

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 09 /2022 Fim 08 /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)

D. Sancho Ensino, Lda – Escola Profissional do Infante

#### 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 da Cavada Velha, n.º 60M 4430-054 Vila Nova de Gaia

Telefone: 22 377 15 90

e-mail: [geral@epinfante.com](mailto:geral@epinfante.com)

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

Nome: António Manuel Vaz Marques Madama

Cargo: Diretor

Telemóvel: 96 693 95 92

e-mail: [antoniomarques@epinfante.com](mailto:antoniomarques@epinfante.com) |

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

(a preencher, se aplicável)

Entidade proprietária: D. Sancho Ensino, Lda

Representante: António Manuel Vaz Marques Madama |

### 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** - 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 que a procuram, de saberes e competências que lhes propiciem uma melhor inserção no mercado de trabalho; desenvolver mecanismos de aproximação entre a escola e as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais do respetivo tecido social, bem como entre a escola e as instituições públicas locais; facultar aos alunos contactos com o mercado de trabalho e experiência profissional, preparando-os para uma adequada inserção socioprofissional, através de uma alargada rede de empresas; promover, conjuntamente com outros agentes e instituições locais, a concretização de um projeto de formação de recursos humanos qualificados, que responda às necessidades do desenvolvimento integrado do país, particularmente nos âmbitos regional e local; facultar aos alunos uma sólida formação geral, científica e tecnológica, capaz de os preparar para a vida ativa e para o prosseguimento de estudos.

**Visão** - a EPI considera que o ensino profissional ocupa um papel determinante na construção do futuro da sociedade em geral e ambiciona responder às necessidades educativas e formativas dos jovens e do tecido económico e social bem como às expectativas dos organismos que tutelam a formação profissional.

#### Objetivos Estratégicos

**Educação para os Valores** - Considera como realidade subjacente à ação educativa, os valores no que eles têm de permanente e transitório, bem como, a inserção desses valores na comunidade de que fazem parte. A cidadania, o interculturalismo, a liberdade, a responsabilidade, o respeito, a igualdade e a solidariedade, assumem lugar de destaque no universo deste projeto.

**Igualdade de Género** - Cumpre com o definido na Constituição da República, onde ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

**Educação Funcional** - Perspetiva a ação educativa não em função de si mesma, mas sim em função da vida dos alunos, como forma de estimular e orientar o seu desenvolvimento pessoal, no sentido de adequar a sua capacidade de resposta às exigências da sociedade.

**Educação Significativa** - Pretende situar a ação educativa ao nível da experiência pessoal dos alunos e dela partir para uma consciencialização da finalidade do trabalho a realizar, valorizando as raízes culturais da comunidade. As atividades propostas pretendem contribuir para a valorização do património natural e cultural, articulando conhecimentos históricos, culturais e científicos, cultivando o gosto pela recolha de tradições, gastronomia e manifestações socioculturais. Neste campo valorizam-se não só os projetos decorrentes do plano anual de atividades interno, mas também projetos internacionais enquadrados no programa ERASMUS +.

**Educação Digital** - Pretende-se a utilização dos recursos existentes ao nível das novas tecnologias de informação em função de uma prática educativa mais atrativa e comunitária, baseada na investigação e na partilha de experiências. Deseja-se, ainda, inovar ao nível do processo de ensino- aprendizagem, utilizando plataformas educativas em contexto de aula e/ou e-learning, digitalizando e disponibilizando conteúdos em plataformas educativas, resultantes da mobilização dos docentes na criação de ambientes educativos inovadores e interativos. As atividades previstas passam pela atualização da página da escola, formação para o uso de plataformas digitais, de quadros interativos e outros.

**Educação para a Sexualidade, Saúde e Bem-estar** - A Educação para a sexualidade e para os afetos é entendida como uma área essencial do processo educativo, não devendo, por isso, ser reduzida às componentes biológica e de prevenção de comportamentos de risco, mas antes promotora do desenvolvimento equilibrado da personalidade no que respeita às suas componentes psíquica, emocional e comportamental. Atendendo ao enquadramento estatístico dos dados relativos à violência, nomeadamente, a violência no namoro, são enquadradas no PAA, realizações diversas, que promovam a reflexão e a aprendizagem do respeito pelo outro/outra.

**Educação Ambiental / Desenvolvimento Sustentável** - A Educação Ambiental é assumida numa perspetiva mais abrangente, não se restringindo à proteção e uso sustentável de recursos naturais, mas incorporando fortemente a proposta de construção de sociedades sustentáveis. A automatização de pequenos/grandes comportamentos individuais como a separação de resíduos ou a eficiência energética, constituirão o ponto de partida para um debate mais global sobre alterações climáticas e defesa do planeta.

**Educação Profissional / Empreendedorismo** - A educação profissional assenta na formação de competências, habilidades, conhecimento e atitudes necessárias para o ingresso no mercado de trabalho.

**Educação Inclusiva** - A educação inclusiva demonstra uma evolução da cultura ocidental, defendendo que nenhum jovem deve ser separado dos outros por uma diferença ou necessidade especial. Do ponto de vista pedagógico, esta integração favorece o desenvolvimento conjunto, com vantagens recíprocas. A obrigatoriedade do cumprimento da escolaridade obrigatória de 12 anos, impõe à instituição escola respostas educativas legalmente enquadradas e individualmente inovadoras. A inserção dos nossos alunos NSE, constitui um desafio de promoção de estratégias e recursos educativos especializados, no sentido de proporcionar a todos os jovens, independentemente das suas dificuldades, uma educação de qualidade, pautada pelos princípios da flexibilização e da diferenciação pedagógica. |

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

#### A estrutura orgânica da instituição é constituída por:

Direção da escola constituída por dois elementos designados e mandatados pela entidade proprietária;

Uma Direção Técnico-Pedagógica (DTP) da qual fazem parte: diretora Técnico-Pedagógica; vogal da Direção Técnico-pedagógica; assessora da Direção; assessora da Direção Técnico-pedagógica das áreas científica e sociocultural; assessores dos cursos profissionais; coordenadora dos orientadores educativos; coordenadora dos cursos de educação e formação; coordenadora da componente de cidadania e desenvolvimento; coordenadora da EMAEI; representante do serviço de psicologia e orientação; professores e formadores.

Uma Direção de Projetos e Formação da qual fazem parte: diretora de Projetos e Formação; coordenadora da formação continua; coordenadora do centro qualifica; coordenador da formação modular certificada; coordenador dos cursos de educação e formação de adultos; técnicos de ORVC; mediadores; formadores; representante dos projetos transnacionais; representante da cooperação empresarial e institucional.

Uma Direção Financeira e de Planeamento da qual fazem parte elementos de cada um dos seguintes serviços: contabilidade e gestão financeira; recursos humanos; informática; instalações e logística; serviços administrativos, assistentes operacionais.

Uma Direção de Comunicação constituída por uma diretora de comunicação e três assessoras.

Um Grupo Dinamizador da Qualidade e Avaliação do Projeto Educativo da qual fazem parte: Diretor da Qualidade; responsável pelo sistema de gestão da qualidade; diretora técnico-pedagógica; vogal da direção técnico-pedagógica; professora representante dos cursos profissionais; professora representante dos cursos de educação e formação; diretora de projetos e formação; assessora da direção pedagógica. |

**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) *					
		20/21		21/22		22/23	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico Comercial	3	74	3	67	3	60
Curso Profissional	Técnico de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	73	3	69	3	60
Curso Profissional	Técnico de Fotografia	3	70	3	67	3	61
Curso Profissional	Técnico de Organização de Eventos	3	66	3	64	3	52
Curso Profissional	Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticas	3	76	3	69	3	65
Curso Profissional	Técnico de Turismo	3	72	3	65	3	60
Curso Profissional	Técnico de Comunicação e Serviço Digital	3	69	3	59	2,5	46
Curso Profissional	Cabeleireiro			1	27	2	44
Curso Profissional	Técnico Multimédia					0,5	13

\* 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 - Estatutos
- 2 - Regulamento Interno
- 3 - Documentos Legais e Normativos
- 4 - Documento Base - Projeto Educativo
- 5 - Manual da Qualidade
- 6 - Matriz de Processos
- 7 - Plano de Ação
- 8 - Plano Anual de Atividades
- 9 - Monitorização de Indicadores
- 10 - Relatório de Avaliação do Projeto Educativo
- 11 - Relatório do Operador

### 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 03/08/2020. |

### 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.

#### Recomendações:

- 1 - Melhorar a monitorização dos Objetivos Estratégicos do Projeto Educativo;
- 2 - Refletir sobre a pertinência em considerar outras formas de avaliar a satisfação, para além dos inquéritos;
- 3 - Encontrar metodologias para assegurar a informação aos inquiridos sobre os resultados apurados na avaliação e potenciais melhorias a implementar;
- 4 - Identificar metodologias para avaliar o impacto das ações de formação disponibilizadas aos colaboradores;
- 5 - Avaliar o interesse em desenvolver relatórios intercalares de forma mais formal;
- 6 - Atualizar o *site* para divulgação da informação a todos os *stakeholders*;
- 7 - Potenciar relações de maior proximidade, com Universidades e Agentes Económicos Nacionais e Internacionais.

#### Evidências do seu cumprimento:

- 1 - O Plano Anual de Atividades foi definido considerando os objetivos estratégicos do Projeto Educativo. A sua monitorização é realizada pela Direção Pedagógica com a periodicidade quadrimestral (no final de cada período letivo) através de: análise do indicador (número de atividades propostas / número de atividades realizadas); avaliação das atividades; relatórios das atividades.
- 2 - Para além dos inquéritos de satisfação existe uma caixa de sugestões que tem como objetivos aferir a satisfação dos *stakeholders* e recolher sugestões de melhoria.
- 3 - Os dados resultantes do tratamento de dados relativos à avaliação da satisfação são dados a conhecer aos inquiridos, bem como a análise desses dados e, caso existam, as melhorias a implementar.
- 4 - A entidade encontra-se a efetuar uma revisão ao Regulamento da Avaliação de Desempenho que passará a integrar na ficha de autoavaliação um ponto onde o colaborador beneficiário de formação interna possa autoavaliar o impacto da formação; o responsável pela Avaliação de Desempenho passará a avaliar o impacto da formação interna na melhoria do desempenho das funções do colaborador.
- 5 - Com base nos dados registados no ficheiro de monitorização de indicadores, relatórios produzidos pelo sistema de gestão da formação e informação saída dos Conselhos de Turma, é produzido um relatório no final de cada período letivo do qual faz parte integrante um plano de ações de melhoria para os indicadores que se encontram abaixo das metas definidas.
- 6 – A escola manteve a preocupação no que respeita à comunicação com os *stakeholders*. Foi criada uma Direção de Comunicação responsável pela comunicação interna e externa da escola. No início do ano letivo foi lançado um novo site.

7 – Tem sido feito um esforço em envolver os alunos em atividade desenvolvidas por instituições de ensino superior, principalmente no que se refere aos alunos que se encontram no 3º ano dos cursos profissionais. Na iniciativa Escola Aberta foram convidados ex alunos que frequentam o ensino superior para darem o seu testemunho e dar a oportunidade aos nossos alunos de esclarecerem dúvidas e conhecerem as ofertas formativas de algumas instituições de ensino superior. Durante este ano letivo foi executado o projeto Erasmus+ Ação 1 – Educação e Formação Profissional, Mobilidade de Jovens, o que permitiu uma maior proximidade com empresas internacionais.

## 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)

Os indicadores EQAVET selecionados são:

**- Indicador EQAVET n.º 4a:**

- Taxa de conclusão em cursos EFP

**- Indicador EQAVET n.º 5a:**

- Taxa de colocação no mercado de trabalho

- Taxa de prosseguimento de estudos

**- Indicador EQAVET n.º 6a:**

- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

- Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF

**- Indicador EQAVET n.º 6b3:**

- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores

- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

Abaixo apresentamos um quadro resumo dos resultados dos indicadores EQAVET referidos.

INDICADORES EQAVET	CICLO DE FORMAÇÃO
	2018/2021



<b>INDICADOR EQAVET N.º 4a</b>	Taxa de Conclusão	81,4%
<b>INDICADOR EQAVET N.º 5a</b>	Taxa de colocação no mercado de trabalho	80,4%
	Taxa de Prosseguimento de Estudos	19,6%
<b>INDICADOR EQAVET N.º 6a</b>	Taxa diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	24,7%
	Taxa diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	75,3%
<b>INDICADOR EQAVET N.º 6b3</b>	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	4,3%
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	100%

Com base na análise dos resultados da tabela anterior, os dados recolhidos no que respeita à taxa de conclusão confirmam o trabalho realizado quanto à promoção do sucesso educativo dos nossos alunos, dado que mais de 81% dos discentes concluem o curso com sucesso. Consideramos que os resultados deste indicador continuam muito positivos, de acordo com as metas definidas, pelo que não se afigura necessário realizar um plano de melhoria. Estamos conscientes que devemos manter o trabalho atento, junto dos alunos e encarregados de educação, no sentido da deteção precoce de possíveis casos de abandono escolar.

O indicador n.º 5a, nomeadamente a taxa de colocação no mercado de trabalho após a conclusão do curso, continua a apresentar, neste último ciclo de formação, uma subida, quando comparada com os ciclos de formação anteriores. Sob outra perspetiva, verifica-se uma descida não significativa da taxa de prosseguimento de estudos, o que justifica o trabalho de orientação vocacional realizado, apoiando os alunos que desejam prosseguir estudos no ensino superior, através de sessões de orientação, esclarecimento sobre as diversas ofertas e procedimentos de acesso. Ao fazermos uma análise comparativa entre a colocação no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos, concluímos que a maioria dos alunos que concluem os seus percursos formativos continua a eleger o ingresso no mercado de trabalho. Com efeito, sendo essa a ambição para a maioria dos nossos alunos, consideramos que devemos orientar a nossa atuação nesse sentido.

De acordo com a análise dos resultados apurados quanto às taxas de empregabilidade na área de formação e fora da área de formação, constatamos que a tendência se mantém. Não obstante, de forma a garantir que os jovens possam ter acesso a uma educação e formação que lhes permita uma plena integração na sociedade contemporânea, independentemente da formação frequentada,

com base no documento *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*, assumimos primazia no desenvolvimento de conhecimentos, de capacidades, de atitudes e de valores, resultando em competências transversais de organização, de comunicação e de resolução de problemas.

Relativamente aos dados recolhidos no que se refere à taxa de diplomados empregados avaliados pelos seus empregadores, continuamos a obter um número muito limitado de respostas, não obstante o contacto próximo com as empresas. Importa, porém, salientar que os resultados apurados são muito satisfatórios, o que nos permite concluir que os empregadores se apresentam satisfeitos com as competências demonstradas pelos nossos alunos diplomados. No que concerne a este indicador, é importante referir que estamos conscientes da importância da manutenção e reforço de uma relação de proximidade com as empresas da região, consciencializando os empregadores (e alunos diplomados) para a importância do preenchimento e devolução deste inquérito. Porém, gostaríamos de mencionar, ainda, que no final da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), é aplicado um inquérito às entidades de acolhimento, com o objetivo de proceder ao apuramento do grau de satisfação das empresas quanto ao desempenho técnico e profissional dos alunos / estagiários da escola, tendo como base a avaliação das competências previstas no Indicador EQAVET 6b3. Atendendo ao facto de a FCT permitir aos alunos aplicar em contexto real de trabalho os conhecimentos adquiridos ao longo do processo formativo e o referido inquérito ser aplicado às empresas pós-estágio, consideramos que, de alguma forma, já nos é possível antecipar a percentagem de empregadores que estarão satisfeitos com os formandos de um curso de EFP.

Para além dos indicadores de resultado por ciclo de formação (EQAVET), a EPI definiu um conjunto de indicadores de monitorização e respetivas metas, que nos permitem ir monitorizando e implementando medidas preventivas, tendo em vista um processo de melhoria contínua. Passamos a apresentar os principais indicadores de monitorização:

<b>Indicadores de alerta / monitorização</b>			
<b>Descrição do Indicador</b>		<b>2021/2022</b>	
Número de inscrições de candidatos	Objetivo	=100%	
	Resultado	<b>202%</b>	
Número de parcerias e protocolos celebrados com <i>stakeholders</i>	Objetivo	110%	
	Resultado	<b>106,6%</b>	
Taxa de satisfação aos diferentes <i>stakeholders</i>	Alunos	Objetivo	>62,5%
		Resultado	<b>73,75%</b>
	Pessoal docente	Objetivo	>62,5%
		Resultado	<b>87,75%</b>
	Pessoal não docente	Objetivo	>62,5%

		Resultado	<b>63,75%</b>
	Encarregados de Educação	Objetivo	>62,5%
		Resultado	<b>68,00%</b>
	Entidades acolhedoras de estágios	Objetivo	>62,5%
		Resultado	<b>87,25%</b>
Taxa de recursos humanos que cumprem a meta de formação definida no PE		Objetivo	≥30%
		Resultado	<b>48,00%</b>
Taxa de desistência		Objetivo	- 3%
		Resultado	<b>+65%</b>
Taxa de módulos em atraso		Objetivo	- 5%;
		Resultado	<b>+156%</b>
Médias finais de curso		Objetivo	=100%
		Resultado	<b>98,14%</b>

Para estes indicadores são definidos objetivos anuais, que vão sendo monitorizados ao longo do ano.

No ano letivo 2021/2022 não atingimos os objetivos que traçamos em quatro desses indicadores, sendo estes:

**Número de parcerias e protocolos celebrados com *stakeholders*** - podemos aferir que apesar do número de protocolos realizados ao longo do ano letivo ter sido bastante significativo (50 protocolos novos), a meta de aumentar 10% em cada ano letivo não foi atingida. Considera-se a necessidade desta meta ser revista, pois à medida que o número de protocolos aumenta, 10% passa a ser uma percentagem demasiado ambiciosa.

**Taxa de desistência** - podemos verificar um aumento da taxa de desistência em relação ao ano letivo anterior. A escola faz um trabalho muito atento junto dos alunos e encarregados de educação no sentido da deteção precoce de possíveis casos de abandono escolar. Os orientadores educativos têm um horário semanal de acompanhamento dos alunos da turma e atendimento de encarregados de educação. Apesar do trabalho desenvolvido verificamos, que a taxa de abandono escolar tem vindo a aumentar, em particular, pelas seguintes razões:

- Ingresso no mercado de trabalho
- Situação sócio económica da família

- Mudança de escola / mudança de curso

**Taxa de módulos em atraso** - Verifica-se um aumento do número de módulos em atraso, os quais incidem maioritariamente em alunos que, não tendo cumprido o regime de assiduidade, foram propostos para aplicação de um Plano Individual de Recuperação, com vista à recuperação das aprendizagens, o qual permitirá a recuperação dos módulos envolvidos. Os restantes são passíveis de recuperação no decorrer do curso. Esta situação deve-se, em parte, à retoma integral do ensino presencial após o período de restrições impostas pela pandemia, que, apesar do acompanhamento à distância, desvinculou de certa forma os alunos do seu percurso escolar e dificultou o regresso à normalidade.

**Médias finais de curso** - verifica-se uma ligeira diminuição, que não se considera significativa.

### 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	Aumentar o número de parcerias e protocolos celebrados com <i>stakeholders</i>	O1	Aumentar o número de parcerias e protocolos em 5%
AM2	Diminuir a taxa de desistência	O2	Diminuir a taxa de desistência em 3%
AM3	Diminuir número de alunos com módulos em atraso	O3	Diminuir o número de alunos com módulos em atraso em 5%
AM4	Aumentar as médias finais de curso	O4	Manter as médias finais de curso
AM5	Melhorar a empregabilidade na área de formação	O5	Atingir 50% de empregabilidade na área de formação
AM6	Aumentar a taxa de respostas da avaliação dos empregadores face aos diplomados empregados	O6	Aumentar a taxa de respostas da avaliação dos empregadores face aos diplomados empregados em 10%

### 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	Afetar um recurso humano à cooperação empresarial e institucional;	09/2022	07/2023
AM2	A1	Diminuir o absentismo através de uma maior proximidade entre a escola e a família;	09/2022	07/2023
	A2	Implementar aulas mais práticas, mais apelativas e mais próximas dos interesses dos alunos;	09/2022	07/2023
	A3	Acompanhamento personalizado do percurso dos alunos.	09/2022	07/2023
AM3	A1	Avaliação diagnóstica e formativa, de forma a detetar, o mais cedo possível, dificuldades;	09/2022	07/2023
	A2	Identificação e monitorização de diferentes ritmos de aprendizagem ou outras necessidades dos alunos que impliquem a individualização da intervenção pedagógica, psicológica e socioeducativa;	09/2022	07/2023
	A3	Acompanhamento personalizado do percurso dos alunos;	09/2022	07/2023
	A4	Implementação de medidas de apoio à aprendizagem e à inclusão que correspondam às efetivas necessidades dos alunos;	09/2022	07/2023
	A5	Afetação de recursos humanos para o acompanhamento mais individualizado dos alunos.	09/2022	07/2023
AM4	A1	Implementação de um plano de atividades mais dinâmico que motive os alunos para a aprendizagem;	09/2022	07/2023
	A2	Promover o reforço positivo que desperte maior empenho dos alunos – definir a classificação a partir da qual a média do aluno será reavaliada pelo conselho de turma para que este atinja o mérito e excelência	09/2022	07/2023
AM5	A1	Intensificar a orientação e enquadramento dos alunos no mercado do trabalho	01/2023	07/2024
	A2	Manter a realização de contactos a fim de se proceder à renovação de protocolos já existentes e estabelecimento de novos protocolos de colaboração/parceria	09/2023	07/2024
	A3	Promover, junto das empresas, o prolongamento de estágio curricular para estágio profissional	03/2023	07/2024
AM6	A1	Intensificar o relacionamento com as empresas	09/2023	07/2024
	A2	Diversificar as formas de contacto com as empresas	01/2024	01/2025

#### 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 aplicação do ciclo de garantia da qualidade é uma prática da Escola Profissional do Infante desde 2013, data a partir da qual passou a ser certificada pela norma ISO9001. Desde então, a melhoria contínua passou a fazer parte integrante de toda a atividade desenvolvida. Com o processo de certificação EQAVET, existiu efetivamente uma maior aproximação e envolvimento de todos os stakeholders da entidade, o que permitiu a implementação de melhorias significativas no sistema de qualidade.

Sem dúvida que a implementação do sistema de certificação EQAVET foi uma mais-valia para o sistema de qualidade já implementado na escola, apesar de ainda se constatar que algumas das fragilidades que haviam sido identificadas nos anos letivos anteriores continuaram a ser alvo de atenção e a eficácia da sua aplicação sujeita a avaliação. A interiorização de algumas práticas, a alteração de procedimentos, a implementação do sistema da qualidade e a realização de ações de formação, apresentaram-se como estratégias que melhor contribuíram para ultrapassar alguns dos constrangimentos identificados tornando mais eficaz a ação dos diferentes agentes comprometidos com o cumprimento dos princípios e metas do projeto educativo através da concretização do plano anual de atividades.

De uma forma geral, os resultados foram positivos sendo bem evidente o trabalho feito pelos diferentes intervenientes: alunos, docentes, orientadores educativos, assessores, entre outros. |

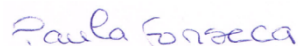
---

---

#### Os Relatores



(António Marques, Diretor)



(Paula Fonseca, Responsável da qualidade)

Vila Nova de Gaia, 04 de agosto de 2023