

Balanço Anual

2019/2020

Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Índice

| | |
|--|----|
| 1. Caracterização da Escola em 2019/2020 | 2 |
| 2. Projeto Educativo e Realização do Plano de Atividades..... | 3 |
| 3. Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET | 6 |
| 4. Grau de Satisfação dos Stakeholders | 9 |
| 5. Análise e Avaliação dos Principais Resultados | 10 |
| 6. Avaliação de Desempenho | 15 |
| 7. Ações de Melhoria realizadas no ano letivo 2019/2020 | 16 |
| 8. Plano de Ações de Melhoria para o ano letivo 2020/2021..... | 20 |

1. Caracterização da Escola em 2019/2020

A Escola tem sede em Lisboa e funciona com 6 delegações: Barreiro, Beja, Guimarães, Lisboa, Porto e Seixal. Tinha 1251 alunos, dos quais 1190 nos Cursos Profissionais (CP) e 61 Cursos de Educação e Formação (CEF), assim distribuídos:

Quadro I – Nº de alunos e de turmas por delegação

| Delegação | Nº de alunos | | Nº de turmas | |
|------------------|--------------|-----------|--------------|----------|
| | CP | CEF | CP | CEF |
| Barreiro | 219 | 22 | 10 | 1 |
| Beja | 130 | - | 6 | - |
| Guimarães | 83 | 39 | 6 | 2 |
| Lisboa | 232 | - | 10 | - |
| Porto | 295 | - | 12 | - |
| Seixal | 231 | - | 9 | - |
| Total | 1190 | 61 | 53 | 3 |

Foram lecionados 12 Cursos Profissionais: Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos; Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos; Técnico de Informática de Gestão; Técnico de Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade; Animador Sociocultural; Apoio à Infância; Técnico Comercial; Técnico de Juventude; Técnico de Logística; Técnico de Receção; Artes Gráficas e Apoio Psicossocial e ainda 2 cursos CEF: Cuidador de Crianças e Jovens e Operador de Distribuição.

O quadro de pessoal é constituído por 53 professores; 37 técnico/as administrativo/as e outros trabalhadores; e 10 dirigentes, nomeadamente 6 diretores e/ou diretores pedagógicos das delegações. Nos técnicos incluem-se 5 Psicólogo/as e 1 Animadora Sociocultural. A esmagadora maioria dos professores são profissionalizados. Para além dos professores há formadores da área técnica com forte ligação às empresas das respetivas áreas.

A delegação do Porto já iniciou o ano letivo nas novas instalações, num edifício com 4 andares, entrada independente e significativas melhorias ao nível dos espaços comuns e salas de aula. No entanto, por questões burocráticas/administrativas ainda não se resolveram algumas questões, como uma segunda saída para o Largo da Estação da Trindade.

No final do ano realizaram-se obras de alargamento e ampliação de espaços na delegação de Lisboa, que ficou com uma maior sala de alunos e outra sala dos professores, bem como a secretaria que dispõe hoje de mais espaço.

Os Serviços Centrais foram transferidos para novas instalações na cidade do Barreiro, mantendo-se a sede da Escola em Lisboa.

A delegação do Barreiro também fez obras com objetivo de aumentar a sua lotação. As obras permitiram redimensionar os espaços e foi possível aumentar duas salas de aula.

O processo da construção de novas instalações na delegação do Seixal avançou pouco, dependendo fortemente do envolvimento da Câmara Municipal.

2. Projeto Educativo e Realização do Plano de Atividades

O ano letivo 2019/2020 foi muito marcado pela circunstância excecional da pandemia COVID19, que afetou e condicionou todas as atividades escolares, a partir de meados de março, afastando todos os alunos, professores e restantes trabalhadores da Escola, colocando todos a trabalhar à distância.

Só a partir do dia 18 de maio retomamos alguma atividade presencial, ao nível dos serviços, abrindo a Escola e algumas aulas presenciais para os alunos do 11º ano, na disciplina de Físico-Química, no início de junho retomamos as atividades presenciais de apoio à realização do Projeto/PAP, para os alunos do 12º ano, com grande adesão de todos estes alunos e professores orientadores.

Quase de um momento para o outro passamos do ensino presencial para o ensino a distância. Esta mudança implicou os seguintes elementos:

- Definição das estratégias de gestão e liderança;
- Estratégias e circuitos de comunicação;
- Plano e Modelo de ensino e monitorização;
- Papel das lideranças intermédias (Orientadores Educativos de Turma e Coordenadores de Curso);
- O Orientador Educativo de Turma como organizador do Plano semanal de trabalho;
- O Coordenador de Curso como organizador e garante da realização da Formação em Contexto de Trabalho em teletrabalho ou prática simulada;
- Constituição de equipas de apoio tecnológico aos professores, alunos e funcionários;
- Metodologias de ensino baseadas em atividades e com trabalho assíncrono e síncrono.

A forma como professores e alunos passaram do ensino presencial para o ensino a distância é digna de registo. Num curto espaço de tempo a Escola disponibilizou uma centena e meia de computadores aos alunos que não dispunham desse equipamento. Os restantes serviços da Escola garantiram o seu funcionamento em teletrabalho de modo a que nada de essencial falhasse.

Apesar de todos os esforços sentimos que os alunos das turmas do 10º ano tinham maiores dificuldades de adaptação e que a partir da 2ª quinzena de junho muitos alunos já estavam exaustos. Foi uma resposta excecional, mas que de forma alguma substitui o ensino presencial.

As Provas de Aptidão Profissional foram preparadas e realizadas em regime presencial e, em geral, conseguimos manter a qualidade anterior.

Sem o envolvimento que pretendíamos mas conseguimos concluir o processo de revisão/atualização do Projeto Educativo cuja vigência terminou no ano letivo 2019/2020. Na apreciação que fizemos o Projeto Educativo é, no fundamental, um documento que mantém grande atualidade. Pelo seu caráter institucional criamos um capítulo novo com a Missão, Visão e Valores.

Mantivemos dois grandes objetivos o sucesso educativo de todos os alunos e a promoção da educação para a cidadania, tendo como principais referências os princípios e valores consagrados na Constituição da República Portuguesa e o Perfil dos Alunos à saída da Escolaridade Obrigatória. Como o DL nº 55/2018, de 6 de julho, incluiu na matriz curricular-base a componente de Cidadania e Desenvolvimento e a obrigatoriedade da escola definir a sua Estratégia de Educação para a Cidadania e os elementos fundamentais que constam desta Estratégia.

Desenvolvemos a Estratégia de Educação para a Cidadania nas seguintes dimensões:

- a) Procuramos aumentar os conhecimentos dos alunos sobre um tema atual, controverso e relevante, através do Projeto Anual sobre A Política e o Ambiente. Este tema é estruturante de atividades letivas e não letivas.

Em cada turma os alunos escolhem as atividades a desenvolver e definem-se pequenos projetos. Com o objetivo de preparar os professores sobre esta problemática realizamos, no dia 22/11/2019, um Seminário Nacional com cerca de uma centena de participantes em que foram conferencistas Heloísa Apolónio, António Morais e Luísa Tovar. Organizamos um concurso Nacional sobre este tema. Foram os alunos que construíram as perguntas. Quando íamos arrancar com a competição entramos em confinamento pelo que não se realizou.

Na Delegação do Seixal realizaram em parceria com a Liga para a Proteção da Natureza (LPN) uma ação de sensibilização ambiental, no âmbito do Projeto "Mares Circulares", em que a Câmara do Seixal também é parceira. Com estes parceiros também realizaram uma Campanha de Limpeza de Praia dos Corvos no dia 12/11/2019, tendo envolvido as três turmas finalistas. No dia 12 de fevereiro de 2020, realizaram um Seminário, no Auditório da Sociedade Filarmónica Arrentelense com a participação do Partido Ecologista - Os Verdes, a Agência Municipal de Energia do Seixal, a Zero-Associação Sistema Terrestre Sustentável e a Liga para a Proteção da Natureza.

Na Delegação do Barreiro, todas as turmas participaram nos programas da Câmara Municipal “Ondas de Plástico” e “Desperdício Desperdiçado”. As 3 turmas do Curso de Comunicação e Marketing visitaram a exposição do fotógrafo Mário Luz sobre a poluição nas Filipinas, que arrecadou o 3º prémio do *World Press Foto* 2019.

No Porto, os alunos participaram no Projeto “Lipor Geração +” com o objetivo de consciencializar para os impactos ambientais na sociedade e na economia.

Na delegação de Beja, desenvolveram um Projeto de Produção e Apresentação de um Espetáculo de Teatro sobre a Política e o Ambiente que designaram “Somos todos Ana”. Realizaram quase todas as etapas: conceção, dramaturgia, encenação, cenografia, figurinos, adereços e sonoplastia, apenas não concretizaram a apresentação ao público devido à COVID. Também criaram histórias infantis em Teatro de Sombras Chinesas.

Na delegação de Guimarães, participaram na *Green Week* 2019, no âmbito da Semana Europeia da Mobilidade; organizaram uma caminhada “Conhecer o teu local – pensar global, agir local” em parceria com a Associação Vimaranense de Ecologia; e participaram no projeto “Pegadas” em parceria com a Câmara Municipal de Guimarães.

Na delegação de Lisboa, construíram um pequeno programa de rádio - Rádio *Show*- com a duração de 10 minutos, em inglês, sobre o Tema. Fizeram o visionamento do filme “*Medicine Man*”, que aborda a importância dos recursos da floresta amazónica. Criaram um jogo sobre o problema da reciclagem.

- b) Na Área de Integração, no âmbito dos módulos, foram trabalhados os seguintes temas: Direitos Humanos, Educação Ambiental, Mundo do Trabalho e Instituições e Participação Democrática;
- c) Apesar de estarmos em confinamento conseguimos que se comemorasse o 25 de Abril. Por exemplo, na delegação de Beja organizaram uma conversa sobre “A Greve” no liceu Nacional de Beja, no dia 23 de abril, com os antigos alunos João Espinho, Ramiro e Paulo Peixoto, dinamizadores dessa greve, tendo sido moderador o professor Constantino Piçarra. Os alunos participaram com um conjunto de questões, contribuindo para a dinamização do evento, realizado através da plataforma digital, Zoom. Também nesta delegação realizaram dois vídeos com cartazes comemorativos do 25 de Abril e poemas alusivos à data. Estes vídeos foram publicitados na página da Escola, um no dia 25 de Abril e o outro no 1º de Maio.

Na delegação do Porto, realizaram um *Kahoot* e *Quizzes* alusivos ao 25 de Abril e 1º de Maio. Fizeram um Concurso *online* sobre a “Revolução dos Cravos” envolvendo alunos e famílias através de um questionário na Plataforma Digital *Kahoot*; uma emissão especial da Rádio “Bento FM”, com músicas alusivas ao 25 de Abril.

Em todas as restantes delegações estas datas foram assinaladas, por exemplo no Barreiro apresentaram vários documentários alusivos a este acontecimento.

- d) A maior parte das turmas desenvolveram projetos com a comunidade, em muitos casos com instituições parceiras que há vários anos colaboram connosco.
- e) Promovemos o funcionamento democrático da Escola envolvendo os alunos na vida escolar através das Assembleias de Turma, convocadas e dirigidas pelos alunos e do Conselho de Delegados que funciona como órgão consultivo dos Diretores das Delegações

3 – Sistema de Garantia de Qualidade alinhado com o EQAVET

Concluímos o processo de adesão ao Sistema de Garantia da Qualidade EQAVET com a auditoria realizada no dia 8 de janeiro de 2020 e a atribuição do selo de conformidade pelo período de 3 anos. Foi o reconhecimento de um processo em que ao longo dos anos fomos construindo uma cultura da qualidade em que se procura conhecer os resultados, avaliar os processos e monitorizar os procedimentos.

O ano de 2019/2020 foi um ano de consolidação de todo este trabalho, em que melhoramos muito a visibilidade dos nossos resultados e o envolvimento dos nossos parceiros (alunos, professores, encarregados de educação, empregadores e trabalhadores). Construámos um Plano de Formação de Docentes e não Docentes que só não foi mais concretizado devido ao confinamento.

O envolvimento dos professores e alunos na definição e avaliação das metas e objetivos foi devidamente assumido.

Simultaneamente, sabemos também onde podemos e devemos melhorar e aprofundar. Os projetos curriculares de turma e os projetos curriculares de curso devem refletir melhor o que já se faz e os desafios que pretendemos abraçar.

Concretizando um pouco mais, em cada uma das 56 turmas, os Conselhos de Turma definiram as metas e objetivos para o ano letivo, de acordo com os indicadores em uso. As Assembleias de Turma deram o seu parecer e os Encarregados de Educação foram ouvidos. Estas metas foram incluídas nos Planos Curriculares de Turma. Os Conselhos de Turma trimestrais avaliam os resultados e aprovam os respetivos Planos Estratégicos com a definição de medidas para atingir os objetivos. Devido à pandemia no final do 2º e 3º período não se realizaram as Assembleias de Turma nem reunimos com os Encarregados de Educação.

Em cada delegação a Comissão Pedagógica definiu as metas e os objetivos e trimestralmente avaliou os respetivos resultados.

Devido à pandemia o Conselho de Delegados só avaliou os resultados no início do 2º período.

Os Conselhos Consultivos de cada delegação compostos por empregadores, entidades locais, professores, alunos e funcionários, no final do mês de janeiro ou início de fevereiro, deram o seu parecer sobre a oferta formativa e as metas e objetivos a atingir.

A Direção Pedagógica definiu e avaliou regularmente (2 reuniões por trimestre) os indicadores a nível nacional e tomou as medidas necessárias para que fossem alcançados.

A Direção, no âmbito das suas responsabilidades, criou condições para que os objetivos fossem atingidos.

Em julho de 2020, as Comissões Pedagógicas de cada delegação definiram as propostas de metas e objetivos para o ano letivo 2020/2021 e o ciclo de formação 2018/2021, tendo a Direção Pedagógica aprovado estes indicadores, conforme constam do Quadro II.

Quadro II - Metas dos Cursos Profissionais - Ciclo de formação 2018/2021 e ano letivo 2020/2021

| Indicadores | Período | Barreiro | Beja | Guimarães | Lisboa | Porto | Seixal | Média Nacional |
|---|----------------------|----------|------|-----------|--------|-------|--------|----------------|
| INDICADORES DO EQAVET | | | | | | | | |
| Taxa de Conclusão | Ciclo Formação 18/21 | 70% | 65% | 53% | 80% | 72% | 72% | 71% |
| Taxa de Colocação no mercado de trabalho | Ciclo Formação 18/21 | 80% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 72% |
| Taxa de Empregabilidade na área de formação | Ciclo Formação 18/21 | 30% | 30% | 30% | 40% | 35% | 35% | 34% |
| Grau de Satisfação dos Empregadores | Ciclo Formação 18/21 | 90% | 90% | 95% | 95% | 95% | 90% | 93% |
| Taxa de Prosseguimento de Estudos | Ciclo Formação 18/21 | 30% | 30% | 25% | 40% | 40% | 25% | 33% |
| OUTROS INDICADORES DA EPBJC | | | | | | | | |
| Taxa de Desistência | Ciclo Formação 18/21 | 25% | 28% | 47% | 18% | 25% | 25% | 26% |
| | Ano Letivo 20/21 | 8% | 10% | 12% | 4% | 8% | 10% | 6% |
| Taxa Absentismo | Ano Letivo 20/21 | 7% | 10% | 8% | 4% | 7% | 8% | 7% |
| Taxas de Módulos Não Realizados (% de Alunos) | Ano Letivo 20/21 | 25% | 25% | 28% | 20% | 35% | 30% | 27% |
| Taxas de Módulos Não Realizados (% de Módulos) | Ano Letivo 20/21 | 3% | 8% | 4% | 3% | 6% | 6% | 5% |
| Taxa de Transição | Ano Letivo 20/21 | 92% | 90% | 85% | 96% | 92% | 90% | 92% |
| Taxa de Empregabilidade (a) | Ciclo Formação 18/21 | 75% | 85% | 70% | 80% | 85% | 70% | 78% |

(a) De acordo com as regras do POCH, inclui os alunos diplomados que estão a trabalhar por conta de outrem ou por conta própria, os que estão em estágio profissional e os que prosseguiram estudos.

4 - Grau de Satisfação dos Stakeholders

Para aferir o grau de satisfação dos stakeholders realizamos diversos inquéritos ao longo do ano:

- Pós-formação aos alunos relativo ao ciclo 2016/2019, em abril 2020
- Aos alunos no final do Curso, relativo ao ciclo 2017/2020, em junho 2020
- Grau de satisfação dos trabalhadores da EPBJC, em junho 2020

Habitualmente realizamos mais três inquéritos que devido ao COVID19, não foi possível aplicar;

- Grau de Satisfação dos Empregadores
- Aos Encarregados de Educação
- Às empresas para a avaliação da FCT.

- Seis meses após a conclusão do Curso, foi aplicado em fevereiro de 2020 um inquérito aos alunos que concluíram o ciclo de formação 2016/2019, tendo-se registado uma elevada taxa de respostas (97%).

Apurámos que naquela data, 46% dos diplomados estavam a trabalhar, e 27% a estudar e, entre os que estavam a trabalhar, cerca de 60% estavam numa área relacionada com o Curso que frequentaram na EPBJC.

Sobre a Escola, a grande maioria afirmou que recomendaria o Curso (97%) e a EPBJC (96%).

- Antes dos alunos irem para a Formação em Contexto de Trabalho realizamos um inquérito aos alunos finalistas, dos Cursos Profissionais e dos CEF.

O inquérito é composto por questões que abrangem quase todos os aspetos da vida da Escola, desde o nível de exigência dos Cursos; a intenção de desistir; a compensação de horas; a relação com os professores e funcionários; o desempenho dos professores e o ambiente de sala de aula; questões sobre a assiduidade, perspetivas pós-formação, se recomendariam o Curso e a Escola, etc.

O universo foi constituído por 416 alunos (376 dos Cursos Profissionais e 40 dos CEF) tendo respondido cerca de 83%.

Vamos apresentar alguns exemplos do retorno recebido dos alunos e que nos permite avaliar as atividades que lhes proporcionamos e ver como melhorar, respondendo às necessidades apresentadas por estes.

Cerca de 40% dos alunos dos Cursos Profissionais (CP) disseram que durante os 3 anos pensaram (pelo menos uma vez) em desistir, e que o não fizeram porque não queriam perder mais anos, ou porque não tinham melhor alternativa ou porque os professores os incentivaram a continuar.

Sobre as disciplinas em que sentiram mais dificuldades, as mais apontadas são da componente científica, cerca de 35%, apesar destas disciplinas constituírem apenas 22% da estrutura

curricular. Por vezes, no mesmo Curso a disciplina referida varia muito de delegação para delegação, mas as disciplinas mais referidas são a Matemática, o Inglês e a Programação de Sistemas de Informação.

Em relação a alguns aspetos do funcionamento da Escola, 62% disseram que nas aulas há um ambiente de tranquilidade e respeito e 76% concordam que a maioria dos professores “explicam bem a matéria”.

Quanto às perspetivas pós-formação 38% dos alunos dos Cursos Profissionais disseram que pretendem entrar no mercado de trabalho, 22% prosseguir estudos e 34% prosseguir estudos e trabalho.

Mais de 83% disseram considerar-se preparados para entrar no mercado de trabalho. Os que disseram não estar preparados apontaram como razões a necessidade de investir mais na formação e a falta de experiência profissional.

- Durante o mês de junho foi aplicado um inquérito a todos os trabalhadores da EPBJC, com contrato de trabalho, sobre as condições físicas, higiene, segurança e ambiente de trabalho, identificação com a Escola, motivação, autonomia e responsabilidade. Foi-lhes também pedido para indicarem os principais pontos fortes e os aspetos a melhorar.

Responderam 97 trabalhadores dos 100 possíveis.

O grau de satisfação na generalidade das questões é superior a 90%, sobre as condições físicas do local de trabalho há 3% que consideram não ser as adequadas.

O nível de autonomia e responsabilidade é considerado adequado pela quase totalidade dos trabalhadores.

Relativamente aos “Pontos Fortes” e “Aspetos a Melhorar”, questões de resposta aberta é de sublinhar o bom número de respostas, 155 e 118 respetivamente, num universo de 194 possíveis. À semelhança do inquérito realizado há dois anos, os aspetos relacionais (equipa, professor/aluno) são de longe os mais referidos como pontos fortes. Dos aspetos a melhorar o destaque vai para as condições físicas/instalações.

5 - Análise e avaliação dos principais resultados

O ano letivo 2019/2020 foi pautado por ser um ano atípico devido à pandemia COVID19. Apesar de todos os constrangimentos com os quais nos deparámos, a análise dos resultados mostra que estes são positivos e que os desvios verificados relativamente às metas EQAVET propostas, são pouco significativas.

Em 2019/2020 matricularam-se na EPBJC 1251 alunos, 1190 nos Cursos Profissionais e 61 nos Cursos de Educação e Formação (CEF).

Ao longo do ano desistiram 100 alunos (8,4%), dos Cursos Profissionais e 5 dos Cursos CEF (8,2%). Em ambas as modalidades, comparativamente com o ano anterior registou-se uma

melhoria da taxa de desistência, em CP tinha-se registado uma taxa de 10,3% e em CEF de 11,8%.

Relativamente às metas definidas para estes indicadores, a taxa foi praticamente igual (8%).

A Taxa de absentismo foi de 6% e mais de metade (61%), foi injustificado. A taxa de absentismo registada foi melhor que a meta proposta (7%).

Por ultrapassagem do limite de faltas ao módulo houve necessidade de “compensar” cerca de 2% do total do volume de horas de formação, tendo sido compensadas 82% destas faltas.

O volume de módulos não realizados (NR) foi de 3,2% tendo piorado relativamente ao ano anterior (2,8%).

Cerca de 27% dos alunos teve pelo menos um módulo NR e relativamente ao ano anterior registou-se uma ligeira melhoria (29%).

Em relação às metas estabelecidas, o volume de módulos NR igualou (3%) e a percentagem de alunos com NR (27%) também foi atingida. (Quadro III)

Quadro III - Indicadores Anuais dos Cursos Profissionais (2019/2020). Metas e Resultados.

| Indicadores Ano letivo 19/20 | Barreiro | | Beja | | Guimarães | | Lisboa | | Porto | | Seixal | | Média Nacional | |
|--|----------|------------|------|-------------|-----------|------------|--------|------------|-------|------------|--------|------------|----------------|------------|
| | P | R | P | R | P | R | P | R | P | R | P | R | P | R |
| Taxa de Conclusão* (Ciclo Formação 17/20) | 70% | 55% | 64% | 60 % | 68% | 56% | 77% | 67% | 87% | 84% | 79% | 83% | 76% | 70% |
| Taxa de Desistência | 10% | 7% | 7% | 19 % | 15% | 17% | 4% | 5% | 6% | 7% | 8% | 7% | 8% | 8% |
| Taxa Absentismo | 8% | 7% | 10% | 6 % | 8% | 7% | 4% | 5% | 7% | 6% | 10% | 7% | 7% | 6% |
| Taxas de Módulos Não Realizados (% de Alunos) | 30% | 29% | 20% | 28% | 28% | 22% | 14% | 24% | 30% | 31% | 30% | 25% | 27% | 27% |
| Taxas de Módulos Não Realizados (% de Módulos) | 3% | 3 % | 8% | 4 % | 4% | 4% | 2% | 2% | 6% | 3% | 5% | 3% | 3% | 3% |
| Taxa de Transição | 90% | 91% | 93% | 76% | 85% | 78% | 96% | 95% | 94% | 90% | 92% | 91% | 92% | 89% |

P=previsto; R=realizado

* Este dado é provisório, pois o balanço do Ciclo de Formação (2017/20) quanto à taxa de conclusão só é feito em dezembro. No entanto, até agosto de 2020, tinham concluído com êxito, 70% dos alunos que se matricularam no 10º ano e 92% dos que frequentaram até ao final o 12º ano.

O ciclo de formação mais recente de que dispomos de dados é o de 2016/2019, em que a taxa de conclusão foi apurada em dezembro de 2019 e os restantes indicadores em fevereiro e março de 2020.

A taxa de conclusão foi de 71% sobre o 10º ano e de 93% sobre os alunos que frequentaram o 12ºano. A taxa de desistência foi de 25% e de absentismo 7% (Ver Quadro IV).

Quadro IV – Ciclo de Formação 2016/2019. Metas e Resultados.

| Indicadores | Período | Barreiro | Beja | Guimarães | Lisboa | Porto | Seixal | Média Nacional | | | | | | | |
|--|----------------------|-----------------------|-------------|-----------|------------|-------|-------------|----------------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|------------|
| | | INDICADORES DO EQAVET | | | | | | | | | | | | | |
| | | Prev. | Realiz. | Prev. | Realiz. | Prev. | Realiz. | Prev. | Realiz. | Prev. | Realiz. | Prev. | Realiz. | Prev. | Realiz. |
| Taxa de Conclusão | Ciclo Formação 16/19 | 75% | 70% | 68% | 63% | 55% | 47% | 81% | 70% | 87% | 80% | 80% | 75% | 77% | 70% |
| Taxa de Colocação no mercado de trabalho | Ciclo Formação 16/19 | 70% | 78% | 80% | 62% | 65% | 93% | 70% | 64% | 75% | 57% | 80% | 94% | 75% | 73% |
| Taxa de Empregabilidade na área de formação | Ciclo Formação 16/19 | 30% | 15% | 30% | 14% | 60% | 7% | 30% | 43% | 50% | 25% | 55% | 33% | 40% | 26% |
| Grau de Satisfação dos Empregadores | Ciclo Formação 16/19 | 90% | 100% | 90% | 91% | 95% | 100% | 95% | 95% | 95% | 100% | 90% | 94% | 93% | 96% |
| Taxa de Prosseguimento de Estudos | Ciclo Formação 16/19 | 30% | 22% | 20% | 38% | 30% | 7% | 30% | 36% | 25% | 43% | 15% | 6% | 25% | 27% |
| OUTROS INDICADORES DA EPBJC | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taxa de Desistência | Ano Letivo 18/19 | 10% | 12% | 8% | 12% | 15% | 21% | 3% | 8% | 5% | 10% | 7% | 8% | 7% | 10% |
| | Ciclo Formação 16/19 | 12% | 24% | 28% | 32% | 45% | 53% | 19% | 23% | 10% | 19% | 17% | 18% | 19% | 25% |
| Taxa Absentismo | Ano Letivo 18/19 | 8% | 8% | 7% | 8% | 8% | 8% | 5% | 6% | 6% | 7% | 10% | 8% | 7% | 7% |
| Taxas de Módulos NR (% de Alunos) | Ano Letivo 18/19 | 25% | 26% | 30% | 28% | 30% | 32% | 16% | 24% | 35% | 34% | 30% | 32% | 27% | 29% |
| Taxas de Módulos NR (% Volume de Módulos) | Ano Letivo 18/19 | 4% | 3% | 7% | 4% | 5% | 3% | 2% | 2% | 5% | 2% | 3% | 3% | 4% | 3% |
| Taxa de Transição | Ano Letivo 18/19 | 82% | 83% | 90% | 83% | 85% | 73% | 95% | 89% | 92% | 86% | 93% | 88% | 90% | 85% |

6- Avaliação de Desempenho

Para além dos resultados escolares também fazemos a avaliação sistemática e consistente dos procedimentos e processos, bem como o desempenho individual dos professores e diretores. Fazemos regularmente a monitorização dos processos técnico-pedagógicos das delegações, o que nos permite aferir o grau de cumprimento dos normativos definidos, detetar e regularizar anomalias e incumprimentos. Em dezembro de 2019 fizemos uma monitorização à delegação do Porto. A monitorização à delegação do Seixal agendada para maio não se chegou a realizar, devido à pandemia.

Todos os anos, no final do ano letivo ou do último módulo que o professor leciona é feita uma avaliação pelos alunos do desempenho do professor. Os resultados desta avaliação são dados a conhecer a cada professor que a discute com o Diretor da delegação.

De três em três anos, conforme consta do Acordo de Empresa, os professores são avaliados por uma Comissão de Avaliação composta pela Direção Geral, o Diretor da Delegação e o Presidente da Direção Pedagógica. Este sistema de avaliação que está devidamente regulamentado, tem como objetivo a melhoria do trabalho docente e é composto pelos seguintes elementos: Relatório de Autoavaliação Anual do Professor, Análise do dossiê técnico-pedagógico, Aula observada e Entrevista de reflexão, dando origem a um plano de melhoria e desenvolvimento.

Após três anos de aplicação em 2020 fizemos uma atualização deste Regulamento.

Devido à COVID19, este ano, apenas avaliamos 3 docentes, dois em Guimarães e um no Seixal.

Tínhamos agendada também a avaliação do trabalho da Diretora da Delegação do Porto, mas pelos mesmos motivos teve que ser adiada.

7 – Ações de Melhoria realizadas no ano letivo 2019/2020 e no ciclo 2016/19

1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançadas

| Área de Melhoria | Descrição da Área de Melhoria | Objetivo | Descrição do Objetivo e Metas a alcançar | Execução |
|------------------|-----------------------------------|----------|--|-----------|
| AM1 | Conclusão dos Cursos | O1 | Diminuir as desistências para valores inferiores a 20% em todas as delegações | 25% |
| | | O2 | Diminuir as taxas de não aprovação dos alunos finalistas para valores inferiores a 5% em todas as delegações | 7% |
| AM2 | Colocação após Conclusão do Curso | O3 | Que cerca de 50% dos diplomados estejam a trabalhar 6 meses após a conclusão do curso | 73% |
| | | O4 | Que pelo menos 35% dos diplomados empregados estejam a exercer profissões da área de formação | 26% |
| | | O5 | Que cerca de 25% dos diplomados prossigam estudos superiores ou universitários | 27% |
| AM3 | Satisfação dos Empregadores | O6 | Melhorar os contactos com os diplomados e os empregadores de modo a conseguir, pelo menos, 70% de respostas | 97%* |
| | | O7 | Conhecer melhor as necessidades das empresas e um grau de satisfação superior a 95% | 96% |
| AM4 | Formação | O8 | Em geral, os trabalhadores frequentarem anualmente mais horas de formação | Sim |
| | | O9 | Melhorar o impacto da formação no desenvolvimento profissional | Sim |
| AM5 | Divulgação | O10 | Melhorar o envolvimento do conjunto dos <i>stakeholders</i> | Sim |
| | | O11 | Tornar mais conhecidos os resultados alcançados, os objetivos e as metas definidas | Sim |
| AM6 | Assiduidade | O12 | Taxa global de absentismo de 7% | 6% |
| | | O13 | Diminuir o absentismo injustificado para uma taxa de 50% | 61% |
| | | O14 | Diminuir o número de horas que precisam de ser compensadas para 2% do volume de formação e as horas compensadas para 90% | 2% 82% |
| AM7 | Processos | O15 | Processo administrativo | Sim |

(*) Devido à pandemia não foram contactados os empregadores.

2. Identificação das ações desenvolvidas e sua calendarização

| Área de Melhoria | Ação | Descrição da Ação a desenvolver | Data Início | Data Fim | Foi realizado? | Foi eficaz? |
|------------------|------|--|--------------|-------------|----------------|--------------|
| AM1 | A1 | Fazer orientação vocacional no processo de seleção e de inscrição | Junho 19 | Setembro 19 | Sim | Suficiente |
| | A2 | Desenvolver Atividades de Integração na Escola e no Curso | Setembro 19 | Outubro 19 | Sim | Bom |
| | A3 | Diagnosticar necessidades de formação para cada módulo | Setembro 19 | Maió 20 | Sim | Suficiente |
| | A4 | Desenvolver diferenciação pedagógica e trabalho cooperativo | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Suficiente |
| | A5 | Fazer Planos Individuais de trabalho e utilizar tempos de estudo autónomo | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Insuficiente |
| | A6 | Envolver encarregados de educação | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Bom |
| | A7 | Empenhar os professores na recuperação de módulos | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Bom |
| | A8 | Desenvolver processos regulares e atempados de compensação de horas | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Bom |
| AM2 | A9 | Preparar os alunos para o ingresso no mercado de trabalho | Março 20 | Julho 20 | Sim | Bom |
| | A10 | Promover o conhecimento do mercado de trabalho | Abril 20 | Julho 20 | Sim | Suficiente |
| | A11 | Informar futuros diplomados sobre as condições e as vias para o prosseguimento de estudos superiores | Janeiro 20 | Julho 20 | Sim | Bom |
| AM3 | A12 | Preparar os futuros diplomados para a necessidade de se disponibilizarem para contactos regulares com a Escola | Janeiro 20 | Julho 20 | Sim | Suficiente |
| | A13 | Contactar empregadores | Fevereiro 20 | Março 20 | Sim | Bom |
| | A14 | Promover contactos regulares e diversificados com as empresas | Setembro 19 | Maió 20 | Sim | Bom |
| AM4 | A15 | Criar plano de formação | Setembro 19 | Dezembro 19 | Sim | Suficiente |
| | A16 | Avaliar o impacto da formação no desempenho profissional | Junho 20 | Junho 20 | Sim | Suficiente |
| AM5 | A17 | Envolver os <i>stakeholders</i> | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Bom |
| | A18 | Publicitar os resultados | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Bom |
| AM6 | A19 | Sensibilizar alunos e encarregados de educação para a importância da assiduidade | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Suficiente |
| | A20 | Desenvolver atempadamente mecanismos de "compensação" de horas definidas pela Escola | Setembro 19 | Julho 20 | Sim | Bom |
| AM7 | A21 | Elaborar o Manual de Procedimentos – Processo Administrativo | Janeiro 20 | Julho 20 | Sim | Bom |

Identificação das tarefas desenvolvidas em cada ação e respetivos responsáveis.

| Ação | Tarefa | Descrição da Tarefa a desenvolver | Responsável pela Tarefa | Foi realizado? | Foi eficaz? |
|------|--------|--|--|----------------|--------------|
| A1 | T1 | Participação do Serviço de Psicologia e Orientação na entrevista de recrutamento e seleção dos candidatos | Psicólogo e Diretor da Delegação | Sim | Suficiente |
| A2 | T2 | Planear e desenvolver, no início do ano letivo, atividades que fomentam a integração dos alunos na turma e na Escola | Orientador Educativo de Turma (OET) | Sim | Bom |
| | T3 | Agendar a presença de ex-alunos e técnicos da área para falarem do curso e da sua experiência profissional | Coordenador de Curso e OET | Sim | Suficiente |
| A3 | T4 | No início de cada módulo, identificar as necessidades de formação de cada um dos alunos e planear atividades para ultrapassar estas carências | Todos os professores | Sim | Insuficiente |
| A4 | T5 | Na planificação da organização das atividades de aprendizagem, incluir trabalhos de grupo cooperativo e de diferenciação pedagógica | Todos os professores | Sim | Suficiente |
| A5 | T6 | Na planificação das atividades de aprendizagem, incluir tempos para estudo autónomo e elaborar planos individuais de trabalho de acordo com as dificuldades e necessidades de cada aluno | Todos os professores | Sim | Suficiente |
| A6 | T7 | Agendar reuniões com os encarregados de educação no início do ano letivo (no caso das turmas do 10º ano, ainda antes do início das aulas) e no final de cada trimestre | Orientador Educativo de Turma | Sim | Bom |
| | T8 | Contactar regularmente os encarregados de educação ao longo do ano letivo e, obrigatoriamente, quando surgem problemas de assiduidade, de aproveitamento e disciplinar | Orientador Educativo de Turma | Sim | Bom |
| A7 | T9 | Quando há alunos que não estão a atingir os objetivos de aprendizagem, cada professor deve envolver os alunos em atividades de recuperação, que devem estar já previstas e disponíveis | Todos os professores | Sim | Suficiente |
| A8 | T10 | Cada professor deve consultar regularmente a assiduidade dos seus alunos e identificar os casos de necessidade de compensação de horas, envolvendo os alunos nessas atividades | Todos os professores | Sim | Suficiente |
| A9 | T11 | O Projeto Curricular de Turma deve incluir visitas de estudo às empresas e instituições da área de formação | OET e Professor da Área Técnica | Sim | Bom |
| | T12 | Desenvolvimento dos estágios curriculares | Coordenador Curso | Sim | Bom |
| | T13 | Atividades de orientação vocacional e de procura ativa de emprego | SPO | Sim | Bom |
| A10 | T14 | Convidar regularmente técnicos e empresários da área de formação para falarem com os alunos sobre a atividade do seu setor | Professores da Área Técnica e Coordenador de Curso | Sim | Suficiente |
| A11 | T15 | Os SPO devem programar com os alunos do 12º ano sessões sobre as vias de prosseguimento de estudos e as respetivas condições | SPO | Sim | Bom |
| A12 | T16 | Fazer sessões com os alunos do 12º ano, explicando a necessidade de, após a conclusão da sua formação, manterem um contacto regular com a Escola e atualizar as formas de contacto | Orientador Educativo de Turma e SPO | Sim | Suficiente |
| A13 | T17 | No final do estágio, fazer um inquérito aos tutores das empresas de avaliação do desempenho dos formandos | Professores Orientadores de turma | Não | (*) |
| | T18 | Inquérito aos empregadores sobre o grau de satisfação do desempenho dos diplomados empregados | SPO e Coordenador de Curso | Sim | Bom |

| | | | | | |
|-----|-----|--|---|-----|------------|
| A14 | T19 | Contactar regularmente com as empresas, procurando conhecer as suas necessidades e competências que pretendem para os seus trabalhadores, participando em Seminários e Conferências do Setor | Coordenador de Curso | Sim | Suficiente |
| A15 | T20 | Fazer um inquérito a todos os trabalhadores da EPBJC identificando as suas necessidades de formação | Diretores das Delegações | Sim | Bom |
| | T21 | Elaborar um Plano de Formação | Diretora Geral e Presidente da Direção Pedagógica | Sim | Suficiente |
| A16 | T22 | Fazer um inquérito no final de cada formação, avaliando o seu impacto no desenvolvimento profissional | Responsável pela organização da formação | Sim | Suficiente |
| A17 | T23 | Discutir regularmente em todas as Assembleias de Turma, Conselhos de Turma, Reuniões com Encarregados de Educação, Comissões Pedagógicas, Conselhos Consultivos, Direção Pedagógica e Conselho Diretivo as questões relativas à avaliação da Qualidade | Orientador Educativo de Turma Diretores, Direção Pedagógica, Direção Geral e Presidente da Direção | Sim | Bom |
| A18 | T24 | Divulgar as metas e resultados alcançados, mediante informação disponível no <i>site</i> da Escola e afixada nas Delegações | Diretores e Direção Geral | Sim | Bom |
| A19 | T25 | Envolver os alunos na discussão da assiduidade, nomeadamente nas Assembleias de Turma; Contactar regularmente os Encarregados de Educação sempre que o aluno falte injustificadamente e também quando ultrapassa 50% do valor estabelecido para limite de faltas | Orientador Educativo de Turma | Sim | Bom |
| A20 | T26 | Sempre que o aluno falte, o professor deve procurar negociar com o aluno a compensação de horas, definindo as atividades a desenvolver | O professor de cada disciplina | Sim | Suficiente |
| A21 | T27 | Definição de regras afetas à codificação de documentos e criação do respetivo mapa de controlo documental; Introdução do Manual de Identidade e de Estacionário; Criação de Documentos de Gestão Diária (correspondência expedida/recebida, comunicações internas, declarações genéricas, registos de limpeza, requisição de materiais); Normalização de documentação afeta a Reuniões Gerais de Trabalhadores (Convocatória, Lista de Presenças, Ata). | Direção Geral | Sim | Bom |

(*) Devido à pandemia não foi possível realizar esta tarefa.

8 – Plano de Ações de Melhoria para o ano letivo 2020/2021 e ciclo 2018/21

1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar

| Área de Melhoria | Descrição da Área de Melhoria | Objetivo | Descrição do Objetivo e Metas a alcançar | Execução |
|------------------|-----------------------------------|----------|--|----------|
| AM1 | Conclusão dos Cursos | O1 | Diminuir as desistências no ciclo de formação para valores inferiores a 20% em todas as delegações | |
| | | O2 | Diminuir as taxas de não aprovação dos alunos finalistas para valores inferiores a 5% em todas as delegações, no ciclo de formação | |
| AM2 | Colocação após Conclusão do Curso | O3 | Que cerca de 50% dos diplomados estejam a trabalhar 6 meses após a conclusão do curso | |
| | | O4 | Que pelo menos 40% dos diplomados empregados estejam a exercer profissões da área de formação | |
| | | O5 | Que cerca de 30% dos diplomados prossigam estudos superiores ou universitários | |
| AM3 | Satisfação dos Empregadores | O6 | Melhorar os contactos com os diplomados e os empregadores de modo a conseguir, pelo menos, 90% de respostas | |
| | | O7 | Conhecer melhor as necessidades das empresas e um grau de satisfação superior a 95% | |
| AM4 | Formação | O8 | Em geral, os trabalhadores frequentarem anualmente mais horas de formação | |
| | | O9 | Melhorar o impacto da formação no desenvolvimento profissional | |
| AM5 | Divulgação | O10 | Melhorar o envolvimento do conjunto dos <i>stakeholders</i> | |
| | | O11 | Tornar mais conhecidos os resultados alcançados, os objetivos e as metas definidas | |
| AM6 | Assiduidade | O12 | Taxa global de absentismo de 7% | |
| | | O13 | Diminuir o absentismo injustificado para uma taxa de 50% | |
| | | O14 | Diminuir o número de horas que precisam de ser compensadas para 2% do volume de formação e as horas compensadas para 90% | |
| AM7 | Processos | O15 | Processo administrativo (Atualizar) | |

2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

| Área de Melhoria | Ação | Descrição da Ação a desenvolver | Data Início | Data Fim | Foi realizado? | Foi eficaz? |
|------------------|------|--|--------------|-------------|----------------|-------------|
| AM1 | A1 | Fazer orientação vocacional no processo de seleção e de inscrição | Abril 21 | Setembro 21 | | |
| | A2 | Desenvolver Atividades de Integração na Escola e no Curso | Setembro 20 | Outubro 20 | | |
| | A3 | Diagnosticar necessidades de formação para cada módulo | Setembro 20 | Mai 21 | | |
| | A4 | Desenvolver diferenciação pedagógica e trabalho cooperativo | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| | A5 | Fazer Planos Individuais de trabalho e utilizar tempos de estudo autónomo | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| | A6 | Planos Semanais de Trabalho de Ensino a Distância, se e quando necessário | Setembro 20 | Junho 21 | | |
| | A7 | Envolver encarregados de educação | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| | A8 | Empenhar os professores na recuperação de módulos | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| | A9 | Desenvolver processos regulares e atempados de compensação de horas | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| AM2 | A10 | Preparar os alunos para o ingresso no mercado de trabalho | Março 21 | Julho 21 | | |
| | A11 | Promover o conhecimento do mercado de trabalho | Abril 21 | Julho 21 | | |
| | A12 | Informar futuros diplomados sobre as condições e as vias para o prosseguimento de estudos superiores | Janeiro 21 | Julho 21 | | |
| AM3 | A13 | Preparar os futuros diplomados para a necessidade de se disponibilizarem para contactos regulares com a Escola | Janeiro 21 | Julho 21 | | |
| | A14 | Contactar empregadores | Fevereiro 21 | Março 21 | | |
| | A15 | Promover contactos regulares e diversificados com as empresas | Setembro 20 | Mai 21 | | |
| AM4 | A16 | Criar plano de formação | Setembro 20 | Dezembro 20 | | |
| | A17 | Avaliar o impacto da formação no desempenho profissional | Junho 21 | Junho 21 | | |
| AM5 | A18 | Envolver os <i>stakeholders</i> | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| | A19 | Publicitar os resultados | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| AM6 | A20 | Sensibilizar alunos e encarregados de educação para a importância da assiduidade | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| | A21 | Desenvolver atempadamente mecanismos de “compensação” de horas definidas pela Escola | Setembro 20 | Julho 21 | | |
| AM7 | A22 | Atualizar o Manual de Procedimentos - Processo Administrativo | Setembro 20 | Julho 21 | | |

Identificação das tarefas a desenvolver em cada ação e respetivos responsáveis.

| Ação | Tarefa | Descrição da Tarefa a desenvolver | Responsável pela Tarefa | Foi realizado? | Foi eficaz? |
|------|--------|--|--|----------------|-------------|
| A1 | T1 | Participação do Serviço de Psicologia e Orientação na entrevista de recrutamento e seleção dos candidatos | Psicólogo e Diretor da Delegação | | |
| A2 | T2 | Planear e desenvolver, no início do ano letivo, atividades que fomentam a integração dos alunos na turma e na Escola | Orientador Educativo de Turma (OET) | | |
| | T3 | Agendar a presença de ex-alunos e técnicos da área para falarem do curso e da sua experiência profissional | Coordenador de Curso e OET | | |
| A3 | T4 | No início de cada módulo, identificar as necessidades de formação de cada um dos alunos e planear atividades para ultrapassar estas carências | Todos os professores | | |
| A4 | T5 | Na planificação da organização das atividades de aprendizagem, incluir trabalhos de grupo cooperativo e de diferenciação pedagógica | Todos os professores | | |
| A5 | T6 | Na planificação das atividades de aprendizagem, incluir tempos para estudo autónomo e elaborar planos individuais de trabalho de acordo com as dificuldades e necessidades de cada aluno | Todos os professores | | |
| A6 | T7 | Elaborar Planos Semanais de Trabalho para o Ensino a Distância | Todos os professores e OET | | |
| A7 | T8 | Agendar reuniões com os encarregados de educação no início do ano letivo (no caso das turmas do 10º ano, ainda antes do início das aulas) e no final de cada trimestre | Orientador Educativo de Turma | | |
| | T9 | Contactar regularmente os encarregados de educação ao longo do ano letivo e, obrigatoriamente, quando surgem problemas de assiduidade, de aproveitamento e disciplinar | Orientador Educativo de Turma | | |
| A8 | T10 | Quando há alunos que não estão a atingir os objetivos de aprendizagem, cada professor deve envolver os alunos em atividades de recuperação, que devem estar já previstas e disponíveis | Todos os professores | | |
| A9 | T11 | Cada professor deve consultar regularmente a assiduidade dos seus alunos e identificar os casos de necessidade de compensação de horas, envolvendo os alunos nessas atividades | Todos os professores | | |
| A10 | T12 | O Projeto Curricular de Turma deve incluir visitas de estudo às empresas e instituições da área de formação | OET e Professor da Área Técnica | | |
| | T13 | Desenvolvimento dos estágios curriculares | Coordenador Curso | | |
| | T14 | Atividades de orientação vocacional e de procura ativa de emprego | SPO | | |
| A11 | T15 | Convidar regularmente técnicos e empresários da área de formação para falarem com os alunos sobre a atividade do seu setor | Professores da Área Técnica e Coordenador de Curso | | |
| A12 | T16 | Os SPO devem programar com os alunos do 12º ano sessões sobre as vias de prosseguimento de estudos e as respetivas condições | SPO | | |
| A13 | T17 | Fazer sessões com os alunos do 12º ano, explicando a necessidade de, após a conclusão da sua formação, manterem um contacto regular com a Escola e atualizar as formas de contacto | Orientador Educativo de Turma e SPO | | |

| | | | | | |
|-----|-----|--|---|--|--|
| A14 | T18 | No final do estágio, fazer um inquérito aos tutores das empresas de avaliação do desempenho dos formandos | Professores Orientadores de turma | | |
| | T19 | Inquérito aos empregadores sobre o grau de satisfação do desempenho dos diplomados empregados | SPO e Coordenador de Curso | | |
| A15 | T20 | Contactar regularmente com as empresas, procurando conhecer as suas necessidades e competências que pretendem para os seus trabalhadores, participando em Seminários e Conferências do Setor | Coordenador de Curso | | |
| A16 | T21 | Fazer um inquérito a todos os trabalhadores da EPBJC identificando as suas necessidades de formação | Diretores das Delegações | | |
| | T22 | Elaborar um Plano de Formação | Diretora Geral e Presidente da Direção Pedagógica | | |
| A17 | T23 | Fazer um inquérito no final de cada formação, avaliando o seu impacto no desenvolvimento profissional | Responsável pela organização da formação | | |
| A18 | T24 | Discutir regularmente em todas as Assembleias de Turma, Conselhos de Turma, Reuniões com Encarregados de Educação, Comissões Pedagógicas, Conselhos Consultivos, Direção Pedagógica e Conselho Diretivo as questões relativas à avaliação da Qualidade | Orientador Educativo de Turma Diretores, Direção Pedagógica, Direção Geral e Presidente da Direção | | |
| A19 | T25 | Divulgar as metas e resultados alcançados, mediante informação disponível no <i>site</i> da Escola e afixada nas Delegações | Diretores e Direção Geral | | |
| A20 | T26 | Envolver os alunos na discussão da assiduidade, nomeadamente nas Assembleias de Turma; Contactar regularmente os Encarregados de Educação sempre que o aluno falte injustificadamente e também quando ultrapassa 50% do valor estabelecido para limite de faltas | Orientador Educativo de Turma | | |
| A21 | T27 | Sempre que o aluno falte, o professor deve procurar negociar com o aluno a compensação de horas, definindo as atividades a desenvolver | O professor de cada disciplina | | |
| A22 | T28 | Definição de regras afetas à codificação de documentos e criação do respetivo mapa de controlo documental; Introdução do Manual de Identidade e de Estacionário; Criação de Documentos de Gestão Diária (correspondência expedida/recebida, comunicações internas, declarações genéricas, registos de limpeza, requisição de materiais); Normalização de documentação afeta a Reuniões Gerais de Trabalhadores (Convocatória, Lista de Presenças, Ata). | Direção Geral | | |