

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação - setembro 2021 a agosto 2022

### I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

#### 1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

EPET- Escola Profissional de Estudos Técnicos

#### 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)

Estrada de Benfica 628

1500-108-Lisboa

351 914413947

e-mail: [ines.rodrigues@ensinus.pt](mailto:ines.rodrigues@ensinus.pt)

Site: [www.epet.pt](http://www.epet.pt)

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

Dra. Inês Pereira Rodrigues- Diretora Pedagógica

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

(a preencher, se aplicável)

ENSINUS, EEP

Dra. Teresa do Rosário Damásio

**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.**

**Visão**

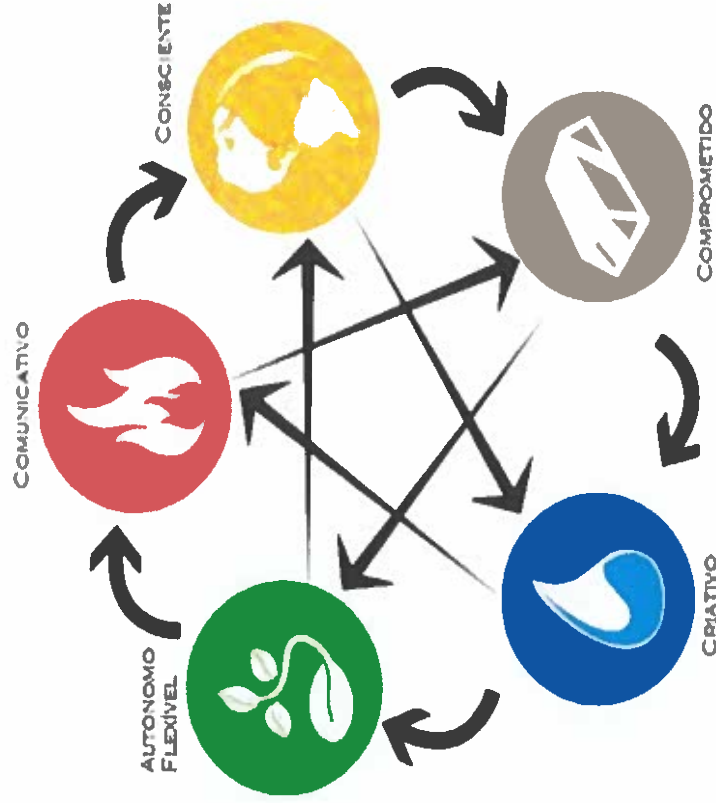
**FORMAR PARA UMA CIDADANIA RESPONSÁVEL E CONSCIENTE**

Dar formação de qualidade aos jovens interessados em desenvolver as suas capacidades técnicas e profissionais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas da região como técnicos intermédios. Para isso a EPET tem como missão preparar a formar jovens para a vida ativa e profissional através de um ensino personalizado e dinâmico que contribua para o desenvolvimento sustentado e alicerçado em competências profissionais e técnicas que potenciem as valências pessoais e de cidadania. É igualmente missão da EPET desenvolver atividades que fomentem a formação integral dos formandos, no sentido de promover a cidadania responsável, a solidariedade e a inclusão social. A EPET prima por uma filosofia que privilegia a relação de proximidade entre os elementos da comunidade escolar, facilitando o processo de aprendizagem, através da formação teórica em sala de aula, da prática simulada e da formação em contexto de trabalho

## MISSÃO

A EPET pretende ser uma Escola Profissional de referência a nível regional e nacional, na área da formação de nível IV, um modelo de competência para outras escolas profissionais, através da implementação do seu Projeto Educativo e lembrada e reconhecida por todos os formandos, jovens e adultos, que aqui fizeram a sua formação. A EPET pretende formar jovens, proporcionando-lhes uma formação qualificante e “know-how” efetivo, que lhes permita integrar o mundo do trabalho com sucesso, capazes de contribuir para o desenvolvimento da sociedade em que vivemos.

Visando a capacitação dos jovens que desejam aperfeiçoar suas competências técnicas, profissionais e pessoais para se destacarem nas empresas como técnicos intermédios, a EPET entende o processo de ensino aprendizagem como uma formação integral e completa dos jovens, a qual se estrutura no PASEO e nas competências do perfil do aluno definidas pela escola, tendo por base o perfil de aluno definida no Grupo Ensinus.



## Valores

Por outro lado, todo o Processo de Ensino Aprendizagem baseia-se no desenvolvimento e valores. Queremos que os nossos alunos sejam os protagonistas da sua própria formação e crescimento, envolvendo-as na construção do seu próprio saber e consequentemente na construção de uma sociedade mais humana e justa e de um mundo melhor para todos. Os nossos valores são as crenças ou princípios que norteiam os comportamentos, atitudes e decisões da EPET e de todos os seus elementos. São valores transversais que estão relacionados com a formação da cidadania consciente e responsável. Estão subjacentes em todas as atividades pedagógicas desenvolvidas, de uma forma formal ou informal.



*Handwritten signature or mark in blue ink.*

Para que possamos definir de maneira clara e coerente os eixos de intervenção da EPET, assim como esclarecer as suas áreas de atuação prioritárias com clareza e objetividade, foi essencial refletir sobre a nossa instituição numa perspetiva de análise estratégica. Repensamos a escola, uma vez que a pandemia e os dois períodos de confinamento ditaram novos desafios, resultando em padrões diferentes que evidenciam novas realidades e, consequentemente, novas soluções e respostas para minimizar impactos. A análise SWOT, que contou com a participação dos Stakeholders internos e externos, tanto no âmbito do Conselho Consultivo quanto em reuniões do Conselho Pedagógico e com alunos e a equipe alargada, nos possibilitou reavaliar as fraquezas e ameaças que a escola enfrenta, além de identificar como podemos amenizar seu impacto, reconhecendo também as forças e oportunidades disponíveis.

S	W	O	T
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corpo Docente dinâmico e comprometido - maior proximidade aos alunos e às suas fragilidades;</li> <li>• Parcerias c/ entidades de importância nacional e internacional reconhecida;</li> <li>• Integração num grupo dinâmico e com diversas ofertas formativas (Ensinus)</li> <li>• Procura significativa da escola motivada por recomendações (passa palavra).</li> <li>• Atratividade da Internacionalização</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escola com história de reabertura recente;</li> <li>• Fraca participação de EE no PE;</li> <li>• Elevada taxa de Conclusão</li> <li>• Moderada taxa de abandono</li> </ul> <p>Número significativo de prestadores de serviço pode comprometer a "continuidade pedagógica" e do desenvolvimento em projeto extracurriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A rotatividade e a falta de novos docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte reconhecimento e implementação do Grupo ENFINUS no mercado nacional e internacional.</li> <li>• Plano de Formação Anual;</li> <li>• Reconhecimento externo (parcerias)</li> <li>• Maior procura de certificação de nível IV</li> <li>• Melhoría na visão pública sobre o Ensino Profissional.</li> <li>• Oportunidades proporcionadas pelas dinâmicas IN e OUT</li> <li>• Escolaridade Obrigatória</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quadro legal que limita a atuação das EP</li> <li>• Escassez de professores</li> <li>• Alargamento da Oferta Formativa na Rede da AML</li> <li>• Limitação Física</li> <li>• Impacto Negativo na Saúde Mental dos Jovens da pandemia de Covid-19</li> </ul>

Esta análise reflete algumas alterações em relação à anterior, destacando o que consideramos uma Força, em particular a recomendação da escola pelo “passa palavra”, a melhor estratégia de marketing do mercado, sem dúvida. Por outro lado, o aumento da procura pelo Ensino Profissional, numa continuidade natural de jovens oriundos diretamente do Ensino Básico permite uma presença mais constante por parte dos Encarregados de Educação e um comprometimento por parte dos alunos. Os desafios persistem, especialmente no que diz respeito à maior participação dos Pais e Encarregados de Educação na vida escolar e nas dinâmicas escolares, em particular nos últimos anos de formação, no 12º ano em que sendo os alunos na sua grande maioria, maiores de idade, há uma tendência natural para os Encarregados de Educação não estarem tão presentes na escola. Verificamos uma redução do absentismo e uma redução da taxa de abandono no 3º ano da formação, o que impactará na conclusão fora do ciclo de formação.

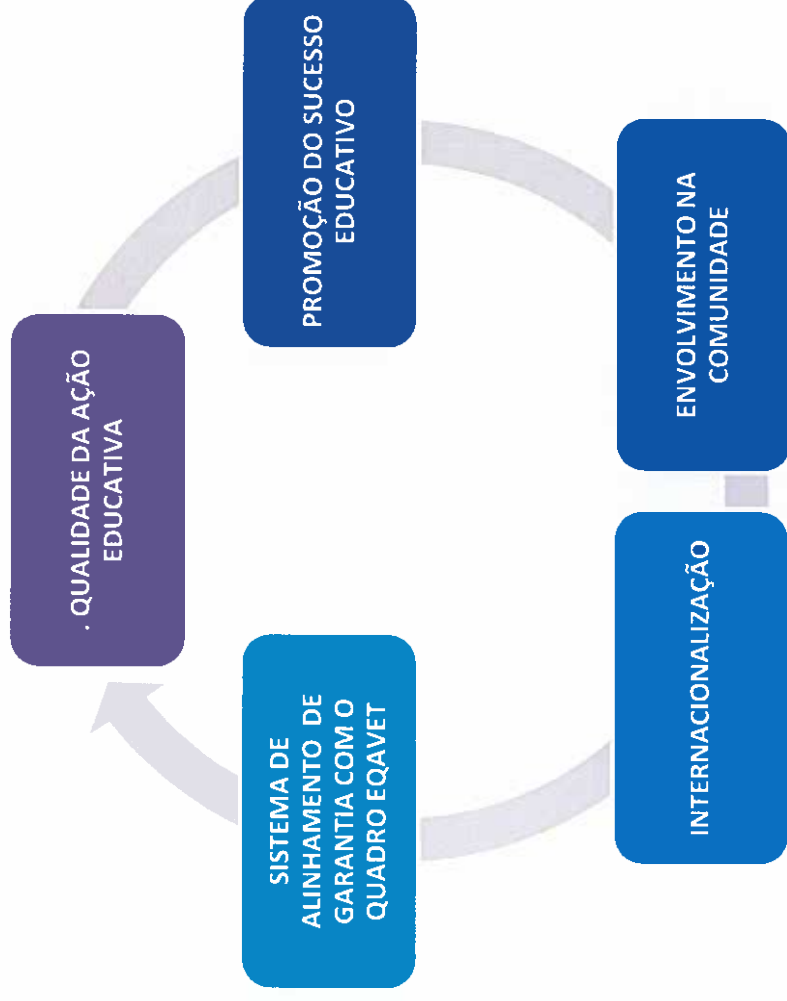
Porque toda a nossa ação se centra nos jovens, não podemos deixar de assinalar com preocupação, o impacto da COVID 19 na saúde mental dos nossos alunos e de desenhar e reforçar estratégias de mitigação para este fenómeno, que colocaremos em prática no início do próximo ano letivo.

Fora da nossa alçada encontramos o desenvolvimento de estratégias face ao não aumento de turmas de Ensino Profissional em toda a AML. Esta política não permite ao Ensino Profissional alcançar as metas de 50/50 entre turmas de Ensino Científico-Humanístico e Ensino Profissional.

No que diz respeito aos docentes, começa a denotar-se uma maior dificuldade em recrutar docentes para determinadas áreas de formação, em particular na componente Científica.

Com base na análise SWOT efetuada, a estratégia que a escola considera mais adequada para consolidar um ensino de qualidade assente na melhoria organizacional.

Esta análise da Escola é sustentada por cinco eixos prioritários de Intervenção Estratégica, para os quais estão definidos **Objetivos Estratégicos**.



Cada um destes eixos foi pensado para abranger as diferentes áreas de intervenção da escola, nomeadamente:

### EIXO ESTRATÉGICO 1. QUALIDADE DA AÇÃO EDUCATIVA

Neste eixo desenham-se as linhas para um maior envolvimento de toda a comunidade educativa da EPET, conducentes a uma melhoria da prestação do serviço, alicerçada numa cultura de rigor, exigência e autoavaliação. Fomentando um maior comprometimento com a missão e visão da EPET e uma maior participação na consecução do Projeto Educativo da escola.

### OE1- GARANTIR UMA CULTURA DE RIGOR, EXIGÊNCIA E QUALIDADE

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

- OP1- Promover formação profissional interna e incentivar a autoformação.**
- OP2- Promover espírito de equipa e de missão**
- OP3- Desenvolver um plano de comunicação eficaz**
- OP4- Criar canais de comunicação de fácil utilização que permitam uma resposta eficaz às necessidades identificadas**
- OP5- Promover a melhoria do processo pedagógico e a sua monitorização**

### EIXO ESTRATÉGICO 2. PROMOÇÃO DO SUCESSO EDUCATIVO

Este eixo dirige-se para uma ação concertada de toda a comunidade educativa que, privilegiando uma cultura de respeito, compromisso e responsabilidade, visa a melhoria dos resultados.

## OE02 – INVESTIR NO SUCESSO EDUCATIVO

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

**OP1-Promover a qualidade do sucesso escolar garantindo a melhoria dos resultados**

**OP2-Apostar na qualidade pedagógica**

**OP3-Monitorizar a taxa de colocação dos diplomados após conclusão dos cursos – Indicadores EQAVET 5 / 6A**

**OP 4-Monitorizar o grau de satisfação dos empregadores-Indicador EQAVET 6B**

**OP5- Auscultar as entidades que recebem os alunos em FCT**

**OP6-Promover a formação cívica e ética dos alunos;**

## EIXO ESTRATÉGICO 3. ENVOLVIMENTO NA COMUNIDADE

Este eixo define objetivos e estratégias de afirmação da identidade da EPET e da sua imagem, aproximando a perceção do valor acrescentado da escola por parte da sociedade educativa e da própria comunidade escolar, desenvolvendo uma cultura efetiva de articulação e trabalho em rede, conducentes ao reconhecimento da qualidade das práticas e da eficácia do serviço prestado.

## OE3 – PROMOVER A IMAGEM EXTERNA DA ESCOLA

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

**OP1- Afirmar a EPET como referência na educação e formação**

**OP2- Consolidar a identidade da escola**

**OP3-Aumentar o número de alunos candidatos**

**OP4- Consolidar e diversificar a oferta formativa**

**OP5-Aumentar e diversificar o nº de parceiros e protocolos.**

**OP6-Promover ações que possibilitem aos alunos um contacto mais próximo com o meio profissional**

**OP7-incentivar a aproximação entre escola -comunidade - empresas e famílias**

**OP8-Assegurar a participação e o reconhecimento da escola por parte da comunidade envolvente.**

#### **EIXO ESTRATÉGICO 4. INTERNACIONALIZAÇÃO**

Este eixo define objetivos e estratégias do processo de internacionalização da escola, visando o desenvolvimento de ações que permitam a aquisição de competências centradas nos alunos e pessoal docente.

#### **OE4- MELHORAR E DIVERSIFICAR A QUALIDADE E O VOLUME DE MOBILIDADE DE ALUNOS E DE PESSOAL DOCENTE**

No âmbito deste objetivo estratégico, foram definidos os seguintes objetivos operacionais:

**OP1- Participar em projetos internacionais**

**OP2-Criar / participar em projetos internacionais inovadores como forma de melhoria da qualidade da formação profissional.**

**OP3-Aumentar e diversificar as parcerias internacionais**

#### **EIXO ESTRATÉGICO 5- SISTEMA DE ALINHAMENTO DE GARANTIA COM O QUADRO EQAVET**

Este eixo relaciona-se com a promoção uma cultura de melhoria contínua da qualidade baseada em práticas de monitorização, auto e hétero avaliação; na articulação da cultura de melhoria contínua da qualidade com os objetivos estratégicos da Escola; na promoção da adoção de procedimentos e práticas associadas às principais componentes do

Quadro EQAVET - fases do ciclo de qualidade, critérios de qualidade, descritores indicativos e indicadores de referência, e na análise de forma sistemática e sistémica os resultados alcançados como pilar de persecução na melhoria contínua das práticas de gestão.

#### **OE 5- PROMOVER UMA CULTURA DE GARANTIA E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE**

- OP1- Calendarizar/implementar as atividades e atribuir responsáveis**
- OP 2-Garantir a monitorização dos indicadores EQAVET**
- OP3-Reforçar o envolvimento dos stakeholders internos e externos**
- OP4- Instruir o processo de Certificação EQAVET**
- OP5- Garantir a melhoria contínua da atividade formativa;**
- OP6- Promover a divulgação do SGQ**
- OP 7- Obtenção do selo EQAVET a 3 anos**

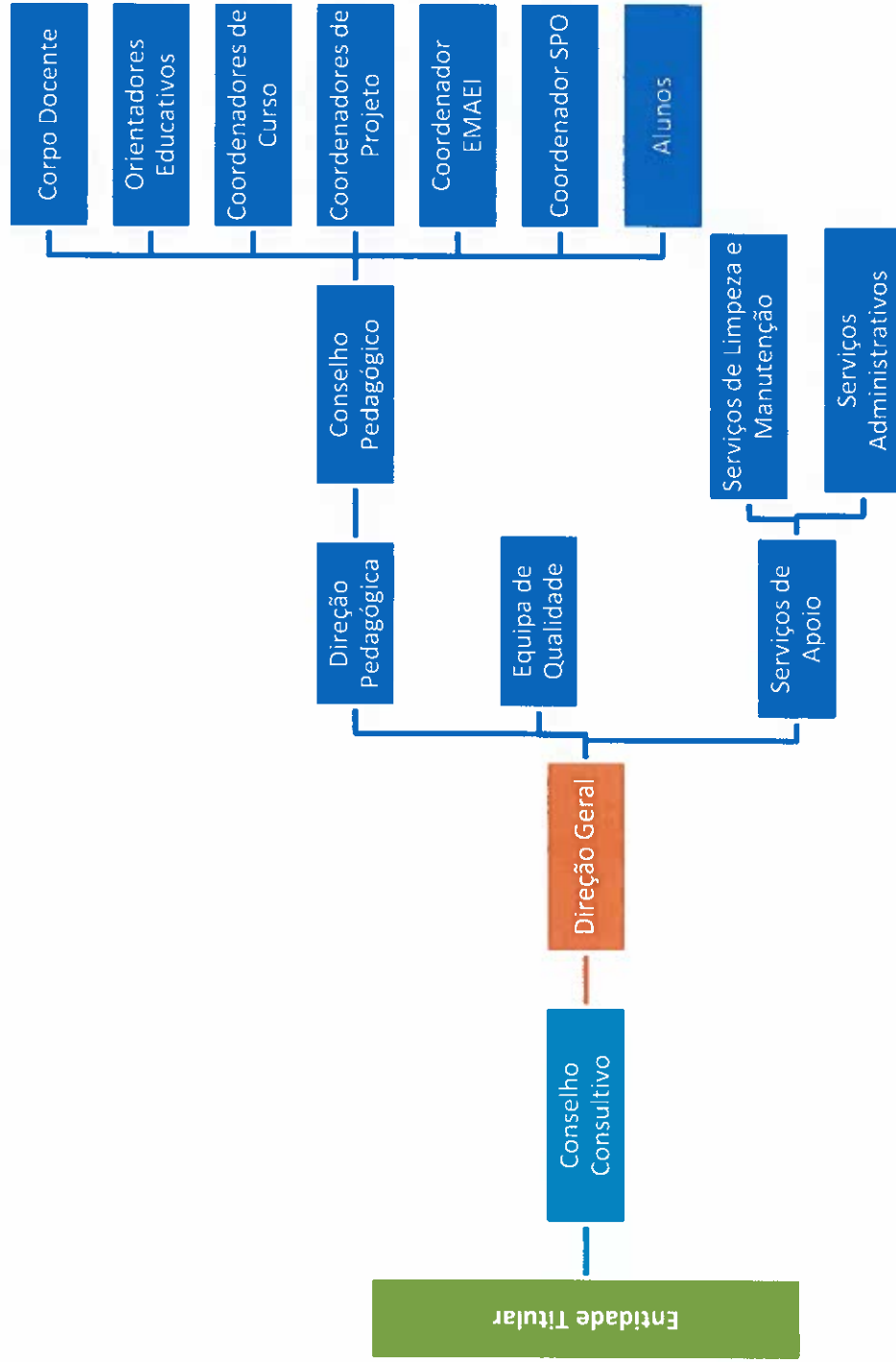
#### **1.5 Descrever sucintamente a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados.**

Para a prossecução dos seus objetivos a escola adota uma estrutura orgânica, de acordo com a legislação em vigor. Os demais órgãos estão definidos no Regulamento Interno da EPET, Modelo.001.EPET.1, encontrando-se a definição das funções a desempenhar descritas no Manual de Funções, Modelo.002.GC.1.

A Entidade Titular da EPET é a ENSINUS – Estabelecimentos de Ensino Particular, S.A., representada pela Administração;

O Conselho Consultivo é o Órgão que assegura a representação da comunidade escolar e da comunidade socioeconómica envolvente, tendo em vista o aprofundamento das relações entre a EPET e o meio em que esta desenvolve a sua atividade; A Direção Geral é o órgão singular de Coordenação Geral de toda a atividade da EPET, a quem compete assegurar, acompanhar e controlar, de forma permanente, o seu funcionamento ;A Direção Pedagógica é o órgão singular a quem compete, em articulação com a Direção Geral, orientar, acompanhar, monitorizar e avaliar as atividades de ensino e aprendizagem. Conselho Pedagógico- órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa da escola, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente.





A EPET adota uma estrutura orgânica de acordo com a legislação em vigor, aprovada e explicitada em diversos documentos da escola, com particular enfoque no Manual de Funções e no Regulamento Interno da nossa instituição. A Equipa da Qualidade, dispõe de Estrutura Interna definida e de um Regulamento próprio integrando ambos o Manual de Qualidade, que pode ser consultado no site [www.epet.pt](http://www.epet.pt).

**1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.**

A oferta formativa de nível IV oferecida pela EPET foi a seguinte:

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		19 /20		20 /21		21 /22	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Técnico Auxiliar de Saúde	1 (1/2 +1/2)	23	1,5	29	1	33
Profissional	Técnico de Ação Educativa	.....	.....	0,5	11	1 (1/2 +1/2)	24
Profissional	Técnico de Desporto	1	21	1,5	38	2,5	60
Profissional	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1,5	27	2	43	1 (1/2 +1/2)	27
Profissional	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	1(1/2 +1/2)	15	0,5	9	0,5	0
	Totais	5	86	5	130	5	144

\* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

De acordo com a análise do quadro acima, podemos também verificar que a EPET tem vindo a aumentar o número de alunos, o que é para nós motivo de grande satisfação e nos faz acreditar que estamos a conseguir projetar a imagem da escola na comunidade e aumentar a sua notoriedade, concorrendo para o sucesso de um dos nossos Objetivos Estratégicos (OE2). Este aumento do número de alunos deve-se, em parte, a Diversificação da Oferta Formativa com os Cursos de Técnico de Desporto, introduzido no ano letivo 2019/2020 e Técnico de Ação Educativa, em 2020/2021

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

Disponíveis em:

<https://www.epet.pt/documentos-online/regulamentos/>

<https://www.epet.pt/eqavet/>

- Projeto Educativo;
- Estatutos da EPET
- Regulamento Interno;
- Plano Anual de Atividades
- Plano de Ação Estratégica
- Relatórios de progresso
- Plano de Formação
- Manual de Funções
- Relatório de Monitorização Indicadores
- Os relatórios relevantes para a garantia da qualidade poderão ser consultados no site institucional
- Relatório de Final de Verificação EQAVET
- Certificado do Selo de Verificação EQAVET;
- Registo dos Indicadores EQAVET 2017-2020 a 2020-2023

### 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 a três anos, atribuído em 11/03/2022

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

A última visita de verificação de conformidade teve como resultado a atribuição do selo EQAVET em janeiro do ano referente ao período que aqui analisamos. De acordo com a avaliação da Equipa de Peritos foram apresentadas recomendações que foram ainda introduzidas no plano de ação implementado no início do ano letivo 2021/2022. O relatório final de verificação EQAVET apresenta a avaliação do alinhamento do sistema de garantia da qualidade por critério de conformidade relativo às diferentes fases do ciclo de qualidade. As recomendações para a melhoria do processo de garantia da qualidade encontram-se a seguir elencadas, assim como as respetivas evidências da sua concretização.

RECOMENDAÇÕES	EVIDÊNCIAS
Recomenda-se que no plano de formação dos docentes sejam incluídos aspetos de componente científica e/ou técnica e da respetiva atualização metodológico-didática para que possam continuar e implementar de forma sustentável as inovações pedagógicas, incluindo as especificidades inerentes à flexibilidade curricular e as medidas específicas de inclusão	Foi elaborado o plano de Formação anual com especial ênfase nos módulos de Formação nas componentes Sociocultural e Científica, o qual foi apresentado aos docentes
<i>Contacto e trabalho com professores do Grupo ENSINUS</i>	Até à Pandemia em 2020 existia um contacto regular, aquando das reuniões de grupo, entre docentes das várias componentes pertencentes às várias escolas. Após a Pandemia não foi ainda possível retomar esta regularidade de reuniões.
<i>Reforço do conhecimento dos indicadores EQAVET ao nível dos stakeholders internos;</i>	Os Indicadores EQAVET foram amplamente divulgados junto dos Stakeholders internos e Externos, em diversos momentos, a saber: - Reuniões de conselho Pedagógico;

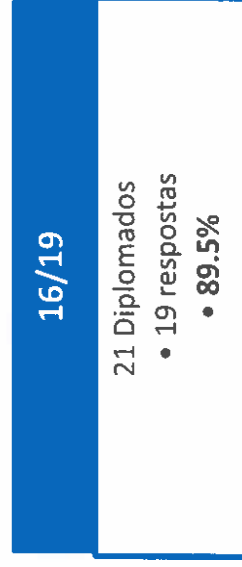
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reunião Geral de Professores;</li><li>- Reuniões de Encarregados de Educação;</li><li>- Reuniões de representantes de Encarregados de educação;</li><li>- Assembleias de turma (com Orientadores Educativos)</li><li>- Reuniões com os alunos representantes das turmas;</li><li>- Reunião de Conselho Consultivo;</li><li>- Reuniões com empresas parceiras e autarquias.</li></ul>
Monitorização dos indicadores	<p>Os Indicadores EQAVET foram regularmente monitorizados e posteriormente divulgados junto dos Stakeholders internos e Externos, em diversos momentos, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reuniões de conselho Pedagógico;</li><li>- Reunião Geral de Professores;</li><li>- Reuniões de Encarregados de Educação;</li><li>- Assembleias de turma (com Orientadores Educativos)</li><li>- Reuniões com os alunos representantes das turmas;</li><li>- Reunião de Conselho Consultivo.</li></ul>

## 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)

### Monitorização do Ciclo de Formação 2017/2020

Para garantir o alinhamento com o Quadro EQAVET, foram coletados dados para a análise dos indicadores concretos. Nesse sentido, foram contactados os diplomados deste ciclo de formação para verificar a sua situação profissional, e, para avaliar a satisfação, as entidades empregadoras também foram consultadas. Foram aplicados IAS aos diplomados, sendo essencial apresentar uma Taxa de Resposta antes de iniciar uma análise contextualizada. No entanto, a taxa de resposta revela-se insuficientes para obter os dados necessários à análise e para dar continuidade ao ciclo de melhoria. Importa ainda reforçar que este ciclo de formação é o primeiro em que forma atribuídas duas turmas de início de ciclo à EPET, que inicialmente foram distribuídas da seguinte forma: 1 turma de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva e duas meias turmas, uma de Técnico de Eletrónica e Telecomunicações e outra de técnico de Eletrónica Médica. Esta última turma apresentou uma taxa de desistência no primeiro ano acima dos 50%, pelo que as duas meias turmas foram fundidas numa meia turma de Eletrónica e Telecomunicações. Terminaram o ciclo duas apenas meias turmas e não turmas completas. Os diplomados foram certificados em duas áreas de formação distintas, Técnico de Eletrónica e Telecomunicações e Técnico de Apoio à Gestão Desportiva, sendo a taxa de resposta entre nº de diplomados de cada uma das áreas de formação e a taxa de resposta, são muito equilibradas. Assim, no curso de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva: 10 diplomados e 4 respostas; em Técnico de Eletrónica e Telecomunicações: 7 diplomados e 1 resposta.

Já a tabela abaixo traduz os resultados do Registo dos Indicadores relativos à Taxa de Conclusão do ciclo de Formação 2017-2020, face ao histórico do ciclo de formação 2016/2019 e comparativamente ao projetado para o ciclo de formação 2018-2021. Verifica-se claramente um decréscimo no número de respostas, fruto da pouca ligação que estes grupos mantinham com a escola. Eram na generalidade alunos maiores de 18 anos que pretendiam concluir o 12º ano para poderem ingressar no mercado de trabalho de forma rápida. Este baixo índice de resposta condiciona claramente toda a restante análise dos Indicadores EQAVET que será apresentada de seguida.



Já a tabela abaixo traduz os resultados do Registo dos Indicadores relativos à Taxa de Conclusão do ciclo de Formação 2017-2020, face ao histórico do ciclo de formação 2016/2019 e comparativamente ao esperado para o ciclo de formação 2018-2021.

**Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos**

AEF	CURSO	Triénio 16-19		Triénio 17-20		Triénio 18-21	
		no Tempo Previsto	Após o Tempo Previsto	no Tempo Previsto	Após o Tempo Previsto	no Tempo Previsto	Após o Tempo Previsto
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	56%	0%	28%	2.9%	46%	8,3%
729- Saúde-Programas Não Classificados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	33%	5%	-----	-----	25%	0%
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	-----	-----	45%	0%	48%	0%
<b>TOTAIS</b>		<b>44.5%</b>		<b>52.9%</b>		<b>46.7%</b>	

**METAS A TRÊS ANOS**

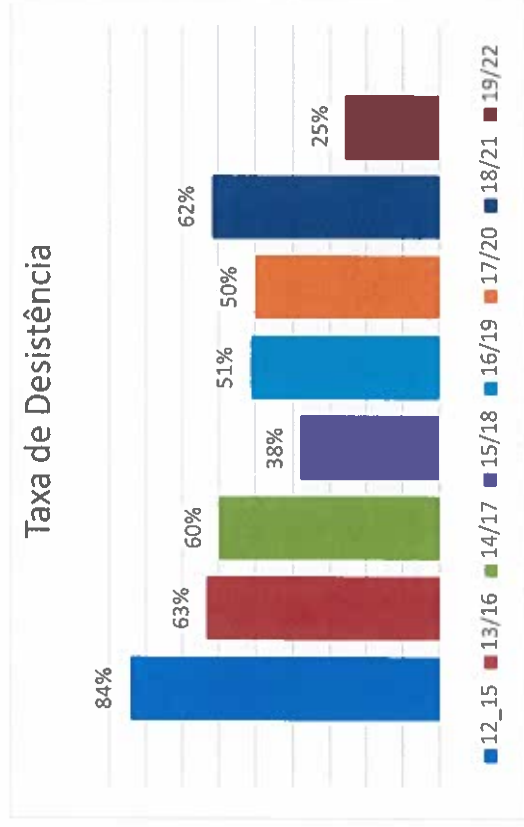


A análise do Indicador 4: taxa de conclusão em cursos de EFP, permitiu-nos estabelecer as metas para os triénios em que vigora o presente Projeto Educativo / Documento Base 2019/2022. Prevê-se um aumento sustentado da taxa de conclusão, como consequência das novas Ofertas Formativas que terminam os seus primeiros ciclos em 2021/2022.

Neste âmbito, importa analisar igualmente os Indicadores Intermédios, neste caso a **Taxa de Desistência**

#### Indicador Intermédio- Taxa de Desistência

Sendo que o maior número de desistências se verifica entre o primeiro e o segundo ano, verificamos o seguinte:



Tendo em conta os dados constantes no gráfico, verificamos uma clara tendência de descida na taxa de desistência dos alunos, a qual se deve em primeiro lugar a um aumento do número de turmas, logo de alunos, e também ao perfil de alunos que tem vindo progressivamente a optar pelo Ensino Profissional como uma forma válida de terminar o Ensino Secundário adquirindo competências Técnicas que lhes permitem por um lado estar mais capacitado para o mercado de trabalho, mas por outro que lhes permite de forma consciente prosseguir estudos no ensino superior. No que diz respeito ao ciclo em análise neste relatório verifica-se uma inversão desta tendência, a qual se deve ao facto ser o primeiro ano em que foram atribuídas duas turmas de início de ciclo à EPET, que inicialmente foram distribuídas da seguinte forma: 1 turma de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva e duas meias turmas, uma de Técnico de Eletrónica e Telecomunicações e outra de técnico de Eletrónica Médica. Esta última turma apresentou uma taxa de desistência no primeiro ano acima dos 50%, com alunos oriundos de Países de Língua Oficial Portuguesa que nunca ingressaram na turma, pelo que as duas meias turmas foram fundidas numa meia turma de Eletrónica e Telecomunicações e outra de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva. Terminaram o ciclo duas apenas meias turmas e não turmas completas.

**Indicador 5: taxa de colocação após conclusão de cursos EFP**

AEF	CURSO	Triénio 16-19		Triénio 17-20		Triénio 18-21	
		Mercado de trabalho	Proseguimento de Estudos	Mercado de trabalho	Proseguimento de Estudos	Mercado de trabalho	Proseguimento de Estudos
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	42.86%	0%	14.29%	0%	17,65%	0%
729- Saúde-Programas Não Classificados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	-----	-----	-----	-----	4.35%	0%
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva			18,18%	0%	21,05%	0%
	<b>TOTAIS</b>	<b>42.86%</b>		<b>16.3%</b>		<b>14.35%</b>	

**METAS  
A 3 ANOS**

2018/2021

• Meta: 15% | 10%

2019/2022

• Meta: 25 | 15%

2020/2023

• Meta: 30% | 15%

A análise do Indicador 5: taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP, demonstra que um reduzido número de Diplomados ingressou no mercado de trabalho. Destaca-se que a interpretação destes dados está condicionada pelo número limitado de respostas ao IAS, bem como pela oferta formativa disponível e pelo número de diplomados que concluíram o Ciclo de Formação desenvolvido neste relatório. A análise contextualizada evidenciou que as estratégias inovadoras à data da conclusão da formação dos jovens demonstraram eficácia na sua integração no mercado de trabalho. Deste modo, manteremos o compromisso com a melhoria, o reforço e a monitorização contínua dessas ações, aumentando a taxa de empregabilidade dos alunos. No entanto, afetamos os desafios impostos pelos negativos de curto e médio prazo resultantes da pandemia.

### Indicador 6: Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

6a) 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.

AEF	CURSO	Triénio 16-19			Triénio 17-20			Triénio 18-21		
		Indicador 6: taxa de colocação na área de EFP			Indicador 6: taxa de colocação na área de EFP			Indicador 6: taxa de colocação na área de EFP		
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	40%			0			0%		
729- Saúde-Programas Não formados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	75%			5.6%			0%		
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	0%			0%			0%		
TOTALS		64.71%			5.6%			0%		



• Meta: 15%

• Meta: 18%

• Meta: 19%

A análise contextualizada dos resultados obtidos para o indicador 6a) alunos que trabalham na área de formação do curso, confirma-nos a manifesta falta de impacto junto dos interesses dos alunos pela área de formação de Eletrónica e Telecomunicações, que sustentou a suspensão desta oferta Formativa, presentemente, por verificarmos que não é apelativa para os jovens formandos, traduzindo-se em elevadas taxas de abandono, e em baixas Taxas de Colocação na área de EFP. Por outro lado, estes diplomados certificados em plena pandemia, uma época de incertezas e de reduzidas oportunidades de emprego, levaram com que muitos jovens acabassem por enveredar no mercado de trabalho por áreas distintas da sua Formação inicial,. É necessário continuar a implementar e monitorizar um conjunto de práticas conducentes à melhoria destes indicadores, tal como expor os nossos alunos das várias diversas AEF a diversos ambientes de trabalho reais de uma forma mais regular, seja através de visitas de estudo, seja através de períodos, mais distribuídos ao longo dos três anos, de Formação em Contexto de Trabalho.

Iremos continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir atempadamente nos desvios face aos objetivos estabelecidos, que, presentemente, incluem já duas outras áreas de Educação e Formação.

### 6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

AEF	CURSO	Satisfação dos Empregadores (Indicador EQAVET 6b3)											
		Triénio 16-19			Triénio 17-20			Triénio 18-21					
		Taxa de Resposta *	Média de Satisfação **	Taxa de Satisfação ***	Taxa de Resposta *	Média de Satisfação **	Taxa de Satisfação ***	Taxa de Resposta *	Média de Satisfação **	Taxa de Satisfação ***	Taxa de Resposta *	Média de Satisfação **	Taxa de Satisfação ***
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados
729- Saúde- Programas Não Classificados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados
Totais													100%

Número de diplomados avaliados, sobre o número total de diplomados empregados.  
 \*\* Total da média de satisfação dos empregadores por competência.  
 \*\*\* Média da taxa de satisfação dos empregadores por competência



*Handwritten signature*

A análise ao indicador 6b) utilização das competências adquiridas no local de trabalho mostra-nos que é necessária a implementação de medidas conducentes a uma melhoria de resultados, não ao nível da satisfação dos empregadores, mas ao nível da taxa de resposta. É necessário insistir uma política de maior proximidade às entidades que empregam os nossos diplomados, a qual deve ser chamada a intervir nos vários processos da escola, nomeadamente como local de acolhimento para a FCT, como membro dos júris de PAP ou ainda como objeto de visitas de estudo. Um contacto mais próximo e mais personalizado, melhorará com certeza esta taxa de participação.

### **III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II**

Tendo em conta os resultados dos Indicadores EAQVET selecionados, em geral, consideramos os resultados positivos face às metas estipuladas. No entanto, e tendo em conta o ciclo de melhoria contínua em prática na nossa Instituição, propomo-nos a identificar as áreas de melhoria. Relativamente ao diagnóstico efetuado das nossas práticas de gestão face aos descritores EQAVET, identificamos, igualmente, as ações de melhoria abaixo indicadas.

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível indicar o ponto de partida)
AM1	Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	01 – Monitorização de resultados	Objetivo 1 – Aumentar a taxa de conclusão. <b>Meta – Taxa de conclusão de 50%</b> <b>Histórico – 46,7 %</b>
AM1	Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	02 – Reduzir a taxa de abandono escolar	Objetivo 2 – Reduzir o abandono escolar <b>Meta – Redução para 45%</b> <b>Histórico – 50%</b>
AM1	Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	03- Promover o sucesso educativo	03 – Aproximação dos Pais e EE e envolvimento na melhoria dos resultados escolares. <b>Meta – Realizar uma reunião individual e presencial por trimestre.</b> <b>Histórico – Três reuniões gerais por ano letivo</b>
AM1	Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	04- Investir na qualidade do processo educativo	04 – Prevenir e atuar de imediato sobre o absentismo. <b>Meta – Reduzir para 10% o número de faltas.</b> <b>Histórico – Elevado número de reprovações por excesso de faltas.</b>
AM2	Indicador 5a – Taxa de Colocação no mercado de trabalho	01- Monitorização da taxa de colocação após a conclusão do curso	Objetivo 1 – Acompanhar o percurso pós formação dos Diplomados <b>Meta – 75%</b> <b>Histórico – 50%</b>
AM2	Indicador 5a – Taxa de Colocação no mercado de trabalho	02- Aproximar os alunos do mercado de trabalho.	Objetivo 2 – Aumentar a média de respostas de avaliações de FCT <b>Meta – Aumentar a média em 10%</b> <b>Histórico – Muito baixo</b>

Área de Melhoria	Descrição	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível) indicar o ponto de partida)
AM3	Indicador 6a – Taxa de Diplomados a exercer Profissões relacionadas com o curso.	01- Monitorizar a taxa de colocação de diplomados após a conclusão do curso.	Objetivo 1 – Aumentar o número de diplomados colocados na sua área de competência. <b>Meta – Igual ou superior a 25%</b> <b>Histórico – Inexistente ou baixo.</b>
AM3	Indicador 6a – Taxa de Diplomados a exercer Profissões relacionadas com o curso.	02- Promover a colocação em entidades receptoras de alunos em FCT	Objetivo 2 – Aumentar a média de resposta às avaliações. <b>Meta – 35%</b> <b>Histórico – muito baixo ou inexistente</b>
AM4	Indicador 6b– Grau de satisfação dos empregadores	01 – Taxa de resposta	Objetivo 1- Aumentar a taxa de resposta aos inquéritos. <b>Meta – 35%</b> <b>Histórico – muito baixo ou inexistente</b>
AM4	Indicador 6b– Grau de satisfação dos empregadores	02- Monitorizar a média de satisfação dos empregadores	Objetivo 2- Manter a taxa de resposta aos inquéritos. <b>Meta – 65%</b> <b>Histórico – muito baixo ou inexistente</b>

### 3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de melhoria	Ação	Descrição da ação	Início	Fim
AM1	A1	Melhorar as taxas de conclusão através de recolha de dados que concorrem para este indicador	setembro de 2021	julho de 2022
	A2	Valorizar o mérito pessoal, escolar e profissional	setembro de 2021	julho de 2022
	A3	Envolver de forma formal e informal os Pais e Encarregados de Educação	setembro de 2021	julho de 2022
	A4	Intervir precoce e preventivamente acionando mecanismos de alerta	novembro de 2021	julho de 2022
	A5	Envolver os alunos em atividades que desenvolvam a sua formação cívica e ética, consciencializando-os para os problemas sociais da sociedade	setembro de 2021	julho de 2022
AM2	A1	Aplicar IAS de forma mais continuada	setembro de 2021	julho de 2022
	A2	Aproximar a escola das empresas	setembro de 2021	julho de 2022
	A3	Envolver todos os Stakeholders nas práticas de gestão	setembro de 2021	julho de 2022
	A4	Novas parcerias com empresas receptoras de FCT e empregadores	novembro de 2021	julho de 2022
	A5	Promover visitas dos alunos a instituições de Ensino Superior	janeiro de 2022	julho de 2022
AM3	A1	Antecipar os convites à participação nos anteprojetos e em júri de PAP's	janeiro de 2022	julho de 2022
	A2	Monitorizar o cumprimento dos planos de FCT	setembro de 2021	julho de 2022
	A3	Aproximação às empresas para divulgar o EQAVET e obter respostas aos IAS	janeiro de 2022	julho de 2022
AM4	A1	Monitorização da prestação dos alunos diplomados em empresa	janeiro de 2022	julho de 2022
	A2	Manutenção da relação com os alunos diplomados (conferências, testemunhos)	setembro de 2021	julho de 2022
	A3	Aproximação às empresas para divulgar o EQAVET e obter respostas aos IAS	janeiro de 2022	julho de 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 de EFP

Ao longo deste ponto realizaremos uma análise das quatro fases que integram o ciclo da qualidade e que estão na base do sistema EQAVET, ou seja, o planeamento, a Implementação, a Avaliação e a Revisão, bem como a nossa reflexão final que encerra o ciclo no período em análise, dando origem ao planeamento do próximo ano letivo de 2022/2023. Quando iniciámos o processo de alinhamento com o quadro EQAVET o nosso grande objetivo foi o de dotar a EPET de instrumentos conducentes à excelência educativa, passando de um controlo informal e intuitivo para um controlo formal, promovendo a atratividade da escola e o envolvimento de Stakeholders Internos e Externos. Num ano marcado pelo regresso à normalidade, uma nova normalidade onde a segurança, o distanciamento individual e coletiva foram evidentes e essenciais. Passamos ao normal funcionamento de uma escola. Turmas que voltaram, de um dia para outro, a ficar em isolamento, aulas presenciais que passaram a aulas mistas (alunos presenciais e outros à distância); períodos de Formação em Contexto de Trabalho interrompidos, adiados e impossibilitados de serem cumpridos de forma presencial, grupos de alunos que voltaram a ter aulas à distância. Os planos de Ensino à distância foram reativados, com todas as vantagens e desvantagens que acarretam, e com eles a incerteza. A sociedade que ainda não tinha recuperado do confinamento anterior, voltou a ressentir-se, tal como em todos nós, que somos por natureza seres sociais e de interação social, fizeram-se sentir em particular do processo de ensino aprendizagem, que embora já não fosse novidade, estava instalado o cansaço relativo ao E@D, agudizado pelo confinamento. Enquanto escola focámos o nosso trabalho nos nossos alunos e nos nossos professores, e até nos Encarregados de Educação e na colaboração deles com todo este processo, já os *stakeholders* por mais próximos da escola que estejam e sejam, nos tempos que vivemos, tiveram de dedicar o tempo à resolução dos seus problemas internos. Mais do que nunca, a necessidade de implementar com o máximo rigor todas as fases do ciclo de qualidade, antecipando problemas e procurando soluções de forma rápida para realidades que desconhecíamos, completamente antagónicas à filosofia altamente participada e à operacionalidade característica dos cursos profissionais. Muitos parceiros de realização de FCT encerraram as suas atividades, alteraram a sua dinâmica, passando a ter maior incidência de teletrabalho, encerrando mais locais de estágio, outros foram reabrindo as suas atividades ao longo do período de pós confinamento e houve um atraso significativo na consecução dos períodos de FCT e consequentemente de todo o processo associado ao final do ano letivo. O risco de contágio em Unidades de Saúde fez com que os locais de estágio dos alunos fossem “encerrados” temporariamente. Realizámos a planeada sessão da iniciativa “Re Pensar a Escola”, onde fizemos o levantamento da eficácia de toda a ação educativa, recolhendo sugestões de melhoria para o ano letivo seguinte, ano a que reporta o presente relatório. O mesmo procedimento foi desenvolvido junto de Pais e Encarregados de Educação e também junto dos Alunos. Toda esta informação foi compilada e sistematizada a fim de podermos dar início à fase de Planeamento. Esta iniciativa representou um momento de partilha e de união entre Docentes e Não Docentes, e foi propícia à reflexão sobre as práticas escolares, letivas e não letivas, houve ainda lugar para um novo olhar para a análise “Swot” a Luz das novas realidades, e reorientar a nossa visão estratégica, ajustando metas e objetivos. Foram também validadas as áreas de melhoria e as ações correspondentes a implementar. Iniciámos a fase de implementação com o início do ano letivo tendo ocorrido a receção aos novos docentes e a receção aos novos alunos e aos alunos de continuidade, estas com a presença dos Pais e Encarregados de Educação. No que diz respeito aos mecanismos de alerta, foram também revistos, atualizados e fortalecidos todos os planos de

acompanhamento individuais. Tendo em conta a continuidade e circularidade do ciclo da qualidade, iniciámos a primeira fase de avaliação no início do segundo trimestre, registando todas as notas num primeiro e breve relatório intercalar que reuniu toda a informação que se encontrava dispersa nas atas de Conselho Pedagógico, nas informações e assuntos discutidos nas reuniões mensais de Coordenadores e de Orientadores Educativos. A fase de produção deste relatório ocorre após a fase de avaliação em que revimos toda a informação recolhida e iniciamos um novo ciclo de qualidade. De uma forma global, reforçamos que o alinhamento com o quadro EQAVET representou para a EPET uma janela de oportunidade no sentido de tornar a nossa organização mais eficiente e mais eficaz, solidificando processos que nos permitem, de forma sistemática, monitorizar a nossa prática educativa.

Há ainda a salientar que no Ano Letivo 2021/2022 arrancou a execução de projetos ERASMUS. Após a aprovação do primeiro projeto ERASMUS, “Move On”, em 2020, vimos impossibilitada a execução das mobilidades devido à Pandemia. Neste mesmo ano tinha sido aprovado um projeto KA2 “eMotions mapping”, um projeto que contava com parceiros da Turquia, Espanha, Lituânia, Itália e Roménia e um KA 226, resultado da Cal Extraordinária de Outubro de 201, dedicado ao tema da Digital Literacy. Todos estes projetos iniciaram a sua execução durante este ano letivo, perfazendo cerca de 50 mobilidades de alunos e 22 de Staff. Paralelamente a estes projetos, no âmbito do projeto Moves, um projeto dedicado à área do Desporto, participamos na primeiro ISS na Holanda com 10 alunos e 2 professores. Foi sem dúvida o início de uma “nova era” na escola, fruto das dinâmicas trazidas pelas mobilidades ERASMUS, que impactaram significativamente a procura pela escola.

Relativamente ao ano letivo seguinte, 22/23 foi necessário começar a planeá-lo ainda no decorrer de 21/22. Em janeiro começaram a planear-se as Atividades no âmbito do Projeto ERASMUS com as candidaturas às respetivas tipologias; planear o crescimento da EPET com o pedido de Aditamentos a novos cursos de Técnico Auxiliar de Farmácia e de Assistente Dentário, submetidos até 28 de fevereiro, delinear-se o calendário escolar, os planos curriculares, com os devidos ajustes, as propostas de calendário para realização de FCT e de PAPs. Definiram-se as estratégias de divulgação da Oferta Formativa e o início dos períodos de renovação de matrículas e de novas inscrições. No final do ano letivo, foram elaboradas e distribuídas diferentes tarefas pelos vários colaboradores, nomeadamente a Elaboração do Plano de Formação, Estruturação do Plano Anual de Atividades, Mapa de monitorização de indicadores e elaboração do plano de ação para o ano letivo seguinte.

Foram implementadas atividades previstas, nomeadamente as que se prendem com reuniões com os diversos Stakeholders, desenvolvimento, ainda que parcial, da formação dos colaboradores, aplicação dos IAS, realização de atividades curriculares e extracurriculares delineadas, ainda que com algumas limitações. Deu-se início à execução de projetos ERASMUS, Ação Chave 1 e 2, o que muito nos orgulha pois foi um processo longo mas muito desejado, pois temos perfeita noção do impacto que tem e terá na vida dos nosso alunos.

Os resultados e processos foram devidamente avaliados, ainda que nem sempre de forma formal, o que permitiu a identificação de desvios em relação a metas e a aplicação de medidas corretivas.

No que concerne ao processo em si, verifica-se um trabalho em consolidação e uniformização de todos os documentos e modelos utilizados, no sentido de os tornar mais eficazes e mais eficientes. Considera-se que o ciclo de garantia da qualidade está consolidado na EPET, ainda não sendo conhecido por todos os stakeholders devidos a alguma rotatividade, em especial do pessoal docente.

No entanto, esta situação em nada compromete a consecução dos objetivos estratégicos definidos pela EPET.

---

#### Os Relatores



Diretora Pedagógica



Responsável da qualidade

Lisboa, 31 de agosto de 2022