

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 4

Ano em avaliação - setembro 2023 a agosto 2024

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

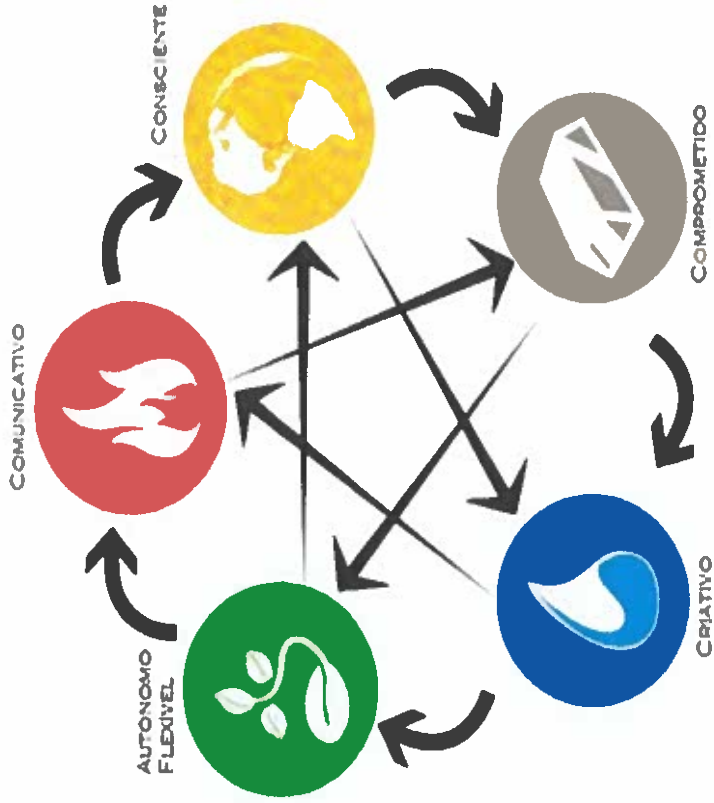
Dra. Teresa do Rosário Damásio

**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.



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, conseqüentemente, 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 ENSINUS 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 apresenta algumas mudanças em relação à anterior, enfatizando um dos pontos fortes identificados: a recomendação da escola por meio da "passa palavra", extremamente considerada como a estratégia de marketing mais eficaz do mercado. Além disso, o crescimento da procura pelo Ensino Profissional, especialmente por jovens que ingressam diretamente no Ensino Básico, tem favorecido uma maior proximidade dos Encarregados de Educação e um comprometimento mais sólido por parte dos alunos

No entanto, continuam a existir desafios, principalmente no que se refere à participação ativa dos Pais e Encarregados de Educação na vida escolar e nas dinâmicas institucionais. Esse envolvimento tende a diminuir nos últimos anos da formação, especialmente no 12º ano, uma vez que a maioria dos alunos já atingiu a maioria, o que resulta em uma presença menos frequente dos Encarregados de Educação na escola. Ainda assim, observamos uma redução do absentismo e da taxa de abandono no terceiro ano da formação, contribuindo para o aumento da taxa de conclusão fora do ciclo.

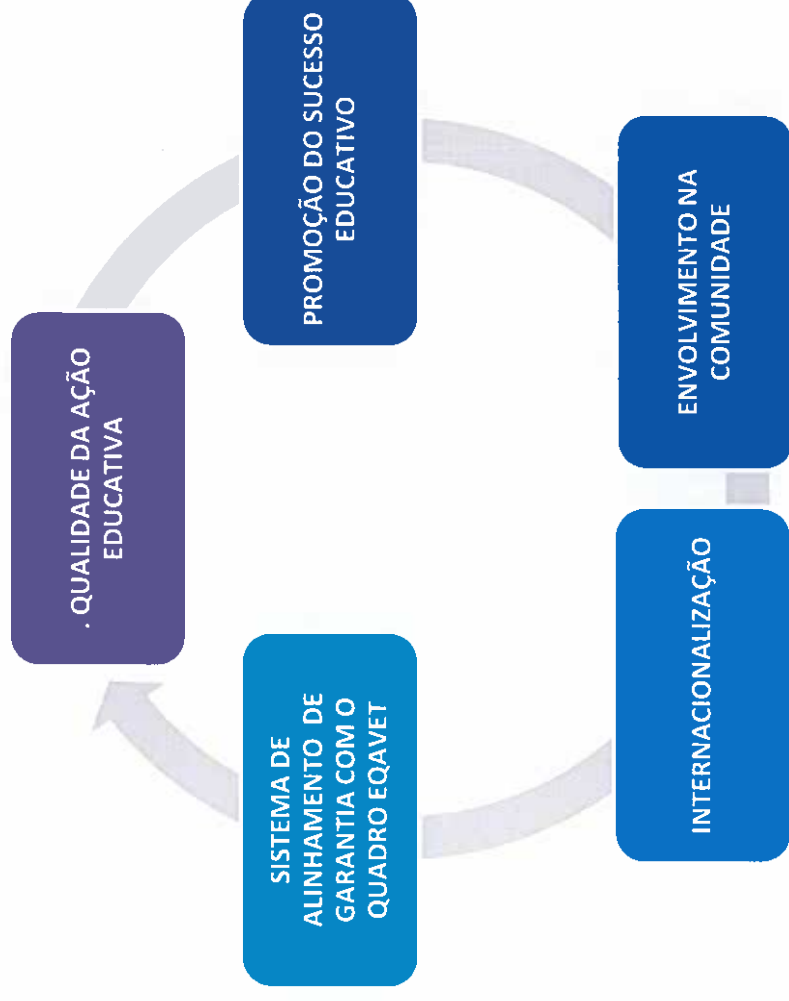
Outro desafio identificado é a redução da taxa de empregabilidade nas áreas dos cursos, inicialmente impactada nos setores do Desporto e da Prestação de Serviços de Cuidados de Saúde, que enfrentaram dificuldades na inserção de alunos devido à crise pós-pandemia, agora totalmente superada. No entanto, a dificuldade de colocação profissional tende a persistir, desta vez em razão do aumento do número de jovens que optam pelo seguimento dos estudos. Acompanharemos essa evolução para confirmar se a tendência se mantém, especialmente considerando a menor idade dos alunos no momento do ingresso na escola.

Além disso, um fator que foge ao nosso controle é a estratégia adotada na AML de não expandir o número de turmas de Ensino Profissional. Essa política limita o cumprimento da meta de equilíbrio entre turmas de Ensino Científico-Humanístico e Ensino Profissional.

Por fim, 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 hetero 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**

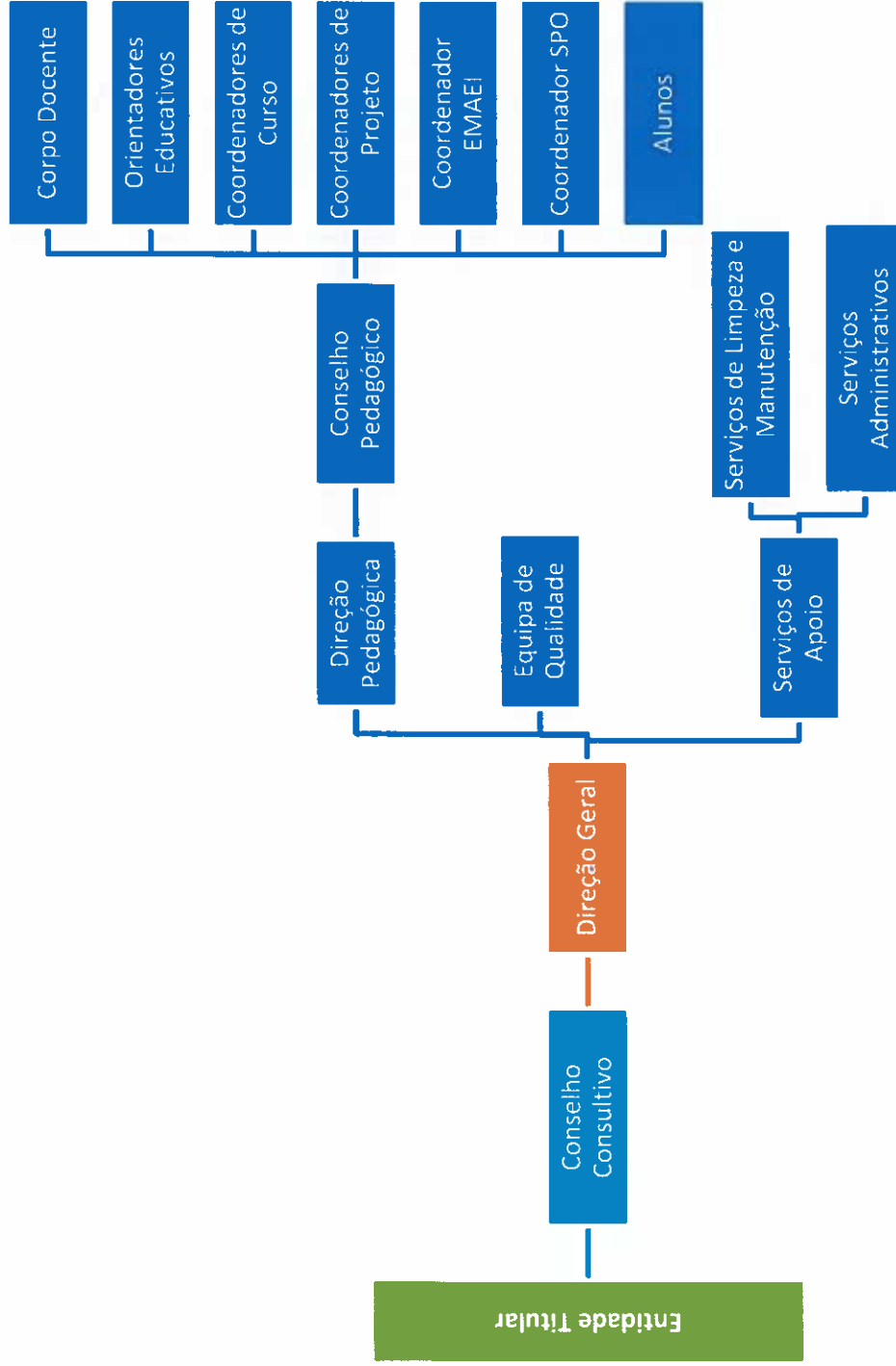
- OP1- Calendarizar/implementar as atividades e atribuir responsáveis**
- OP 2-Garantir a monitorização dos indicadores EQAVET**
- OP3-Reforçar o envolvimento dos stakeholders internos e externos**
- OP4- Instruir o processo de Certificação EQAVET**
- OP5- Garantir a melhoria contínua da atividade formativa;**
- 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 Direção e 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) *					
		21 /22		22/23		23/24	
		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	33	1,5	39	1,5	36
Profissional	Técnico de Ação Educativa	1 (1/2 +1/2)	24	1	18	0,5	9
Profissional	Técnico de Desporto	2,5	60	2,5	59	2,5	80
Profissional	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	1 (1/2 +1/2)	27	1	30	1	14
Profissional	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	0,5	0	-----	-----	-----	-----
	Totais	5	144	5	146	5	141

\* 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 continua a crescer no que diz respeito ao 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

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

Objetivos Estratégicos (OE2). Este aumento do número de alunos explica-se em especial pela diversificação da Oferta Formativa. N

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
<p>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</p>	<p>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</p>
<p><i>Contacto e trabalho com professores do Grupo ENSINUS</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>Reforço do conhecimento dos indicadores EQAVET ao nível dos stakeholders internos;</i></p>	<p>Os Indicadores EQAVET foram amplamente 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>- 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>
<p>Monitorização dos indicadores</p>	<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> </ul>

- Reunião de Conselho Consultivo.

## 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 2019/2022

Por forma a concretizar os objetivos do alinhamento com o Quadro EQAVET, foram recolhidos os dados para a análise dos respetivos indicadores. Assim foram contactados os diplomados referentes a este ciclo de formação, em análise, a fim de averiguar a sua situação profissional e para avaliar a satisfação face aos diplomados contactaram-se as entidades empregadoras. Foram aplicados AS aos Diplomados, e importa dar a conhecer a Taxa de Resposta aos mesmos, antes de iniciar a análise contextualizada. A taxa de resposta regista um aumento significativo neste ciclo de formação fruto da proximidade estabelecida com as turmas no decorrer do ciclo. Para esta aumento e proximidade contribuiu substancialmente a dinamização de mobilidades ERASMUS, tanto a nível IN como OUT, o que conferiu outra dinâmica à escola, e permitiu um estreitar de proximidade com os alunos, que os tornou mais próximos da escola. Esta Taxa de resposta permite-nos ter já uma visão mais clara sobre as opções de prosseguimento de estudos dos alunos, de integração no mercado de trabalho e permite-nos uma análise mais completa e a continuidade ciclo de melhoria. Este ciclo de formação, à semelhança do anterior, iniciou com duas turmas, uma de Técnico de Desporto e outra turma constituída por duas meias turmas em áreas de formação distintas, meia de Técnico Auxiliar de Saúde e meia de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva. Destas áreas de Formação obtivemos as seguintes respostas: no curso de Técnico de Apoio à Gestão Desportiva: 12 diplomados e 10 respostas, em Técnico Auxiliar de Saúde, 9 diplomados e 4 respostas, em Técnico de Desporto, 20 diplomados e 7 respostas. Já a tabela abaixo traduz os resultados do Registro dos Indicadores relativos à Taxa de Conclusão do ciclo de Formação 2019-2022, face ao histórico do ciclo de formação 2018/2021 e comparativamente ao projetado para o ciclo de formação 2020/2023.

Este baixo índice de resposta condiciona claramente toda a restante análise dos Indicadores EQAVET que será apresentada de seguida.

	18/21	19/22	20/23
	23 diplomados	41 diplomados	41 diplomados
	4 respostas	21 resposta	10 respostas
	17%	51,2%	24%

Já a tabela abaixo traduz os resultados do Registo dos Indicadores relativos à Taxa de Conclusão do ciclo de Formação 2019/2022 face ao histórico do ciclo de formação 2018/2021 e comparativamente ao esperado para o ciclo de formação 2020/2023.

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

AEF	CURSO	Triénio 18-21		Triénio 19-22		Triénio 20-23	
		no Tempo Previsto	Após o Tempo Previsto	no Tempo Previsto	Após o Tempo Previsto	no Tempo Previsto	Após o Tempo Previsto
729- Saúde-Programas Não Classificados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	46%	8,3%	50%	0%	50%	0%
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	25%	0%	85,7%	0%	69%	0%
	Técnico de Desporto	48%	0%	80%	0%	70,5	11,7%
761 - Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	Técnico de Ação Educativa	-----	-----	-----	-----	44%	13%
	<b>TOTAIS</b>		46,7	71,97		58,4%	12,5%

**METAS A TRÊS ANOS**

20/23- 70%

20/23

62%

21/24

64%

22/25

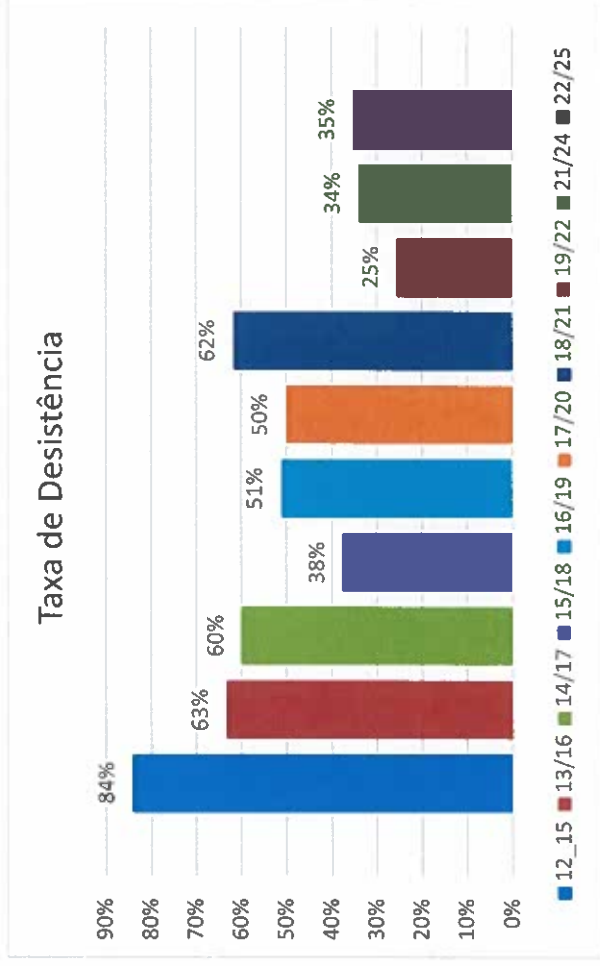
66%

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. Verifica-se a mesma tendência de crescimento sustentado da taxa de conclusão, como consequência da diversificação da Oferta Formativa, em que os alunos se encontram mais motivados para a escola e para dar continuidade aos seus estudos.

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 que o ciclo em análise neste relatório mantemos os mesmos níveis de taxa de desistência dos alunos quando comparados com o ano letivo anterior. Com o ciclo que passou a totalidade da sua formação com vários períodos de Confinamento, que alteraram todas as suas rotinas e se viram obrigados a mudar o paradigma da aprendizagem. No meio dos medos e das incertezas. Alguns optaram por escolas mais perto de casa, fruto das inseguranças dos tempos vividos. Antevemos uma nova baixa na taxa de desistência no próximo Ano letivo, pois já vivemos pós pandemia e toda a realidade escolar, com as devidas adequações ditadas pelas alterações vividas nos últimos tempos, permitenos antever esta redução do abandono escolar. A Oferta Formativa já se encontra mais estável no que diz respeito à rede escolar e o estabelecimento de parcerias estratégicas com entidades de renome nas áreas de formação, bem como a atratividade dos programas Erasmus, têm um efeito catalisador aquando dos processos de captação de alunos. São sem dúvidas mais valias em todo este processo.

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

AEF	CURSO	Triénio 18-21		Triénio 19-22		Triénio 20-23	
		Mercado de trabalho	Prosseguimento de Estudos	Mercado de trabalho	Prosseguimento de Estudos	Mercado de trabalho	Prosseguimento de Estudos
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	17,65%	0%	-----	-----	-----	-----
729- Saúde-Programas Não Classificados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	4.35%	0%	25%		75%	12,5%
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	21,05%	0%	33.3%	25%	63.6%	0
761 - Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	Técnico de Desporto	-----	-----	40%	20%	62%	23%
	Técnico de Ação Educativa	-----	-----	-----	-----	88%	0%
<b>TOTAIS Média</b>		14,35%		33%	22.5%	72.2%	12%

**2020/2023**

**Meta:65% | 15%**

**2021/2024**

**Meta:66% | 18%**

**2022/2025**

**Meta:68 | 20%**

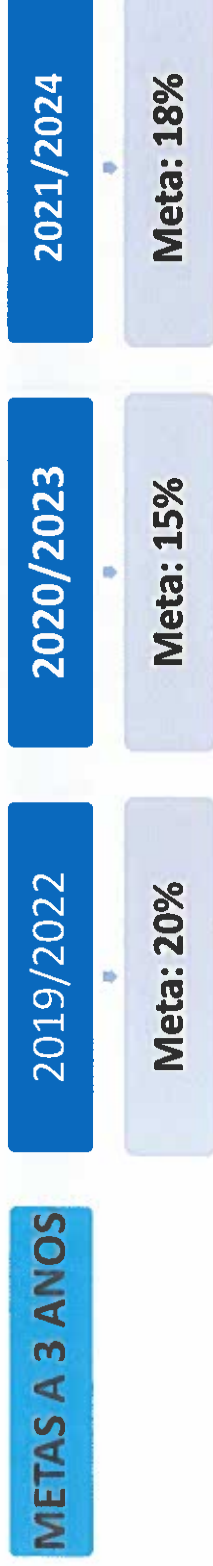
A análise do Indicador 5: taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP, demonstra um aumento do número de Diplomados que ingressa no mercado de trabalho, no ciclo de Formação 2029/2022, a qual é consequência direta do aumento das taxas de resposta que se verificou neste ciclo em análise. , no entanto, reforça-se que estes dados são condicionados pelo reduzido número de repostas aos IAS, bem como da oferta formativa e do número de alunos diplomados que integrou o Ciclo de Formação em análise neste relatório. Da análise contextualizada dos dados, verifica-se que

respeito à sua integração no mercado de trabalho. Iremos continuar com a implementação, reforço e monitorização das mesmas ações, por forma a proporcionar aos alunos uma taxa de empregabilidade mais alta, embora conscientes dos impactos negativos a curto médio prazo causado pela 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 18-21	Triénio 19-22
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	Sem dados	Sem dados
729- Saúde-Programas Não Classificados noutra área de formação	Técnico Auxiliar de Saúde	Sem dados	Sem dados
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	Sem dados	Sem dados
	Técnico de Desporto	-----	-----
761 - Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	Técnico de Ação Educativa	-----	-----
<b>TOTAIS</b>			<b>0%</b>



A análise contextualizada dos resultados obtidos para o indicador 6a) alunos que trabalham na área de formação do curso, a dificuldade sentida nos últimos tempos em conseguir contactar as empresas empregadoras dos nossos alunos, não tendo desta forma dados disponíveis para este indicador. Vamos continuar a insistir e a promover a proximidade no sentido de garantir uma resposta em número adequado para a devida análise contextualizada deste indicador. 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	Triénio 18-21				Triénio 19-222			
		Taxa de Resposta *	Média de Satisfação **	Taxa de Satisfação ***	Taxa de Resposta *	Média de Satisfação **	Taxa de Resposta *	Taxa de Satisfação ***	
523- Eletrónica e Automação	Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	100%	
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	
813- Desporto	Técnico de Apoio à Gestão Desportiva	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	s/ dados	
761 - Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	Técnico de Ação Educativa	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
Totais								s/ dados	



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 EAQVET, 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. Meta – Manter a Taxa de Conclusão acima dos 60% Histórico – 71,97%
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. Meta – Manter uma reunião individual e presencial por trimestre. Histórico – Realizar uma reunião individual e presencial por trimestre.
AM1	Indicador 4a – Taxa de Conclusão dos Cursos	04- Investir na qualidade do processo educativo	04 – Prevenir e atuar de imediato sobre o absentismo. Meta – Reduzir para 10% o número de faltas. Histórico – Elevado número de reprovações por excesso de faltas.
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 Meta – 70% Histórico – 50%
AM2	Indicador 5a – Taxa de Colocação no mercado de trabalho	02- Aproximar os alunos ao mercado de trabalho.	Objetivo 2 – Aumentar a média de respostas de entidades empregadoras Meta – 25% Histórico – Muito baixo/ Inexistente

<b>AM3</b>	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. Meta – Igual ou superior a 50% Histórico – Inexistente ou baixo.
<b>AM3</b>	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. Meta – 80% Histórico Inexistente
<b>AM4</b>	Indicador 6b– Grau de satisfação dos empregadores	01 – Taxa de resposta	Objetivo 1- Aumentar a taxa de resposta aos inquéritos. Meta – Aumento para 50% Histórico – inexistente
<b>AM4</b>	Indicador 6b– Grau de satisfação dos empregadores	02- Monitorizar a média de satisfação dos empregadores	Objetivo 2- Manter a taxa de resposta aos inquéritos. Meta – Igual ou superior a 90% Histórico – inexistente

### 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 2023	julho de 2024
	A2	Valorizar o mérito pessoal, escolar e profissional	setembro de 2023	julho de 2024
	A3	Envolver de forma formal e informal os Pais e Encarregados de Educação	setembro de 2023	julho de 2024
	A4	Intervir precoce e preventivamente acionando mecanismos de alerta	novembro de 2023	julho de 2024
	A5	Envolver os alunos em atividades que desenvolvam a sua formação cívica e ética, consciencializando-os para os problemas sociais da sociedade	setembro de 2023	julho de 2024

Área de melhoria	Ação	Descrição da ação	Início	Fim
AM2	A1	Aplicar IAS de forma mais	setembro de 2023	julho de 2024
	A2	Aproximar a escola das empresas	setembro de 2023	julho de 2024
	A3	Envolver todos os Stakeholders nas práticas de gestão	setembro de 2023	julho de 2024
	A4	Novas parcerias com empresas receptoras de FCT e empregadores	novembro de 2023	julho de 2024
	A5	Promover visitas dos alunos a instituições de Ensino Superior	janeiro de 2024	julho de 2024

Área de melhoria	Ação	Descrição da ação	Início	Fim
AM3	A1	Antecipar os convites à participação nos anteprojetos e em júri de PAP's	janeiro de 2024	julho de 2024
	A2	Monitorizar o cumprimento dos planos de FCT	setembro de 2023	julho de 2024
	A3	Aproximação às empresas para divulgar o EQAVET e obter respostas aos IAS	janeiro de 2024	julho de 2024

Área de melhoria	Ação	Descrição da ação	Início	Fim
AM4	A1	Monitorização da prestação dos alunos diplomados em empresa	janeiro de 2024	julho de 2024
	A2	Manutenção da relação com os alunos diplomados (conferências, testemunhos)	setembro de 2023	julho de 2024
	A3	Aproximação às empresas para divulgar o EQAVET e obter respostas aos IAS	janeiro de 2024	julho de 2024

#### 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 2023/2024. 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.

Foi um ano letivo em que executamos mais de 30 mobilidades, entre IN e OUT o que por si só representou uma mais valia para a escola mudando as suas dinâmicas. Com o Erasmus plenamente implementado, foi tempo de refinar alguns projetos, com a reformulação do projeto Soft Skills que desde os confinamentos nunca mais foi realizado de forma como inicialmente pensado, lugares de aprendizagem partilhados com todos os alunos do 10º ano em grupos interturmas. Esta gestão teve de ser alterada e os grupos passaram a ser de turmas únicas. Estas alterações ditaram a deturpação dos objetivos iniciais do projeto, levando à sua reformulação no final do ano letivo, início do ano letivo seguinte. A participação em dinâmicas diversas na área do desporto, que permitiu incluir alunos de outras áreas de formação, foi também momentos de crescimento de aprendizagem. Iniciamos o ano letivo com a tradicional Formação dinamizada pela Riedulab Education, desta vez dedicada ao tema “Inteligência artificial generativa em educação”, que pretendeu dotar os docentes de ferramentas que lhes permitissem lidar com a nova realidade da Inteligência Artificial. 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. 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, houve lugar à reflexão sobre as

práticas escolares, letivas e não letivas, houve ainda lugar para um novo olhar para a análise “Swot” à 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 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, cujo primeiro momento teve lugar no início de setembro e antes do início do ano letivo 2024-2025. 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 iniciámos 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.

Relativamente ao ano letivo seguinte, 2024/2025, foi necessário começar a planeá-lo ainda no decorrer de 23/24. 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 mais turmas em rede escolar, 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 delimitadas, ainda que com algumas limitações. Iniciou-se a execução dos projetos ERASMUS, Ação-Chave 1 e 2, o que nos enche de orgulho, pois foi um processo extenso, porém altamente almejado. Temos plena consciência do impacto significativo que esses projetos exercem e continuam a exercer na vida dos nossos alunos. Estreitamos relações com parceiros internacionais com a dinâmica do projeto Moves, um projeto inteiramente dedicado ao Desporto, no qual estamos integrados desde 2018, altura em que começou a dar os primeiros passos. Alargamos a nossa rede de parceiros nacionais internacionais o que nos permite oferecer experiências de mobilidades mais diversas e enriquecedoras para os nossos alunos. A nível nacional, consolidamos parcerias muito importantes para

as nossas áreas de formação, com toda a rede de hospitais privados em Lisboa e com a Câmara Municipal de Lisboa, o que nos permite participar em inúmeras iniciativas por eles dinamizada, que se tornam em experiências extremamente valiosas na formação dos nossos jovens da área do Desporto.

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, sempre que necessário. 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 melhoria 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 2024