

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 02/2022 Fim 02/2023

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)

Agrupamento de Escolas Gaia Nascente

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 do Freixieiro, s/n

4430-419 Vila Nova de Gaia

Telefone - 227 823 119

Correio eletrónico - geral@aegaianascente.pt

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

Rui Manuel VanZeller da Silva Campos

Diretor

227 823 119

geral@aegaianascente.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.

A missão do AEGN é constituir-se como uma Escola Inclusiva e Integradora, envolvendo-se com qualidade no meio social e económico onde está inserido, garantindo, assim, a aprendizagem de todos os alunos e o desenvolvimento de literacias múltiplas, preparando-os para uma cidadania interventiva em prol do bem-estar de todos e de cada um. Os valores que guiam o agrupamento são:

Cooperação e Coesão

- Aposta no trabalho cooperativo e colaborativo em equipas de projeto preferencialmente multidisciplinares, orientado para a prevenção e resolução de problemas.

Comunicação em Rede

- Adoção de uma visão comum, interligada e interdependente, de modo a integrar novas ideias, a comunicação e a participação, potenciando o desenvolvimento de projetos, o trabalho em rede e o envolvimento de todos.

Equidade

- Integração plena de todos os alunos, garantindo a qualidade de serviços para todos, promovendo a paridade de direitos e deveres, mas garantindo simultaneamente soluções e esforços diferenciados e personalizados. Integridade e Transparência
- Aperfeiçoamento de um projeto assente nos valores humanos; na ética e na deontologia; no desenvolvimento de uma cultura de rigor, exigência e qualidade; e na partilha e comunicação clara dos objetivos das nossas ações e dos processos que seguimos para os alcançar.

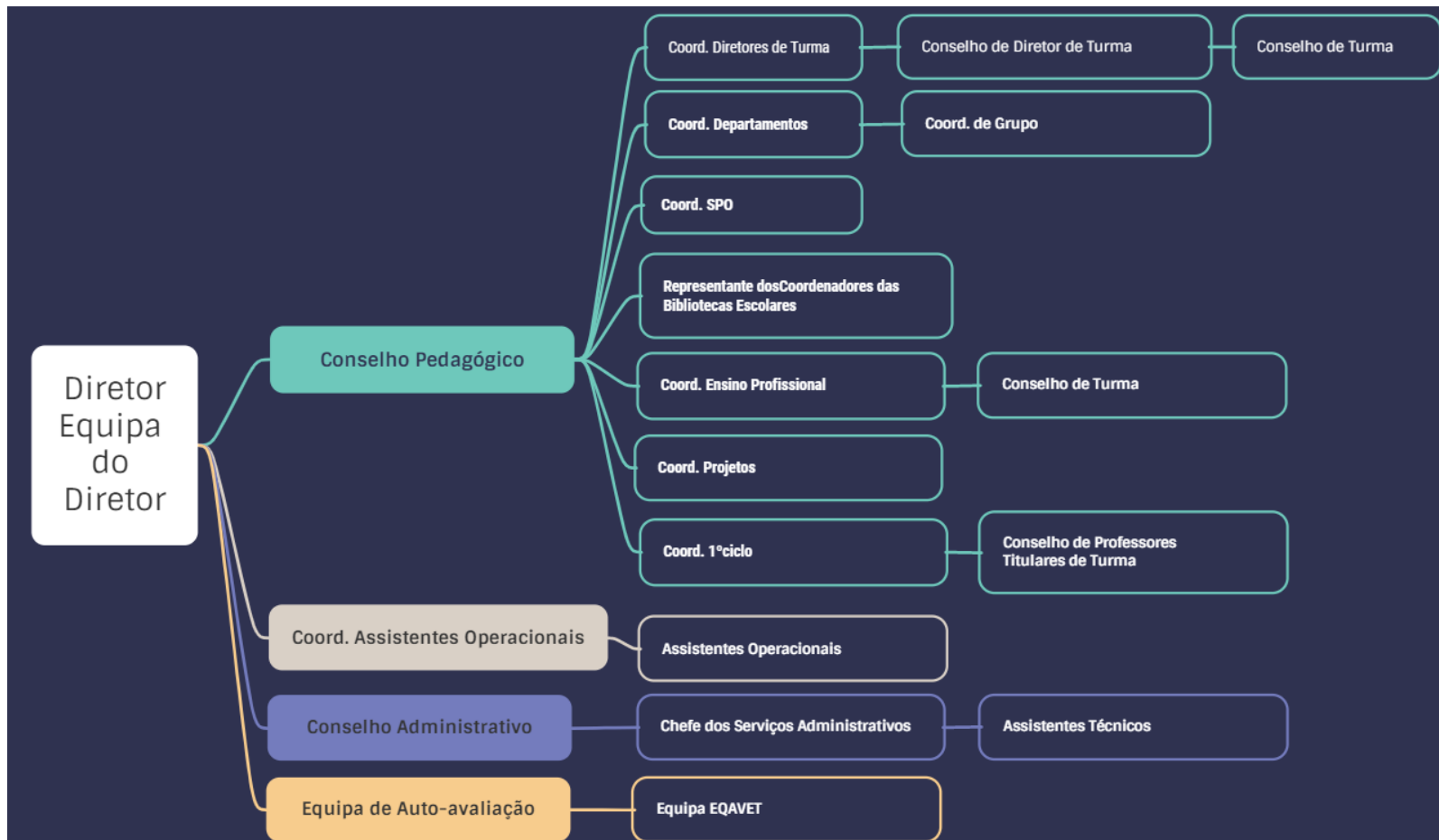
Qualidade e Excelência

- Melhoria do conhecimento de quem somos e dos recursos que dispomos; e da monitorização e avaliação da ação educativa, no sentido da melhoria contínua das ações e serviços que a escola presta. Promoção de práticas que potenciem os recursos e garantam a sustentabilidade. Que cada um dê o melhor de si mesmo, através de uma cultura de avaliação permanente a todos os níveis, nas diferentes equipas e com todos os membros.

Objetivos Estratégicos:

- Promover o sucesso educativo dos alunos.
- Continuar a intervir precocemente na educação pré-escolar e no 1º ciclo, na prevenção de dificuldades de aprendizagem (leitura, escrita e cálculo) e de comportamento.
- Identificar dificuldades de aprendizagem e de comportamento na sua fase inicial, em qualquer ciclo ou ano de escolaridade, de modo a conjugar esforços e promover medidas de apoio à inclusão, para diminuir o impacto dessas dificuldades ou o seu agravamento ao longo da escolaridade obrigatória.
- Apostar na efetiva concretização das medidas universais, como meio de promover a participação e a melhoria das aprendizagens para todos.
- Aperfeiçoar o processo de avaliação interna, no sentido de mobilizar as pessoas para a partilha de informação e para a resolução coletiva de problemas, como meio de monitorizar e melhorar o desempenho do AEGN. |

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 *							
		22 /23		21 /22		20 /21		19 /20	
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		
Nível 4	Técnico/a de Desporto	1/1/1	70	1/1/1	61	1/1	41	1/0/0	26
Nível 4	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	.5/.5/0	18	.5/0/1	23	0/1/.5	18	1/.5/.5	35
Nível 4	Técnico/a de Multimédia	.5/0.5/1	47	.5/1.5/1	50	1.5/1/1	61	1/1/1	62
Nível 4	Técnico/a de Restaurante/Bar	0/0/0.5	5	0/.5/0	6	.5/0/.5	9	0/.5/.5	14

* número de alunos conforme plataforma SIGO em fevereiro 2023

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

Projeto Educativo: https://www.aegaianascente.pt/documentos/PROJETOEDUCATIVOAEAGN_2019_2023.pdf

Cerificação EQAVET: <https://www.aegaianascente.pt/eqavet.php>

Plano Anual de Atividades <https://www.aegaianascente.pt/documentos.php>

Plano de autoavaliação e de Melhoria - <https://www.aegaianascente.pt/documentos.php>

Outros Documentos estruturantes: <https://www.aegaianascente.pt/documentos.php>

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET, atribuído em 12/02/2021

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.

O processo de alinhamento com o quadro EQAVET poderá ser melhorado com um maior desenvolvimento dos seguintes procedimentos:

- Maior divulgação do processo EQAVET: apesar dos esforços realizados pela instituição relativamente à disseminação do processo de alinhamento com o quadro EQAVET, a visita de verificação permitiu constatar que tais esforços não terão sido totalmente bem-sucedidos. Com efeito, de forma permanente, apenas existe referência ao processo no sítio institucional, pelo que se recomendam outras formas de divulgação do mesmo;

- Continuação da receção aos alunos e encarregados de educação com a presença do elemento responsável pelo ensino profissional no agrupamento, do diretor de turma e diretor de curso no início da formação (10ºano);
- Reuniões dos DTs e DCs com os alunos do 10ºano acerca da certificação;
- Flyer informativo do ensino profissional com referência à certificação, distribuído no início do ano letivo aos alunos do 10ºano;
- Reuniões informativas com os Encarregados de Educação;
- Continuação da realização de focus groups com os diferentes stakeholders;
- Presença do selo de certificação EQAVET em todos os documentos oficiais do ensino profissional;
- Referência à mais-valia da obtenção da certificação na promoção da oferta educativa junto dos alunos do 9ºano.

- Garantir a implementação de um controle documental: garantir que os documentos produzidos pela instituição são unificados e devidamente atualizados. Para tal, uma codificação dos documentos associados ao sistema de gestão da qualidade pode ser uma mais-valia extremamente relevante para o processo;

Inicialmente efetuou-se um registo dos documentos em uso através de ligações ao drive. No entanto, posteriormente, optou-se pela sua organização com recurso à aplicação online da google, permitindo a criação de classrooms temáticos (Diretores de turma, Diretores de curso e Professores em geral), com os documentos atuais e em uso.

Foi expandida esta forma organizativa todo o agrupamento.

- Correção do organograma da instituição: o organograma apresentado na documentação submetida encontra-se desatualizado, pois não tem nenhuma referência a um departamento/responsável pela qualidade. Uma das revisões referidas pela instituição passou pela inclusão de uma equipa da qualidade que, no entanto, não foi ainda incluída no organograma;

Foi atualizado o organograma.

- Mapa de monitorização e controlo dos indicadores: A instituição dispõe de alguns indicadores relevantes para a obtenção dos objetivos estratégicos a que se propõe, no entanto, não existe uma ferramenta de controlo e/ou monitorização que concentre os resultados obtidos e permita tomar decisões, ficando estas dispersas em atas de reunião;

- Consolidação dos procedimentos de monitorização e controlo dos indicadores através da reformulação da grelha de controlo do sucesso escolar, com introdução de um campo indicador da medida a ser tomada para melhoria dos resultados.
- Criação de mapas de preenchimento mensal, preenchidos pelos Diretores de Curso, com as faltas injustificadas dos alunos para monitorização da taxa de absentismo, de forma a permitir atempadamente a tomada de medidas.
- Sistematização da informação e presenças dos EE nas reuniões, através de formulário de preenchimento pelos Diretores de Turma (<https://forms.gle/2et2g1Z3QQvX8YDA6>).
- Grelha de confirmação dos pontos tratados nas reuniões dos conselhos de turma finais de período, preenchida pela coordenadora dos diretores de turma do ensino profissional em encontro posterior com a diretora de turma, aquando da entrega da documentação.

- Plano de melhorias unificado: existe um plano de melhorias e mais alguns documentos específicos ou próprios para departamentos/áreas particulares. Tal resulta, em larga medida, da forma como as melhorias são definidas na instituição. No entanto, mesmo que não alterando essa metodologia, a elaboração de um documento único em que estejam reunidas todas as ações de melhoria, independentemente da sua origem, parece-nos que pode ser uma ferramenta extremamente útil para a melhoria do processo;

Para ir ao encontro da recomendação, deu-se início a alguns planos abrangentes, nomeadamente o Plano de Desenvolvimento Digital da Escola, que envolve todo o agrupamento.

Também se procedeu à atualização do Manual de Procedimentos Administrativos, com o objetivo de simplificar e uniformizar os procedimentos.

Foi realizada uma candidatura conjunta ao Selo Escola eTwinning e ao Esafety Label.

- Incremento da avaliação de atividades pelos formandos/alunos: as atividades realizadas pela instituição são avaliadas pelos alunos na sua componente letiva de forma individual e fora da componente letiva de forma global, mas informal. Julgamos que uma metodologia de avaliação extra-letiva das atividades poderia ser uma mais-valia significativa para a melhoria da qualidade associada a essas mesmas atividades;

A avaliação das atividades “extra-letivas” (termo usado pelos peritos, que pensamos que se referem às atividades inscritas no Plano Anual de Atividades) por parte dos formandos/alunos continua a ser realizada nas aulas posteriores às atividades, pelos professores dinamizadores. Após a auscultação dos alunos, os docentes preenchem a avaliação da atividade, atribuindo uma classificação ao grau de Satisfação do público-alvo nas atividades.

- Incremento da componente internacional: o desenvolvimento da componente internacional de uma instituição de ensino é um fator extremamente relevante para o crescimento da própria instituição. O AEGN não tem ainda uma presença relevante dessa componente, mas foi referido na visita de verificação estar já em projeto uma candidatura ao programa Erasmus+, mecanismo essencial para o desenvolvimento desta componente;

No ano letivo 21/22 foi implementado um projeto ERASMUS+ que permitiu a 24 alunos do 12ºano realizarem 200h da sua Formação em Contexto de Trabalho em Milão.

Em janeiro de 2023 foi aprovada a acreditação ERASMUS+ (2022-1-PT01-KA120-VET-000104064), que permitirá a mobilidade de alunos, docentes e não docentes afetos ao ensino profissional.

Neste ano letivo, professores do ensino profissional estiveram presentes no Seminário Multilateral eTwinning “Wine and food tourism” e efetuaram uma ação de disseminação com todos os professores do ensino profissional. O projeto eTwinning *100Flavours0Waste* encontra-se neste momento em desenvolvimento.

Em janeiro de 2023 foi realizada a candidatura ao Selo Escola eTwinning e obtido o Selo Esafety gold.

- Considerar a possibilidade de incrementar metodologias de avaliação integrada: incrementar uma metodologia de avaliação em que todos os *stakeholders* tenham a possibilidade de avaliar os restantes *stakeholders*;

Já existem práticas de avaliação transversais e bidirecionais de alguns *stakeholders*.

Em junho de 2022 foi realizado o primeiro questionário de satisfação aos Encarregados de Educação. Acrescentando este questionário aos já anteriormente realizados, podemos considerar que todos os *stakeholders* externos e internos são ouvidos e avaliam a ação do agrupamento.

Saliente-se que no *focus group* realizado em maio de 2022, relativamente à questão “Em algum momento foi chamado a participar, consultar ou acompanhar o funcionamento dos cursos profissionais?”, os alunos referiram as reuniões realizadas trimestralmente com os diretores de curso e diretores de turma; os diretores de

curso e os professores, na sua generalidade, referiram que se sentem implicados no processo e que as suas opiniões são ouvidas e tidas em consideração; as empresas referiram que se sentem parte do processo quando recebem os alunos no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho; os Encarregados de Educação referiram que são chamados a participar no *focus group* e através dos inquéritos de satisfação tinha sido recentemente enviados e que também são ouvidos nas reuniões de Encarregados de Educação e nos atendimentos individuais realizados pelos diretores de turma; os antigos alunos referiram que os *focus group* e as atividades dos diferentes cursos, para as quais são convidados a intervir, são os momentos em que podem expressar a sua opinião.

À questão levantada aos *stakeholders* pelo moderador acerca da razão pela qual não recebem sugestões via email nem via caixa física, os intervenientes referiram que preferem fazê-lo através de contacto direto. Todos eles referiram que a comunicação com a escola é muito fácil e que a escola se encontra aberta a ouvi-los.

Relativamente à questão “Em algum momento, participa na avaliação dos cursos profissionais?”, os intervenientes voltaram a referir os momentos referidos na questão anterior. Os alunos acrescentaram o instrumento inquéritos de satisfação realizados no final do ano letivo e os professores acrescentaram as reuniões de grupo, as reuniões dos professores do ensino profissional e as reuniões das disciplinas da componente tecnológica como os principais momentos em que avaliam o funcionamento dos cursos.

Perante a questão “Considera que pode contribuir para uma melhoria do ensino profissional da escola?”, as empresas consideraram que o podem fazer e que a melhor forma é através da participação em atividades promovidas pelos cursos ou através do *input* dados aos alunos no decorrer da FCT. Referiram ainda que o facto de os alunos passarem pelas diferentes empresas no decorrer da FCT e regressarem à escola para completar a sua formação acaba por trazer outras competências que enriquecem a própria escola.

- Refletir sobre a pertinência da avaliação do impacto das ações de formação do pessoal: a formação do pessoal tem um objetivo, que é o de contribuir para a melhoria da formação realizada pela instituição. A formação do pessoal é avaliada de acordo com a metodologia de avaliação implementada pelo próprio centro de investigação Gaia Nascente. No entanto, a avaliação do impacto da formação do pessoal na qualidade da formação da própria instituição não se encontra implementada. Medir o benefício da formação do pessoal nos indicadores da instituição é um mecanismo fundamental para assegurar que a formação de pessoal produz um impacto positivo na instituição;

O benefício da formação do pessoal é medido na avaliação do docente, na componente “Formação contínua e Desenvolvimento Profissional”, verificando se o docente reflete as suas práticas de forma a mobilizar o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e se promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilhar conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.

- Potenciar a relação com instituições de ensino superior: uma instituição de ensino profissional deve também trabalhar para assegurar aos seus alunos um desenvolvimento futuro adequado nas diferentes vertentes possíveis. Nesta vertente em particular, garantir uma maior articulação entre a escola e as instituições de ensino superior da comunidade envolvente seria uma mais-valia considerável;

- Desenvolvimento da atividade anual por cada curso profissional com empresas do setor (Multimedia Extreme; F&B Live; Encontro com Profissionais do Desporto) comporta um painel com a presença de instituições do ensino superior.
- Formação em contexto de trabalho de alguns alunos desenvolvida em instituições do ensino superior.
- Organização de sessões de esclarecimento junto dos alunos por parte dos Serviços de Ação Social da Universidade do Porto (SASUP).
- Sessões de esclarecimentos, promovidas pelo Serviço de Psicologia e Orientação (SPO) do agrupamento, acerca das diferentes formas de acesso ao ensino superior dos alunos do ensino profissional.





- Analisar a pertinência de incluir mais empresas/entidades empregadoras no conselho geral: o conselho geral é um órgão fundamental na estrutura do AEGN. Para lá de um conjunto de entidades de poder local e de personalidades da região ligadas ao ensino, o reforço da malha empresarial com presença no mesmo poderia ser uma vantagem significativa para o funcionamento do próprio conselho e, em consequência, para a instituição.

Relativamente à integração de entidades do tecido empresarial da comunidade envolvente como membros do Conselho Geral, importa referir o seguinte: nos passados meses de outubro e novembro realizaram-se eleições para a escolha dos membros do Conselho Geral para o quadriénio 2021/2025. Aquando da escolha dos membros da comunidade educativa a cooptar, a reflexão realizada no seio do Conselho Geral determinou que fossem cooptadas as mesmas entidades que já tinham assento na composição do anterior Conselho Geral, uma vez que se trata de instituições de solidariedade social que trabalham com um número muito significativo de alunos (e respetivas famílias) que frequentam o nosso agrupamento. Não obstante, o Conselho Geral, recentemente empossado, revelou-se sensível à importância de passar a contar, entre os membros que compõem este órgão, com um representante do domínio da atividade económica que possa ser um parceiro ativo no trabalho a desenvolver, mormente no âmbito da formação realizada nos cursos profissionais.

Uma vez que a cooptação de uma nova entidade para o Conselho Geral implicará, necessariamente, a saída de uma das entidades que tem colaborado com o agrupamento nos últimos anos, entendemos que esta alteração terá de ser concretizada através de um processo que assegure o envolvimento de todos os intervenientes e permita uma cuidada ponderação tendo em vista a escolha de entidade a cooptar, quando surgir, de novo, a oportunidade de reapreciar esta questão.

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)

De seguida descrevemos com detalhe o ponto de partida e as ambições traçadas pelo Agrupamento em relação aos indicadores monitorizados no âmbito do processo EQAVET

Nº	OBJETIVO	INDICADOR	2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021	Tendência	2023
1	Monitorizar a taxa de conclusão dos cursos	Taxa de conclusão dos cursos (Indicador 4a EQAVET)	45,1%	36,1%	46,2%	50%	52,8%		39,7%
2	Monitorizar a taxa de empregabilidade	Taxa de empregabilidade (Indicador EQAVET 5a)	78,3%	92,3%	86,7%	71%	92,9%		90%
3	Monitorizar a taxa de alunos que trabalham na área profissional dos cursos	Nº diplomados que trabalham na área profissional dos cursos /Nº diplomados total (Indicador EQAVET 6a)	21,7%	50,0%	43,8%	58,1%	58,8%		52%
4	Monitorizar o Índice de satisfação dos empregadores com os seus colaboradores, ex-alunos	Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP (Indicador EQAVET 6b)	92%	91,4%	97,1%	100%	100%		93%

Após ser realizada a introdução dos valores na plataforma de registo foram retificados os dados referentes ao ciclo 2017/2020.

Nomeadamente a Taxa de conclusão foi corrigida de 49,2% para 50%. A taxa de colocação no mercado de trabalho foi corrigida de 64% para 71%. E o indicador Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF foi corrigido de 50% para 58,1%.

Em janeiro de 2023 ainda não era possível introduzir os dados referentes ao ciclo de 2018/2021 na plataforma.

Apesar disso, os dados já foram recolhidos e lançados numa folha de *excel* interna, seguindo o Modelo de Acompanhamento dos percursos dos ex-alunos criado em 2020.

4a) Taxa de conclusão dos cursos

A taxa de conclusão do curso continua com tendência de crescimento, já superando a meta estipulado para 2023.

5a) Taxa de colocação no mercado de trabalho e Taxa de prosseguimento de estudos

A taxa de empregabilidade cresceu substancialmente quando comparada com o ano letivo anterior comprovando que a mesma foi fortemente influenciada pela contração provocada pela pandemia covid-19.

6a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF

A taxa referente encontra-se em ascensão, tendo atingido o seu valor mais alto desde que é feita a recolha de dados.

6b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores, Satisfação dos empregadores

O Agrupamento realizou, no contexto do alinhamento com o quadro EQAVET, a recolha de informação relativa à “Avaliação dos diplomados pelos empregadores” através do envio de um questionário online/contacto telefónico. Os resultados desta avaliação revelam-se altamente positivos no que respeita à “Taxa de satisfação dos empregadores”, apresentando 100% de satisfação. No entanto, continuamos com algumas dificuldades em obter as respostas por parte dos empregadores.

Análise crítica das práticas de gestão

A integração do Quadro EQAVET trouxe melhorias claras para a organização, o que se refletiu nos níveis de sucesso escolar obtidos. Assim, dever-se-á continuar com a implementação das medidas elencadas, reajustando-as às novas realidades que vão surgindo.

Salientamos pela negativa a não concretização do objetivo de aumento do número de alunos no 10º ano do ensino profissional. Se é verdade que a taxa de natalidade não contribuiu para atingirmos este objetivo, também a não concretização das obras previstas no edifício da Escola não contribuiu para atrair mais alunos. Para mitigar esta situação, em agosto de 2022 foram realizadas duas candidaturas aos Centros Tecnológicos – Centro Tecnológico Digital (Nº de projeto 1336) e Centro Tecnológico Industrial (Nº do projeto 1337). Apesar de considerarmos que as candidaturas obtiveram boas pontuações (84,25% e 76%), infelizmente foram contempladas. Aguarda-se a abertura da 2.ª fase prevista para 1 março a 30 abril 2023.

No focus group realizado em maio de 2022, os professores referiram que é necessária uma maior interação entre os professores que lecionam no ensino profissional e que para tal é necessário que as reuniões dos conselhos de turma sejam usadas mais para este fim do que para a simples confirmação das notas dos módulos. Para tal, referiram que seria importante acabar com a redundância dos registos no programa e nos termos. Neste ano letivo foi implementado no 10º ano o uso de termos em formato digital para ir ao encontro do referido pelos professores.

Relativamente à formação do pessoal não docente, tanto professores como alunos referiram algumas situações nas escolas que deveriam ser melhoradas. Os primeiros apontaram o controlo e manutenção do equipamento de multimédia e a receção das encomendas que deveria ser realizada por um funcionário que efetuasse o economato e a gestão de stocks. Já os alunos referiram que a secretaria deveria prestar informações mais consistentes e que os procedimentos deveriam estar escritos para que o teor da informação não dependesse da pessoa que a dá, para melhorar esta situação foi revisto o Manual de procedimentos administrativos. O funcionamento da reprografia também foi considerado negativo pelo que, neste ano letivo, foi atribuído este setor a um outro assistente operacional.

Foi ainda apontado por alguns participantes que era necessário conciliar os horários de forma a funcionarem em conjunto os cursos de cozinha/pastelaria e restaurante/bar, permitindo a abertura do restaurante pedagógico. Esta situação foi tida em consideração e foram ajustados os horários permitindo que o restaurante pedagógico pudesse abrir às terças, quartas e quintas.

Alguns stakeholders externos referiram desconhecer a existência de uma newsletter do agrupamento, é necessário aumentar o seu alcance, incluindo as empresas nas mailing lists de envio da newsletter.

A possibilidade de os alunos realizarem 200h da Formação em Contexto de Trabalho através do ERASMUS+ foi considerado pelos alunos e encarregados de educação uma oportunidade única para o desenvolvimento de competências essenciais ao sucesso no mundo do trabalho. A necessidade de consolidar a internacionalização do agrupamento levou a que se efetuasse uma candidatura à acreditação do agrupamento até 2027, tendo esta acreditação sido aprovada. A participação em projetos eTwinning será uma boa forma de motivar os alunos, melhorar as suas capacidades de comunicação em Inglês e por fim leva-los a participar em programas de mobilidade física.

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

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Dimensionamento e afetação dos recursos materiais/financeiros	O1	Melhorar as condições materiais de lecionação dos cursos profissionais
AM2	Consolidação da internacionalização da escola	O2	Promover a mobilidade individual e de grupo para fins de aprendizagem, assim como a cooperação, a qualidade, a inclusão e equidade, a excelência, a criatividade e a inovação Obter o selo escola <i>eTwinning</i>
AM3	Melhoria da participação dos stakeholders externos e internos	O3	Melhorar a comunicação com as empresas de forma a que estas tenham conhecimento do que se faz no agrupamento e se sintam parte Continuar a auscultar os diferentes <i>stakeholders</i> incorporando as suas opiniões na melhoria do funcionamento do ensino profissional e do agrupamento em geral
AM4	Melhoria da articulação entre os professores do conselho de turma	O4	Permitir que as reuniões do Conselho de Turma sejam lugar de articulação entre as diferentes disciplinas.
AM5	Manutenção da equipa de implementação do ciclo GQ, monitorização da sua aplicação e da promoção do processo	O6	Rever e implementar o plano de ação EQAVET
		O7	Divulgar a certificação EQAVET junto da comunidade

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 - Dimensionamento e afetação dos recursos materiais/financeiros	A1	Desenvolver as candidaturas aos Centros Tecnológicos	03/2023	04/2023
AM2 - Consolidação da internacionalização da escola	A2	Efetuar o pedido de financiamento ERASMUS+ - KA121	02/2023	06/2023
	A3	Concretizar as mobilidades inscritas no pedido de financiamento	06/2023	08/2024
	A4	Participar no programa <i>eTwinning</i> com pelo menos 2 projetos	02/2023	02/2024
	A5	Obtenção do selo escola <i>eTwinning</i>	02/2023	08/2023
AM3 - Melhoria da participação dos stakeholders externos e internos	A6	Melhorar a comunicação com as empresas, com envio da newsletter	02/2023	07/2023
	A7	Continuar a realizar um <i>focus group</i> anual com os diferentes <i>stakeholders</i>	05/2023	05/2023
	A8	Continuar a auscultar sobre a forma de inquérito os diferentes <i>stakeholders</i>	06/2023	06/2023
AM4 - Melhoria da articulação entre os professores do conselho de turma	A9	Diminuir a burocracia existente nas reuniões do Conselho de Turma, através da eliminação dos termos em suporte de papel nas turmas do 10ºano.	01/2023	07/2023
AM 5 - Manutenção da equipa de implementação do	A10	Implementar o plano de ação EQAVET	02/2023	02/2024
	A11	Garantir a presença do logotipo da certificação EQAVET em todos os documentos oficiais do ensino	02/2023	02/2024

ciclo GQ, monitorização da sua aplicação e da promoção do processo		profissional		
	A12	Referenciar a mais valia da obtenção da certificação na promoção da oferta educativa junto dos alunos do 9ºano	02/2023	07/2023
	A7	Continuar a realizar um focus group anual com os diferentes stakeholders	05/2023	05/2023
	A8	Continuar a auscultar sobre a forma de inquérito os diferentes stakeholders	06/2023	06/2023

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

O Agrupamento evoluiu na perceção do cumprimento dos critérios de conformidade, introduzindo e revendo também algumas práticas de gestão.

O quadro EQAVET trouxe mudanças no processo de autoavaliação e um maior autoconhecimento de todo o conjunto. Inicialmente foi um exercício de sistematização concetual e processual difícil, mas gratificante. Mostrando o ponto de partida, avançamos numa reflexão conjunta com os vários *stakeholders* internos e externos, permitindo a determinação clara e objetiva de várias metas, globais e intermédias, o que contribuiu para a atribuição concreta de responsabilidades (de operacionalização, de monitorização e de avaliação/revisão) e para a definição dos *timings* dentro dos quais as metas devem ser alcançadas, num todo coerente e organizado.

Neste momento sentimos que estamos perfeitamente alinhados e começamos a colher os benefícios de um sistema interno de garantia da qualidade, por exemplo com a aprovação da acreditação ERASMUS+ ou com a possibilidade de nos candidarmos aos Centros Tecnológicos.

Num processo que se pretende ser construtivo e revisto, notamos que algumas ações que pensávamos desenvolver podem não ser a melhor forma de responder aos nossos problemas e objetivos. Também concluímos que nos faz falta a inclusão de ações ainda não elencadas anteriormente mas que são possíveis de incluir neste documento de desenvolvimento anual.

A organização de um *focus group* anual com todos os *stakeholders* é uma ação que, apesar de ser difícil de organizar e levar a cabo, pretendemos manter, já que tem apontado caminhos. É claro que algumas situações referidas pelos *stakeholders*, e com as quais nós concordamos, não podem ser aplicadas por não dependerem de nós. No entanto, existem outras que, sendo levantadas por quem está fora do processo organizativo, nos “obriga” a repensar as nossas escolhas e a estabelecer diferentes compromissos.

Também a nossa proximidade ao mundo do trabalho tem tornado os laços do agrupamento com o tecido empresarial mais forte, com a manutenção das parcerias que já tínhamos e com a inclusão de novos parceiros, aumentando assim o leque de opções para os nossos alunos.

A dinâmica deste processo, inerente à certificação EQAVET, irá potenciar um ensino de excelência que pretendemos oferecer a todos os que nos procuram. Para isso iremos manter a responsabilidade na manutenção de melhoria contínua. A informação constante neste relatório será discutida em conselho pedagógico e em conselho geral e apresentada a todos os professores do ensino profissional em reunião geral realizada para o efeito. Posteriormente, prevemos efetuar uma divulgação mais abrangente nos meios institucionais do Agrupamento, assim como desenvolver a habitual reunião entre os Diretores de Turma, Diretores de Curso e alunos onde este relatório será divulgado e discutido. Do mesmo modo, as reuniões dos Diretores de Turma com os EE terão um papel muito importante na divulgação e discussão do documento, bem como no próximo *focus group*, onde prevemos que seja o tema central da discussão.

Os Relatores

Diretor

Coordenadora Equipa EQAVET

Oliveira do Douro, 10 de fevereiro de 2023