

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 09/2020 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 do Comércio, Escritórios e Serviços do Porto – Raul Dória (EPRD)

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)

Praça da República, 93 A, 4050-497 Porto

Contacto telefónico: 222074200

Endereço Eletrónico: geral@rauldoria.pt

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

Paulo Nuno dos Reis de Sousa

Diretor Geral

Contacto Telefónico: 222074200

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Associação Raul Dória

António Jorge Freire de Brito Calvete

Fernando Manuel Soares Catarino

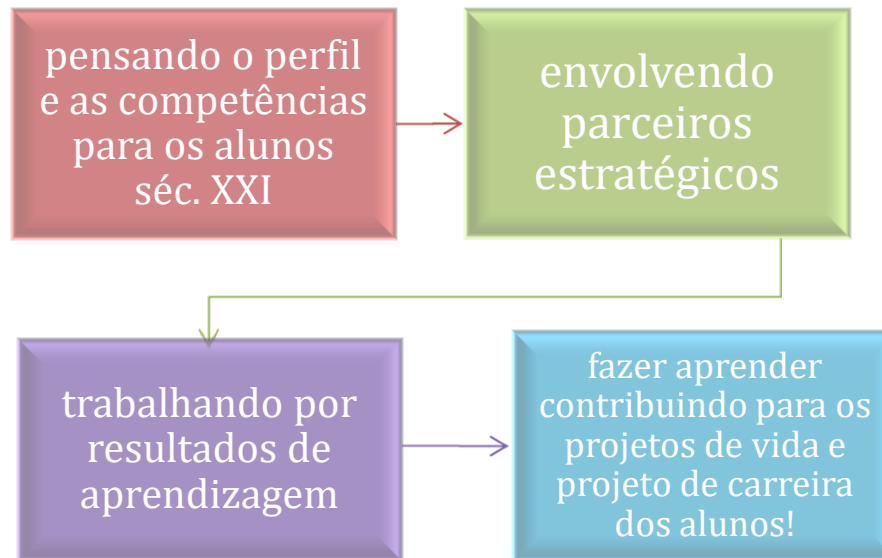
1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

Missão

A EPRD, enquanto Instituição Educativa, tem como missão contribuir para o desenvolvimento da sociedade, promovendo uma cultura de rigor e qualidade, de autoavaliação, reflexão e espírito crítico, procurando a integração plena de todos os alunos assente nos valores de cidadania, da tolerância e do respeito pelos valores humanos e democráticos e a abertura crescente à comunidade, estabelecendo múltiplas parcerias que contribuam para a formação de cidadãos intervenientes, autónomos e solidários.

Visão

A EPRD será uma referência de excelência educativa, pela qualidade da formação profissional ministrada e pela promoção de valores, para a comunidade onde se insere, mas também a nível nacional e internacional.



Objetivos Estratégicos

OBJ1 - Melhorar as taxas de conclusão;

OBJ2 - Melhorar o envolvimento dos parceiros de Formação em Contexto de Trabalho (FCT);

OBJ3 - Reduzir as taxas de absentismo e de abandono;

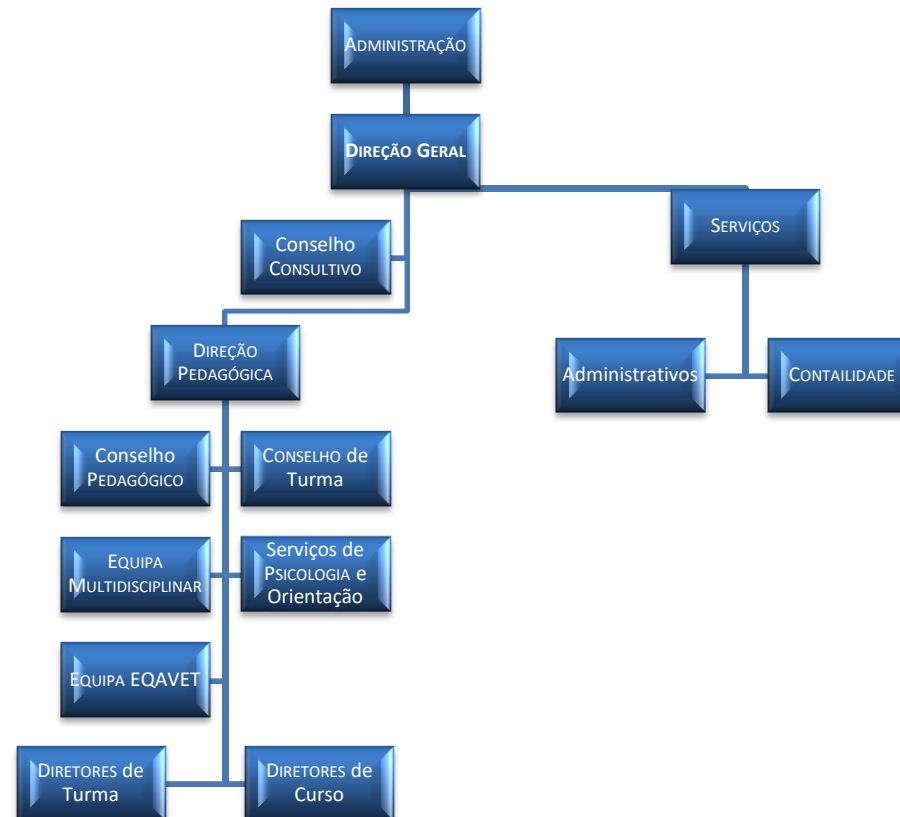
OBJ4 - Desenvolver mecanismos de prevenção da indisciplina e das ocorrências disciplinares em todo o espaço escolar;

OBJ5 - Melhorar o circuito de comunicação interna;

OBJ6 - Melhorar o relacionamento entre a escola e os Encarregados de Educação;

OBJ7 - Desenvolver estudos estatísticos e avaliações periódicas de satisfação.

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 3 e 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2018 /2019		2019 /2020		2020 /2021	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
CP Nível 4	Técnico(a) de Turismo	3	69	2.5	62	2.5	54
CP Nível 4	Técnico(a) de Comércio	3	63	3	60	3	57
CP Nível 4	Técnico(a) de Organização de Eventos	–	–	0.5	12	1.5	29
CP Nível 4	Técnico(a) de Secretariado	–	–	–	–	1	16
CP Nível 4	Técnico(a) de Logística	0.5	11	0.5	9	0.5	9
CP Nível 4	Técnico(a) de Distribuição	0.5	10	0.5	6	0.5	6
CP Nível 3	CEF – Operador de Distribuição	1	14	1	15	–	–

* 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.

Projeto Educativo	www.rauldoria.pt
Regulamento Interno	www.rauldoria.pt

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)

- Atribuição do selo de conformidade EQAVET a 15 de setembro de 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.

Decorrentes das recomendações constantes do relatório final da visita de verificação de conformidade EQAVET, a EPRD implementou ao longo deste ano letivo as seguintes medidas:

Recomendação 1 – Face à diminuição de alunos que a Escola tem vindo a sofrer nos últimos anos, torna-se imperativo definir e concretizar estratégias de sobrevivência. O planeamento da oferta formativa deveria contemplar resultados de estudos prospetivos do mercado, permitindo a identificação de novas oportunidades de formação diferenciada.

Evidências do seu cumprimento:

1. Elaboração de um Plano de Captação para o ano letivo 2021/2022 – cuja descrição sucinta se passa a expor:

A EPRD faz parte da rede nacional de Escolas Profissionais que desenvolvem Cursos Profissionais de Nível IV. Posiciona-se particularmente na formação de profissionais nas áreas de serviços às empresas e demais entidades.

A EPRD é uma escola com uma **larga experiência no ensino profissional**, ao longo dos 30 anos de existência várias centenas de alunos obtiveram uma qualificação profissional que lhes permitiu ingressar no mercado de trabalho e, simultaneamente, o 12º ano de escolaridade que lhes permitiu ingressar no ensino superior (Universidades e Institutos Politécnicos), prosseguindo estudos.

Frequentando um curso com a duração de 3 anos, o(a) jovem obtém duas saídas – emprego e/ou prosseguimentos de estudos superiores, quando nos mesmos 3 anos (10º, 11º e 12º anos) num curso secundário via ensino, obtém apenas a certificação escolar do 12º ano.

Para os jovens com um curso profissional a oportunidade de obtenção de emprego é superior à dos jovens que concluem o 12º ano via ensino regular, devido à prioridade e relevância que é dada ao saber-fazer.

A EPRD está dotada de **colaboradores (professores e funcionários) com elevada experiência, dedicação e capacidade profissional** no ensino profissional, disponibilizando um **acompanhamento e apoio permanente aos alunos**.

A EPRD dispõe de instalações adequadas ao desenvolvimento da educação/formação que desenvolve, num edifício único situado na Praça da República, no Porto, com excelente acesso aos transportes públicos (autocarros, Metro, comboio).

INTERVENÇÃO DO PÚBLICO INTERNO

Alunos – distribuição de revistas e demais materiais, depoimentos escritos sobre a respetiva experiência na escola (apoio dos docentes de português), gravação em vídeo de depoimentos ou entrevistas, afixação de cartazes.

Docentes e formadores - Distribuição de revistas e demais materiais, depoimentos escritos sobre a respetiva experiência na escola, apoiar os alunos nas atividades de divulgação da escola e dos cursos, depoimentos em vídeo Envolvimento de colaboradores - docentes, formadores e pessoal não docente

Ex-alunos – vídeos, depoimentos escritos, entrevistas

Pessoal não docente – apoiar as atividades de promoção e divulgação, atender telefonemas, atender presencialmente os alunos e encarregados de educação, receber e encaminhar e-mails para o(a) Coordenador(a) da Captação de alunos (Diretora Pedagógica), registar, em suporte definido para o efeito, os contactos recebidos e efetuados, proceder a inscrições e matrículas, reportar à Coordenadora qualquer situação que careça de tratamento específico

Direção – supervisionar e coordenar todo o processo, responder e resolver situações específicas que ocorram (imprevistos), implementar correções ao processo que sejam necessárias

CRONOGRAMA

PLANO DE CAPTAÇÃO DE ALUNOS 2021/2022

	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	INTERVENIENTES	
AÇÕES	PRODUÇÃO DE CONTEÚDOS - textos, imagens (fotos e vídeos)									Todos os intervenientes
			ANÚNCIOS REDES SOCIAIS - início em 15 Março							Direção, docentes, Fábio Santos
				DISTRIBUIÇÃO DE FLYERS E REVISTAS E BRINDES a)						Alunos, docentes e não docentes
				REVISTA DIGITAL -Produção e inserção						Designer e Fábio Santos
				Inserção nas redes sociais de textos sobre o ensino profissional e a EPRD						Docentes, colaboradores, alunos e ex-alunos
				Inserção nas redes sociais de vídeos sobre o ensino profissional e a EPRD						Docentes, colaboradores, alunos e ex-alunos
				Obtenção de depoimentos de entidades acolhedoras de FCT ou empregadoras						Direção, docentes,...
				Notícias em jornais e revistas b)						Direção, docentes,...
				Colocação de mupies autocarros						Direção, Fábio Santos- STCP
			Organização e gestão dos contactos recebidos e a efetuar							Direção, Psicóloga, não docentes, CC e OET
			Entrevistas e testes de encaminhamento						Psicóloga	
		Envio de email , com flyer incorporado, para as escolas públicas, empresas e demais entidades c)							Psicóloga	

NOTAS:

a) Street marketing -Se e quando a pandemia o permitir.

b) Contactos com meios de comunicação social

c) Em Fevereiro, Abril e Junho

O desenvolvimento deste Plano, particularmente no respeitante a algumas ações, esteve condicionado às condições advindas da pandemia. Ocorreram ajustamentos que se consideraram pertinentes, em função da dinâmica do seu desenvolvimento.

2. Atividade de *street marketing*: “Vamos conhecer os vizinhos”

A campanha “Vamos conhecer os vizinhos” visa aumentar a notoriedade da Raul Dória junto das entidades existentes na área circundante às instalações da Escola, num raio de aproximadamente 250 metros (figura 1), nomeadamente: estabelecimentos comerciais, cafés, restaurantes, consultórios, entre outras. Numa 1.ª fase, ocorreu um *briefing* com todos os intervenientes para que possam estar devidamente informados dos objetivos e procedimentos.

Numa 2.ª fase, as equipas avançaram para o terreno, devidamente identificadas com *t-shirts* da Raul Dória. Após um pequeno contacto de apresentação junto das entidades, a equipa entregou os diversos materiais de comunicação (*flyers*, revistas, cartazes, ...) e verificou a possibilidade de obter uma fotografia com o “vizinho”, pedindo autorização para a sua publicação no *site*, *facebook* e *instagram* da Escola. A 3.ª fase da ação incidiu especificamente na captação do nosso público alvo, jovens que estudam nas escolas das proximidades e utilizam o Metro como transporte preferencial. Assim diversas equipas, em algumas estações do Metro: Trindade, Carolina Micaëllis e Francos, distribuíram *flyers*, canetas e *lanyards*.

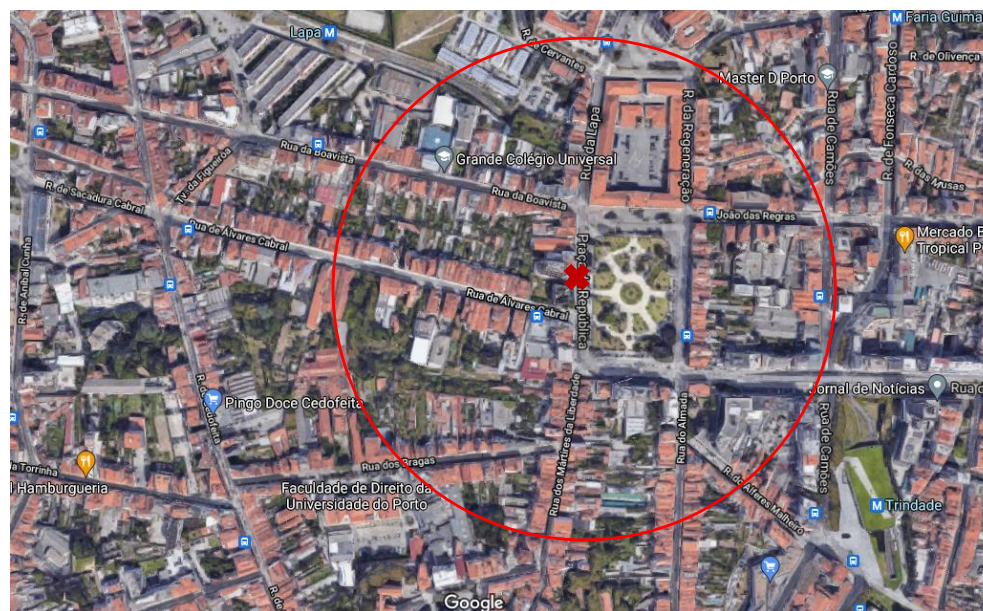
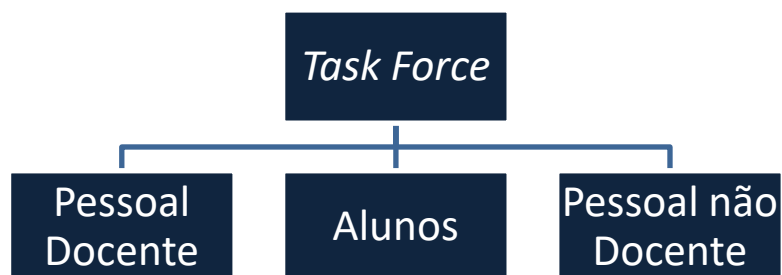


Figura 1 – Raio de ação (≈250 m)

I. Cronograma

	Descrição da Tarefa	Datas de Início e Fim
Fase 1	Briefing com os participantes	14 de junho
Fase 2	Visita aos vizinhos	De 15 a 25 de junho
Fase 3	Estações do Metro	De 28 a 30 de junho

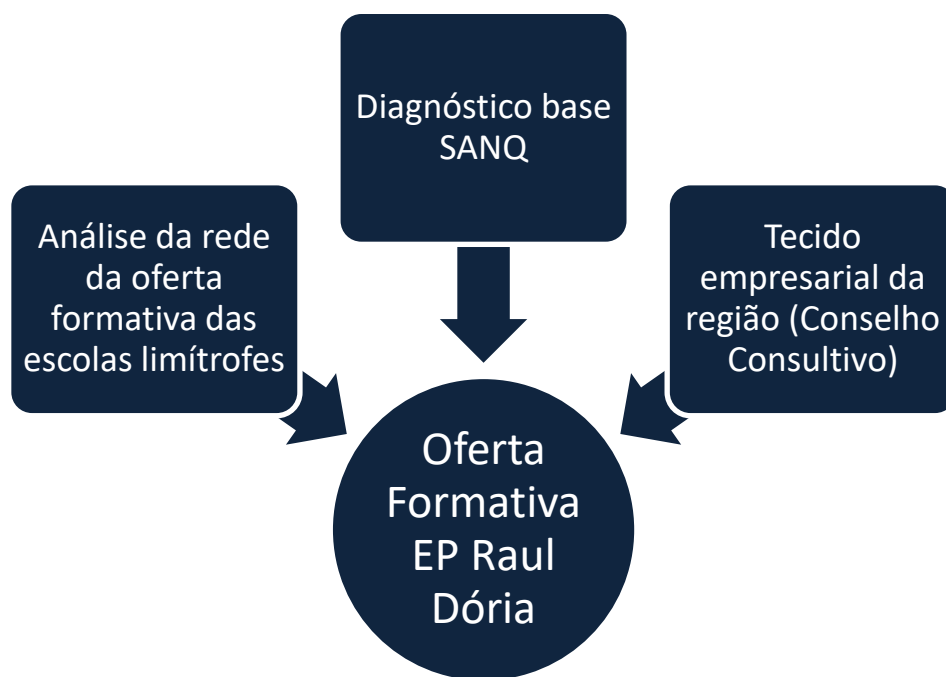
II. Pessoal-chave



A avaliação interna feita à atividade foi positiva, apesar de terem sido identificadas algumas lacunas na sua implementação nomeadamente na **fase 3** devido a constrangimentos vários.

3. Diversificação da Oferta Formativa

Para a definição estratégica da oferta formativa 21/22, a EPRD, partiu da análise dos dados de três variáveis basilares:



O planeamento da oferta formativa 21/22 contemplou resultados de estudos prospetivos, o que permitiu a identificação de novas oportunidades de formação diferenciada, nomeadamente:

- Curso de Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital, Nível IV, código 341346;
- Curso de Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade, Nível IV, código 762319;
- Curso de Técnico/a de Ação Educativa, Nível IV, código 761175.

Importa referir que o curso de Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital é mais uma oferta na área de Educação e Formação 341, na Raul Dória, em concertação com os cursos de Técnico/a Comercial, Técnico/a de Distribuição e Técnico/a de Logística.

Assim após a triangulação das variáveis obteve-se a definição da oferta formative da EPRD para 21/22:



Os resultados obtidos, ao nível da captação de alunos para as turmas do 10.º ano, traduziram-se num crescimento percentual dos obtidos nos últimos dois anos letivos como é possível constatar na tabela seguinte:

Curso	2019/2020 Número de alunos	2020/2021 Número de alunos	2021/2022 Número de alunos
Técnico/a de Comércio	21	23	25
Técnico/a de Turismo	17	20	-----
Técnico/a de Organização de Eventos	19	20	-----
Técnico/a de Secretariado	-----	18	-----
Técnico/a de Contabilidade	-----	-----	17
Técnico/a de Informática de Gestão	-----	-----	17
Técnico/a de Ação Educativa	-----	-----	32
Total	57	81	91

Foi possível a abertura de quatro turmas, contrariamente ao que aconteceu em 2019/2020, e esteve na iminência a abertura de uma quinta turma, pois o Curso de Técnico/a de Ação Educativa teve uma procura avassaladora com 32 alunos matriculados. Foi feito o pedido de alteração do número de turmas, mas o mesmo foi indeferido pela DGEstE com a justificação de existirem outras escolas próximas com a mesma oferta e de não terem ainda número suficiente de alunos.

Assim e apesar do caminho ser ainda longo, os esforços encetados para o reconhecimento do ensino profissional como oferta formativa da EPRD, tem dado frutos encorajadores.

Recomendação 2 – Melhoria ao nível dos processos de participação dos *stakeholders* externos, através da formalização da periodicidade das reuniões do “Conselho Consultivo”.

Evidências do seu cumprimento:

Por uma questão de operacionalização e reconhecendo as falhas evidentes na concretização das reuniões do Conselho Consultivo até à presente data, a EPRD definiu, para além da realização de um Conselho Consultivo Geral com periodicidade anual, a realização de Conselhos Consultivos setoriais, ou seja, por área de formação.

O Conselho Consultivo é um órgão estatutário com competência para emitir parecer sobre o projeto educativo, a criação de novos cursos e outras atividades de formação e a estrutura curricular. Houve a preocupação de nele integrar instituições locais representativas do tecido económico, social, cultural e autárquico. Assim, o referido conselho é integrado por representantes da Associação de Comerciantes do Porto, União de Freguesias do centro histórico do porto, União de Sindicatos do Porto, Fundação da Juventude e Universidade Popular do Porto.

O Conselho Consultivo realizou-se em julho de 2021 e reuniu entidades dos vários quadrantes do meio e tecido empresarial, os parceiros foram auscultados quanto à definição dos objetivos estratégicos, acompanhamento e avaliação das ações de melhoria, as áreas e oferta formativa que a EPRD deveria apostar no futuro.

No presente ano letivo, o cronograma de trabalhos da EPRD aponta para que, quer o Conselho Consultivo Geral quer os Conselhos Consultivos “Setoriais”, possam ocorrer entre outubro 2021 e março 2022.

Recomendação 3 – Internacionalização das atividades da Escola poderá ser intensificada através de programas de mobilidade para alunos e docentes.

Evidências do seu cumprimento:

A Escola Profissional Raul Dória (EPRD) procedeu à candidatura à Ação Chave 1 do Programa Erasmus+, no setor do Ensino Escolar (KA1), no âmbito do Convite Nacional à Apresentação de Candidaturas 2020, com o tema "***Moving forward: breaking barriers in Europe***". -A mesma foi aprovada e será desenvolvida durante o ano letivo 2021/2022. O projeto prevê mobilidade para 16 alunos do 12.º ano para realizarem a Formação em Contexto de Trabalho (com duração de 8 semanas) e mobilidade para 6 docentes realizarem atividades *de job shadowing* (com a duração de 1 semana).

Mobilidade de alunos:**Cursos, número de alunos e países:**

Curso	Número de alunos a realizar a mobilidade	Número de semanas	Países
Técnico de Comércio	6	8	Espanha
Técnico de Turismo	7	8	Grécia
Técnico de Organização de Eventos	3	8	Grécia
Total	16	-----	-----

Objetivos da mobilidade de alunos:

O presente projeto Erasmus destina-se a 16 formandos de ambos os sexos que se encontram a frequentar os cursos de Técnico de Comércio, Técnico de Turismo e Técnico de Organização de Eventos. Estes estágios, terão a duração de 60 dias, estando previsto que 6 alunos do curso de Técnico de Comércio realizem o seu estágio em Espanha, 7 alunos do curso de Técnico de Turismo e 3 alunos do Curso de Organização de Eventos realizem o seu estágio na Grécia. As mobilidades irão decorrer em empresas, por um período de 8 semanas, tendo como finalidade a formação no posto de trabalho. As entidades de acolhimento serão definidas em parceria com as entidades intermediárias locais, tendo em conta o necessário ajustamento entre o perfil do aluno e entrevista por vídeo-conferência, a área de atividade da empresa e as tarefas a desempenhar no posto de trabalho. Com estas mobilidades pretendemos que os alunos adquiram novos conhecimentos e competências tecnológicas, pela utilização de novas ferramentas e equipamentos, bem como uma experiência profissional criativa. Pretendemos ainda promover competências comunicacionais, linguísticas de trabalho de equipa, tendo em vista o fortalecimento da autonomia e autoestima dos alunos, a fim de favorecer a sua inclusão escolar e social. Acresce o objetivo de potenciar condições de empregabilidade dos formandos. As organizações parceiras desempenham um papel fulcral neste projeto, proporcionando a concretização de estágios práticos e a formação dos candidatos participantes. Para isso, trabalham em conjunto com a EPRD para encontrar a melhor correspondência do perfil entre os candidatos e suas necessidades às necessidades das empresas locais resultando um programa de estágio personalizado e adequado às necessidades que se quer satisfazer. Cooperam no processo de seleção dos candidatos participantes e na sua preparação técnica, linguística e cultural, antes e durante a mobilidade. Prestam acompanhamento aos participantes 24h durante a mobilidade nas mais variadas formas: disponibilizam o alojamento, os transportes locais, os transferes de e para o aeroporto, asseguram as questões relacionadas com a segurança nos respetivos contextos estrangeiros e no contexto dos locais de estágio, monitores e tutores, das condições gerais e específicas oferecidas nos locais de estágio, asseguram a qualidade da comunicação entre as organizações de envio e acolhedoras, intervêm adequadamente na resolução de conflitos e garantem e asseguram o cumprimento dos Compromissos de Aprendizagem, Mobilidade e de

Qualidade celebrados entre os intervenientes. Por isso, para além do programa de estágio, colaboram, ainda, na programação dos tempos lúdicos, culturais e linguísticos para ocupação (formação) dos participantes nos tempos livres e fins de semana, contribuindo, desta forma, para a formação pessoal, linguística e cultural dos participantes em complemento da formação em contexto de estágio prático.

Benefícios para os alunos participantes

A participação de alguns dos alunos em projetos de estágio em empresas e instituições de outros países possibilitará que a mobilidade possa ser assumida como um importante fator de crescimento e de desenvolvimento profissional, de promoção da autonomia e da empregabilidade, possibilitando que os jovens possam ver o espaço europeu como espaço de oportunidade de trabalho e que a formação profissional não deixe de ser vista e sentida numa perspetiva local e regional e passe a ser vista numa perspetiva europeia. Deste modo, pretendemos munir os alunos de competências que aumentem a sua empregabilidade, em qualquer país do mundo; promover nos alunos uma cultura de trabalho, esforço e rigor; aumentar a proficiência em línguas estrangeiras com particular incidência para a língua inglesa; estimular o desenvolvimento de alunos dotados de pensamento crítico e capacidade de autoaprendizagem e desenvolver um espírito de abertura, interesse e respeito pela cultura e tradições de outros países.

Contributos para a EPRD

- Aumentar os níveis de motivação e a taxa de satisfação dos formandos com a escola, contribuindo para a redução do absentismo e da taxa de abandono escolar;
- Reforçar o posicionamento da EPRD enquanto instituição de referência nas suas áreas de atuação, na região do Porto e na Europa, através da realização de projetos internacionais de elevada qualidade.

Mobilidade de docentes

Número de docentes e países

Número de docentes a realizar a mobilidade	Número de semanas	Países
3	1	Espanha
3	1	Grécia
6	-----	-----

Objetivo da Mobilidade de Docentes

As atividades de *Job shadowing* destinam-se a 6 formadores da Escola Profissional Raúl Dória, 2 que se encontrem a lecionar formação na área tecnológica e 4 na área sociocultural e científica dos cursos de Técnico de Comércio, Técnico de Turismo e Técnico de Organização de Eventos. Estas atividades, terão a duração de 7 dias, estando previsto que 4 realizem o seu estágio em Espanha e 2 na Grécia. Serão, por isso, professores preferencialmente com experiência de coordenação de cursos ou que lecionem nas áreas sociocultural e científica da componente escolar dos referidos cursos, mais especificamente, nas disciplinas de Português, Inglês e Francês (formação sociocultural) e nas disciplinas de Matemática e Economia (formação científica). Sendo estas áreas escolares, da formação de base de todos os cursos profissionais, torna-se crucial desenvolver no nosso staff novas competências, técnicas e metodologias, capazes de promover a aprendizagem dos formandos. O objetivo será os formadores observarem, numa escola parceira, aulas ministradas pelos seus pares, das mesmas áreas, de modo a poderem comparar a sua prática pedagógica e observarem novas técnicas e métodos de ensino. Da área tecnológica, pretendemos envolver formadores que ministrem formação nos cursos acima descritos, cuja sua formação assenta essencialmente na área da gestão, economia e comércio. Pretendemos dar a oportunidade de docentes, essencialmente das áreas técnicas de contactarem com outros métodos de trabalho, através de atividades de formação em empresas da área dos cursos profissionais que lecionam.

No regresso, os docentes que participarem trarão consigo um capital de experiências que serão capazes de integrar e melhorar a prática pedagógica. Deste modo, estas mobilidades são dirigidas para docentes que tenham perfil, motivação e capacidade de trabalho em rede, bem como a disponibilidade para participar nas mobilidades, reconhecer a importância e o contributo para o sucesso educativo de projetos europeus e serem capazes de fazer a transferência de conhecimento dentro e fora da escola. Espera-se que promovam workshops, partilhando e ensinando novos métodos e ferramentas junto de outros colegas, abracem novos projetos da EPRD de forma ativa e comprometida e criem plataformas colaborativas na escola. Será ainda dada preferência a docentes que nunca tenham participado em projetos Erasmus+ anteriores, de modo a poder abranger um número cada vez maior de docentes com experiências de mobilidades Erasmus+.

Benefícios para os docentes participantes

A constante motivação do staff e a sua atualização permanente é fundamental para o Projeto Educativo da EPRD pois são parte ativa na adoção de medidas que possam reduzir o insucesso escolar e o abandono precoce da escola. As atividades de *job shadowing* permitem a inovação em sala de aula através de projetos colaborativos e organizacionais. Ao nível de staff, são expectáveis os seguintes resultados: utilização de novos modelos e metodologias pedagógicas e organizativas, melhoria competências técnico-pedagógicas do pessoal, melhoria no desempenho do pessoal docente da instituição e melhoria da qualidade da formação da Escola e seu reconhecimento internacional. Os professores deverão integrar abordagens inovadoras nas disciplinas e módulos que lecionam, através da criação de planos de aula/módulo onde as integrem e testem. Os docentes integrarão os resultados na prática letiva através da aproximação dos conteúdos da formação profissional às realidades e práticas do setor a nível europeu.

Contributos para a EPRD

- Aumentar o nível de satisfação dos colaboradores, incrementando o número de oportunidades para contactarem com processos educativos e organizacionais inovadores;
- Reforçar o posicionamento da EPRD enquanto instituição de referência nas suas áreas de atuação, na região do Porto e na Europa, através da realização de projetos internacionais de elevada qualidade.

Recomendação 4 – Melhorias ao nível da formação proporcionada aos colaboradores não docentes.

Evidências do seu cumprimento:

A EPRD tem, há já alguns anos, uma parceria com o Centro de Formação Guilhermina Suggia. Estes apresentam propostas de formação dirigidas a todos os colaboradores que intervêm na escola, docentes e não docentes, que estão contempladas no plano anual de atividades da EP Raul Dória.

Paralelamente, e desde que adquirida pela nova administração (janeiro 2021), foram disponibilizadas e frequentadas várias ações de formação, pelos colaboradores não docentes como se pode verificar no excerto do plano exposto a seguir:

NÃO DOCENTES

Dia	Ação	Destinatários	N.º Horas	Horário	Inscrição
Qua 3/fev.	(Formação Central) Workshop sobre Eschooling – Comunidade Prática de Aprendizagem (Grupo 2 SECRETARIAS)	Serviços Administrativos (obrigatória para escolas c/ EP)	3	10h00-13h00	Inscrição
(a definir)	UFCD 10746 Segurança e Saúde no Trabalho – situações epidémicas/pandémicas	Não Docentes (aberto também a Docentes)	25	(a definir)	Inscrição

No entanto, a EPRD por reconhecer que necessita de mobilizar ainda mais recursos e esforços no sentido de formar cada vez mais e melhor todos os que nela trabalham, criou a figura de “Responsável pela Formação” com as seguintes funções:

- Gerir os processos relacionados com a formação dos docentes e não docentes;
- Dar a conhecer as ofertas de formação existentes;
- Acompanhar as ações em andamento;
- Monitorizar as taxas de participação e conclusão;
- Solicitar o feedback dos colaboradores que participam nas ações;
- Reunir e gerir todas as evidências inerentes ao processo (inscrição, avaliação, certificado de participação ...);
- Promover uma gestão das formações eficiente.

Recomendação 5 – Recomenda-se a utilização dos canais de comunicação existentes para divulgar pontos fortes da escola, a oferta de EFP, assim como a promoção do Sistema de Garantia da Qualidade.

Evidências do seu cumprimento:

Ao longo deste ano letivo e de forma a melhorar todas as suas formas de comunicação externa, a EPRD reformulou a sua estratégia, incidindo numa gestão mais ativa das redes sociais, dando maior visibilidade às várias atividades desenvolvidas pela EPRD, em particular com a comunidade envolvente, como é possível constatar através da análise dos números de visualizações seguintes:

2020

MÊS	WEBSITE	FACEBOOK	INSTAGRAM	YOUTUBE	TIKTOK	INSCRIÇÕES
Janeiro	1042	6209	1318			2
Fevereiro	981	5188	2148			0
Março	1150	8695	3366			3
Abril	1252	149870	208516			19
Maiο	1452	43558	54566			27
Junho	2682	19024	128566			52
Julho	2000	169838	222554			28
Agosto	1103	5387	653			9
Setembro	1637	7021	551			5
Outubro	1207	4110	1833			4
Novembro	1057	3147	1172			3
Dezembro	815	6086	1258			3
TOTAL	16378	428133	626501	0	0	155

2021

MÊS	WEBSITE	FACEBOOK	INSTAGRAM	YOUTUBE	TIKTOK	INSCRIÇÕES
Janeiro	1223	1009	368			8
Fevereiro	1445	3465	1621			6
Março	4339	85213	140388			26
Abril	4123	115748	207955			35
Maiο	4255	143972	241519			48
Junho	3294	106734	345722	155	164	43
Julho	3104	71910	336028		1674	13
Agosto	1557	196212	202534		1491	26
Setembro	2336	96974	122026		346	23
Outubro						
Novembro						
Dezembro						
TOTAL	25676	821237	1598161	155	3675	228

Ainda no seguimento estratégico do plano de comunicação, a EPRD desenvolveu e teve em consideração os seguintes aspetos:

1. Branding

- Criação de nova identidade visual (*rebranding*).

2. Website

- Desenvolvimento do website em *wordpress*;
- Gestão e atualização do website (informações, documentos, plug-ins, segurança);
- Criação de notícias aplicando as várias regras de SEO;
- Criação de novas páginas e rúbricas;
- Publicação de trabalhos realizados pelos alunos.

3. Redes Sociais

- Gestão de Redes Sociais (Facebook, Instagram, YouTube e TikTok);
- Análise e planeamento estratégico de conteúdos;
- Interação com seguidores / fãs;
- Composição gráfica de conteúdos;
- Criação de vídeos;
- Criação de campanhas patrocinadas;
- Edição de vídeos criados pelos alunos;
- Adaptação de trabalhos realizados pelos alunos.

4. Análise de resultados

- Elaboração e análise de estatísticas do website, redes sociais e inscrições;
- Relatório mensal.

5. Serviço fotográfico / audiovisual

6. Inscrições / Contactos

- Gestão de todas as mensagens rececionadas através das redes sociais;
- Elaboração de respostas para todos os contactos obtidos através de mensagem ou comentários;
- Articulação com todos os envolvidos no processo de inscrições, de forma a não se perderem inscrições e manter respostas céleres e unânimes.

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)

Indicador n.º 4 do EQAVET: Taxa de conclusão em cursos de EFP

a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

Meta estabelecida	Resultados Alcançados	Meta atingida?
60%	46%	

Quanto ao indicador acima descrito, este encontra-se francamente abaixo da meta estabelecida, apesar de ter ocorrido um aumento de 5% relativamente aos resultados obtidos no ciclo anterior.

No que respeita ao objetivo de reduzir o abandono escolar, a taxa de desistência, os resultados obtidos são muito preocupantes pois encontram-se em média nos 29%, um aumento de 4% relativamente aos dados precedentes.

Para o objetivo de reduzir o absentismo, assumido como item importante na melhoria da taxa de conclusão, foram definidas estratégias de acompanhamento mais incisivo dos Diretores de Turma, junto dos alunos e Encarregados de Educação, tendo contribuído para uma melhoria substancial.

Indicador n.º 5 do EQAVET: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

a) Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

Meta estabelecida	Resultados Alcançados	Meta atingida?
66%	71%	


No que respeita ao indicador n.º 5, os resultados obtidos superaram a meta estabelecida.

As estratégias utilizadas, nomeadamente:

- Sessões de procura de emprego;
- Simulações de entrevistas de emprego nos 3.ºs anos;
- Utilização do SPO para a promoção de ações de marketing pessoal;
- Envolvência de parceiros estratégicos de cada área de formação;
- Sessões de esclarecimento de parceiros do ensino superior, realizadas na EPRD com os alunos dos 3.ºs anos.

Indicador n.º 6a do EQAVET: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.


Meta estabelecida	Resultados Alcançados	Meta atingida?
50%	17%	

Relativamente ao indicador n.º 6a, este encontra-se francamente abaixo da meta estabelecida.

É necessário rever as estratégias e traçar novas linhas orientadoras com o intuito de aumentar substancialmente a taxa de ex-alunos empregados na sua área de formação apostando na melhoria da qualidade no apoio prestado aos nossos alunos, utilizando os serviços do Gabinete de Inserção na Vida Ativa – GIP, onde sejam divulgadas as ofertas de emprego, passando por uma estratégia delineada entre os Diretores de Curso e a Psicóloga da escola juntamente com a direção. Neste momento, os nossos parceiros de FCT são os impulsionadores da empregabilidade dos nossos alunos, mas também ocorreu manifestação de interesse de contratação por parte de entidades que até então não tinham qualquer contacto com a EPRD.

Indicador n.º 6b3 do EQAVET: Diagnóstico do grau de satisfação dos empregadores face às competências dos alunos diplomados

a) Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

Meta estabelecida	Resultados Alcançados	Meta atingida?
85%	98%	

O Observatório Externo tem aplicado um esforço acrescido na recolha dos dados para a análise dos resultados deste indicador, aplicando questionários por email, contacto telefónico e contacto presencial.

Foram definidas estratégias de comunicação para a promoção do diálogo envolvimento dos *stakeholders* externos, principalmente através dos Diretores de Curso e professores acompanhantes de FCT.

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EPRD 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 a taxa de diplomados por curso	O1	Aumentar o número de diplomados por curso, mobilizando recursos materiais, físicos e humanos da escola através da equipa “Oficina Dória”
		O2	Reduzir a taxa de abandono, atingindo a meta dos 10% em cada ciclo de formação, através de diferentes mecanismos, introduzindo o ficheiro “Monitorização Turma/Ciclo”
		O3	Promover uma boa integração e apropriação da cultura da escola nos 1.ºs anos
		O4	Cativar os encarregados de educação para um acompanhamento ativo no percurso escolar dos seus educandos

AM2	Aumentar a taxa de empregabilidade e prosseguimento de estudos dos alunos diplomados	O5	Aumentar o número de parcerias com entidades de referência local, regional e nacional
		O6	Aumentar o número de parcerias com entidades de ensino superior
AM3	Aumentar a taxa de empregabilidade dos alunos diplomados na área de formação	O7	Promover o desenvolvimento de projetos da Prova de Aptidão Profissional que deem resposta a necessidades existentes por parte dos parceiros
		O8	Fomentar visitas às entidades parceiras
		O9	Promover a participação ativa dos parceiros, (através de palestras, workshops ,...) na EPRD
		O10	Implementar Conselhos Consultivos Setoriais

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	Investir e incentivar à formação continua de docentes e não docentes	setembro 2021	julho 2022
	A2	Preenchimento trimestral do ficheiro “Monitorização Turma/Ciclo”, que nos permitirá detetar precocemente alguma situação de alarme, é da responsabilidade de cada Diretor de Turma e depois analisado em Conselho Pedagógico	setembro 2021	julho 2022
	A3	Receção de alunos e respetivos encarregados de educação feita por: Diretor de Curso, Diretor de Turma, Psicóloga e Diretora Pedagógica	setembro 2021	setembro 2021
	A4	Promover atividades dirigidas aos Encarregados de Educação, envolvendo-os na cultura e clima organizacional da EPRD e potenciando o seu interesse ativo no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos	novembro 2021	julho 2022

	A5	Criação e operacionalização da equipa “Oficina Dória” com o intuito de apoiar as aprendizagens (recuperação de módulos, medidas de recuperação, reforço das aprendizagens, ...)	outubro 2021	julho 2022
	A6	Auscultar os alunos através da conceção da Assembleia de Alunos – com Direção, Delegados, Subdelegados e Diretores de Turma	novembro 2021	julho 2022
AM2	A7	Identificar potenciais entidades parceiras, estabelecer e estreitar respetivos contactos	setembro 2021	junho 2022
	A8	Dinamizar atividades conjuntas com as entidades parceiras	abril 2022	maio 2022
AM3	A9	Dotar os alunos dos 3.ºs anos de ferramentas para a criação do próprio emprego, utilizando o GIP, o desenvolvimento sério e exequível do seu projeto da Prova de Aptidão Profissional e ações no âmbito da Rede Maior Empregabilidade, da qual a EPRD faz parte	janeiro 2022	julho 2022
	A10	Protocolar com as entidades parceiras, nomeadamente de FCT, sessões de <i>job shadowing</i> para os docentes da área tecnológica	janeiro 2022	julho 2022
	A11	Reuniões dos Conselhos Consultivos Setoriais	outubro 2021	março 2022

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 da EPRD

Dando continuidade à consolidação do Sistema de Garantia da Qualidade e após a sua implementação percebeu-se que a visão por parte dos *stakeholders* externos e também dos *stakeholders* internos é no entanto, uma visão (parcial?) da realidade e da operacionalização envolvente.

Colocou-se a questão de saber qual a validade desta visão, ou seja, os nossos parceiros (formandos em primeiro lugar, pais e encarregados de educação, empresas e instituições com quem temos protocolos, docentes e funcionários da EPRD em geral - *stakeholders*) partilham desta visão? Todos estão informados sobre as iniciativas encetadas pelos diferentes cursos? O que pensam delas? Mesmo que entendam que estamos a prestar um bom serviço, este vai ao encontro das suas expectativas e necessidades? Ainda que a resposta (ou respostas) possa ser afirmativa, não poderão estes *stakeholders* contribuir com propostas ou sugestões de efetiva melhoria do serviço prestado pela EPRD? De que forma?

Reformulando estas questões numa só: que qualidade reconhecem os *stakeholders* ao serviço prestado pela EPRD?

Esta interrogação tem expressão determinante no trabalho que a EPRD desenvolve na consolidação do sistema de Garantia da Qualidade. Assim no início do ano letivo 2020/2021, em Conselho Pedagógico foi reanalisado o Relatório Final da Verificação do EQAVET, em particular, as recomendações nele elencadas e o plano de melhoria definido no Relatório do Operador. Um dos primeiros passos foi rever os objetivos estratégicos focando-os no que consideramos central para a reestruturação do projeto educativo da EPRD, mais ajustado à nova realidade de ensino profissional. De igual forma, ficou de imediato definida a necessidade de envolver/auscultar cada vez mais a comunidade e o tecido empresarial, pelo que se delineou a realização dos vários Conselhos Consultivos (1 Geral e 3 Setoriais) cuja calendarização está prevista entre outubro 2021 e março 2022.

Internamente, a preocupação passou sobretudo por clarificar e agilizar formas de organização e comunicação interna, tanto de âmbito administrativo como pedagógico. Neste sentido, foram criados emails institucionais para todos os alunos e colaboradores docentes e não docentes e adotar uma forma mais organizada de disponibilizar a informação institucional a cada um dos intervenientes.

Ocorreu a reestruturação significativa do website da escola, com a disponibilização dos documentos orientadores da EPRD, separador dedicado ao EQAVET (incluindo o relatório do operador e o relatório da visita de conformidade realizada pela equipa de peritos externos), inclusão de um formulário para qualquer pessoa da comunidade escolar ou local poder deixar a sua sugestão de melhoria, elogio ou reclamação; divulgação dos resultados alcançados e principais notícias envolvendo a comunidade escolar e parceiros externos.

Gestão mais ativa das redes sociais, dando maior visibilidade às várias atividades desenvolvidas pela EPRD, em particular com a comunidade envolvente.

Quanto ao número de parcerias e atividades com as entidades do ensino superior registou-se um aumento face ao ano transato e uma participação ativa em diferentes projetos envolvendo especialmente a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto – FPCEUP.

O leque de parceiros de FCT foi alargado substancialmente a nível nacional, nomeadamente: no Algarve, Alentejo, Tróia e Douro. Tendo proporcionado experiências únicas e o desenvolvimento de várias *soft skills*.

A auscultação dos alunos, docentes, não docentes e encarregados de educação continua a seguir uma abordagem quantitativa uma vez que são utilizados inquéritos por questionário, utilizando o *Google Forms*.

A implementação e consolidação do Sistema de Garantia de Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET permitiu, permite e permitirá à EPRD delinear as bases para um desenvolvimento estratégico que se ambiciona ser ainda mais sustentável e notório.

Os Relatores

Cecília Cruz

(Diretora Pedagógica e Responsável da qualidade)

Patrícia Vale

(Psicóloga e elemento da equipa da qualidade)

Porto, outubro de 2021

(Localidade e data)