

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º4

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.

Escola Profissional de Torres Novas (EPTN)

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Várzea dos Mesiões,
2350-433 Torres Novas;
Telefone 249 812 311;
E-mail: secretaria@eptn.pt

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

Eunice Alves Lopes,
Diretora Pedagógica,
Telefone 249 812 311;
E-mail: direcao.pedagogica@eptn.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

Associação Torrejana de Ensino Profissional,
Domingos da Silva Chambel

Presidente da Direção

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.

A EPTN tem como missão, através da formação ministrada, formar e qualificar cidadãos tecnicamente competentes, capazes de interagir com o mundo numa perspetiva global e dinâmica, assim como de o transformar. Assim, a nossa visão é ser reconhecida pelas competências técnicas e transversais dos seus diplomados.

Neste enquadramento, estabelecemos dois grandes objetivos Estratégicos:

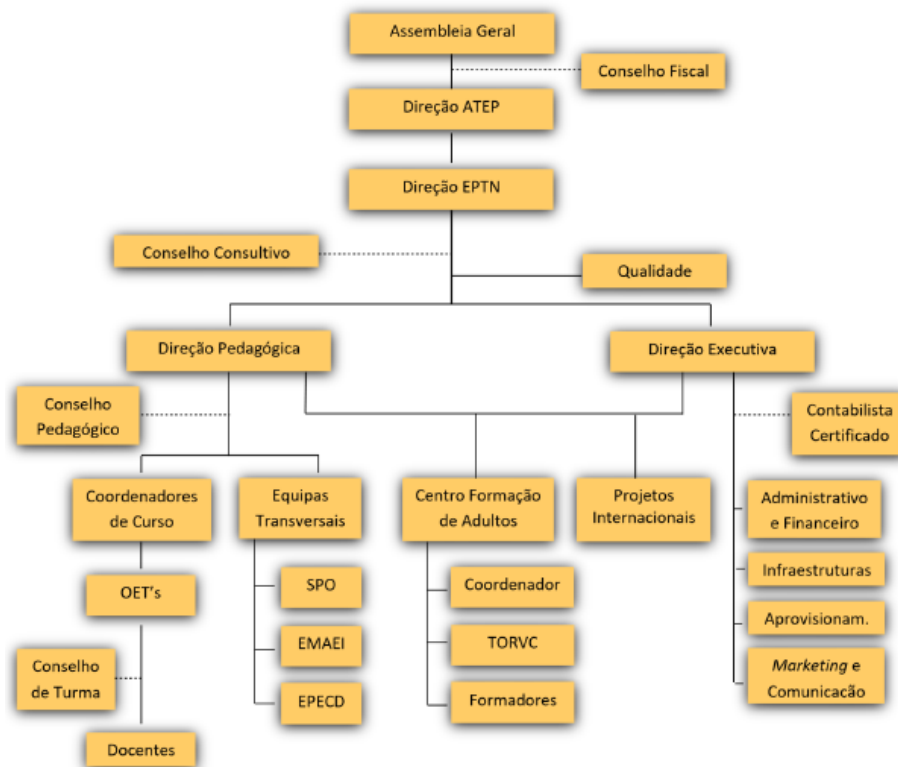
- Promover a inclusão, o comprometimento e o sucesso escolar e profissional dos alunos;
- Garantir a sustentabilidade da organização.

Para a concretização dos objetivos estratégicos estabelecemos os seguintes objetivos específicos:

- Promover o sucesso educativo e a inclusão;
- Promover a integração no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos;
- Assegurar a melhoria contínua;
- Fazer a gestão e controlo dos RH;
- Promover a educação para a cidadania e desenvolvimento e a implementação do projeto educativo;
- Promover a aprendizagem internacional e inovação educativa.

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

ORGANOGRAMA



Legenda:

ATEP – Associação Torrejana de Ensino Profissional

EPTN – Escola Profissional de Torres Novas

OET's – Orientadores Educativos de Turma

SPO – Serviço de Psicologia e Orientação

EMAEI – Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

EPCD – Equipa para a Estratégia da Cidadania e Desenvolvimento

TORVC – Técnicos de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências

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.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação e N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Animador Sociocultural	3	38	3	51	3	48
Curso Profissional	Técnico de GPSI	2	46	2	50	2	45
Curso Profissional	Técnico de Gestão	2	19	2	22	2	24
Curso Profissional	Técnico de Comunicação Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	38	3	52	3	45
Curso Profissional	Técnico de Turismo	3	35	3	31	3	27
Curso Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	1	15	1	13	1	11
Curso Profissional	Técnico de Logística	2	27	2	9	0	0

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

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

1. [Estatutos](#)
2. [Regulamento Interno](#)
3. [Projeto Educativo](#)
4. Documento Base
5. Plano de Ação
6. Mapa de Processos
7. [Política de Privacidade](#)
8. Plano de Desenvolvimento Europeu
9. Plano de Atividades 2023/2024
10. Plano de Ações de Melhoria 2023/2024
11. Relatório intercalar 1º semestre 2023/2024
12. Relatório anual 2023/2024
13. [Site da escola \(indicadores EQAVET\)](#)
14. [Política da Qualidade](#)

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em --/--/----- ____.
- Selo EQAVET, atribuído em 30/08/2023.

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

- **Continuar a fortalecer a internacionalização, através do aumento e reforço de protocolos de cooperação para que haja mais partilha de boas práticas a vários níveis transnacionais**

A internacionalização continua a ser trabalhada através dos projetos Erasmus, aproveitando as potencialidades que a Acreditação KA1 nos traz em termos de garantia de continuidade de acesso a financiamento.

No ano letivo 2023/2024 o financiamento recebido para o setor EFP permitiu apenas a realização de 5 estágios curriculares para alunos do 2º ano, 3 estágios Erasmus PRO (para alunos recém graduados), ficando aquém das nossas expectativas. No sector dos adultos, o financiamento permitiu a participação de 6 elementos da equipa do Centro Qualifica em cursos de formação. Estas atividades estão perfeitamente alinhadas com os nossos Planos Erasmus e refletem o compromisso assumido pela nossa entidade na sua presença e participação internacional. A partilha durante e após as mobilidades são atividades essenciais para reflexão sobre as realidades educativas e sobre as práticas pedagógicas.

- **Reforçar a envolvimento da Escola com a comunidade (atividades transversais a todos os cursos)**

Este ano letivo, a exemplo de anos anteriores, procurámos assegurar a realização de atividades transversais a todos os cursos, reforçando a participação e o envolvimento de novos stakeholders externos e de outros com menor participação, promovendo, dessa forma um maior envolvimento da comunidade.

Para isso, apostámos na nossa capacidade para derrubar as barreiras das salas de aula e nos fundirmos com o ecossistema social, empresarial e cultural que rodeia a EPTN.

Neste ano letivo, esta premissa foi levada mais longe através de uma estratégia deliberada de abertura ao exterior. Ao assegurarmos a realização de atividades transversais a todos os cursos, a escola não só unificou a sua comunidade interna, como também potenciou de forma expressiva a participação e o envolvimento de novos stakeholders externos, reaproximando simultaneamente parceiros cuja ligação se encontrava menos ativa.

Esta dinâmica comunitária traduziu-se num mosaico de iniciativas onde a responsabilidade social, a cidadania e a inovação deixaram de ser conceitos teóricos para se transformarem em ações tangíveis de transformação local. Exemplo disso foi a celebração dos 50 anos da Revolução dos Cravos na Biblioteca Municipal Gustavo Pinto Lopes, onde o debate sobre a igualdade de género no trabalho, enriquecido pelos testemunhos de entidades como a UMAR, culminou numa interpretação artística intercursos da obra "O Tesouro".

No âmbito da literacia política e do incentivo à participação democrática, as turmas finalistas integraram a sessão "Querer, Saber e Votar: o Poder da Escolha", debatendo ideologias e a importância do voto crítico.

A riqueza cultural e a harmonia social também foram eixos centrais da comemoração no Dia Internacional Contra a Discriminação Racial. Esta iniciativa ganhou forma através de uma exposição multicultural representativa de dez países distintos, desenhada para promover ativamente a inclusão e o respeito mútuo. O momento mais marcante e enriquecedor da jornada residiu na partilha espontânea gerada pelos estudantes de diferentes origens que convivem na instituição. Ao apresentarem as suas heranças através de manifestações artísticas como a música, a dança, a arte e a gastronomia, os alunos transformaram o espaço escolar numa vibrante explosão de cores, sabores e sons. Mais do que uma mera mostra, o evento consolidou-se como um território privilegiado de diálogo intercultural, fomentando o apreço coletivo pelas diversas tradições que enriquecem e moldam a identidade global da comunidade educativa da EPTN.

O compromisso da EPTN com a Educação Ambiental e o Desenvolvimento Sustentável materializou-se também em ações práticas de sensibilização e apelo à mudança de comportamentos na comunidade escolar. Com o objetivo de estimular a economia circular, foi dinamizada uma quermesse sustentável focada no reaproveitamento de objetos em boas condições. Ao combater ativamente o desperdício através da partilha e reutilização de recursos, a iniciativa promoveu a sustentabilidade no quotidiano de forma lúdica e pedagógica.

A presença e o impacto da escola estenderam-se de igual modo ao património natural da região, com os estudantes a unirem esforços na preservação ecológica do Rio Almonda através de marchas de recolha de resíduos e ações de sensibilização ambiental alinhadas com o movimento global Earth Day.

Em paralelo, a valorização do património natural também foi transposta para o ecrã através do talento dos estudantes, que gravaram o vídeo intitulado "O Valor da Floresta em 3 Minutos EPTN ECO". Esta produção audiovisual, criada para celebrar a floresta e o equilíbrio ecológico, partilhou com a comunidade dicas valiosas para a proteção da biodiversidade, reforçando a urgência de protegermos, de forma ativa e consciente, esta nossa casa comum.

A solidariedade e a saúde pública constituíram outros pilares fundamentais nesta ponte com a comunidade.

Através de campanhas coordenadas com a Associação de Dadores de Sangue do Hospital de Torres Novas, o Instituto Português do Sangue e a Liga Portuguesa Contra o Cancro, os alunos exerceram o seu papel enquanto agentes ativos de bem-estar social.

Este espírito solidário materializou-se de forma ainda mais próxima no apoio direto às famílias carenciadas da região, em estreita cooperação com a Associação OIKOS, e no envolvimento do curso de Animação Sociocultural com os Jardins de Infância locais, com a Seman'arte do CRIT e na tradicional Festa de Natal do Estabelecimento Prisional de Torres Novas.

A preocupação com o desenvolvimento integral dos estudantes e com a capacitação para os desafios da vida contemporânea esteve no centro das dinâmicas de saúde e bem-estar promovidas pela EPTN.

No âmbito do Desporto Escolar, o tradicional torneio interturmas aliou a prática física à discussão de um pilar crucial na atualidade: a saúde mental.

Através de *workshops* dedicados, as dinamizadoras procuraram consciencializar a comunidade escolar sobre o impacto da saúde mental no bem-estar geral, sensibilizando os jovens para a identificação precoce de sinais e sintomas de perturbações como a ansiedade e a depressão. Nestas sessões, foram partilhadas estratégias eficazes de gestão emocional e estimulada a adoção de hábitos de vida saudáveis, fundamentais para o equilíbrio psicológico e social dos futuros profissionais.

Esta abordagem humanista e preventiva foi reforçada no dia 15 de fevereiro pela equipa do Projeto PES (Projeto de Educação para a Saúde), que celebrou o Dia de São Valentim através da dinamização de três sessões da “Tertúlia dos Afetos”, um espaço de diálogo focado nas relações interpessoais e na inteligência emocional.

Em estreita articulação com os parceiros de saúde locais, a UCC (Unidade de Cuidados na Comunidade) de Torres Novas promoveu um conjunto alargado de sessões de sensibilização organizadas por anos letivos. Estas ações abordaram temáticas estruturantes para o desenvolvimento pessoal e social dos alunos, dotando-os de ferramentas essenciais para as suas vidas presentes e futuras.

Complementarmente, e reforçando a segurança no ecossistema escolar, a EPTN estabeleceu uma parceria com a PSP para a realização de *workshops* focados na prevenção e combate ao *Bullying*, envolvendo ativamente as várias turmas da instituição.

O cruzamento entre a formação técnica, a criatividade e o contacto direto com o mercado de trabalho continuou a dar frutos em múltiplos setores da escola.

No plano do empreendedorismo criativo, a EPTN deu palco ao talento individual através do Projeto de Aptidão Profissional (PAP) de uma aluna que convidou toda a comunidade educativa para uma jornada única de design, fundindo moda e criatividade através da criação de t-shirts e sweatshirts personalizadas.

Simultaneamente, o curso de Turismo foi fortemente impulsionado através de parcerias com grandes marcas nacionais: o conceituado Grupo Pestana dinamizou uma sessão de divulgação e partilha de oportunidades, aproximando os futuros técnicos das reais exigências, dinâmicas e áreas de atuação do mercado turístico global.

No domínio do empreendedorismo e da preparação para o mercado de trabalho, a EPTN reafirmou o seu papel de motor económico e formativo regional. O Bootcamp "Passaporte do Futuro", integrado no Ano Europeu das Competências, simbolizou o auge desta ligação ao tecido empresarial. Ao reunir no auditório da NERSANT e nas

instalações da escola empresários e técnicos de Recursos Humanos de grandes referências — como a Nersant, Renova, Zolve/Logifrio, Avenade, Nature House e o Centro de Bem-Estar Social da Zona Alta, a EPTN promoveu um diálogo direto entre o talento jovem e as reais necessidades do mercado. No âmbito desta iniciativa os alunos tiveram, também, oportunidade de participar em dinâmicas de grupo, integradas no Bootcamp EPTN: “Prepara-te para o Embarque: Prepara o Teu Passaporte”, que consistiu em dinâmicas práticas, onde os alunos foram estimulados a reconhecer as diversas competências essenciais, *Soft e Hard Skills*, para as diferentes saídas profissionais, de acordo com

a sua área de formação. Os alunos foram desafiados a “coleccionar os carimbos de embarque” em 4 dinâmicas distintas: “O que quero ser?! Como devo ser e o que devo ter?! – As Competências Essenciais”; “Desafia-te! Tu és capaz! – Competências Pessoais”; “Juntos somos mais fortes! – As competências Interpessoais” e “Fala-me de Ti! – O Autoconhecimento”.

Complementarmente, a participação na Feira de Empregabilidade do Entroncamento e as pontes pedagógicas estabelecidas com instituições de ensino superior de referência, consolidaram-se através de visitas técnicas direcionadas. Mais do que meras deslocações de campo, estas iniciativas proporcionaram aos alunos da EPTN uma imersão direta em ambientes académicos e laboratoriais avançados. Este contacto direto com o ensino universitário e politécnico funcionou como uma ferramenta crucial de orientação e partilha de informação, capacitando os estudantes na sua tomada de decisão e motivando-os para o prosseguimento de estudos, ao mesmo tempo que demonstrou que a EPTN projeta o talento de Torres Novas para os grandes palcos do conhecimento nacional.

- **Reforçar o envolvimento dos alunos, stakeholders externos e internos no que respeita à concretização do ciclo de garantia e melhoria contínua e conhecimento do sistema EQAVET.**

A garantia da qualidade na EPTN baseia-se na nossa identidade humana e próxima. Promovemos um ambiente de empatia e informalidade onde a melhoria contínua é um compromisso partilhado por todos. Graças à nossa política de “porta aberta”, a Direção e os colaboradores estão sempre acessíveis. Esta ausência de barreiras hierárquicas permite receber o *feedback* de professores, funcionários e alunos em tempo real, facilitando correções rápidas e melhorias ágeis.

O diagnóstico do clima escolar e das práticas pedagógicas é feito de forma natural nos corredores, na sala de professores e nos espaços comuns. O quotidiano da escola funciona como um questionário vivo, onde a proximidade ajuda a antecipar necessidades e a resolver problemas de imediato.

Esta relação direta estende-se aos parceiros externos, que são maioritariamente micro e pequenas empresas. O diálogo com o tecido empresarial é informal e prático.

Recolhemos informações cruciais sobre as competências necessárias no mercado de trabalho durante as visitas de acompanhamento da FCT, realizadas pelos coordenadores e orientadores.

Para complementar esta dinâmica diária, aplicamos também questionários estruturados. Este mecanismo formal recolhe as perspetivas de alunos, docentes e não

docentes (*stakeholders* internos), bem como de parceiros e empresas (*stakeholders* externos). Analisamos estes dados para avaliar resultados, identificar áreas de progresso e implementar melhorias contínuas.

Este processo garante o alinhamento da nossa oferta educativa com as necessidades reais do mercado de trabalho. Além disso, a aplicação destes questionários reforça o conhecimento e a apropriação do EQAVET por toda a comunidade.

Como ação de melhoria procurámos, em sede de reunião de delegados de turma, esclarecer os alunos sobre os critérios de atribuição do selo de qualidade, sendo simultaneamente sensibilizados para a relevância do seu envolvimento ativo no ciclo de melhoria contínua da EPTN. Através do suporte de uma apresentação em PowerPoint, procedeu-se ao enquadramento desta temática e à identificação de indicadores e metas institucionais. Nesse contexto, reforçou-se o papel central dos estudantes na concretização dos objetivos da escola, apelando-se, em particular, ao cumprimento das regras de assiduidade e à conclusão dos módulos em tempo útil. Adicionalmente, destacou-se o contributo dos alunos/ no desenvolvimento de projetos de educação para a cidadania, bem como a importância estratégica do preenchimento dos inquéritos de satisfação, ferramentas fundamentais para a monitorização de dados e fundamentação de futuras ações de melhoria. De igual modo, procurámos reforçar, junto dos Encarregados de Educação e demais *stakeholders*, um maior envolvimento na concretização da melhoria contínua e conhecimento do sistema EQAVET.

- **Melhorar as evidências decorrentes dos indicadores do sistema EQAVET em sede de reuniões de conselho pedagógico e do conselho consultivo.**
- **Colocação da documentação no âmbito do EQAVET no site institucional.**
- **Continuar a apostar na divulgação dos indicadores como forma de divulgar a escola (captação de novos alunos).**

De forma a dar visibilidade ao sistema EQAVET, divulgamos no nosso site os principais resultados da nossa metodologia de autoavaliação, como é o caso dos indicadores considerados nucleares (taxa de conclusão, taxa de colocação, utilização de competências e satisfação dos empregadores), assim como os indicadores intermédios (taxa de alunos com módulos em atraso no semestre, média de alunos com módulos em atraso por disciplina no semestre e taxa de desistência no semestre). Os relatórios de progresso anual são também divulgados no site.

Contudo, continuamos a sentir alguma dificuldade na sua disponibilização em tempo útil, dada a complexidade de recolha de informação e/ou elaboração destes documentos, e a dimensão reduzida da nossa equipa, o que leva a que o site não seja atualizado com a celeridade que gostaríamos.

Como ações de melhoria, procurámos, conforme sugerido, evidenciar nas atas das reuniões com os nossos *stakeholders*, a análise dos indicadores EQAVET.

- **Melhorar continuamente a taxa de conclusão dos cursos, a taxa de absentismo e taxa de desistências.**

Os dados relativos ao presente ano letivo, continuam a indiciar a complexidade do perfil de entrada de muitos dos nossos alunos e demais fatores identificados no relatório do ano anterior. Evidência desse facto é o elevado número de alunos com módulos em atraso o que resulta, também, da estratégias adotada, no ano letivo anterior, de redefinição estrutural dos critérios de transição de ano e de acesso à Formação em Contexto de Trabalho (FCT), com o objetivo de estimular os alunos para desenvolverem uma postura proativa, substituindo a cultura da "remediação tardia" por uma cultura de esforço contínuo e regularidade no trabalho, priorização da regularização dos conteúdos em atraso, evitando o efeito de "bola de neve" que frequentemente inviabiliza a conclusão do curso no final do 3.º ano. Na implementação desta medida, salvaguardámos o respeito pelo ritmo de cada aluno, garantindo-se a realização de planos de recuperação e acomodações disciplinares de modo a salvaguardarmos que o rigor é acompanhado pelo devido apoio individualizado.

Contudo, verificamos que face às alterações verificadas houve um acréscimo de módulos em atraso, o que demonstra que a mudança operada tem de ser incorporada progressivamente pela comunidade escolar. Este aumento inicial de módulos em atraso não deve ser interpretado como um retrocesso, mas sim como o reflexo natural de um diagnóstico mais rigoroso e transparente da situação real dos alunos.

Para que esta transição cultural se consolide, torna-se imperativo capacitar os alunos para a gestão autónoma do seu percurso. A superação deste cenário exige a continuidade do investimento num apoio personalizado e no envolvimento ativo das famílias, garantindo que a exigência instituída se traduz, efetivamente, em resiliência, sucesso educativo e numa preparação sólida para o mercado de trabalho ou prosseguimento de estudos.

Ainda neste ponto, constatamos que a taxa de alunos por disciplinas com módulos em atraso foi de 15.4% (1º Sem) e 10.4% (2º Sem), cumprindo a meta de 25% e evidenciando uma melhoria face ao segundo semestre do ano letivo anterior. Para além disso, estes dados demonstram que o problema não é generalizado a todas as frentes, mas sim concentrado de forma severa em alunos específicos que acumulam retenções em múltiplas disciplinas, comprometendo a sua transição global e que se impõe, por isso, reforçar ainda mais estratégias promotoras a comunicação e sensibilização com alunos e famílias para, como equipa, conseguirmos reverter, no futuro, esta situação.

Relativamente à taxa de conclusão no tempo previsto e taxa de desistência por triénio (2021/2024) verificamos que houve um desfasamento significativo face à meta traçada o que demonstra claramente a necessidade já sentida de procedermos a alterações nos nossos procedimentos e práticas já que, atento o perfil dos alunos, concluímos que as medidas de apoio individualizado para recuperação das aprendizagens e reposição de horas não estavam a ser potenciadas e que a monitorização e demais estratégias adotadas com vista à promoção do sucesso não estavam a ser eficazes por estarem instalados de hábitos de inação e os mecanismos de apoio da escola serem encarados com ligeireza pelos estudantes, que não desenvolveram competências vitais como autodisciplina, o foco e a gestão autónoma do tempo, originando, ainda, um efeito multiplicador nos demais anos de escolaridade. Acresce que, estes resultados resultam, também, da desistência por ingresso no mercado de trabalho, variável que nem sempre é possível ultrapassar devido a fatores socioeconómicos e financeiros do agregado familiar.

Pela positiva, realçamos, ainda, a evolução da Taxa de Transição que se fixou em 88%, ficando, mesmo assim, 4 pontos percentuais abaixo da meta estabelecida de 92%.

Face à realidade identificada, constatamos a necessidade de continuar a reforçar a mentoria interpares, a dinamização de projetos variados como o PES - Promoção e Educação para a Saúde, de Integração e Inclusão Social, de voluntariado e Direitos Humanos e de Sucesso Escolar e Orientação Profissional (EPTN Profissional e Laboratórios das áreas técnicas dos diferentes cursos) como forma de motivação e diversificação de estratégias de aprendizagem e, ainda, a cultura de acolhimento e valorização dos alunos EPTN. Complementarmente, iremos reforçar, na equipa, a importância da calendarização atempada das recuperações das aprendizagens e procurar soluções de apoio, no âmbito da psicologia clínica, na convicção de que o sucesso educativo é indissociável do bem-estar psicológico e emocional dos nossos estudantes.

- **Reforçar o plano de formação do pessoal docente e não docente.**

A calendarização de ações de formação conjuntas enfrenta constrangimentos complexos. Destacam-se a dimensão da equipa, a elevada carga horária dos cursos profissionais, o apoio aos alunos na única tarde livre e o acompanhamento de estágios curriculares até julho.

Para mitigar este impacto, privilegiamos a partilha descentralizada de formação, permitindo que cada docente selecione as ações mais adequadas às suas necessidades e concilie a vida pessoal e profissional. Em paralelo, o projeto Erasmus+ afirma-se como um vetor diferenciador, potenciando a disseminação de novas competências por toda a organização.

Em relação aos não docentes, dada a elevada carga de trabalho dos diferentes serviços e falta de disponibilidade horária, não foi possível realizar formação específica para estes colaboradores.

- **Melhorar a divulgação da oferta formativa junto dos stakeholders externos.**

Ao nível da divulgação da oferta formativa junto dos stakeholders externos apostámos na divulgação da oferta formativa da EPTN em jornais locais e regionais. Para além disso, procedemos à elaboração de flyers que foram distribuídos, nas caixas de correio do concelho e concelhos limítrofes. Complementarmente, com o apoio da Câmara Municipal de Torres Novas, fizemos publicidade em outdoors e mupis nas paragens do Transporte Urbano de Torres Novas.

Complementarmente, apostámos na divulgação das nossas atividades e publicidade da oferta formativa através das redes sociais da escola e, ainda, divulgação da oferta através da ANESPO.

Para além disso, alguns dos eventos realizados como o Sarau EPTN, projetos de voluntariado, de sustentabilidade e outras dinâmicas com os nossos parceiros de formação e/ou de integração interna, dos quais destacamos o Bootcamp EPTN - "O Passaporte do Futuro: As Competências Chave para o sucesso", no âmbito da celebração do Ano Europeu das Competências, que contribuíram, também, para a divulgação da escola e, por inerência a sua oferta.

Complementarmente, estivemos presentes, com balcão promocional, expositores pop-up e Roll-Up na Feira "Nas Asas da Ciência" realizada em Torres Novas, na FERSANT (Feira Empresarial da Região de Santarém) e na Feira de Educação, Formação e Empregabilidade - Educ@Entroncamento, na qual os alunos desenvolveram algumas atividades de prática simulada e promoveram a EPTN.

Apostámos, ainda, na divulgação das nossas atividades e na publicidade da oferta formativa através das redes sociais da escola e, ainda, divulgação da oferta através da

ANESPO.

- **Reforço de materiais/equipamentos/infraestruturas das componentes técnicas dos cursos, bem como aquisição de mais licenças de programas de multimédia/comunicação gráfica (curso de comunicação).**

Tendo como objetivo melhorar os itens reportados, foi efetuada e submetida nova candidatura a um CTE de Informática e industrial sendo que a última não foi aprovada. Relativamente ao CTE de Informática, foi celebrado contrato em finais de julho de 2024 pelo que a melhoria dos materiais/equipamentos e infraestruturas irá ocorrer no próximo ano letivo.

A estratégia de melhoria continuou a passar pela reorganização dos horários procurando-se, sempre que possível, minimizar os constrangimentos identificados, assegurando-se uma gestão mais eficaz e eficiente dos equipamentos existentes, atentas as necessidades dos diferentes cursos/turmas.

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)

Nas tabelas que se seguem encontram-se os dados que nos permitem obter os indicadores EQAVET (4a, 5a, 6a e 6b3) referentes ao ano letivo 2023/2024

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO (MÉTRICA)	META A 3 ANOS	Meta Ano letivo 2023/2024	Resultados (ano letivo 2023/2024)
Promover o sucesso educativo e a inclusão	Taxa de Transição Alunos	Número de alunos que concluíram o ano com sucesso a dividir pelo número de alunos inscritos nesse ano a multiplicar por cem	92%	92%	88%
	Indicadores intercalares				
	Taxa de alunos com módulos em atraso por semestre	Número de alunos com módulos em atraso no semestre a dividir pelo número total de alunos avaliados naquele período letivo a multiplicar por cem	20%	20%	51% (1ºSem) 45.7% (2ºSem)
	Taxa de alunos por disciplinas com módulos em atraso por semestre	Número de alunos por disciplina com módulos em atraso naquele semestre a dividir pelo número total de alunos por disciplina avaliados semestre a multiplicar por cem	25%	25%	15.4% (1ºSem) 10.4% (2ºSem)
	4 a) taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	Número de alunos que concluíram o curso no tempo previsto a dividir pelo número de alunos que iniciaram o curso a multiplicar por cem	78%	78%	61.5% (*)
	Taxa de alunos com estágio curricular internacional	Número de alunos do 2º ano que frequentaram estágio fora de território nacional a dividir pelo número total de alunos do 2º ano com estágio curricular a multiplicar por cem	15%	15%	7%
	Taxa de desistência por triénio	Número de alunos que desistiram do curso no tempo previsto a dividir pelo número de alunos que iniciaram o curso a multiplicar por cem	12%	12%	36.5% (*)
	Taxa de desistência	Número total de alunos no ano letivo que desistiram a dividir pelo número total de alunos inscritos a multiplicar por cem	4%	4%	7.5%
	Indicadores intercalares:				
	Taxa de desistência por semestre	Número total de alunos que desistiram naquele semestre a dividir pelo número total de alunos naquele período letivo a multiplicar por cem	2%	2%	4% (1º Sem) 3.5% (2º Sem)

(*) Dados referentes ao triénio 2021/2024

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO (MÉTRICA)	META A 3 ANOS	Meta Ano letivo 2023/2024	Resultados (ano letivo 2023/2024)
Promover a integração no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos	6 a) taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso /AEF	Profissões relacionadas: Número de diplomados empregados com profissões relacionadas a dividir pelo número total de diplomados a multiplicar por cem; Profissões não relacionadas: Número de diplomados empregados com profissões NÃO relacionadas a dividir pelo número total de diplomados a multiplicar por cem	34% e 66%	34% e 66%	28% e 72% (**)
	6b3) Taxa de satisfação dos empregadores	Número de empregadores que estão satisfeitos com os formandos (avaliação superior a 3) que completaram um curso de EFP a dividir pelo número total de empregadores respondentes	65%	65%	97% (**)
	5 a) taxa de colocação no mercado de trabalho	Número de diplomados empregados a dividir pelo número de diplomados a multiplicar por cem	100%	100%	85% (**)
	Taxa de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional	Número de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional a dividir pelo número de alunos pós graduados	10%	10%	4%

(**) Dados referentes ao triénio 2020-2023

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO (MÉTRICA)	META A 3 ANOS	Meta Ano letivo 2023/2024	Resultados (ano letivo 2023/2024)
Assegurar a melhoria contínua	Nível de Satisfação dos Docentes e Não Docentes	Média das avaliações dos questionários	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	3,1
	Nível de Satisfação dos Alunos	Média das avaliações dos questionários	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	3.15 (formação) 3.5 (FCT)
	Nível de Satisfação dos parceiros	Média das avaliações dos questionários	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	3.7
	Nível de Satisfação dos Encarregados de Educação	Média das avaliações dos questionários	Média de avaliação superior a 3,6	Média de avaliação superior a 3,6	3.69
Fazer a gestão e controlo dos RH	Taxa de Formação de Colaboradores	Número de colaboradores que realizaram no mínimo 15 horas formação a dividir pelo número total de colaboradores a multiplicar por cem	30%	30%	20%

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO (MÉTRICA)	META A 3 ANOS	Meta Ano letivo 2023/2024	Resultados (ano letivo 2023/2024)
Promover a educação para a cidadania e desenvolvimento e a implementação do projeto educativo	Nº de projetos locais e nacionais realizados	Nº de projetos realizados	Mínimo 7	Mínimo 7	7
Promover a aprendizagem internacional e inovação educativa	Taxa de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional	Número de alunos pós-graduados a realizar estágio internacional a dividir pelo número de alunos pós-graduados	10% alunos P.G.	10% alunos P.G.	4%
	Taxa de alunos com estágio curricular internacional	Número de alunos do 2º ano que frequentaram estágio curricular fora de Portugal a dividir pelo número total de estágios curriculares realizados por alunos do 2º ano a multiplicar por cem	15% (alunos do 2º ano)	15% (alunos do 2º ano)	7%
	Taxa de execução das mobilidades Erasmus+	Verba executada nos projetos KA1 VET do ano letivo a dividir pela verba aprovada a multiplicar por cem	95%	95%	101%

O quadro de indicadores mostra os desafios que já tinham sido identificados em anos anteriores no que diz respeito a alunos com módulos em atraso (absentismo), taxa de desistência e taxa de conclusão, que se mantém.

Relativamente às taxas de colocação continua a existir um elevado número de alunos em situações que não se enquadram em colocação no mercado de trabalho (economia familiar, preparação para exames nacionais, emigração ou mesmo impossibilidade de contacto), causando impacto no valor desse indicador. Quanto à colocação na área de formação verificamos que estamos aquém da meta traçada o que está muito relacionado com as preferências e projetos de vida dos finalistas, que muitas vezes vão sofrendo alterações ao longo do tempo e em função do contexto familiar.

Quanto ao nível de satisfação, destacamos a avaliação feita pelos parceiros e pelos Encarregados de Educação, com resultados acima da meta estabelecida o que evidencia a envolvimento da Escola com a comunidade e a boa relação que consegue criar com estes elementos. Já a avaliação da satisfação dos alunos e dos recursos humanos situou-se abaixo da meta, continuando a incidir em áreas anteriormente identificadas, mas cuja resolução não é imediata, pois direta ou indiretamente está condicionada pelas regras de financiamento já que incide, principalmente no investimento. De qualquer forma, deverão continuar a enveredar-se esforços para corresponder às suas solicitações e dar resposta às situações identificadas.

No que diz respeito aos projetos nacionais e internacionais, destacamos os projetos Erasmus, cuja taxa de execução foi muito boa, contudo, os resultados em termos de número de participações estão condicionados pela verba atribuída, anualmente, a cada entidade acreditada (e que tem ficado aquém do que solicitamos em

candidatura).

Por último, de referir a formação dos Recursos Humanos, onde se tem verificado alguma dificuldade em encontrar formação adequada, quer pelos conteúdos, quer pela calendarização compatível com os timings da Escola. Esta deverá ser uma área em que devemos continuar a apostar na sua melhoria.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Taxa de conclusão	O1	Atingir a meta de 78% de conclusão no triénio 2021/2024 (61.5% no final do ano letivo) até 31/12/2024
		O2	Diminuir a taxa de alunos com módulos em atraso para um valor inferior a 20% dos alunos (45.7% no 2º semestre) de forma a garantir a conclusão do curso
		O3	Diminuir a taxa de desistência (7.5% no ano) de forma a garantir o cumprimento da meta e contribuir para a taxa de conclusão
AM2	Nível de satisfação do(as) alunos(as) e colaboradores	O4	Melhorar as condições de trabalho (materiais, equipamentos e espaços)
AM3	Formação contínua para os RH	O5	Promover o acesso a formação contínua adequada para os RH

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Calendarização de planos de recuperação para alunos finalistas	Setembro 2024	Dezembro de 2024
	A2	Revisão e implementação do Regulamento interno de forma a definir que não é feita a calendarização de reposição de horas relativas a faltas injustificadas até que haja alteração da postura por parte do(a) aluno(a)	Setembro 2024	Setembro 2024
	A3	Promover, em articulação com a Divisão de Educação da Câmara Municipal de Torres Novas, de um Gabinete de Psicologia	Setembro 2024	Julho 2025
	A4	Promover formação específica em métodos de ensino ativos e inovadores	Setembro 2024	Julho 2025
AM2	A5	Implementação do CTE Informática	Setembro 2024	Dezembro 2025
AM3	A6	Implementar um plano de formação mais alargado e abrangente	Setembro 2024	Agosto 2025

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

Na sequência da análise deste ciclo da qualidade verificámos, face à dimensão da equipa de recursos humanos, do enorme desafio que representa garantir o pleno cumprimento dos procedimentos que definimos neste processo. Assim, foi preciso encontrar um ponto de equilíbrio que nos permitisse garantir os dados necessários para o sistema sem esquecer a centralidade necessária das pessoas e da comunidade educativa no nosso dia-a-dia.

Continuamos a verificar que, ao longo destes exercícios de avaliação, os desafios subsistem, o que nos leva a refletir sobre os motivos que levam a que as diversas estratégias e ações de melhoria não tenham um efeito desejado a longo prazo. A nossa reflexão faz-nos concluir que esta realidade mostra a volatilidade dos contextos e como são muitas as variáveis que contribuem para o nível de absentismo e módulos em atraso. Muitas das estratégias funcionam num ano letivo, mas no próximo já não, fruto, precisamente, dessa multifatorialidade. Assim sendo, deverá continuar a procurar introduzir-se melhorias e alterações, adaptando-se à nova realidade e desafios.

A melhoria das condições e instalações é outro dos desafios, que esperamos que a implementação do CTE de Informática, possa dar resposta.

No que diz respeito a atividades planeadas, a grande maioria foi implementada, potenciando a participação e o envolvimento dos stakeholders internos e externos, sempre numa perspetiva de melhoria do nosso desempenho coletivo. De futuro, deverá continuar a apostar-se na realização de atividades com forte ligação ao perfil profissional dos alunos e de contacto com o mercado de trabalho.

Ao nível da oferta formativa procedeu-se, também, à habitual articulação da rede com os diferentes stakeholders internos e externos, sob coordenação do Município de Torres Novas e da CIMT, tendo-se ouvido os diferentes interlocutores.

A nossa escola está comprometida com a melhoria contínua do seu desempenho, sempre balizado com o intuito formar e qualificar cidadãos tecnicamente competentes, capazes de interagir com o mundo numa perspetiva global e dinâmica, assim como de o transformar, dinamizando para isso ações e atividades que são, em cada ano, planeadas, implementadas, avaliadas e revistas, indo, assim, ao encontro das expetativas e reais necessidades dos stakeholders intervenientes neste processo.

Os Relatores

Eunice Alves Lopes

(Diretora pedagógica)

Catarina Silva

(Responsável da qualidade)

Torres Novas, 3 de outubro de 2024