conformidade EQAVET, assim como, ações resultantes da elaboração do relatório de autoavaliação e da identificação de outras necessidades de melhoria na sua prática letiva e contexto escolar.

Como ação definida no relatório do operador foi indicada a necessidade de melhorar a comunicação com os *stakeholders* internos, através da criação da rede interna de trabalho e divulgação, facto que se veio a verificar, não só pela utilização da plataforma E-schooling, mas sobretudo pela consolidação da utilização da Classroom, como meio de comunicação por excelência de todo o processo de ensino aprendizagem.

Outras das ações previa o incremento de ações de formação em colaboração com os *stakeholders* externos, realizando por ano letivo, pelo menos uma ação de formação com os *stakeholders* externos por curso, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional docentes/formadores. Apesar da situação de ensino à distância ter comprometido algumas formações que se pretendiam presenciais, verificou-se uma melhoria do plano de formação proporcionado aos colaboradores docentes e não docentes. Foi criada uma newsletter que, periodicamente, divulgava formações nas mais diversas áreas para que os mesmos pudessem participar e assim melhorar e potenciar os seus conhecimentos e competências.

Sublinha-se que foram definidas ações de melhoria no relatório do operador e que se prendiam com a necessidade de melhorar a ligação ao tecido empresarial e que devido à situação pandémica não se implementaram, pelo que se indicaram novamente neste relatório como ações de melhoria para 2021/2022, especificamente a criação do Gabinete de Inserção Profissional na Escola e a dinamização de uma parceria como a Associação Empresarial de Cantanhede no sentido de dar aos alunos finalistas apoio e formação na procura do 1º emprego. Este último aspeto, tentou-se colmatar com a implementação do projeto “Proatividade na procura de emprego” no âmbito dos Projetos de Cidadania.

Uma das ações implementadas mais significativas foi a realização de conselhos consultivos sectoriais (por áreas de formação) e o sequente conselho consultivo geral, em que se garantiu o envolvimento de um número significativo de *stakeholders* externos e em que o seu feedback foi de extrema importância, nomeadamente na definição da oferta formativa e na alteração realizada nos planos curriculares de alguns cursos, em que se passou a contemplar dois períodos de formação em contexto de trabalho. Estes momentos proporcionaram também o envolvimento de *stakeholders* internos, nomeadamente os diretores de curso dos diferentes cursos que puderam partilhar as suas experiências e sugestões com as diversas entidades convidadas.

Salienta-se, que para além da realização destes conselhos consultivos, se continuou a implementar outros mecanismos que garantiram o envolvimento dos *stakeholders* externos, nomeadamente: parcerias estabelecidas com entidades diversas, e que se encontram operacionalizadas conforme apresentado no PAA, protocolos no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho, aplicação de inquéritos de satisfação aos empregadores e aos parceiros de FCT e auscultação de opiniões/sugestões nas visitas de FCT e nos momentos de defesa pública da PAP. Como já referido, no presente relatório, um dos aspetos a trabalhar e a melhorar é a incrementação dos contactos junto dos empregadores, para que a sua participação seja mais representativa nos inquéritos de satisfação e possamos ter um feedback mais abrangente das opiniões e sugestões destes *stakeholders*.

Continuou-se a fazer a ligação aos antigos alunos através da aplicação de inquéritos com o objetivo de acompanhar o seu percurso profissional e/ou académico e assim obter dados de empregabilidade ou prosseguimento de estudos.

Por sua vez, e considerando que a sua participação é estritamente necessária e indispensável, os encarregados de educação foram chamados a participar regularmente na vida da escola, nomeadamente, através de reuniões com os diretores de turma, foi eleito um representante dos encarregados de educação por turma, que reuniram uma vez por período com a Direção, sendo ainda eleito um representante dos encarregados de educação da escola, que teve assento no Conselho Consultivo. Outro momento de destaque para promoção da interação com a família é através das sessões da Escola Pais. Estas sessões realizam-se no final de cada período e têm como objetivo estimular a participação dos pais/encarregados de educação na vida escolar e educacional dos seus educandos, bem como despertar as suas consciências para essa necessidade. Nesta sequência, e como motivação para uma maior adesão, foi proposto aos encarregados de educação que indicassem temas a serem debatidos, pelo que o tema da sessão da escola de pais do terceiro período do presente ano letivo já foi por indicação dos mesmos. Frisa-se ainda que foram aplicados inquéritos de expectativas e satisfação aos encarregados de educação.

Quanto stakeholders internos, continuaram a ser realizados diversos momentos para promoção da sua participação, onde se solicita os seus pareceres sobre a organização e funcionamento da escola, apresentando pontos fortes, fracos e sugestões de melhoria. Dessas participações, destacam-se para os alunos: as assembleias de turma, reuniões de delegados de turma, os conselhos consultivos e o preenchimento dos questionários de expectativas, avaliação da formação e satisfação. No que respeita aos colaboradores destacam-se as assembleias pedagógicas, as reuniões gerais de colaboradores, os conselhos consultivos e o preenchimento dos questionários de satisfação.

A definição das melhorias a introduzir na gestão da Escola foi sempre com foco na melhoria contínua, ou seja, na prossecução de estratégias orientadas para a melhoria das aprendizagens e para o alcance dos objetivos e metas definidos. Foi da responsabilidade da Direção Pedagógica e da Equipa EQAVET a recolha sistemática de informação representativa das várias esferas de ação da escola, com particular destaque ao processo de ensino e aprendizagem. O acompanhamento e a avaliação de forma comparativa das metas traçadas para os indicadores estabelecidos permitiram que, quando que se verificaram desvios, fossem definidas ações de melhoria, sempre que possível com a envolvimento dos stakeholders. Um momento importante na definição de estratégias no processo de ensino aprendizagem decorre no final de cada período, aquando os Conselhos de Turma fazem a atualização do Ficheiro de Monitorização Turma/Ciclo e definem as estratégias a adotar.

]

Os Relatores

Carlos Manuel Santos Sousa

Diretor Pedagógico

Ana Paula Cavadas Rodrigues Pereira

Responsável da qualidade

Cantanhede, 15 de julho de 2021