

# Relatório de Progresso

## Identificação das alterações:

Código	Ponto alterado	Descrição
CM_EPM_2_RP_2.4.9_2		Edição inicial

<b>Elaborado por:</b> Grupo Dinamizador da Qualidade	<b>Verificado por:</b> Conselho de Direção	<b>Aprovado por:</b> Conselho de Direção
<b>Data:</b> março 2021	<b>Data:</b> março de 2021	<b>Data:</b> abril 2021
<b>Revisto por:</b>		
<b>Data:</b>	<b>Data:</b>	<b>Data:</b>

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação (mês/ano) – Início set/2020 Fim dez/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)

Comoiprel-Ciprl – Escola Profissional de Moura

#### 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 Henrique José Pinto, s/n.º apartado 52; 7860-355 Moura | 285 200 060

[www.comoiprel.pt](http://www.comoiprel.pt)

comoiprel@comoiprel.pt

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

Paula Cristina Barão Ramos, Coordenadora da Comoiprel / [paula.ramos@comoipel.pt](mailto:paula.ramos@comoipel.pt) / 285200060

COMOIPREL-CIPRL

#### 1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Álvaro José Pato Azedo, Presidente da Direção da Comoiprel

### 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

Identificar e adequar a sua oferta formativa às necessidades das comunidades locais, e envolvente regional. Promover a aquisição de competências pessoais, técnicas e profissionais, nos seus alunos preparando-os como cidadãos ativos, dialogantes, responsáveis e abertos à mudança. Dotando os alunos de uma sólida formação e competências, capazes de integrar a vida ativa e prosseguimento de estudos, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

#### Visão

Ser uma Escola profissional de referência, com prestígio reconhecido a nível nacional, com especial relevância para potenciais empregadores, onde os jovens e suas famílias vejam a melhor hipótese para realizar os seus estudos.

### **Objetivos Estratégicos (OE)**

A implementação de um sistema de gestão da qualidade na Escola Profissional de Moura permitirá a organização da gestão escolar orientada para atingir os resultados, em relação com os objetivos da qualidade, tendo em vista a satisfação das necessidades e expectativas dos intervenientes. Pretendemos que o sistema de gestão da qualidade, alinhado com o EQAVET, possa apoiar a EFP, no sentido de aumentar a satisfação dos estudantes e dos restantes *stakeholders*, permitindo assegurar uma confiança acrescida de qualidade de serviços prestados, ao mesmo tempo que contribuem para reforçar a imagem, eficácia e organização interna da instituição de ensino profissional.

Em consequência do posicionamento da Escola foram definidos os seguintes objetivos estratégicos:

**OE1** – Adequar a Oferta Formativa ao Contexto

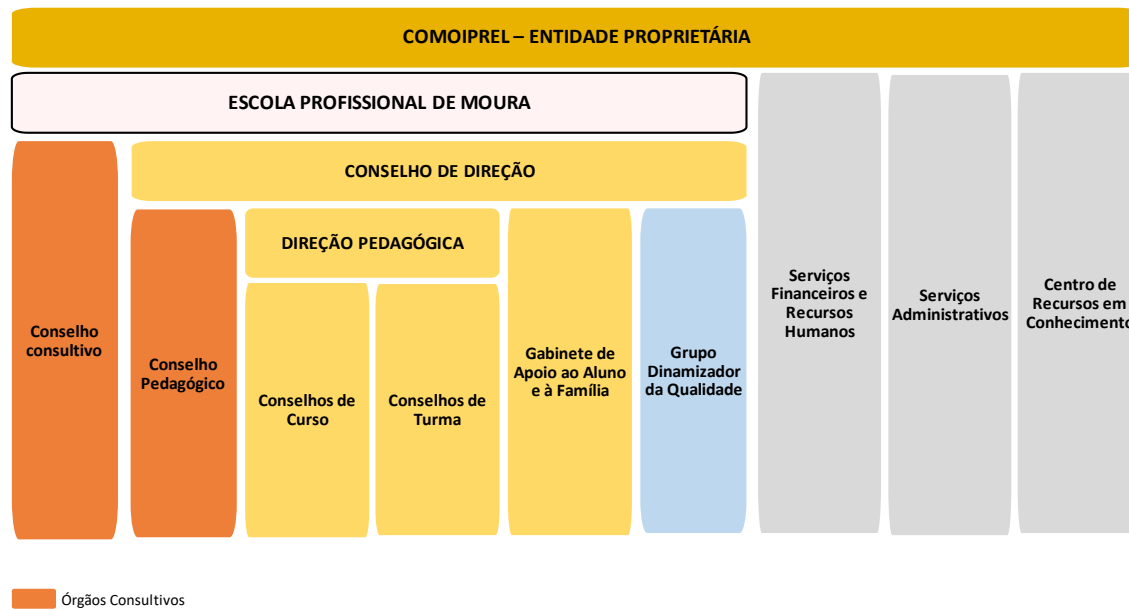
**OE2** - Assegurar o sucesso escolar

**OE3** – Capacitar os alunos para o mercado de trabalho ou prosseguimento de estudos

**OE4** - Reforçar a ligação ao setor empresarial e a satisfação dos empregadores

**OE5** - Assegurar uma gestão eficaz e eficiente da Escola.

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) *					
		<u>2018/2019</u>		<u>2019/2020</u>		<u>2020/2021</u>	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
CP	Técnico de Restaurante/Bar	2	43	1	15	2	36
CP	Técnico de Turismo	1	11	0	0	0	0
CP	Técnico de Cozinha/Pastelaria	1	19	2	37	1	11
CP	Técnico de Instalações Elétricas	1	14	1	14	0	0
CP	Técnico de Sistemas Solares Fotovoltaicos	1	20	1	12	1	10
CP	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	0	0	1	20	1	12
CP	Técnico de Ação Educativa	0	0	0	0	1	19

\* 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.**

[ESTATUTOS](#)

[DOCUMENTO BASE/PROJETO EDUCATIVO](#)

[REGULAMENTO INTERNO](#)

[REGULAMENTO GERAL DA FCT](#)

[REGULAMENTO GERAL DA PAP](#)

[PLANO DE ATIVIDADES](#)

[PLANO DE AÇÃO](#)

**1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.**

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

Selo de Conformidade EQAVET condicionado a um ano, atribuído em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

- Selo de Conformidade EQAVET, atribuído em 13/08/2020.

### 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.

A análise SWOT identifica dificuldades no recrutamento de professores/formadores, que manifestam em “Dificuldades na constituição de equipas pedagógicas dedicadas em exclusivo a determinadas áreas de formação /cursos profissionais e de garantia de horários escolares estáveis, potenciadores de trabalho colaborativo entre docentes”. Parece-nos ser de considerar este aspeto nos próximos planos de melhoria, uma vez que a fragilidade identificada nos recursos docentes poderá debilitar a qualidade da oferta formativa e os resultados ambicionados pela Escola. A política de fixação de recursos humanos, iniciada no presente ano letivo, poderá ser uma prática a aprofundar.

Embora tenham sido relatadas experiências de auscultação de stakeholders internos e externos, no âmbito das reuniões de órgãos ou noutros encontros informais, parece-nos ser de melhorar os processos de auscultação, formalizados em questionários de avaliação de satisfação. Este processo já foi iniciado, mas não cobre ainda todo o universo de stakeholders internos e externos da

Escola.

A área de publicitação de resultados carece também de alguma atenção. Está disponível no site alguma informação sobre a melhoria contínua da oferta de EFP, bem como alguns resultados de avaliação de indicadores. Recomenda-se a sistematização deste procedimento, ao longo do ano, bem como a inclusão dos resultados da avaliação de satisfação de stakeholders, para além de outra informação, que se considere relevante para os stakeholders, no âmbito do processo de garantia da qualidade.

É necessário estabelecer procedimentos, de forma sistemática, que garantam a revisão do que foi planeado, através da introdução de novas práticas, de melhoria e/ou correção, face aos resultados obtidos. Importa documentar mais o processo, de modo a existirem evidências que comprovem todas as ações que efetivamente são realizadas. O relatório de “Monitorização do Plano de Melhoria” mostra-se como uma boa prática de análise contextualizada de resultados, uma vez que, no Capítulo – Conclusões e recomendações, sugere a inclusão de diversas melhorias a implementar no futuro. Este modelo de gestão poderá ser uma prática a replicar nos restantes instrumentos de avaliação do sistema.



## 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)

Objetivos operacionais	Indicadores	Metas a alcançar		Dados Obtidos	
		Ano letivo	Ciclo Formativo	Ano letivo	Ciclo Formativo
		2020/2021	2018/2021	2020/2021	2018/2021
Aumentar a taxa de alunos que concluem os cursos	Taxa de Conclusão EQAVET 4 a)		57%		56,4%
	Taxa de módulos em atraso	3%		4%	
	Taxa de alunos com realização de PAP	100%		100%	
	Taxa de desistência	35%		43,6%	
	Taxa de absentismo	5%		3%	
	Taxa de participação Pais/Encarregado de Educação em ações da Escola	35%		0%	
Incrementar o relacionamento com Instituições/Empresas	Número de protocolos realizados com Instituições/Empresas	+10		+10	
	Número de Ações realizadas com Instituições/Empresas	+10		1	
Manter a satisfação dos empregadores	Taxa de Satisfação dos Empregadores EQAVET 6 b3)		100%		100%
	Nº de ofertas de emprego que chegam à Escola	+25		31	
Aumentar a taxa de diplomados no mercado de trabalho	Taxa de diplomados no mercado de trabalho EQAVET 5 a)		70%		81,8%
	Taxa de Diplomados a exercer profissões relacionada com o curso EQAVET 6 a)		75%		22,7%
	Taxa de Diplomados a trabalhar por conta própria EQAVET 5 a) e 6 a)		5%		0%
Aumentar a taxa de alunos em prosseguimento de estudos	Taxa de alunos em prosseguimento de Estudos EQAVET 5 a)		13%		4,5%
	Número de ações realizadas com Instituições de ensino pós-secundário	+5		4	
Assegurar a interação da Escola com a Comunidade	Número de ações/eventos realizados em interação com a comunidade	+ 5		1	
Aumentar a taxa de satisfação dos alunos	Taxa de satisfação de alunos por módulo	95%		95%	

O ano letivo 2020/2021 voltou a ser desafiante uma vez que voltou a existir confinamento em novembro de 2020 devido à Pandemia por COVID-19. É nosso entender que quer o ano agora em análise quer o anterior foram bastante prejudiciais no que respeita a diversos indicadores avaliados que conjugados às variáveis externas, já identificadas no ano transato, se refletem nos dados obtidos.

Assim, no que respeita à taxa de conclusão ficou aquém da meta estabelecida, por 0.6%. Também a taxa de módulos em atraso não foi conseguida a meta proposta por 1%. A taxa de participação dos Encarregados de Educação ficou bastante aquém do pretendido, uma vez que a participação foi nula. Outro dado que ficou aquém, foi o número de ações realizadas com instituições/Empresas, que apenas se realizou uma. A taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso é bastante baixa 22,7%, assim como as taxas de diplomados a trabalhar por conta própria (0%) e prosseguimento de estudos (4,5%). Todas as atividades que prossupunham a interação entre instituições ficaram bastante prejudicadas assim, o número de ações realizadas com instituições de ensino pós-secundário e o número de ações/eventos realizados em interação com a comunidade obtiveram valores residuais.

Por outro lado, obtivemos valores em diversos indicadores que foram de encontro ao que nos propusemos ou superaram, é o caso da taxa de alunos com realização de PAP, a taxa de absentismo que diminuiu, o número de protocolos realizados, a taxa de satisfação dos empregadores, o número de ofertas que chegam à Escola, a taxa de diplomados no mercado de trabalho e a taxa de satisfação de alunos por módulo.

No presente ano letivo houve a possibilidade de apresentar uma candidatura financeira para mobiliário e equipamentos para os diversos cursos profissionais que a EPM se encontra a lecionar, bem como para modernização tecnológica da escola. Este projeto permitiu adquirir equipamentos técnicos para cada uma das áreas formativas lecionadas, computadores, servidor informático.

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

No próximo ano letivo propomo-nos continuar a desenvolver um conjunto de estratégias que possam dar resposta aos indicadores e respetivos objetivos propostos, é de ressaltar a importância de percebermos o valor obtido na taxa de conclusão, ciclo formativo 2018/2021, 56,4% e por oposição a taxa de desistência 43,6%, após análise verificamos que os alunos que desistiram anularam a matrícula logo após atingirem a maioridade, o que nos indica que não valorizam a escola e apenas realizaram matrícula devido à obrigatoriedade da escolaridade até aos 18 anos.

Seria, pois, importante a existência de seleção de alunos, porém a realidade do concelho não o permite devido ao decréscimo bastante acentuado da população neste nível de ensino. Assim, cabe-nos a responsabilidade enquanto escola de desenvolver diversas estratégias para que os alunos possam ser “cativados” para as aprendizagens e para a importância da conclusão do curso e da escolaridade, mas sejamos realistas haverá sempre o livre arbítrio e as tentações de sair da escola nesta idade serão sempre uma realidade. Tentando dar resposta a esta dificuldade a EPM tem tentado que exista uma continuidade do corpo docente/formadores das diversas componentes, sociocultural, científica e tecnológica para que exista uma melhor articulação entre os mesmos para o desenvolvimento de projetos e atividades multidisciplinares.

No próximo ano letivo deveremos continuar a melhorar o processo de monitorização do Plano de Melhoria por forma a obtermos melhores resultados.

### 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	Diminuir a taxa de desistências	O1	O objetivo desta área de melhoria é diminuir a taxa de desistência para 35%.
AM2	Diminuir o absentismo	O2	Não ultrapassar o absentismo, por período letivo em 5%.
AM3	Taxa de módulos em atraso	O3	Diminuir a taxa de módulos em atraso de para 3%
AM4	Taxa de participação Pais/Encarregado de Educação em ações da Escola	O4	Incrementar um maior envolvimento dos pais/E.E. aumentando a sua participação para 35%.
AM5	Intensificar o relacionamento com empresas e outras instituições empregadoras	O5	Incrementar o relacionamento com Instituições/Empresas, aumentando o número de protocolos realizados com Instituições/Empresas para +10 e manter o número de Ações realizadas com Instituições/Empresas em 10 a cada ano letivo
AM6	Diplomados no mercado de trabalho	O6	Aumentar a taxa de diplomados no mercado de trabalho no ciclo de formação 2018/2021 para 70%.
AM7	Potenciar um maior envolvimento dos Empregadores	O7	Aumentar o número de questionários respondidos pelos empregadores; mantendo o nível de satisfação entre o satisfeito e muito satisfeito.
AM8	Maior procura de alunos diplomados por parte das empresas	O8	Melhorar o relacionamento com potenciais empregadores promovendo o aumento do Nº de ofertas de emprego que chegam à Escola em +25
AM9	Satisfação dos Alunos	O9	Manter a taxa de satisfação dos alunos, tendo como meta 95%.
AM10	Formação de Docentes e Não Docentes	O10	Executar o Plano de Formação para Docentes e Não Docentes.
AM11	Alunos Diplomados em Prosseguimento de Estudos	O11	Aumentar a taxa de alunos em prosseguimento de estudos em 15%.

### 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	Realizar monitorização contínua, do percurso escolar do aluno e em sede de conselho de turma realizar monitorização por período letivo. Caso haja um desvio significativo face ao valor pretendido, devem os diretores de turma, em conjunto com os professores das disciplinas em causa, traçar metodologias diversificadas de modo a inverter essa tendência.	setembro 2021	julho 2022
	A2	Implementar projetos interdisciplinares de turma, com carácter prático.	setembro 2021	julho 2022
	A3	Implementar metodologias de aprendizagem inovadoras e atrativas para incentivar o interesse dos alunos.	setembro 2021	julho 2022
	A4	Envolvimento dos pais e encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos através da promoção de atividades extracurriculares direcionadas à família.	março 2022	julho 2022
AM2	A1	Diversificar as metodologias de ensino-aprendizagem a partir de uma planificação adequada com os docentes.	setembro 2021	julho 2022
	A2	Existência de um acompanhamento sistemático por parte do Diretor de Turma ao aluno.	setembro 2021	julho 2022
	A3	Envolvimento do Encarregado de Educação no acompanhamento regular da assiduidade do seu educando.	setembro 2021	julho 2022
	A4	Implementar o processo de recuperação de assiduidade no Centro de Apoio à Aprendizagem, imediatamente após o absentismo.	setembro 2021	julho 2022
	A5	Acompanhamento sistemático do Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família.	setembro 2021	julho 2022
AM3	A1	Implementar os mecanismos de acompanhamento e apoio educativo para recuperação de módulos ou em contexto de sala de aula ou no Centro de Apoio à Aprendizagem.	setembro 2021	julho 2022
	A2	Existência de um acompanhamento sistemático por parte do Diretor de Turma ao aluno.	setembro 2021	julho 2022
AM4	A1	Convidar os pais/Encarregados de Educação a participar em atividades relacionadas com a área de formação dos cursos.	março 2022	julho 2022

	A2	Convidar os pais/Encarregados de Educação para assistir às Provas de Aptidão Profissional dos seus educandos, sempre que a atividade o permita.	maio 2022	julho 2022
AM5	A1	Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração escola/empresas, contribuindo para o melhor conhecimento e notoriedade da EPM, 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	setembro 2021	julho 2022
	A2	Convidar Empresas, que se considerem mais valias para gerar empregabilidade dos alunos diplomados, a estarem presentes na defesa oral das Provas de Aptidão Profissional.	maio 2022	julho 2022
	A3	Convite a Empresas consideradas importantes no percurso formativo dos alunos a estarem presentes no conselho consultivo da Escola Profissional de Moura	fevereiro 2022	julho 2022
	A4	Workshops realizados por empresas/instituições em contexto de aula prática.	março 2022	Julho 2022
AM6	A1	Selecionar para realização de FCT entidades parceiras com potencial oferta de emprego	setembro 2021	julho 2022
	A2	Divulgar a oferta de EFP e o Plano Anual de Atividades da escola a potenciais entidades parceiras	março 2022	junho 2022
	A3	Realizar sessões com turmas finalistas sobre técnicas de procura de emprego	abril 2022	maio 2022
	A4	Atividades de role-play de entrevistas de emprego em cada turma finalista	abril 2022	maio 2022
	A5	Elaborar exemplos de CV em português nas aulas de integração e em inglês nas aulas desta disciplina	setembro 2021	maio 2022
AM7	A1	Manter um relacionamento de proximidade às empresas empregadoras.	março 2022	julho 2022
	A1	Efetuar recolha presencial de questionários junto das empresas empregadoras	janeiro 2022	julho 2022
	A2	Convite a Empresas consideradas importantes para a empregabilidade dos alunos diplomados a estarem presentes no conselho consultivo da Escola Profissional de Moura	fevereiro 2022	julho 2022
AM8	A1	Contacto direto com Empresas e outras Entidades Empregadoras para que nos façam chegar as ofertas de Emprego	março 2022	julho 2022
	A2	Proximidade ao Centro de Emprego de Moura para divulgação de Ofertas de Emprego junto da Comunidade Escolar da EPM	março 2022	julho 2022
AM9	A1	Aplicar Inquéritos de satisfação no final de cada ano letivo	junho 2022	julho 2022

	A2	Aplicar Inquéritos de satisfação de alunos por módulo	maio 2022	julho 2022
AM10	A1	Levantamento de necessidades de Formação de Docentes	fevereiro 2022	março 2022
	A2	Levantamento de necessidades de Formação de Não Docentes	abril 2022	abril 2022
	A3	Elaboração de Plano de Formação	abril 2022	Maio/junho 2022
	A4	Executar do Plano de Formação	setembro 2021	julho 2022
AM11	A1	Prosseguir o contacto e estabelecimento de protocolos com Instituições de Ensino Superior	setembro 2021	julho 2022
	A2	Realizar visitas de estudo a Instituições de Ensino Superior e Certames como por exemplo "Futurália"	março 2022	maio 2022
	A3	Realizar sessões de orientação escolar e profissional - GAAF	setembro 2021	julho 2022
	A4	Apoiar, através do Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família, os alunos na candidatura ao Ensino Superior	março 2022	setembro 2022

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

O processo de monitorização e melhoria contínua na Escola Profissional de Moura começou a criar dinâmicas próprias para avaliação dos resultados, nomeadamente através da monitorização dos indicadores precoces, anuais e por ciclo. Através da implementação de questionários de satisfação dos *stakeholders* internos e externos permitiu conhecer e aferir o grau de satisfação dos vários intervenientes no processo formativo e implementarmos melhorias, sempre que possível. Ainda que com algumas lacunas a melhorar consideramos que o processo se encontra mais sedimentado.

### Os Relatores

Sandra Rodrigues

(Cargo de direção exercido)

Clara Punilhas

(Responsável da qualidade)

Moura, março de 2021

(Localidade e data)