

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 07 /2020 Fim 07 /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)

Escola Profissional Mariana Seixas

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)

Sede : Rua Direita nº 94, 3500-115 Viseu; telefone: 232468078 mail: geral@epms.pt

Pólo: Av. João Rodrigues Cabrilho, 3600 Castro Daire; telefone: 232381193

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

Nuno Filipe Moreira Lopes Cunha Marques;

Diretor de Escola;

Telefone:

Email:nuno.marques@epms.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

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

Missão:

A Escola Profissional Mariana Seixas tem uma missão a desempenhar, proporcionar um serviço público de educação de qualidade, formando jovens autónomos, criativos e responsáveis, assente em valores como o trabalho, o rigor, a versatilidade e a responsabilidade. A formação de qualidade é o nosso valor acrescentado reconhecido por todos.

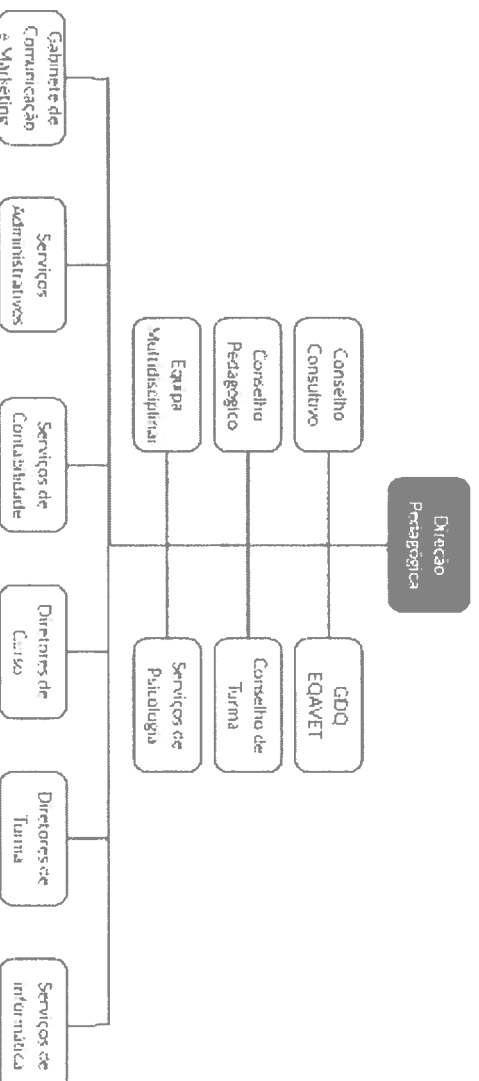
Visão:

A nossa visão assenta na procura incessante da melhoria dos resultados e do aproveitamento dos recursos humanos e materiais, pretendendo atingir patamares de excelência através de uma dinâmica empreendedora, inovadora, criativa e rigorosa.

Objetivos estratégicos da instituição:

A Escola Profissional Mariana Seixas estabelece como objetivos estratégicos o aumento das taxas de conclusão dos cursos profissionais, estando as baixas taxas de conclusão associadas, muitas vezes, à atração imediata do mundo do trabalho derivada do bom desempenho durante a formação em contexto de trabalho, realizada antes da conclusão formal dos cursos (não conclusão dos últimos módulos ou da Prova de Aptidão Profissional). Outro dos objetivos passa por potenciar as ofertas educativas e formativas existentes em ambos os eixos- jovens e adultos, através de UFCD's destinadas à aprendizagem ao longo da vida, proporcionando um serviço educativo de referência nas áreas em que a EPMS é reconhecidamente um valor acrescentado, formando jovens autónomos, responsáveis e criativos, suportados num conjunto de valores, que contribuam para o progresso da sociedade. Escola Profissional Mariana Seixas 4/17 Pretende-se, ainda, rentabilizar as novas instalações, levando a uma maior envolvimento na comunidade, com mais visibilidade, com melhores condições para a abertura da escola à comunidade e para parcerias nas diversas áreas de formação com as forças vivas da cidade.

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



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

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *
		19 /20	20 /21	21 /22	N.º T/GF	N.º AL	
Profissional	Técnico de Multimédia	3 (1º,2º,3º)	37	3 (1º,2º,3º)	45	3 (1º,2º,3º)	42
Profissional	Técnico de Fotografia	3 (1º,2º,3º)	32	3 (1º,2º,3º)	36	3 (1º,2º,3º)	38
Profissional	Técnico de Desporto	3 (1º,2º,3º)	54	3 (1º,2º,3º)	60	3 (1º,2º,3º)	69
Profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores	3 (1º,2º,3º)	36	3 (1º,2º,3º)	42	3 (1º,2º,3º)	43
Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	3 (1º,2º,3º)	42	3 (1º,2º,3º)	38	3 (1º,2º,3º)	41
Profissional	Técnico de Informática de Gestão	2(1º,2º)	17	2 (2º,3º)	14	2(1º,3º)	22

Profissional	Técnico de Restauração, Cozinha/Pastelaria	3 (1º,2º,3º)	29	3 (1º,2º,3º)	43	3 (1º,2º,3º)	36
Profissional	Técnico de Restaurante Bar	3 (1º,2º,3º)	38	3 (1º,2º,3º)	33	3 (1º,2º,3º)	27
Profissional	Técnico de Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3 (1º,2º,3º)	43	3 (1º,2º,3º)	51	3 (1º,2º,3º)	49
Profissional	Técnico de Apoio à Gestão - Pólo Castro Daire	3 (1º,2º,3º)	24	3 (1º,2º,3º)	37	3 (1º,2º,3º)	39
Profissional	Técnico de Instalador de Sistemas Solares Fotovoltaicos - Pólo Castro Daire	3 (1º,2º,3º)	27	3 (1º,2º,3º)	32	3 (1º,2º,3º)	32

* 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 da Escola Profissional Mariana Seixas: <https://drive.google.com/file/d/1DRTRQ14ybdGzu19Wkzld9wif51zchOu/view?usp=sharing>

Regulamento interno: <https://drive.google.com/file/d/1Hn3VTgOyPRH20thvWtISHsizwMXXhIQg/view>

Projeto Educativo: <https://drive.google.com/file/d/1PeTKBDG5tAXXKmq9qtVUUGWkKsd-iul/view?usp=sharing>

Plano anual de atividades: <https://drive.google.com/file/d/1RpnlnwsvXMC72vwks-FNRI9MSi-H1s6/view?usp=sharing>

Regulamento de Prova de Aptidão Profissional: https://drive.google.com/file/d/129kVb_F-zncB9rDYwIDUbqñEYdrCdG4l/view?usp=sharing

Regulamento FCT: <https://drive.google.com/file/d/1ChadmkKr9YnIbDNIPZEDqT7kwFwLdMN/view?usp=sharing>

Código de Conduta para a Igualdade de Oportunidades e de Género: <https://drive.google.com/file/d/1XinTBFcvx0vUn3eBSghRAY9BdCcpwIK/view?usp=sharing>

Regulamento de Condições de Frequência: <https://drive.google.com/open?id=1yOGIEPNYabvNB0H2k9skZpAPQs4TeZyb>

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em ----/----/-----.
- Selo EQAVET, atribuído em 14/07/2020.

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.

A melhoria contínua deverá ser consistente ao longo deste processo de garantia de qualidade, para potenciar isso, sintetizam-se aqui algumas sugestões, as quais, mais do que corrigir eventuais desconformidades, visam contribuir para a melhoria contínua do processo de garantia da qualidade:

- *Aumentar e diversificar as parcerias com as Instituições de Ensino Superior, nomeadamente as de ensino politécnico, mais adequado à natureza de formação de ambas, com vista a melhor informar e orientar os alunos que pretendam o prosseguimento de estudos no ensino superior.*
- *Melhorar o nível de recolha do indicador “competências adquiridas no local de trabalho”.*
- *Diversificar os indicadores para além dos estabelecidos pelo EQAVET, nomeadamente para o acompanhamento da taxa de abandono escolar.*
- *Melhorar o plano de formação para o pessoal docente e não docente tendo em vista o alinhamento com os objetivos estratégicos da organização.*
- *Melhorar e diversificar as formas de publicação e divulgação dos resultados da avaliação e revisão.*

Dando resposta às recomendações de melhoria do processo de garantia da qualidade, presentes no Relatório Final de Verificação EQAVET:

- A escola começou a sistematizar mais a comunicação de resultados para o exterior, não só através das redes sociais e da página WEB, bem como através da implementação de uma Newsletter periódica com evidências de resultados e atividades implementadas na escola. Incentivar, ainda mais, que os alunos sejam agentes promotores das boas práticas efetuadas na escola.

- Foram já encetados contactos para desenvolvimento de parcerias com os Institutos Politécnico da Guarda, de Leiria e de Coimbra. Salienta-se ainda, que a EPMS incentiva os alunos para o prosseguimento de estudos, aproveitando as parcerias e estatutos de concursos especiais ao ensino superior, bem como o aproveitamento de parcerias com empresas que atribuem bolsas de estudo e programas de “Caça Talentos” como é o caso do Programa BrightStart da Deloitte.

- Foram identificadas algumas lacunas de formação do pessoal docente a nível da Educação Inclusiva e Aprendizagens Essenciais, sendo, por isso, proporcionadas duas ações de formação de 25horas cada, com a equipa da Professora Ariana Cosme;

-Amadurecemos o procedimento de recolha deste indicador através da intensificação de contactos, através dos diretores de curso, para obtenção de respostas das empresas.

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)

Relativamente ao número de alunos a frequentar os Cursos profissionais, houve um aumento significativo do ano letivo 2019/2020 para 2020/2021 (de 379 para 431) e um ligeiro aumento de 2020/2021 para 2021/2022 (431 para 438), considerando que face à tendência regional de diminuição do número de alunos das escolas profissionais, podemos inferir a estes resultados o feedback para o exterior da qualidade de ensino e de práticas na EPMS.

Apesar dos constrangimentos vividos nos dois últimos anos letivos, e apesar de grande parte do processo ensino-aprendizagem ter sido à distância, conseguiram-se bons resultados de aprendizagem dos alunos, conseguindo-se que os alunos atingissem as áreas de competências previstas.

Relativamente a taxas de conclusão para o triénio 2017/2021, sendo 95 alunos diplomados dos 135 alunos que entraram em 2017 o que dá uma taxa de 70,3%, superando o Objetivo estratégico para o Indicador 4^o do plano de ação, que era de 70%; Quanto a taxas de conclusão para o triénio 2018/2021, sendo 103 alunos diplomados dos 143 alunos que entraram em 2018 o que dá uma taxa de 72%, superando o Objetivo estratégico para o Indicador 4^o do plano de ação, que era de 71%; Para se conseguir atingir este objetivo estratégico, conseguiram-se trabalhar e melhorar os objetivos específicos enunciados no mesmo documento, com uma série de estratégias, nomeadamente:

- Reforço da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, que permitiu reforçar o apoio aos alunos com algumas dificuldades em atingir as Aprendizagens Essenciais ;
- Reforço dos Mecanismos de Monitorização Precoce, que permitiu atuar sobre casos que se prefigurassem mais complicados de ter sucesso;
- Reforço de Reuniões e de comunicação dos elementos dos conselhos de Turma;
- Implementação de reuniões mensais da Equipa EQAVET com os delegados de turma para fazer um balanço dos resultados académicos de cada turma;

- Grande Parte das Disciplinas adaptaram como metodologia preferencial a Aprendizagem Baseada em Problemas para motivar os alunos e permitir que o ensino seja o mais próximo da vida real.
- Foi criada uma disciplina de Oferta de Escola – Gestão de Projetos e Desenvolvimento Pessoal, que permitiu o reforço da promoção de atividades pedagógicas atrativas e motivadoras, que promovem o envolvimento dos alunos na comunidade escolar e envolvente;

Quanto ao Indicador relativo à taxa de Colocação após a conclusão da modalidade EFP (5a), observamos que cada vez mais alunos optam pelo prosseguimento de estudos, sentindo necessidade de se valorizarem academicamente antes de ingressarem no mercado de trabalho. O aumento deste indicador, é fruto do incentivo da escola para optarem por esta via, fazendo sessões de esclarecimento com as instituições de ensino superior e com os serviços de Orientação e Psicologia, bem como dando todo o apoio e esclarecimentos no processo de candidatura. Foram ainda estabelecidas parcerias com empresas que oferecem bolsas para o prosseguimento de estudos (p.ex. BrightSart da Deloitte). No ano letivo 2019/2020, esta taxa representa 46% dos alunos que concluíram o curso. Para o triénio 2017/2020, a taxa de empregabilidade diminuiu de 55.2% para 46,2%;na área de formação baixou cerca de 10%, fruto da dificuldade que algumas áreas sofreram em época de pandemia. Ainda assim, o Indicador 5ª, aumentou para 92.2% superando a nossa meta para este triénio (92%).

Ciclo de Formação	Taxa de conclusão	Taxa de empregabilidade	Taxa de prosseguimento de estudos	Taxa emp. Na área de formação	Taxa emp. fora área de formação	Taxa resposta empregadores	Satisfação dos empregadores (escala 1 a 5)		
							Na área de formação	Fora da área	Média de satisfação
2014-2017	49%	53%	20%	40%	13%	nd	nd	nd	nd
2015-2018	51.7%	54.1%	33.8%	36.5%	17.6%	nd	nd	nd	nd
2016-2019	64%	55.2%	36%	49.2%	6%	60%	4.8	4.5	4.8
2017-2020	70.3%	46,2%	46%	38.1%	8,1%	67%	4.9	4.6	4.8
2018-2021	72%						Ainda sem dados		

O Indicador 6ª ficou aquém das expectativas para o triénio 2017/2020 que era 50%, ainda assim, se considerarmos o prosseguimento de estudos na área de formação para este indicador, verificamos que supera em muito os 50%. Os alunos que procuraram o ingresso no mercado de trabalho, nomeadamente nas áreas de Fotografia e Restauração, depararam-se com dificuldades de obtenção de emprego na área de formação devidos aos sucessivos confinamentos com que nos deparámos nestes dois anos letivos.

Para o Indicador 6b, conseguimos a obtenção de taxas de resposta já significativas, no entanto, aquém do esperado - 80%;

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)
AM3	Divulgação da Escola	Q1	Aumentar as taxas de Conclusão
		Q2	Diminuir a taxa de abandono escolar
		Q3	Aumentar o envolvimento dos Encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos
		Q4	Maior envolvimento e motivação dos alunos para as atividades escolares
		Q5	Criar maior ligação com as empresa empregadoras
		Q5	Criar um gabinete para contactos e parcerias com empresas
		Q6	Maior envolvimento dos Diretores de Curso no Processo
		Q7	Melhorar a divulgação da escola e da oferta formativa
		Q8	Manter o Website da escola continuamente atualizado
Q9	Intensificar a presença nas redes sociais		

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 Fim (mês/ano)
	A1	Diagnóstico à chegada de novos alunos à EPMS;	09/2021	11/2021
	A2	Apadrinhamento dos alunos mais velhos aos mais novos, para inculcirem o espírito da escola transmitirem-lhes as suas experiências nos respetivos cursos;	09/2021	12/2021
	A3	Atuação Precoce em alunos com dificuldade de conclusão de módulos/UFCDs	09/2021	07/2022
	A4	Atuação Precoce e mobilização das instituições (CPCI e Tribunal) sobre o absentismo	09/2021	07/2022
	A5	Chamar à escola, com maior frequência, os Encarregados de educação	09/2021	07/2022
	A6	Reforçar a equipa Multidisciplinar e diminuir a periodicidade de reuniões	09/2021	07/2022
	A7	Rever o processo de avaliação de aprendizagens, valorizando o cariz formativo, trabalho de projeto e colaborativo	09/2021	07/2022
	A8	Envolver os alunos na promoção de atividades da escola	09/2021	07/2022
	A9	Desenvolver procedimentos de recuperação/reposições de horas atempadamente	09/2021	07/2022
	A10	Estabelecer incentivos para alunos com menos absentismo e melhor aproveitamento	09/2021	07/2022
	A11	Proporcionar mais visitas às empresas por parte dos alunos	09/2021	07/2022
	A12	Criar gabinete de contato com as empresas	09/2021	07/2022
	A13	Chamar os empregadores à escola para os envolver na dinâmica da escola	09/2021	07/2022
	A14	Aumentar o número de iniciativas de divulgação da escola	09/2021	07/2022
	A15	Envolver alunos e ex-alunos na divulgação da escola	09/2021	07/2022
	A16	Criar Equipa de marketing, integrando alunos, para manter website atualizado e dinamizar redes sociais	09/2021	07/2022
AM5	A16			

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 procura da melhoria contínua é o cerne do nosso Sistema de Gestão de Qualidade, assente nos princípios EQAVET, tem-nos permitido sistematizar de uma forma “guiada” e organizada os processos para que essa melhoria seja concretizada. Observamos, na organização da EPMS, uma interiorização e envolvimento destes processos de melhoria, o que se traduz numa melhoria efetiva dos indicadores e do funcionamento da escola. A aplicação das 4 fases do ciclo (Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão) permitiu-nos concretizar um trabalho mais organizado e reflexivo, sendo um elemento facilitador do nosso processo ensino/aprendizagem e de um maior envolvimento dos *Stakeholders* na procura da melhoria contínua da EPMS.

A participação dos *Skateholders* externos, nestes dois últimos anos letivos ficou um pouco condicionada pelos sucessivos confinamentos e condicionamentos de relações sociais, não obstante, conseguimos manter contacto frequente e colaborativo embora à distância. Conseguimos, que acolhessem os nossos alunos em FCT, mantendo as condições de segurança e de higiene exigidas pela DGS.

Relativamente aos *Skateholders* internos, facilmente se “apropriaram” das competências digitais necessárias ao contacto em permanência entre todos, o que não trouxe grandes condicionamentos à execução do Plano de Ação, verificando-se um maior envolvimento dos *Stakeholders* internos neste processo de melhoria.

Os Relatores



(Diretor de Escola)



(Responsável da qualidade)



(Localidade e data)