

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 01

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 09 /2020 Fim 09 /2021

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

EsproMinho – Escola Profissional do Minho

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Avenida do Cávado, 48 a 54 – S. Vicente – 4700-084 Braga
Telefone – 253679244

E-mail – geral.braga@esprominho.pt

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

Cláudio Rodrigues Marques
claudio-marques@esprominho.pt
+351967205007

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

EsproMinho – Escola Profissional do Minho, representada por Cláudio Marques, Diretor Executivo

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 EsproMinho tem como **missão** organizar a formação nos diversos níveis de educação e formação integrados em percursos diversificados de qualificação profissional, com vista a dotar os jovens e adultos dos saberes e competências profissionais e de cidadania que lhes propiciem uma melhor inserção no mundo do trabalho em estreita articulação com o tecido económico e social.

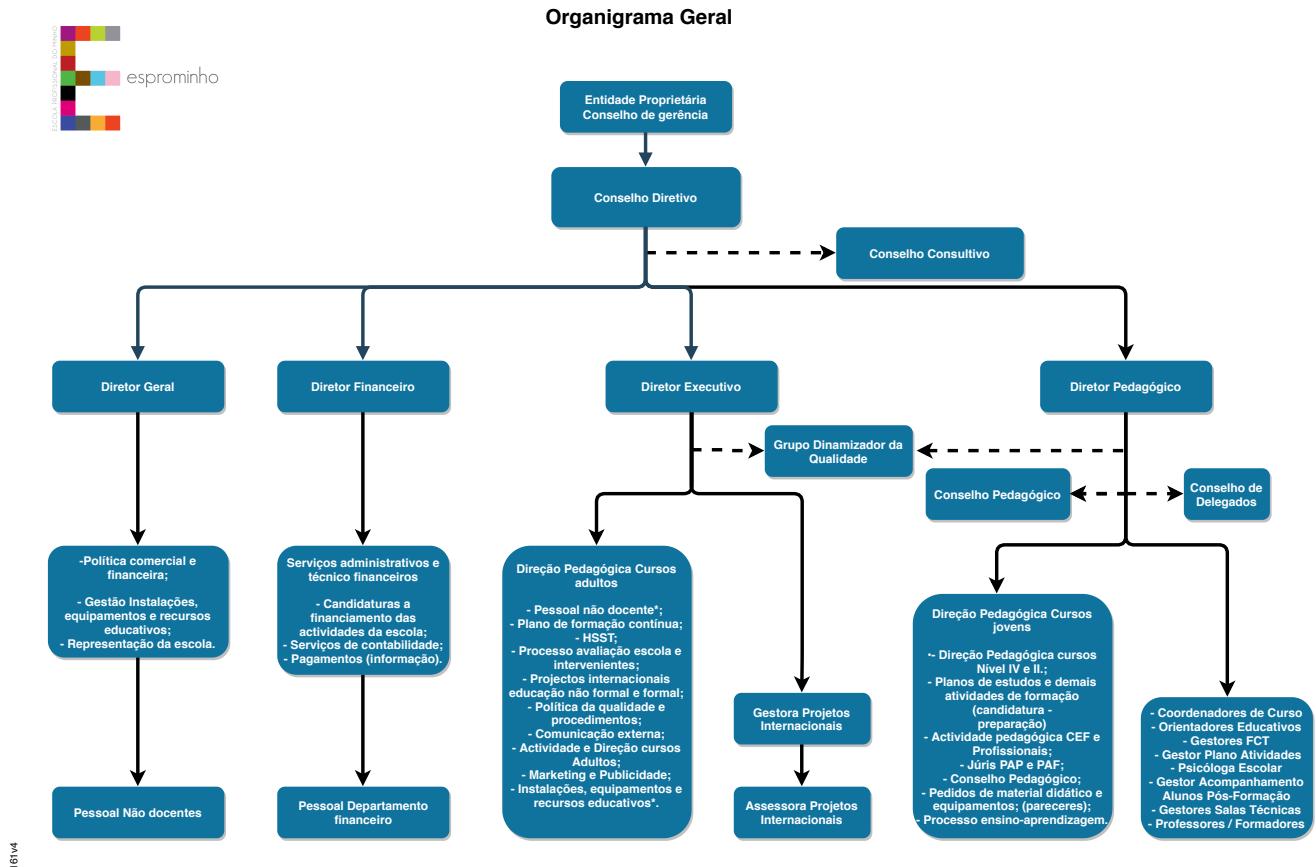
A EsproMinho tem como visão organizar a formação tendo como referencial os projetos mais avançados e mais consistentes que se desenvolvem nos países da União Europeia e da OCDE.

Pretendemos ser uma escola **educadora**, criadora de cidadãos livres e reflexivos (competentes na gestão emocional), participativos e empenhados socialmente; **Integradora**, capaz de dar resposta às necessidades educativas dos alunos; **reconhecida pela comunidade** como um polo de competências (saber ser-estar-fazer); **internacional**, uma escola portuguesa para a europa e para o mundo.

Assim, quer se trate de jovens ou adultos em formação, nos cursos profissionais ou de educação e formação, pretendemos que no final do ciclo de formação cada formando seja capaz de, por ser designado como:

Competente, Responsável, Assertivo e Adaptável.

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.

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	N.º T/GF	N.º AL				
Curso Profissional	Técnico(a) de Comércio	3	56	3	46	3	40				
Curso Profissional	Técnico(a) de Organização de Eventos	2	50	2	26	1	13				
Curso Profissional	Técnico(a) de Massagem de Estética e Bem-Estar	4	70	4	62	3	50				
Curso Profissional	Técnico(a) de Design de Moda	2	15	3	25	2	13				
Curso Profissional	Técnico(a) de Gestão de Equipamentos informáticos	1	10	2	30	2	24				
Curso Profissional	Técnico(a) de Gestão e Programação de Sistemas informáticos	1	20	1	21	1	14				
Curso Profissional	Técnico(a) de informática de Gestão	1	18								
Curso Profissional	Técnico(a) de Turismo	1	18								
Curso Profissional	Cabeleireiro(a)			1	24	2	45				

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

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

1. Projeto Educativo.
2. Plano de Atividades 2020-2021.
3. Estatutos da EsproMinho.
4. Regulamento interno.
5. MOD338 – Monitorização de indicadores 2020-2021.
6. MOD347 – Relatório de Progresso anual 2020-2021 – EQAVET anexo 6
7. MOD348 - Plano de Melhoria 2021-2022.

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 12/10/2020.]

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.

Cf. Relatório final de verificação EQAVET

1. haja um maior envolvimento dos stakeholders externos, quer formal quer informalmente;
2. se garanta que, mesmo contactos mais informais com stakeholders externos possam dar origem a evidências do seu interesse e envolvimento na melhoria do EFP realizado pelo Operador;
3. práticas já instituídas e relevantes para a avaliação e revisão sejam tornadas sistemáticas e visíveis através de uma inclusão nos documentos do sistema e na existência de evidências que o comprovem;
4. as práticas de avaliação sejam sistemáticas e estendidas a todas as atividades com implicações diretas na qualidade e sucesso do ensino como por exemplo a verificação da eficácia/impacto das ações de formação (sempre que aplicável);

5. se implemente um sistema eficaz, que seja representativo, da recolha de opiniões e sugestões, e consequente análise crítica, nomeadamente aos stakeholders externos;
6. se definam, avaliem e divulguem indicadores (EQAVET e outros) explicitamente por curso;
7. haja um levantamento de necessidades e expectativas de formação estendido a todo o pessoal docente e não docente do Operador, permitindo elaborar um plano de formação coerente com os objetivos e metas definidas pelo mesmo.

No que se refere ao nº 1, “haja um maior envolvimento dos stakeholders externos, quer formal quer informalmente” os stakeholders externos contribuem para a definição de questões críticas para a atividade do operador, como por exemplo: a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), a Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGESTE) a Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM), as empresas e suas associações representantes, contribuem para a definição das necessidades de qualificação dos jovens, visto que municiam o Sistema de Antecipação das Necessidade de Qualificação (SANQ); concomitantemente a EFP ausulta os seus parceiros estratégicos do Conselho Consultivo, integrado por representantes do Município, das Associações Representativas das áreas profissionais associadas à oferta formativa, Empresários, Encarregados de Educação, Alunos e colaborares da EFP, solicitando que contribuam para a definição das sua oferta formativa, para a definição das suas metas e objetivos, bem como apresentem propostas de melhoria para o incremento da qualidade das aprendizagens.

Estes contributos podem constatar-se na articulação da rede de oferta educativa e formativa constituída para o presente e próximo ano letivo, em que a escola articulou com a diretamente com a DGestE e com a CIM a apresentação da oferta formativa, de modo a ela se adequasse mais eficazmente às necessidades da cidade e da região. Prova documental disponível (*cf. evidências 1, 2, 3, 3A, 4 e 5*)

Acrescenta-se que a EsproMinho tem tradição de cooperação estratégica com outros parceiros, visando a promoção das qualificações e o desenvolvimento local, regional e nacional. São demonstrações desta realidade o facto da EsproMinho integrar o Conselho Consultivo do Turismo do Município de Braga, no âmbito do qual é solicitada a contribuir para o desenvolvimento desta área de atividade na região (*Cf. evidência 6*).

Ademais, a EsproMinho integrou o grupo dinamizador da Associação Nacional de Escolas Profissionais (ANESPO), contribuindo para a identificação dos equipamentos, software, mobiliário, infraestruturas e instalações de base para a constituição dos centros tecnológicos, que se pretendem afirmar como referencias de qualidade no processo formativo das áreas 481 – Informática e 523 – Eletrónica e Telecomunicações. (*cf. evidência 7*).

Também no que se refere ao envolvimento dos stakeholders externos na definição das metas e objetivos da escola, a sua oferta formativa e a melhoria da qualidade das aprendizagens, destacamos o contributo do Conselho Consultivo da EsproMinho, que apresentou sugestões sobre oferta de formação, o processo de formação à distância e os contributos para a melhoria da formação (*cf evidência 8 – ata conselho consultivo*)

Importa ainda referir que a EsproMinho desenvolve cooperação com outros stakeholders externos visando o fomento da integração socioprofissional dos seus formandos, articulando atividades e cooperando para a promoção do desenvolvimento local e regional. A este propósito destacamos o protocolo e as atividades desenvolvidos a Delegação

de Braga da Cruz Vermelha Portuguesa – Centro Comunitário de Prado – Programa Incorpora (cf evidência 9), assim como O Centro Cultural e Social de Santo Adrião, a Cáritas Arquidiocesana de Braga e a Santa Casa da Misericórdia de Braga, programa *MakeBraga CLDS-4G – Contrato Local de Desenvolvimento Social de Braga 4ª Geração* (cf. evidência 10 e 10A).

No que se refere ao ponto nº 2 “se garanta que, mesmo contactos mais informais com stakeholders externos possam dar origem a evidências do seu interesse e envolvimento na melhoria do EFP realizado pelo Operador”, importa referir que nos mantivemos comprometidos com um maior controlo no registo e acompanhamento dos contactos formais e informais que resultam de contributos para a melhoria do EFP.

A EsproMinho manteve-se fiel a esta proposta de melhoria, tendo incrementado o seu controlo sobre o registo das sugestões e propostas de melhoria, apresentadas por stakeholders externos. A título de exemplo verifique-se a sugestão apresentada pelo Conselho Consultivo do ano transato, de inclusão de uma nova área de formação na oferta formativa da escola: a do Marketing Digital. (cf. evidência 11 – Ata Conselho Consultivo). Esta proposta foi acolhida e a EsproMinho apresentou, no âmbito da concertação da rede de oferta educativa e formativa de 2021/2022 o curso profissional de Técnico de Comunicação e Serviço Digital (Cf Evidência 3A). Outro caso é o da apresentação de sugestões e propostas de melhoria apresentadas por empresas que cooperam com a escola no âmbito da formação em contexto de trabalho. Foi-nos apresentada da sugestão de realização de atendimento público no âmbito dos cursos de estética e beleza, proposta que acolhemos apesar das restrições apresentadas pelo contexto sanitário em curso (cf evidência 12 – Guia de Estágio, Evidência 13 – Relatório da FCT; Evidência 14 – Articulação com Coordenadores de Curso e Evidência 15 – Atendimento ao público - Estética).

No que se refere ao ponto nº 3 “práticas já instituídas e relevantes para a avaliação e revisão sejam tornadas sistemáticas e visíveis através de uma inclusão nos documentos do sistema e na existência de evidências que o comprovem”, a EsproMinho, nomeadamente através da sua equipa dinamizadora da qualidade, consolidou uma prática de avaliação e revisão das metas e indicadores selecionados pela entidade no âmbito do sistema EQAVET. A evidenciar esta prática está o facto de todos os trimestres as equipas pedagógicas analisam o desempenho dos formandos e compararam os resultados com os indicadores, nomeadamente em termos de assiduidade, aproveitamento e abandono; e as equipas pedagógicas apresentam as propostas de melhoria que consideram relevantes para a melhoria dos resultados. Esta prática também está consolidada nos Conselhos de Turma e Conselho Pedagógico. (cf. evidências 16 – Ata Conselho de Turma; Evidência 17 – Ata Conselho Pedagógico).

Concomitantemente, a escola dispõe de uma ferramenta de controlo e monitorização da avaliação e revisão do sistema, que é construído de forma colaborativa e de conhecimento público: o MOD338 – Monitorização de Indicadores (cf. Evidência 18).

Para reforçar a disseminação da informação relativa a mecanismos de revisão do sistema, o regimento interno do Conselho Pedagógico prevê o encaminhamento das suas atas para todos os elementos das equipas pedagógicas, que desta forma não apenas passa a conhecer como também se envolvem na análise e revisão do sistema, sabendo, por exemplo, as ações de melhoria a implementar (cf. Evidência 19 – mecanismo de partilha das atas do pedagógico).

No que concerne às recomendações nº 4 “as práticas de avaliação sejam sistemáticas e estendidas a todas as atividades com implicações diretas na qualidade e sucesso do ensino como por exemplo a verificação da eficácia/impacto das ações de formação (sempre que aplicável)” e nº 5 “se implemente um sistema eficaz, que seja representativo,

da recolha de opiniões e sugestões, e consequente análise crítica, nomeadamente aos stakeholders externos”, a EsproMinho mantém uma prática de recolha e tratamento de dados que visam conhecer as opiniões de formandos, formadores, encarregados de educação, empresas de FCT e parceiros em geral, relativamente à qualidade da formação e do processo formativo, tal como é possível verificar pelo tratamento dos indicadores 03.10 – Taxa de satisfação das entidades acolhedoras de FCT; 03.11 – Satisfação dos encarregados de educação; 03.14 – Relacionamento com os encarregados de educação ao longo do ciclo formativo; 03.16 – Satisfação dos formandos; 03.17 – Satisfação dos formandos para com a prestação dos formadores; 03.18 – Satisfação dos formandos para com a prestação dos serviços administrativos e pedagógicos; 04.04 – Satisfação dos empregadores; 04.06 – Adequação do perfil do aluno ao perfil do estágio, tentando incrementar a sua probabilidade de recrutamento; 07.03 Investimento na formação de professores e formadores; 07.04 – Formação adequada às necessidades dos colaboradores.

Ainda no que concerne a esta recomendação, salienta-se que no presente ano letivo a EsproMinho envolve-se, em cooperação com um dos seus stakeholders externos, o CFAE Braga Sul, no Plano de Transição Digital das escolas. Neste domínio, foram implementadas pelos formandos, formadores e outros elementos da comunidade educativa, dois instrumentos de diagnóstico nacional e europeu: CheckIn - Questionário de autorreflexão desenvolvido pelo Joint Research Centre da Comissão Europeia, que se baseia no Quadro Europeu de Competência Digital para Educadores (DigCompEdu) e que visa inferir o nível de competência digital dos docentes, promovendo a sua indexação a um grupo de capacitação na criação de ambientes digitais de educação e formação. Após a aplicação deste mecanismo de diagnóstico, foi implementado o SELFIE – (A SELFIE (sigla de, «Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational technologies» [Autorreflexão sobre a aprendizagem eficaz através da promoção da utilização de tecnologias educativas inovadoras]) é uma ferramenta gratuita concebida para ajudar as escolas a incorporar as tecnologias digitais no ensino, na aprendizagem e na avaliação. A SELFIE tem uma base sólida na investigação e foi desenvolvida com base no quadro da Comissão Europeia para a promoção da aprendizagem na era digital nas organizações educativas.)

O objetivo da EsproMinho ao aplicar e fazer desenvolver ambos os processos foi recolher dados que permitissem a construção colaborativa do seu PADDE – Plano de Desenvolvimento digital das Escola, um plano que visa o desenvolvimento sustentado de criação de ambientes digitais promotores da aprendizagem e cidadania digitais. Este processo obrigará não só à capacitação de formadores e formandos, mas, também, ao envolvimento de vários stakeholders e à criação das condições físicas e estruturais para a sua materialização. Ambos os processos estão exclusivamente desenvolvidos com um desígnio: melhorar a qualidade e o sucesso do ensino. (evidência 20 – Resultados Check in EsproMinho; Evidência 21 – Evidência 21 - SELFIE-report EsproMinho; Evidência 22 – PADDE EsproMinho 2021)

No que concerne à recomendação nº 6 “que se definam, avaliem e divulguem indicadores (EQAVET e outros) explicitamente por curso”, como é possível verificar pelo R0936 Indicadores EQAVET – ciclo 2016-2019, (evidência 23) a EsproMinho definiu, avalia e divulga indicadores por cada curso que desenvolve. Além disto, quer a definição das metas, quer a monitorização dos resultados destes indicadores são objeto de avaliação e revisão, em sede de conselho pedagógico e conselhos de turma. (Evidência 24 – Ata Conselho Pedagógico).

Finalmente, no que à recomendação nº 7 “haja um levantamento de necessidades e expectativas de formação estendido a todo o pessoal docente e não docente do Operador, permitindo elaborar um plano de formação coerente com os objetivos e metas definidas pelo mesmo”, foram implementadas melhorias face à situação diagnosticada pela EP

no visita de verificação anterior, pelo que atualmente, o MOD114.1 – Levantamento de Necessidades de Formação (Evidência 24) deu lugar à elaboração do MOD088 – Plano de Formação 2020-2021 (evidência 25). Entenda-se que a EsproMinho não tem a pretensão de que as necessidades de formação dos seus recursos humanos sejam totalmente satisfeitas internamente. Por isso tem associação ao CFAE Braga Sul, um stakeholder externo com que mantém uma relação de intensa colaboração, e que pode contribuir decididamente para a satisfação das necessidades de formação e capacitação dos seus recursos humanos. A este propósito confira-se o que já foi referido no ponto 4, relativamente ao CheckIn, SELFIE e PADDE.]

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)

O sistema de gestão implementado na EsproMinho contempla, atualmente, 39 indicadores, distribuídos pelos processos 1 (Planeamento da Formação) até ao 8 (Sistema de Gestão da Qualidade e Melhoria Contínua). De seguida far-se-á uma análise de resultados contextualizada aos indicadores mais significativos para a inferência da qualidade na implementação do processo de formação e relacionamento com stakeholders internos e externos.

Relacionamento com as empresas e outras instituições (03.15)

Começamos por identificar o indicador relativo ao relacionamento com as empresas e outras instituições (03.15) por se tratar de um indicador que permite inferir o empenho que a instituição coloca no estabelecimento de novas parcerias ou protocolos com stakeholders externos. No ano 2020/2021 a meta estabelecida era de 34 novas parcerias, tendo sido obtido o resultado de 60 novos protocolos de cooperação:

Cursos	Novos acordos de parceria
Comércio	11
Gestão de Equipamentos e Programação Sistemas Informáticos	8
Design de Moda	1
Massagem de Estética e Bem-Estar	13
Cabeleireiro	24

Organização de Eventos.	3
TOTAL	60

A EsproMinho tem um total de 653 protocolos de cooperação, à data de julho de 2021. Estes representam o envolvimento da escola com parceiros institucionais, com universidades e politécnicos, empresas e autarquias. No presente ano letivo a meta traçada foi largamente superada. O resultado alcançado está perfeitamente alinhado com as necessidades de execução do plano de formação e à criação de valor com o envolvimento dos *stakeholders* externos. Acrescenta-se que apesar da melhoria das condições sanitárias, no ano letivo 2020/2021 o país e o mundo continuaram a viver uma situação pandémica, o que teve como consequência uma restrição da atividade de interação com as empresas e instituições.

Execução do plano anual de atividades (03.09)

A taxa de execução do plano anual de atividades fixou-se em 29,6%, face a uma previsão de execução de 90%.

Atividades Realizadas	Atividades Não Realizadas	Atividades realizadas fora do PAA
16	38	0

O ano letivo 2020-2021, assim como o que o antecedeu, ficarão indelevelmente marcados na memória de todos como tempos atípicos no decurso das nossas vidas e em especial nas dos jovens que atualmente frequentam as nossas escolas.

Em consequências das condições sanitárias impostas pelo controlo da pandemia de COVID-19 o plano de atividades da EsproMinho não conseguiu ir mais além do que 29,6% de concretização. Portanto, um número muito elevado de atividades não foi concretizado.

De entre as atividades não realizadas representam particular perda do ponto de vista da concretização do projeto educativo e da sua afirmação e notoriedade atividades como: a feira de emprego e ensino superior e todas as que visavam o contacto com empresas e o acolhimento de empresários e profissionais.

Apesar das propostas dos formadores e da Direção Pedagógica terem sido em número mais reduzido, comparativamente com anos pré-pandémicos, algo que se entende face à priorização das atividades de recuperação e consolidação das aprendizagens, o novo confinamento geral decorrido entre janeiro e março de 2021 penalizou fortemente a concretização das atividades, bem como obrigou a que o tempo restante se tivesse que focar em atividades curriculares, nomeadamente FCT e PAP.

Formação de professores e formadores (07.04)

A qualidade do processo educativo e formativo é um imperativo para a EsproMinho. Para a obter é indispensável a competência científica, técnica e tecnológica dos colaboradores e a sua permanente atualização.

Portanto, a escola tem que investir no desenvolvimento de um plano de formação consistente, que resulte do levantamento das necessidades de formação dos colaboradores e das eventuais não conformidades detetadas.

No ano letivo 2020/2021 o plano de formação correspondeu plenamente a estes princípios e objetivos, tendo a EsproMinho apostado no reforço da parceria estratégica que detém com o CFAE Braga Sul para a oferta de ações de formação que possam abranger todos os grupos de docência e especificidades científicas, pedagógicas e didáticas, bem como tecnológicas. Podemos assim concluir que as oportunidades de formação disponibilizadas estiveram 100% alinhadas com as necessidades de formação apresentadas por docentes e não docentes, no âmbito do levantamento de necessidades de formação.

Internamente, o plano de formação centrou-se no desenvolvimento e consolidação de competências ao nível digital, tendo sido desenvolvidas ações sobre o eSchooling (nº de sessões: 4; duração total: 10 horas; Total de formandos envolvidos: 46, incluindo coordenadores de curso, orientadores educativos e gestores da formação em contexto de trabalho); Plataforma LMS Google Classroom (nº de sessões: 3; duração total: 6 horas; Total de formandos envolvidos: 20, incluindo coordenadores de curso, orientadores educativos e gestores da formação em contexto de trabalho); Plano de Desenvolvimento Digital das Escolas (nº de sessões: 10; duração total: 50 horas; Total de formandos envolvidos: 3, incluindo Diretor Pedagógico, Coordenador de Curso/Grupo Dinamizador da Qualidade, Gestor de Formação de Adultos); Capacitação Digital de Docentes (Oficina de formação com 28 formandos inscritos; já iniciada pelo CFAE Braga Sul, mas ainda não contemplando docentes das escolas profissionais.)

Nas ações supra identificadas estiveram envolvidos 75% dos colaboradores docentes.

Este ano letivo implementamos melhorias ao nível do levantamento de necessidades e ativamos um plano de divulgação das oportunidades de formação no CFAE Braga Sul. Ainda assim, reconhecemos que existem muitas oportunidades de melhoria, nomeadamente, maior envolvimento dos colaboradores não docentes e avaliação do impacto das ações no desenvolvimento profissional.

Mapa de indicadores associados EQAVET – metas e resultados

Indicam-se de seguida os principais indicadores avaliados nos processos da escola, com as respetivas metas e os resultados alcançados, relativos ao ano letivo 2020/2021.

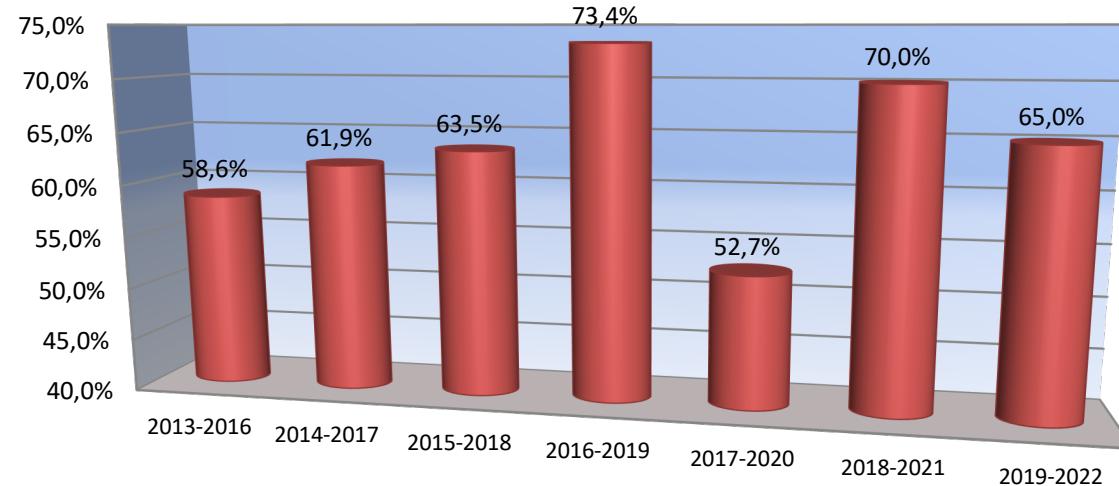
Indicador	Meta	Resultado
Ind.03.01 -Taxa de módulos em atraso	16%	11,5%
Ind.03.02 -Taxa de abandono escolar (OE1)	21%	14,1%
Ind.03.02 -Taxa de abandono escolar (OE1) (EQAVET 4a) ciclo 2018-2021 provisório	34%	27,5%
Ind.03.02 -Taxa de abandono escolar (OE1) (EQAVET 4a) ciclo 2017-2020		38,4%

Ind.03.02 -Taxa de abandono escolar (OE1) (EQAVET 4a) ciclo 2016-2019		21,9%
Ind.03.03 -Taxa de conclusão (OG1) (EQAVET 4a) ciclo 2018-2021 provisório	66%	70%
Ind.03.03 -Taxa de conclusão (OG1) (EQAVET 4a) ciclo 2017-2020		52,7%
Ind.03.03 -Taxa de conclusão (OG1) (EQAVET 4a) ciclo 2016-2019		73,4%
Ind.03.04 - Taxa de não aprovação (OG1) (EQAVET 4a) ciclo 2018-2021 provisório	7%	2,5%
Ind.03.04 - Taxa de não aprovação (OG1) (EQAVET 4a) ciclo 2017-2020		8,9%
Ind.03.04 - Taxa de não aprovação (OG1) (EQAVET 4a) ciclo 2016-2019		4,7%
Ind.03.05 -Taxa de transição (OE1)	69,5%	77,8%
Ind.03.12 -Taxa de absentismo (OE2)	5,6%	1,9%
Ind.03.13.01 -Taxa de sucesso escolar (OE3)	55,5%	55,3%
Ind.03.13.02 -Taxa de Aproveitamento (OE3)	84%	88,5%
Ind.04.01 -Taxa de empregabilidade (OG2) (EQAVET 5a) ciclo 2016-2019	86%	78,7%
Ind.04.02 -Taxa de empregabilidade na área de formação (OG3) (EQAVET 6a) ciclo 2016-2019	49%	47,0%
Ind.04.03 -Taxa de prosseguimento de estudos (EQAVET 5a) ciclo 2016-2019	8%	8,5%
Ind.04.04 -Satisfação dos empregadores (OG4) (EQAVET 6b3) ciclo 2016-2019	75,2%	100%
Ind.04.06 - Adequação do perfil do aluno ao perfil do local de estágio, tentando incrementar a sua probabilidade de recrutamento (OE8)	81%	95,2%

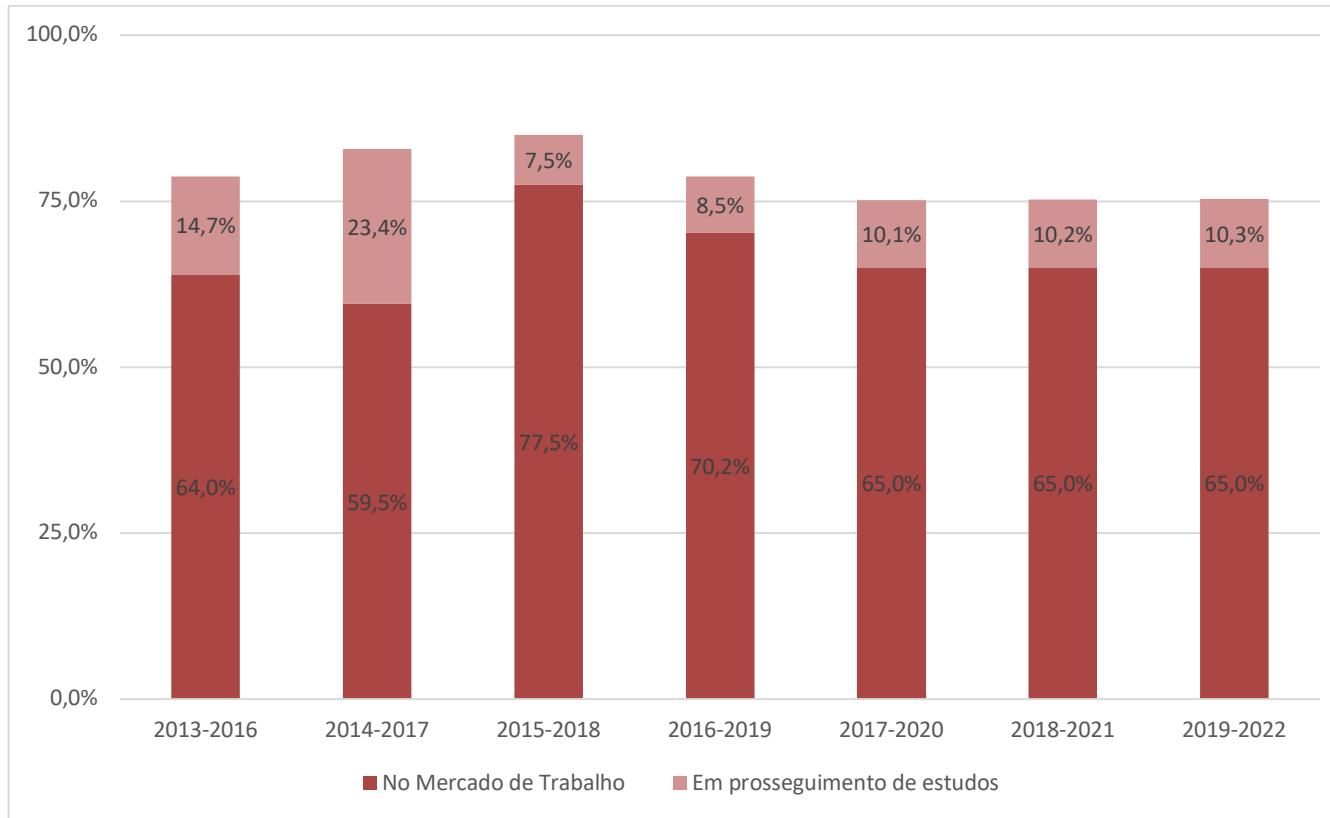
Indicadores EQAVET

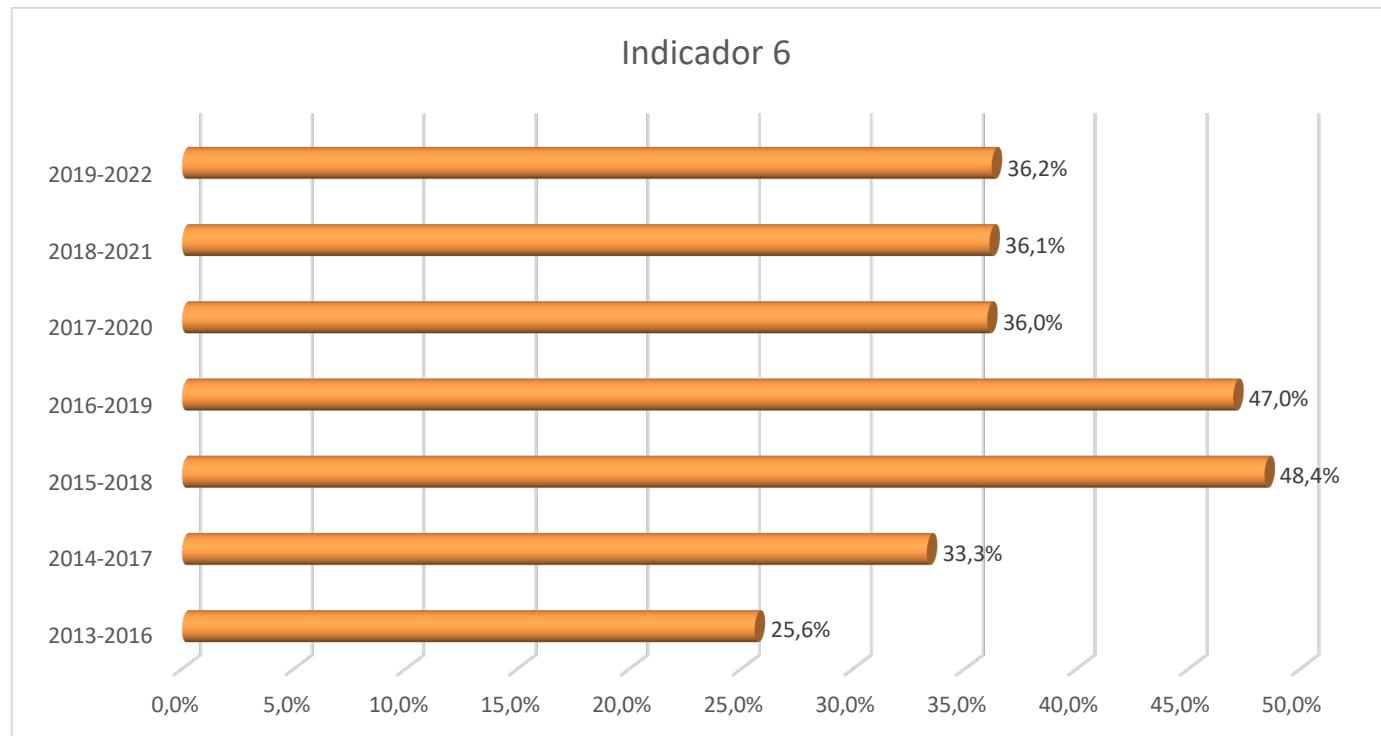
Apresentamos, de seguida, os resultados obtidos para os referidos indicadores através de gráficos, respeitando as normas/métricas do EQAVET.

Indicador EQAVET 4a) – Registo de Informação sobre Conclusão dos Cursos



Indicador EQAVET 5a) – Registo de Informação sobre Colocação após Conclusão dos Cursos



Indicador EQAVET 6a) – Registo de Informação sobre Diplomados a trabalhar na respetiva Área de Educação e Formação

O alinhamento do sistema de gestão da qualidade da EsproMinho com o quadro EQAVET possibilitou-nos a medição, de forma sistemática e rigorosa, de indicadores importantes. Consolidamos a metodologia de controlo que permite o acompanhamento do percurso dos seus formandos durante e depois do seu percurso de formação.

Apresentamos, de seguida, os resultados obtidos para os referidos indicadores, respeitando as normas/métricas do EQAVET.

Indicador EQAVET 4a) – Conclusão dos Cursos

Diagnóstico (turmas 2015-2018)	63,5% dos alunos obtiveram certificação
Meta (turmas 2016-2019)	69,2% dos formandos que iniciaram a formação
Resultado (médias das turmas do triénio (2016-2019))	73,4% dos formandos iniciados obtiveram certificação
Resultado (ciclo 2017-2020)	52,9% dos formandos iniciados obtiveram a certificação

Este indicador é entendido como a percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos.

Os resultados obtidos neste indicador foram alcançados para o ciclo de formação 2016-2019. Contudo, no que respeita ao resultado do ciclo de formação concluído em julho de 2021, a saber 2017-2020, constata-se que o resultado é francamente inferior à meta estabelecida. Este resultado fica a dever-se a um elevado número de desistências ocorridas durante o ciclo de formação, pois a percentagem de formandos que obtêm certificação estando em formação no terceiro ano é sempre muito elevado, ficando acima dos 90%.

No que concerne aos objetivos específicos associados ao indicador 4a), a situação é:

Objetivo específico nº 1 – reduzir o abandono escolar. Os resultados são 21,9%, 38,4% e 27,5%, para os ciclos formativos 16/19, 17/20 e 18/21, respetivamente. O último resultado representa o regresso ao cumprimento da meta definida, ainda que persista a necessidade e vontade de alcançar melhores resultados.

Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores educativos devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, evidenciados desde logo: no relatório do inquérito de expectativas dos formandos; no aumento das faltas; na diminuição do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem; na recusa do formando em desenvolver as tarefas propostas; no comportamento ausente ou perturbador. Por outro lado, compete aos coordenadores de curso a dinamização da equipa pedagógica para a conceção e dinamização de atividades de caráter curricular e extracurricular desafiantes e motivadoras, que têm que ser propostas no âmbito do plano de atividades.

Nas reuniões dos Conselhos de Turma serão analisadas e propostas ações a serem postas em prática por todos os formadores.

É chamada a intervir no processo a psicóloga escolar, servindo de elemento catalisador da motivação e atuando também como mediadora social e averiguando a possibilidade de combater fatores impeditivos da frequência escolar.

Objetivo específico nº 2 – reduzir o absentismo escolar. A meta estabelecida para o ano escolar 2020-2021 era de 5,6%. O resultado alcançado foi de 1,9%.

Salienta-se que este resultado é fruto da aplicação das estratégias de correção do absentismo e traduzem, portanto, a aplicação dos mecanismos de compensação previstos no regulamento interno e na legislação em vigor.

Já no que se refere à assistência efetiva das sessões de formação, o resultado é muito menos satisfatório, pelo que são definidas as seguintes ações de melhoria:

- Apostar na metodologia de projeto, por disciplina ou interdisciplinar;
- Dar primazia a trabalhos de investigação e à resolução de problemas, reduzindo ao mínimo necessário a mera exposição de conteúdos;
- Alinhar, dentro do possível, as disciplinas da área sociocultural e científica com a área técnica do curso, no sentido de ir ao encontro do que efetivamente motiva os alunos.
- Disponibilizar sempre laboratórios e salas práticas para a realização de aulas em ambiente próprio, dinâmico e propício à aprendizagem.
- Finalmente, o controlo da assiduidade por parte do Orientadora Educativa e informação ao Encarregado de Educação, tutor ou entidade de acompanhamento, com regularidade, dando informação permanente sobre a assiduidade;
- Apelo aos encarregados de educação que acompanhem o percurso formativo dos seus educandos, através da plataforma eCommunity, Google Classroom;
- Disponibilização aos encarregados de educação dos contactos institucionais das orientadoras educativas,
- Identificação dos encarregados de educação como tutores na plataforma LMS Google Classroom.
- Comunicação registada por via postal, atempada das situações de excesso grave de absentismo, quer aos encarregados de educação quer às entidades de proteção de crianças e jovens.

Objetivo específico nº 3 – melhorar o sucesso escolar. A meta estabelecida para o ano escolar 2020-2021 é de 55,5%. O resultado alcançado foi de 55,3%.

O resultado alcançado expressa a percentagem de formandos que concluiu com sucesso todos os módulos avaliados. O resultado é inferior à meta estabelecida, ainda que represente o crescimento de quase 10%, face ao ano anterior. Portanto, é imperativo continuar a melhorar:

- Os formadores pertencentes ao Conselho de Turma produzirão justificações de taxas de reprovação superiores a 35%, tendo obrigatoriamente de identificar os fatores que contribuíram para este resultado e definir um plano de recuperação para inverter o cenário;
- Nas disciplinas em que a taxa de aproveitamento seja inferior a 90%, é obrigatória a realização de exercícios de recuperação da avaliação semanalmente, até que esta percentagem seja atingida.

- No final de cada módulo o formador entrega ao formando reprovado a informação sobre os instrumentos de avaliação a que este terá de se sujeitar, assim como, pela via mais expedita, os materiais de apoio que necessitará de forma a incentivar os alunos a recuperarem rapidamente os módulos.
- Atribuição de um prémio de aproveitamento, a todos os formandos que tenham 100% de aproveitamento no final do ano;
- Criação de uma equipa multifuncional, integrada por orientadoras educativas, coordenadores de curso, formadores, psicóloga escolar, grupo dinamizador da qualidade e, finalmente, de um responsável pela elaboração dos horários de formação, cuja função será definir e implementar mecanismos de recuperação de avaliação modular, através de instrumentos de avaliação criados pelos formadores de cada disciplina/módulo.

Objetivo específico nº 4 – intensificar o relacionamento com os encarregados de educação. A meta estabelecida para o ano escolar 2020-2021 é de atingir uma participação de 76% dos encarregados de educação nas reuniões ou que recebem a avaliação trimestral. O resultado foi de 91,5%.

Este resultado foi conseguido pela disponibilização de momentos alternativos às reuniões de encarregados de educação, cujo cronograma parece ser sempre incompatível com a agenda de muitos dos encarregados de educação. Contudo a perseverança e disponibilidade das Orientadoras Educativas garantiu que os encarregados de educação pudessem deslocar-se à escola em momentos alternativos e reunir com as OE para obter informação sobre o percurso escolar dos seus educandos.

Prevê-se a concretização das estratégias que se seguem para atingir a meta estabelecida para o próximo ano letivo:

- Manter as reuniões trimestrais de entrega de avaliações como momento privilegiado de relacionamento com os encarregados de educação;
- Estabelecer, sempre que necessário, contactos telefónicos ou reuniões com os encarregados de educação, registando cada contacto;
- Flexibilidade no horário de atendimento aos Encarregados de Educação;
- Fazer anualmente, pelo menos, um evento da Escola que seja aberto e/ou direcionado à participação dos Encarregados de Educação;
- Realizar pelo menos uma atividade anual de caráter formativo e/ou lúdico direcionada para os Encarregados de Educação.

Indicador EQAVET 5a) – Colocação após Conclusão dos Cursos.

Diagnóstico (turmas 2015-2018)	85% de taxa de empregabilidade
Meta (turmas 2016-2019)	86% de taxa de empregabilidade
Resultado (ciclo 2016-2019)	78,7%

Este indicador faz referência à proporção de alunos que completam o curso profissional e que se encontram em mercado de trabalho ou em formação (incluindo nível superior), no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

Em contracírculo com os resultados positivos obtidos nos ciclos formativos anteriores, os resultados obtidos no ciclo de formação 2016-2019 ficam aquém da meta definida. Tal situação fica a dever-se a condições adversas da conjuntura socioeconómica que não favorecem a empregabilidade dos jovens, nomeadamente por causa da pandemia de SARS COVID- 19 que afeta o país e o mundo.

Como estratégias de manter e melhorar o desempenho neste indicador estão previstas as seguintes ações:

- manter atualizados os dados da situação profissional e contatos dos formandos, para que se continue a fazer o trabalho de encontro entre a oferta e a procura de emprego diretamente com os ex-formandos ou através da página do Facebook Esprominho loja emprego;
- Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, contribuindo para dar conhecimento e notoriedade à “marca” ESPROMINHO, dando a conhecer aos parceiros o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade;
- Deverá continuar a fazer-se o “casamento” na FCT do ano terminal, entre o aluno que quer ingressar no mercado de trabalho e a empresa que necessita de um colaborador. A este propósito mantém a sua atualidade e pertinência o trabalho de todos os docentes no sentido de desenvolver nos alunos as competências transversais “do século XXI”, necessárias para o sucesso no mercado de trabalho, nomeadamente: gestão do tempo, falar em público, escrever corretamente, trabalho colaborativo, criatividade;
- Uma sessão por turma sobre técnicas de procura de emprego no âmbito da disciplina de Área de integração;
- Elaboração dos CV Europass (em português nas aulas de Área de integração, em Inglês nas aulas desta disciplina);
- Simulação de uma entrevista de emprego em cada turma finalista, em cada ano letivo.

Indicador EQAVET 6a) –Diplomados a trabalhar na respetiva Área de Educação e Formação

Este indicador faz referência à percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.

Diagnóstico (turmas 2015-2018)	48,4% de taxa de empregabilidade na área EFP
Meta (turmas 2016-2019)	49% de taxa de empregabilidade na área EFP
Resultado (ciclo 2016-2019)	47% de taxa de empregabilidade na área EFP

O resultado alcançado no ciclo formativo 2016/2019 fica aquém da meta estabelecida. Este resultado sai francamente penalizado pela diminuição da atividade económica em setores que foram “obrigados” a regredir pelos efeitos dos confinamentos gerais da população implementados pelas entidades governativas em 2020 e 2021. O setor do turismo e organização de eventos foram particularmente afetados por esta circunstância, pelo que a criação de emprego foi praticamente afetada. Dada a representação que estes setores de atividade têm na oferta formativa em análise, é óbvio o impacto na regressão dos resultados.

Tendo em vista a melhoria dos resultados serão implementadas as estratégias que se seguem:

- Discutir regularmente em todos os Conselhos de Delegados, Conselhos de Turma, Reuniões com Encarregados de Educação, Conselhos Pedagógicas, Conselhos Consultivos, Grupo Dinamizador da qualidade e Conselho Diretivo as questões relativas à avaliação da Qualidade.
- Manter/intensificar contato com as entidades de FCT no sentido de aferir a sua intenção de contratar novos colaboradores;
- Análise das avaliações de FCT.
- Recolher os contributos dos parceiros estratégicos empresariais, nomeadamente os que têm assento no conselho consultivo, sobre as competências valorizáveis para as diferentes áreas profissionais e adequar os planos de formação em conformidade.

Indicador EQAVET 6b3) – Satisfação dos Empregadores

6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	24.6%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	100.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	100.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	100.0%
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	3.8
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3.9
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	3.7

Balanço dos resultados dos Indicadores EQAVET

Os dados previamente apresentados permitem claramente inferir os resultados obtidos nos ciclos de formação concluídos. A quantificação dos indicadores possibilita maior objetividade e viabiliza uma interpretação sobre os mesmos com mais rigor.

Constata-se que as metas foram alcançadas em 84,6% dos indicadores, tendo os resultados superado francamente as metas em indicadores como taxa de transição, absentismo, satisfação de empregadores ou a adequação do perfil do aluno ao local de estágio.

Contudo, há indicadores que apresentam resultados abaixo das metas definidas e que obrigam a uma reflexão e à adoção de medidas corretivas que invertam o cenário atual. Estes indicadores são o 03.09 – Execução do plano anual de atividades; 031.13.01 – Taxa de sucesso escolar; 04.01 – Taxa de empregabilidade; 04.02 – Taxa de empregabilidade na área de educação e formação.

As ações de melhoria a implementar para a correção destes resultados estão claramente identificadas.

Resultados da Avaliação Interna da Escola - stakeholders

Para a avaliação interna da escola são aplicados questionários aos alunos, professores. Estão também concebidos para ser aplicados pelos pais/encarregados de educação e empresas/entidades parceiras. Os questionários são aplicados em suporte informático e os resultados compilados automaticamente para permitir uma análise e interpretação dos resultados.

Os formandos foram convidados a proceder à avaliação da escola. Este é um processo habitual, tendo vindo a ser desenvolvido anualmente pelos alunos. São avaliados diversos aspetos, como instalações, equipamentos e organização dos serviços de apoio e especificamente sobre os serviços administrativos. Foram avaliados aspetos como Adequação das salas de aula ao tipo de formação desenvolvida; disponibilidade dos meios, material de apoio, audiovisuais, etc.; estado de conservação do equipamento; segurança; coordenação entre serviços; disponibilidade e abertura da equipa formativa e direção; entre outros.

A escala de classificação tem 4 níveis, sendo 1 – Não satisfaz, 2 – Satisfaz, 3 – Bom e 4 – Muito Bom.

Avaliação da escola pelos alunos

Os formandos avaliaram a escola com uma média global de 3,3 o que significa Bom.

Nenhum item avaliado mereceu uma nota inferior a bom. O maior índice de satisfação dos formandos está relacionado com a qualidade do serviço prestado pelos serviços administrativos (3,62), tendo a adequabilidade das instalações e equipamentos sido considerada como muito adequada (3,43). Os aspetos avaliados com as notações mais baixas foram o estado de conservação dos equipamentos pedagógicos, e o ambiente escolar (3,21).

Avaliação pelos Encarregados de Educação

Inferidas a partir das contribuições feitas pelos encarregados de educação nas reuniões com as Orientadoras Educativas, a avaliações relativas à satisfação dos EE para com a EsproMinho foram maioritariamente positivas: 80% dos EE avaliaram a prestação da escola como Boa ou Muito Boa.

Avaliação pelo corpo docente

A avaliação realizada pelo corpo docente baseou-se num inquérito de opinião realizado no presente ano letivo. 100% das respostas expressam um nível Bom ou Muito bom. A média global é de 3,55 pontos, correspondendo a 88,8%, ou seja: Bom.

Avaliação do curso pelos alunos

A avaliação realizada pelos formandos nos aspetos relacionados com a execução da formação é entendida como sendo uma avaliação dos cursos que estão a frequentar.

Neste domínio os itens avaliados são A matéria teórica é articulada com atividades práticas; O formador fornece bibliografia/documentos de modo a facilitar a compreensão da matéria; Os novos conhecimentos adquiridos têm valor prático; Interesse/utilidade das técnicas/temas abordados nos módulos; Os conteúdos lecionados vão de encontro aos objetivos do módulo; Os métodos de avaliação definidos foram justos e claros.

A avaliação global dos formandos expressa uma classificação de 3,4 pontos em 4. Portanto o resultado é BOM. O melhor resultado (3,6) foi atribuído ao Curso de Técnico(a) de Massagem de Estética e Bem-Estar. O resultado mais baixo (3,3) foi atribuído ao curso de Design de Moda e Cabeleireiro(a).

Avaliação dos professores pelos alunos

A avaliação realizada pelos formandos ao desempenho dos formadores incidiu sobre os seguintes aspetos: assiduidade, pontualidade; dinamização das aulas; domínio sobre as matérias lecionadas; o modo como o formador leciona aumenta o interesse pela matéria; clareza na exposição e apresentação dos temas; disponibilidade para esclarecer dúvidas dentro e fora das aulas sempre que solicitado; e, ainda, a forma como o formador apresenta a matéria permite o registo de apontamentos.

O resultado global é Muito Bom, com 3,6 pontos em 4.

Avaliação da escola pelas empresas/entidades parceiras - FCT

A avaliação realizada pelas empresas que acolhem estágios expressa um grau de satisfação de 92% face à qualidade e adequabilidade do perfil dos formandos ao contexto de estágio e às atividades a desenvolver. Esta avaliação foi registada nos guias de estágio dos formandos, aquando da realização da FCT.

]

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

Da análise do Relatório Final de Verificação EQAVET e do MOD347 Relatório de Progresso Anual -2020_2021, verifica que algumas das metas a que a EsproMinho se propôs não foram alcançadas, pelo que estes foram corretamente identificados e vai ser elaborado este Plano de Melhoria, para vigorar em 2021/2022, onde são definidas estratégias e delineadas ações tendentes a reorientar os resultados, numa base de melhoria contínua e para colmatar os resultados negativos alcançados.

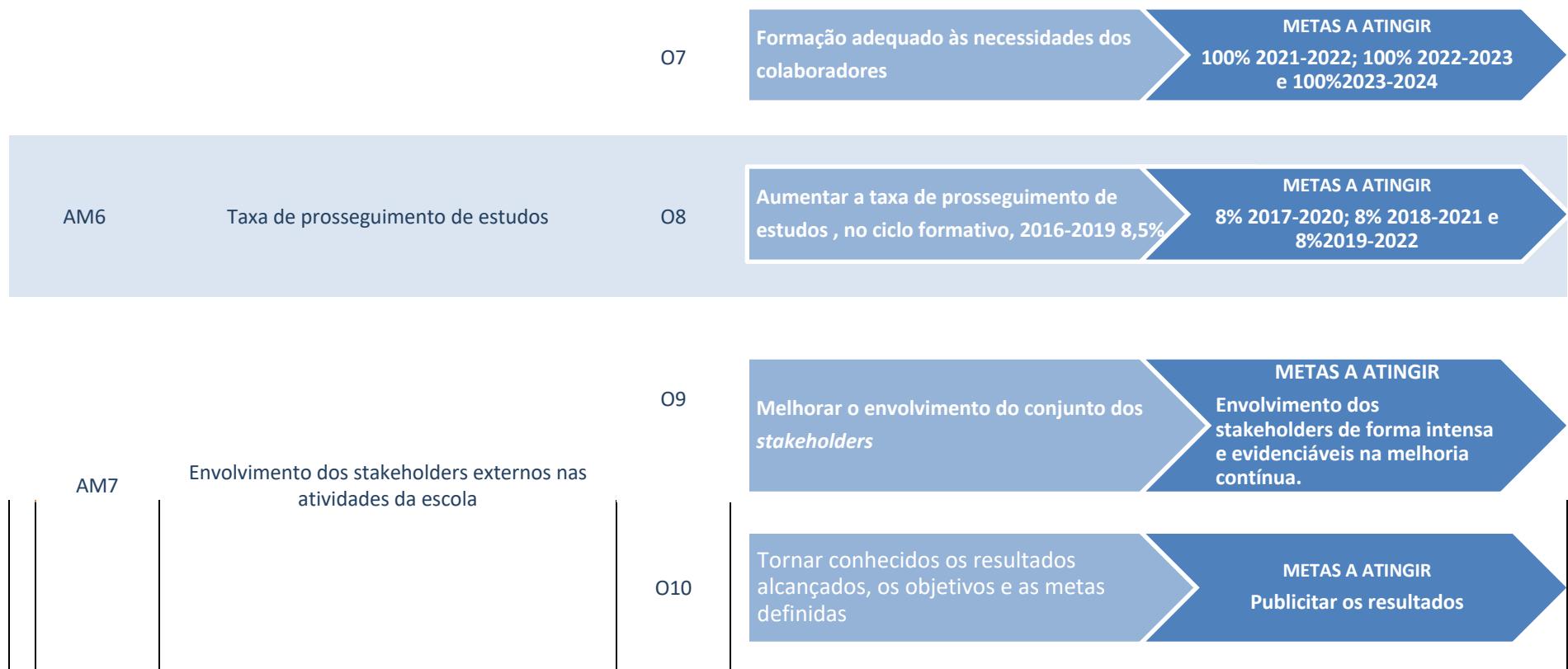
Toda a contextualização dos resultados está presente no MOD347 Relatório de Progresso Anual -2020_2021, estando a sua consulta disponível para todos os *stakeholders* no site da escola.

Foram, também, tidos em conta os contributos do relatório de verificação EQAVET, as propostas de melhoria apresentadas nos Conselhos de Turma realizados ao longo do ano letivo, com particular incidência nos do 3º período do ano letivo 2020/2021; nos Conselhos Pedagógicos; Conselho Consultivo e Conselho de Delegados, assim como, as contribuições que constam no MOD351 Relatório do inquérito de expectativas dos Formandos 2020_2021 sobre a EsproMinho e o curso escolhido.

O presente documento será avaliado e revisto com mais propostas de melhorias que venham a ser apresentadas pelos membros do Conselho Pedagógico, a realizar até final de setembro 2021. A versão aprovada pelos *stakeholders* internos seguirá para o Conselho Consultivo, agendado para janeiro de 2022, onde receberá os contributos dos *stakeholders* externos para a definição da versão final.

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar
AM1	Taxa de Abandono Escolar	O1	<p>Reduzir a taxa de abandono escolar atualmente em 14,1%.</p> <p>METAS A ATINGIR</p> <p>20% 2021-2022; 19% 2022-2023 e 18% 2023-2024</p>

		O2	Reducir a taxa de abandono escolar do ciclo formativo, em 2018-2021 27,5%.	METAS A ATINGIR 30% 2019-2022; 26% 2020-2023 e 22% 2021-2024
AM2	Taxa de Absentismo	O3	Reducir o absentismo escolar global que apresenta uma taxa atual de 1,9%.	METAS A ATINGIR 4% 2020-2021; 3,5% 2021-2022 e 3% 2022-2023
AM3	Taxa de Módulos em atraso	O4	Reducir a taxa de módulos em atraso, atualmente em 11,5%.	METAS A ATINGIR 11% 2020-2021; 10,5% 2021-2022 e 10% 2022-2023
AM4	Taxa de Empregabilidade na área de formação	O5	Aumentar a taxa de empregabilidade na área de formação , no ciclo formativo, 2016-2019 47%.	METAS A ATINGIR 49% 2017-2020; 50% 2018-2021 e 51% 2019-2022
AM5	Formação dos professores e outros colaboradores	O6	Investimento na formação de professores e colaboradores, atualmente em 75%	METAS A ATINGIR 80% 2021-2022; 80% 2022-2023 e 80% 2023-2024



3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
------------------	------	---------------------------------	-----------------------	--------------------------

AM1	A1	<p>Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores educativos devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, evidenciados desde logo: no relatório do inquérito de expectativas dos formandos; no aumento das faltas; na diminuição do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem; na recusa do formando em desenvolver as tarefas propostas; no comportamento ausente ou perturbador. Por outro lado, compete aos coordenadores de curso a dinamização da equipa pedagógica para a conceção e dinamização de atividades de caráter curricular e extracurricular desafiadoras e motivadoras, que têm que ser propostas no âmbito do plano de atividades.</p> <p>Nas reuniões dos Conselhos de Turma serão analisadas e propostas ações a serem postas em prática por todos os formadores.</p> <p>É chamada a intervir no processo a psicóloga escolar, servindo de elemento catalisador da motivação e atuando também como mediadora social e averiguando a possibilidade de combater fatores impeditivos da frequência escolar.</p>	09/2021	07/2022
AM2	A2	<p>Para reduzir o absentismo, será necessário, antes de mais, aumentar a motivação dos formandos para assistirem às aulas. Assim, para o próximo ano letivo, já foram dadas algumas orientações pedagógicas nesse sentido, como - apostar na metodologia de projeto, por disciplina ou interdisciplinar;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dar primazia a trabalhos de investigação e à resolução de problemas, reduzindo ao mínimo necessário a mera exposição de conteúdos; - Criação e utilização de um portefólio digital do aluno, para registar o seu percurso de formação/ aprendizagem; - Utilização de Recursos Educativos Digitais (RED) que fomentem a criação de ambientes de aprendizagem digitais, estimulem a criatividade e a cidadania digital; - Alinhar, dentro do possível, as disciplinas da área sociocultural e científica com a área técnica do curso, no sentido de ir ao encontro do que efetivamente motiva os alunos. <p>- Disponibilizar sempre laboratórios e salas práticas para a realização de aulas em ambiente próprio, dinâmico e propício à aprendizagem.</p> <p>- Finalmente, o controlo da assiduidade por parte do Orientadora Educativa, e informação ao Encarregado de Educação, tutor ou entidade de acompanhamento, com regularidade, dando informação permanente sobre a assiduidade;</p> <p>- Apelo aos encarregados de educação que acompanhem o percurso formativo dos seus educandos, através da plataforma eCommunity, Google Classroom;</p> <p>- Disponibilização aos encarregados de educação dos contactos institucionais das orientadoras educativas;</p> <p>- Identificação dos encarregados de educação como tutores na plataforma LMS Google Classroom.</p> <p>- Comunicação registada por via postal, atempada das situações de excesso grave de absentismo, quer aos encarregados de educação quer às entidades de proteção de crianças e jovens.</p> <p>- Atribuição de um prémio de assiduidade, a todos os formandos que tenham 100% de assiduidade no final do ano.</p>	09/2021	07/2022

		Para reduzir a taxa de módulos em atraso		
AM3	A3	<ul style="list-style-type: none"> - Os formadores produzirão justificações de taxas de reaprovação superiores a 33%, tendo obrigatoriamente de identificar os fatores que contribuíram para este resultado e definir um plano de recuperação para inverter o cenário; - Nas disciplinas em que a taxa de aproveitamento seja inferior a 90%, é obrigatória a realização de exercícios de recuperação da avaliação quinzenalmente, até que esta percentagem seja atingida. - No final de cada módulo o formador entrega ao formando reprovado a informação sobre os instrumentos de avaliação a que este terá de se sujeitar, assim como, pela via mais expedita, os materiais de apoio que necessitará de forma a incentivar os alunos a recuperarem rapidamente os módulos. - Criação de uma equipa multifuncional, integrada por orientadoras educativas, coordenadores de curso, formadores, psicóloga escolar, grupo dinamizador da qualidade e, finalmente, de um responsável pela elaboração dos horários de formação, cuja função será definir e implementar mecanismos de recuperação de avaliação modular, através de instrumentos de avaliação criados pelos formadores de cada disciplina/módulo. - Atribuição de um prémio de aproveitamento, a todos os formandos que tenham 100% de aproveitamento no final do ano; 	09/2021	07/2022
AM4	A4	<ul style="list-style-type: none"> - No sentido de aumentar a taxa de empregabilidade dos formandos diplomados, a EsproMinho vai - manter atualizados os dados da situação profissional e contatos dos formandos, para que se continue a fazer o trabalho de encontro entre a oferta e a procura de emprego diretamente com os ex-formandos ou através da página do Facebook EsproMinho loja emprego; - Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, contribuindo para dar conhecimento e notoriedade à "marca" ESPROMINHO, dando a conhecer aos parceiros o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade; - Deverá continuar a fazer-se o "casamento" na FCT do ano terminal, entre o aluno que quer ingressar no mercado de trabalho e a empresa que necessita de um colaborador. A este propósito mantem a sua atualidade e pertinência o trabalho de todos os docentes no sentido de desenvolver nos alunos as competências transversais "do século XXI", necessárias para o sucesso no mercado de trabalho, nomeadamente: gestão do tempo, falar em público, escrever corretamente, trabalho colaborativo, criatividade; - Realização de uma sessão por turma sobre técnicas de procura de emprego no âmbito da disciplina de Área de integração; - Elaboração dos CV <i>Europass</i> (em língua portuguesa, em aulas da disciplina de Área de Integração; em língua inglesa, em aulas da disciplina de Inglês); - Simulação de uma entrevista de emprego em cada turma finalista, em cada ano letivo. 	09/2021	07/2022

A5	Fazer um inquérito onde são identificadas as necessidades e expectativas de formação para o corrente ano letivo a todo o pessoal docente e não docente; Elaborar o Plano de Formação.	09/2021	12/2021				
AM5							
A6	Realizar, no final de cada formação, a respetiva avaliação e o seu impacto no desenvolvimento profissional.	09/2021	07/2022				
AM6	<p>- Criar melhores condições de divulgação das oportunidades de prosseguimento de estudos, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divulgar as ofertas formativas recebidas das instituições de ensino superior, encaminhando as oportunidades de prosseguimento de estudos às Orientadoras Educativas, que, por sua vez, as dão a conhecer aos formandos; - Melhorar a ligação ao Ensino Superior, especialmente o Politécnico, promovendo visitas para conhecer os cursos e saídas profissionais; - Os Coordenadores de Curso deverão analisar os currículos dos cursos que possibilitam o prosseguimento de estudos e sugerir a reorientação de conteúdos programáticos a lecionar na escola, se necessário. 	01/2022	07/2022				
A8	Discutir regularmente em todos os Conselhos de Delegados, Conselhos de Turma, Reuniões com Encarregados de Educação, Conselhos Pedagógicas, Conselhos Consultivos, Grupo Dinamizador da qualidade e Conselho Diretivo as questões relativas à avaliação da Qualidade.	09/2021	07/2022				
AM7	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; padding: 5px;">A9</td> <td style="padding: 5px;">Divulgar as metas e resultados alcançados, mediante informação disponível no site da Escola e afixada nos placares da escola.</td> <td style="width: 10%; padding: 5px;">09/2021</td> <td style="width: 10%; padding: 5px;">07/2022</td> </tr> </table>	A9	Divulgar as metas e resultados alcançados, mediante informação disponível no site da Escola e afixada nos placares da escola.	09/2021	07/2022		
A9	Divulgar as metas e resultados alcançados, mediante informação disponível no site da Escola e afixada nos placares da escola.	09/2021	07/2022				

Mecanismos previstos para monitorização do Plano de Melhoria

O processo de monitorização dos resultados do plano de melhoria é liderado pelo Diretor Pedagógico da EsproMinho, com o apoio permanente dos membros do conselho pedagógico, dos orientadores de educativos, dos coordenadores de curso, do grupo dinamizador da qualidade e dos professores no geral.

As ações previstas, assim como os instrumentos necessários e os colaboradores responsáveis pela monitorização do plano de melhoria, encontram-se identificados no MOD344 - Plano de Acompanhamento Interno SGQ - EQAVET.

Formas previstas para divulgação do Plano de Melhoria

A divulgação do Plano de Melhoria será concretizada através dos meios que se seguem:

- a) por email enviado a todos os docentes e alunos;
- b) aos encarregados de educação, nas reuniões promovidas pelos orientadores educativos com estes.
- c) apresentados na reunião de conselho pedagógico seguinte, para validar, e de conselho consultivo, para conhecimento;
- d) através do site institucional no separador EQAVET.

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 atividade desenvolvida pela escola no presente ano 2020-2021 traduz um processo de aprimoramento e consolidação do sistema de gestão da qualidade.

A montante existe uma visão estratégica sobre a atividades de EFP a desenvolver, estando a oferta educativa e formativa devidamente ajustada aos estudos de necessidades de educação e formação profissional de nível regional, nacional e europeu. Toda a atividade formativa resulta de um conjunto de processos devidamente planificados pelos stakeholders internos, auscultadas as recomendações dos parceiros estratégicos externos, nomeadamente as empresas e as entidades reguladoras. Docentes, não docentes e alunos contribuem para a definição de metas e objetivos, apesar de reconhecermos que há ainda mais a fazer neste domínio, na sua disseminação e no comprometimento de todos em prosseguí-las.

Os processos desenvolvidos na escola são monitorizados, assim como os resultados, existindo momentos definidos ao longo do calendário escolar com o propósito específico de controlar e avaliar o processo e os resultados obtidos, bem como definir estratégias de correção ou melhoria dos resultados evidenciados.

Face ao exposto, é evidente que o ciclo PDCA faz parte das dinâmicas da ação na escola e os stakeholders envolvidos. O que é necessário fazer ainda: consolidar e incrementar o envolvimento dos stakeholders externos, nomeadamente empresários e encarregados de educação; integrar de forma consistente melhorias nos processos de formativos para dar resposta às novas exigências do mercado de trabalho, envolver ainda mais os formandos na construção do seu percurso formativo e viabilizar uma persistência de relação dos mesmos com a escola para possibilitar o acompanhamento pós-formação, bem como a proposta de formação ao longo da vida.

Balanço do estado da infraestrutura e necessidades de recursos

Nos últimos dois anos letivos a escola, enquanto instituição e operador social, foi confrontada com um desafio enorme: continuar com a sua missão de educação e capacitação profissional num contexto de restrição de liberdades e garantias individuais. Os isolamentos sociais a que toda a comunidade educativa foi acometida foram um constrangimento significativo, mas também uma oportunidade. Sendo um constrangimento, limitaram o acesso dos alunos a um direito fundamental: a educação e formação. Para colmatar esta situação a escola foi obrigada a disponibilizar recursos e equipamentos aos formandos e, até, a alguns formadores.

Para o próximo ano letivo 2021-2022 é necessária a aquisição de equipamentos atualizados de roteamento do sinal de internet para a linha de alunos e a linha de serviços; - a aquisição de routers de wifi para colocar em todas as salas de formação, independentemente de se tratarem de salas teóricas ou técnicas, assim como gabinetes, sala comum, restaurante e bar do piso 5; - aquisição de colunas de som e microfone para colocar em todas as salas de aula; - aquisição de webcams com ligação wifi, que permitam a transmissão por videoconferência dos tarefas que os formandos estão a realizar em aulas práticas ou em situação de exame; recomenda-se, finalmente, - seria um salto qualitativo enorme que dispuséssemos de um equipamento de videoconferência no auditório, de tal modo que permitisse, por exemplo, a apresentação de provas de aptidão profissional com a participação remota dos júris externos.

Considerações Finais

O presente relatório de progresso anual foi elaborado com a colaboração dos elementos do grupo dinamizador da qualidade. Representa uma atitude de total comprometimento na promoção da qualidade das atividades de EFP desenvolvidas pela EsproMinho e procura estabelecer uma nova norma no que se refere à aplicação do ciclo PDCA. Em conformidade, é colado à discussão em sede de conselho pedagógico e será posteriormente remetido ao Conselho Diretivo e Conselho Consultivo.]

Os Relatores

António Teixeira
(Diretor Pedagógico)

Cláudio Marques
(Responsável da qualidade)

Braga, 1 de Setembro de 2021
(Localidade e data)