

## PLANO DE AÇÃO

2023-2024

### Nome da entidade formadora

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, S.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)

Horta dos Reis, Edifício Vale Bom, 7630-150 Odemira | Telefone 283320440 | e-mail: geral@epo-sa.pt

### Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Eng.º Paulo Barros Trindade | Presidente do Conselho de Administração | Telefone: 283320440 | e-mail: [barros.trindade@gemira.pt](mailto:barros.trindade@gemira.pt)

Dra. Ana Paula Pereira | Diretora Pedagógica | Telefone: 283320440 | email: ana.pereira@epo-sa.pt

(Inserir, a partir da página seguinte, o Plano de Ação para o alinhamento com o Quadro EQAVET, datado e assinado, considerando na sua elaboração as orientações presentes no *Guia para o Processo de Alinhamento com o Quadro EQAVET, ANQEP, I.P., 2018*)

## **I - ENQUADRAMENTO**

No Plano Estratégico e Documento Base/Projeto Educativo Projeto para 2020-2023, documento base da EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA, foram elencados os grandes objetivos estratégicos e específicos e foi dada atenção aos dois grandes vetores estratégicos da EPO: Ensino e Formação, às questões da sustentabilidade empresarial, da maximização de meios e recursos, da melhoria da eficiência operativa, da dinamização do trabalho em rede e parceria, dando primazia à interligação com os nossos *stakeholders* internos: alunos, formandos e restante comunidade educativa, e externos: pais/encarregados de educação, avaliadores externos, parceiros sociais, autarquia, mas principalmente os empregadores, e foi também dada atenção à otimização da informação e comunicação tanto na vertente ensino como formação, considerando que são a componente essencial da estratégia de crescimento que devemos desenvolver, por via de um trabalho inteligente e sistemático.

O presente Plano de Ação para 2022-2023 decorre assim destes documentos, dando resposta concreta, mensurável e monitorizável aos objetivos estratégicos e específicos lá inscritos e pretende servir para garantir a conjugação de vários fatores catalisadores de ações de mudança.

A Comissão da Qualidade (CQ) da EPO, conjuntamente com a Direção Pedagógica (DP) e com a Direção Administrativa e de Recursos Humanos (DARH), concebeu como estratégia de envolvimento da comunidade educativa na delineação deste plano de ação, a reflexão sobre as áreas de melhoria identificadas pelas várias entidades já referidas. A partir desta análise reflexiva e das sugestões veiculadas pelos stakeholders, foram delineadas ações destinadas a melhorar alguns aspetos onde a EPO pode evoluir.

Após a identificação clara dos objetivos elencados no Plano Estratégico e no Projeto Educativo e das áreas de melhoria sugeridas tanto pela avaliação interna como externa, definiram-se e priorizaram-se as ações e atividades a implementar, estabelecendo-se metas avaliáveis para cada uma. Espera-se que o impacto destas ações venha contribuir de forma positiva nas decisões das estruturas e lideranças intermédias e consequente melhoria na prestação do serviço de ensino e formação da EPO.

O Plano de Ação agora apresentado, pretende assim constituir-se como um compromisso da EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA, na melhoria do seu desempenho em, antecipando ações que anulem ou diminuam os riscos, visando, como um todo, o reforço da excelência e da qualidade.

## **II - ANÁLISE DA ENVOLVENTE**

Pelo método de análise SWOT elaborado nos documentos estratégicos até 2023, foram identificadas as Oportunidades disponíveis, tendo em conta o quadro das novas políticas nacionais e internacionais, e as Ameaças que pendem sobre a EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA, para fazer face ao cumprimento e satisfação das necessidades dos seus clientes e das partes interessadas, bem como as dificuldades para fazer face às múltiplas exigências das entidades reguladoras e financiadoras.

Deste modo, poderemos capitalizar as oportunidades agindo atempadamente e, tendo consciência das ameaças/constrangimentos com que nos podemos deparar, permitindo preparar a organização para as enfrentar minorando os seus efeitos e agindo sobre elas.

Neste sentido, procuramos situar-nos naquilo que podemos considerar um ponto de partida referido através da análise SWOT levantada no Plano Estratégico - a situação atual da EPO – Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, SA. Assim, decorrentes dessa análise SWOT foram trabalhados os Pontos Fracos e as Ameaças, garantindo na seguinte tabela as ações, os responsáveis, a calendarização e os resultados a atingir até ao final do ano letivo 2023 - 2024:

### III - PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAR RISCOS E POTENCIAR OPORTUNIDADES

	Ponto Fraco/Risco	N.º	Ação	Indicadores	Recursos	Responsável	Calendarização	Monitorização
Alunos	PF – Relação desequilibrada entre Professores/Formadores Internos e Externos	1	Contratar Professores / Formadores Internos	≥50% Professores/Formadores Internos	Financeiros, 1250€/mês	DARH DFCP	Agosto / setembro 2022	Mapa de Controlo Professores / Formadores
	PF - Elevada carga letiva	2	Redistribuição de Horas	≥ 95% cumprem menos de 27h/semanais	Financeiros 10.000€/ano	DARH DFCP	Agosto 2022	Mapa de distribuição de horas
	R - Escassez de docentes nas áreas técnicas	3	Realizar cursos CCP Convidar técnicos profissionais das áreas para workshops temáticos	≥ 20 Formandos/ano ≥ 5 workshops/ano	4 Formadores + 1 Adm + CMK	DP	Até 15 dias após fim de cada momento letivo	Mapa de Controlo de Formandos CCP Certificados Mapa de Controlo Plano Anual de Atividade
	PF – Espaços / Equipamentos a necessitar manutenção	4	Realizar as reparações / manutenções identificadas no Plano de Manutenção	Realização de ≥ 90% das reparações/manutenções identificadas	Dpt. Manutenção	DARH Manutenção	Trimestral	Mapa de Controlo de Manutenção
	R - Clima sociocultural	5	Realizar atividades de integração sociocultural	Realização de ≥ 90% das atividades previstas no Plano Anual de Atividades	Professores/Formadores	DP	Até 15 dias após fim de cada momento letivo	Mapa de Controlo Plano Anual de Atividade
	R - Elevada dimensão territorial da área de influência da escola	6	Ajustar horários escolares à oferta de transportes Disponibilizar rede própria de transportes	≥ 90% dos horários adaptados à rede de transportes públicos	1 Adm/DP	DP	Até 15 dias após fim de cada momento letivo	Mapa de Controlo de Transportes Internos Horário dos Transportes Públicos Horários da Escola
Enc. de Educação	PF - Desconhecimento dos regulamentos escolares	7	Difundir Regulamentos Escolares no ato de inscrição e nas reuniões com EE	≥90% dos EE tomaram conhecimentos dos regulamentos escolares	Diretores de Turma e Diretores de Curso Secretaria	DP	Agosto / setembro 2022	Inquéritos
	PF - Pouco participativos no processo educativo	8	Flexibilização dos horários de atendimento e interação usando os vários meios de comunicação	≥ 1 Vez/momento letivo os EE são contactados	Diretores de Turma e Diretores de Curso	DP	Até 15 dias após fim de cada momento letivo	Registos de contactos EE Mapa de Controlo de Contacto EE
	R - Imagem do ensino profissional	9	Participar, organizar e divulgar eventos e atividades na comunidade envolvente	Participação, organização e divulgação em ≥10 atividades na comunidade envolvente	Professores/Formadores, Diretores de turma e Diretores de Curso + CMK	DP	Setembro 2023	Mapa de Controlo Plano Anual de Atividade

	Ponto Fraco/Risco	N.º	Ação	Indicadores	Recursos	Responsável	Calendarização	Monitorização
<b>Empresas</b>	PF - Necessidade de incrementar a ligação às empresas locais	10	Maior articulação com empresas através da criação do Centro de Formação e Direção Pedagógica; Realização de atividades entre alunos e empresas	≥ 3 Visitas mensais a empresas ≥10 Atividades em parcerias com empresas	Diretores de Curso + CF	DP	Até 15 dias após fim de cada momento letivo	Mapa de Controlo de Formações; Mapa de Controlo de Visitas Empresas; Mapa de Controlo Plano Anual de Atividade
	R - Fraco <i>follow-up</i> do processo de consolidação da presença da EPO junto das empresas	11	Maior articulação com empresas através da criação do Centro de Formação e Direção Pedagógica Realização de atividades entre alunos e empresas	≥ 3 Visitas mensais a empresas ≥10 Atividades em parcerias com empresas	Diretores de Curso + CF	DP	Até 15 dias após fim de cada momento letivo	Mapa de Controlo de Visitas Empresas Mapa de Controlo de Formações
<b>Colaborad.</b>	PF – Inexistência de Avaliação de Desempenho	12	Implementação de um sistema de avaliação de Colaboradores	100% de Colaboradores Avaliados	DARH + Adm	DARH	Setembro 2023	Mapa de Controlo de avaliação de Colaboradores
	R – Falta de qualificação dos colaboradores	13	Qualificar colaboradores através de Plano de Formação	≥ 20% de Colaboradores frequentam ações de formação	Professores/ Formadores	DP	Semestral	Mapa de Controlo de Formações
<b>Forneced.</b>	PF - Dificuldades de tesouraria decorrentes do processo de financiamento	14	Cumprir os prazos de pagamento contratualizados	≥ 70% dos prazos de pagamento acordados	DFCP + Contrato de <i>Confirming</i> com a Banca	DFCP	Trimestral	Mapa de Maturidade de Saldos
	R - Corte de fornecimento	15	Existência de um Plafond financeiro de Reserva	Saldo de conta com reserva ≥5.000€	Plafond de 5.000€	DFCP	Trimestral	Saldo de conta
<b>Ent. Finan.</b>	PF - Atrasos no recebimento dos reembolsos	16	Contratualização da Conta Caucionada Anual	Contrato com a Banca	DFCP	DFCP	Anual	Contrato de financiamento
	R - Modelo de financiamento	17	Diversificar oferta formativa não financiada	≥ 50.000€ Faturação	Coordenador do CF/ Formadores/Apoio Administrativo	DP	Semestral	Mapa de Controlo de Formações
<b>Regulad.</b>	R - Falta de estabilidade de políticas de educação	18	Diversificar oferta formativa não financiada	≥ 50.000€ Faturação	Coordenador do CF/ Formadores/Apoio Administrativo	DP	Semestral	Mapa de Controlo de Formações

**V- RESPOSTAS AOS OBJETIVOS**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	INDICADORES	MONITORIZAÇÃO	RECURSOS	CALENDAR	RESPONSÁVEL
1. Dotar o setor económico da região com recursos humanos qualificados	1. A. Proporcionar os mecanismos de aproximação entre a escola e o mundo do trabalho, nomeadamente, a planificação, realização e avaliação de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e Trabalho de Campo (TC);	Dotar os formandos de competências técnicas, pessoais e relacionais que os tornem mais aptos para a sua inserção profissional e mais autónomos na criação e procura do próprio emprego.	≥ 75% o grau de satisfação dos intervenientes.	Mapa de avaliação de satisfação de FCT e TC a Empresas e Formandos.	DP + Diretor de Curso + GOEP + CE + CQ	Anual	DP
2. Formar de acordo com as necessidades do tecido empresarial de forma a garantir elevadas taxas de empregabilidade	2. A. Contribuir para a realização pessoal dos jovens proporcionando, designadamente, a preparação adequada para a vida ativa;	Adequar os conteúdos curriculares às realidades técnicas, profissionais, científicas e socioculturais e às condições do meio em que a EPO se insere.	≥ 75% dos alunos certificados devem estar empregados ou a estudar	Mapa de Controlo de conclusão / empregabilidade.	CE + DP + CQ	Anual	DP
	2.B. Melhorar a formação com a aproximação da escola às empresas	Adequar os conteúdos formativos à realidade das necessidades empresariais e particulares.	≥ 3 Visitas mensais a empresas ≥ 10 Atividades em parcerias com empresas	Mapa do Plano de Atividades	CF + DP + CE + CQ	Anual	DP
	2.C. Proporcionar uma formação integral e integrada dos jovens, qualificando-os para o exercício profissional	Criar espaços de debate para os elementos da comunidade educativa onde possam partilhar ideias	≥ 1 projeto interturmas		DP + CQ	Anual	DP
3. Aumentar o nível de escolaridade da população de Odemira	3.A. Proporcionar situações de ensino / aprendizagem individualizadas que respeitem as limitações e valorizem as potencialidades de cada aluno e que permitam atenuar as situações de desvantagem	Aperfeiçoar o GOEP como polo de diagnóstico das causas de insucesso escolar e proposta de mecanismos de combate ao mesmo	≥ 75% dos alunos certificados ≥ 75% dos alunos finalistas abrangidos com plano de recuperação/acompanhamento com sucesso escolar	Mapa de Controlo de Alunos	GOEP + DP + CQ + CE GOEP + DP + CQ	Anual	DP
	3.B. Contribuir para o desenvolvimento tecnológico, social, económico e cultural da comunidade	Incentivar os alunos e professores a utilizarem as plataformas digitais interna e externa da EPO, no sentido de agilizar a entrega de trabalhos, dinamizar fóruns de discussão, divulgar atividades;	≥ 60% de utilização das plataformas Moodle e/ou portal por parte dos alunos e professores/formadores		Mapa de Controlo de Utilização de Plataformas Digitais		

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	INDICADORES	MONITORIZAÇÃO	RECURSOS	CALENDAR	RESPONSÁVEL
4. Centrar sobre as oportunidades da globalização a construção de um novo modelo de cidadania	4. A. Prestar serviços educativos à comunidade na base de uma troca e enriquecimento mútuos	Promover atividades culturais, artísticas e ambientais de âmbito curricular e extracurricular.	≥ 80 % das atividades previstas em Plano Anual de atividades	Mapa de Plano Anual de atividades	DP + CQ	Anual	DP
	4.B. Criar mecanismos de avaliação técnico-pedagógica interna e externa da Escola	Organizar anualmente o processo de avaliação interna e externa da escola	≥ 75% Índice de satisfação	Mapa de Controlo de Satisfação Interna/ Externa	DP + CQ	Anual	DP
5. Manter a certificação ISO 9001:2015 e obter a certificação EQAVET	5.A. Continuar a melhorar o desempenho da organização e dos atores responsáveis pela operacionalização dos processos educativos e formativos;	Aplicação de inquéritos de satisfação	≥ 75% Índice de satisfação	Mapa de Controlo de Melhorias	DP + CQ	Anual	DP
	5.B. Evidenciar a correspondência do desempenho com, no mínimo, os quatro indicadores definidos no quadro EQAVET	Monitorização dos indicadores EQAVET	Taxa de conclusão ≥ 75%	Mapa de Controlo de Melhorias e Revisão pela Gestão	CA + DP + CQ	Anual	CQ
			Taxa de colocação após conclusão ≥ 75%				
			Taxa de utilização das competências adquiridas no local de trabalho, ≥ 70%				
			≥ 70% alunos empregados na área do curso				
≥ 75% Grau de satisfação das empresas							