

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação (2021/2022) – Início 09/2022 Fim 12/2022

### 1. 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 Perpetuo Socorro

#### 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 de Costa Cabral, 120 – 4200-208 Porto, 225095043, dir.epps@perpetuo-socorro.pt

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

Fernando Gomes Perpetua, Diretor Executivo - 225095043

Joana Veiga Dias, Directora Pedagógica, 225095043/917044853

**Visão** - Ser uma Instituição de excelência em todas as suas áreas de atuação, desempenhando com dedicação, amor e elevado profissionalismo o universo das ações que assume na comunidade, nunca se distanciando do que considera ser o seu principal legado: solidariedade e amor ao próximo.

Somos uma Escola Profissional de referência nas áreas da Saúde e Ação Educativa. Temos uma visão estratégica e alargada das necessidades do mercado de trabalho, construindo dessa forma o plano curricular mais adequado à formação por excelência dos nossos jovens. Apostamos numa formação que alia a qualidade e o rigor a princípios éticos e morais de solidariedade, entre ajuda, honestidade e responsabilidade.

**Objetivos Estratégicos:**

1. Regularizar o funcionamento e incrementar o relacionamento de todos os elementos intervenientes no processo educativo;
2. Desenvolver regras de convivência e civismo baseadas em princípios de justiça e solidariedade;
3. Favorecer a criação de condições para o desenvolvimento de relações de respeito mútuo entre Docentes, Pessoal Não Docente, Alunos, Encarregados de Educação e Pais;
4. Favorecer a compreensão dos mecanismos de organização e funcionamento dos diferentes grupos existentes na escola;
5. Fomentar uma atitude responsável e criativa na defesa e melhoria da qualidade de vida na escola;
6. Contribuir para uma melhor preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
7. Contribuir para a construção de um sistema pessoal de valores e atitudes de respeito pela idade, saúde e ambiente;
8. Favorecer o desenvolvimento de atitudes de participação e intervenção social, na Escola, no Trabalho e na Sociedade.

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

A Escola Profissional Perpétuo Socorro é propriedade do Centro de Caridade Nossa Senhora do Perpétuo Socorro. A Escola Profissional tem uma Directora Pedagógica e de Serviços que é assessorada por uma docente escolhida e nomeada para o efeito. Existe um Conselho Consultivo, Conselho Pedagógico e um Conselho de Alunos.

A Directora Pedagógica é nomeada pela Direção do Centro de Caridade Nossa Senhora do Perpétuo Socorro. Do Conselho Consultivo fazem parte a Directora Pedagógica, que preside, representantes de Pais e Encarregados de Educação, Ex docentes da Escola, 1 elemento da Junta de Freguesia do Bonfim e representantes das áreas de formação que a escola leciona.

A Directora Pedagógica é assessorada por um docente por ela escolhido e nomeado.

Da equipa da Direção da escola faz, também, parte um novo elemento que vem colaborar, no sentido de alargar a formação contínua que a escola ministra.

O Conselho de Alunos é constituído pelos delegados de cada turma e reúne trimestralmente para aferir metodologias de trabalho, questões a melhorar e outras.

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

Regulamento Interno

Projeto Educativo

Plano Anual de Atividades

Documento Base

Plano de Ação

Relatório do Operador

Relatório de Avaliação Final

Plano de Melhoria

Relatório de Progresso Anual

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

Selo EQAVET, atribuído em 15/02/2021

**1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.**

No relatório final de verificação EQAVET, foram identificadas as seguintes recomendações e áreas a melhorar:

- Formalizar nos órgãos e nos documentos enquadramentos da escola a equipa EQAVET, eventualmente integrando-a na equipa da qualidade. Existe também a necessidade de definição da equipa EQAVET, com alargamento aos alunos e a participação de stakeholders externos estratégicos;
- Ausência de documentos orientadores que seria importante ostentar, como o diagnóstico, plano de indicadores, plano de atividades EQAVET e ainda necessidade de transformação da matriz de stakeholders num documento autónomo e mais específico;

A grande procura por parte de alunos institucionalizados continua ser um dos entraves ao maior sucesso e à diminuição da taxa de abandono, uma vez que muitos desses alunos, aguardam os 18 anos para sair da Instituição que os acolhe e regressar à família. Grande parte deles só frequenta a escola por obrigação e não tem qualquer motivação. Ainda assim, continuamos a acreditar que podemos fazer a diferença e alguns acabam a querer terminar o curso procurando um emprego mais estável que os permita futuramente ajudar a família. É também nesta lógica que consideramos vital a ajuda do departamento de psicologia.

Relativamente a questões de empreendedorismo, iniciamos um protocolo com a ANJE e os nossos alunos puderam usufruir de sessões práticas de trabalho. Estas sessões foram dinamizadas por formadores da ANJE e foram desafiantes para os alunos uma vez que entraram em contacto de uma forma prática com o ser empregador. Trabalharam não só conceitos, mas também modelos de concessão de negócios.

Também relativamente à Formação em Contexto de Trabalho foi reformulado o plano de ação. Todos os alunos passaram a ser submetidos a uma entrevista pelo local de estágio onde se tenta direcionar o estágio para a Prova de Aptidão Profissional. Aos alunos é entregue um plano das ações a desempenhar e é dado a conhecer o modus operandi do local de estágio previamente.

Quanto ao funcionamento do site e às informações relevantes que o mesmo possa apresentar, estamos com problemas uma vez que o Centro de Caridade está a passar por uma fase de reestruturação da imagem e do próprio nome da Instituição. Esta situação levou à contratação de uma empresa que está a estudar a imagem de uma forma uniforme relativamente a todas as valências e esta situação tem sido impeditiva da colocação de nova informação nas redes sociais, pelo que estamos aquém da recomendação feita.

## II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Relativamente aos indicadores EQAVET, os resultados foram os seguintes:

Indicador EQAVET	Resultado	Meta
Taxa de Conclusão de Curso nº4 a)	68%	70%
Taxa de Colocação após a conclusão do curso nº 5a)	90%	75%
Diplomados Empregados nº6 a)	87%	50%
Satisfação dos empregadores nº6 b3)	100%	75%

Os resultados alcançados não superam todas as metas estabelecidas. Relativamente ao primeiro indicador, é importante referir que as turmas sofreram de uma elevada taxa de abandono escolar. São turmas de dimensão pequena e que sofreram alguns distúrbios ao longo do triénio de formação.

		05	Aumentar a rede de parceiros e protocolos com possíveis empregadores
		06	Aumentar a percentagem de jovens em prosseguimento de estudos.
AM3	Divulgação e Marketing	07	Aumentar a visibilidade da escola através de plataformas digitais

### 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 ... AM2 AM3	A1	Participar em projetos de caráter internacional		9/2022	08/2023
	A2	Auscultar em sede de Conselho de Alunos as melhorias a promover de forma trimestral		9/2022	08/2023
	A3	Medição de módulos em atraso por trimestre		9/2022	08/2023
	A4	Reforçar visitas de estudo		9/2022	08/2023
	A5	Aumentar a oferta formativa		07/2022	09/2023
	A6	Aumentar o número de protocolos com instituições de ensino superior		11/2022	08/2023
	A7	Promover encontros com diplomados ex alunos e outros		9/2022	08/2023
	A8	Divulgar os candidatos à empregabilidade às empresas/Instituições		05/2022	08/2023
	A9	Divulgar as ações internas nas redes sociais		9/2022	08/2023
	A10	Atualizar o site de acordo com a imagem da EPPS		9/2022	08/2023

#### **IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos stakeholders internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP**

A Escola Profissional Perpetuo Socorro sempre teve como preocupação preparar jovens profissionais reconhecidos pela sua qualidade profissional, desenvolvendo nos mesmos os saberes e as competências necessárias à integração no mundo laboral, desenvolvendo ainda competências sociais indispensáveis a uma plena integração e gosto pela atualização de conhecimentos e formação ao longo da vida. A Escola tem ainda como objetivo promover um ensino de qualidade. A partir de 2018, a EPPS iniciou os trabalhos de sistematização dos resultados recorrendo aos indicadores alinhados com o Quadro EQAVET que culminou, em 15/02/2021, com atribuição do Selo de conformidade EQAVET, por 3 anos. Temos trabalhado as quatro fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade: planeamento, implementação, avaliação e revisão. É este último princípio que se tem revelado mais desafiante e trabalhoso e que sentimos necessidade de melhorar.

A equipa EQAVET tem sofrido alterações pela falta de um corpo estável na escola o que faz com que tenha havido ao longo dos tempos saídas e entradas de responsáveis por processos e alterações na orgânica do grupo. No entanto, temos tentado envolver cada vez mais docentes. O facto de haver um grande número de docentes a recibo verde, não permite muitas vezes que o grupo da Qualidade reúna com regularidade com todos os seus membros e, por isso, sente-se muitas vezes que há uma sobrecarga de tarefas para os que estão sempre presentes. Houve uma tentativa de melhoria conseguida no que concerne o Conselho de Alunos, pois passamos a ter uma avaliação muito importante de forma trimestral do nível de satisfação de todos os que frequentam a escola e relativamente a todas as temáticas do dia-a-dia escolar. Parta além do preenchimento de um Google forms que é analisado, os alunos são, De acordo com sugestão também chamados para dar a opinião e fazer propostas de melhoria dos serviços.

Sentimos que estamos a evoluir de uma forma muito positiva de acordo com todas as que são as nossas condicionantes. De acordo com sugestão aquando da inspeção EQAVET, conseguimos este ano, com a autorização da DGEST, aumentar a nossa oferta formativa com duas novas áreas de lecionação: Cursos Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos e de Técnico de Massagem de Estética e Bem – Estar. Verificou-se uma boa procura por parte dos jovens para estas áreas.

A questão mais preocupante nesta fase é a ausência de um site uma vez que continua a mudança de imagem e de nome da Instituição. Esta ausência não nos permite partilhar e divulgar as nossas ações e de alguma forma proíbe a captação de jovens para os nossos cursos

## Os Relatores

Joana Veiga Dias  
(Diretora Pedagógica)

Carla Silva

(Responsável da qualidade)

(Porto, 15 de dezembro de 2022)