

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 1/2021 Fim 12/2021

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

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

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

Instituto de Educação e Formação do Sorraia, Lda. - Escola Profissional de Salvaterra de Magos

#### 1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Rua Heróis de Chaves, nº4, 2120-091 Salvaterra de Magos;

Telefone: 263500300; E-mail: geral@epsm.pt

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

Duarte Rafael Bernardo, Diretor Geral, Telefone: 263500300; E-mail: geral@epsm.pt

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

(a preencher, se aplicável)

Instituto de Educação e Formação do Sorraia, Lda., representada por Duarte Rafael Bernardo, Diretor Geral

### 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

“Ser uma escola de referência”

A EPSM pretende ser uma escola de referência a nível nacional, pela qualidade da formação técnica e humana transmitida aos seus alunos.

#### Missão

Formar jovens técnicos altamente qualificados preparados para integrar o mercado de trabalho de forma ativa e responsável.

Espera-se, hoje, que a escola estimule nos jovens o sentido de responsabilidade, a capacidade de iniciativa, de empreendimento e de cooperação social, na edificação dos seus projetos pessoais e, em última instância, de um mundo melhor. Assim, é missão da Escola Profissional de Salvaterra de Magos (EPSM) formar jovens técnicos altamente qualificados, preparados para integrar o mercado de trabalho de forma ativa e responsável. Indo ao encontro do definido no projeto educativo da instituição, a EPSM assume igualmente a responsabilidade de se tornar uma escola de referência na região em que se insere, no âmbito das áreas formativas ministradas.

Para concretizar este objetivo primordial de se assumir como escola de referência, pela qualidade da formação técnica e humana transmitida aos seus alunos, a EPSM definiu a sua política da qualidade com base nos seguintes pressupostos:

Tendo em conta o estabelecido na Norma ISO 9001, alinhada com o quadro EQAVET, a EPSM desenvolve uma cultura institucional sustentada em critérios de qualidade, tendo em vista a melhoria do processo educativo.

A promoção de uma cultura para a qualidade constitui um desafio para a EPSM no âmbito da sua missão, centrada na excelência do ensino, da Educação e Formação Profissional.

Os princípios organizativos da EPSM traduzem-se, portanto, na procura constante da satisfação de todos os stakeholders, tendo por base um processo de melhoria contínua, assumido por toda a comunidade educativa que pauta a sua atuação por um conjunto de princípios e valores estruturantes da nossa sociedade. ]

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

A EPSM é constituída por vários órgãos, cujas atribuições e competências são definidas pela legislação em vigor produzida pelo Ministério da Educação, devidamente enquadrada nos seus Estatutos e no Manual de Funções aprovado no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ). A sua estrutura orgânica compreende os seguintes órgãos de Gestão e Direção:

Assembleia Geral

Direção Geral (DG)

-Direção Administrativa e Financeira (DAF)

-Direção Técnico-Pedagógica (DTP)

A Assembleia Geral da EPSM nomeia a DG que tem como funções: liderar e gerir a EPSM, mobilizando os meios e recursos necessários à supressão das necessidades identificadas; zelar pelo desenvolvimento e crescimento da EPSM de acordo com os ideais preconizados; potenciar as capacidades da instituição (coletiva e individualmente); analisar permanentemente o funcionamento da EPSM e representá-la externamente; apoiar e supervisionar as coordenações dos departamentos. A DTP é nomeada pela DG da EPSM. As funções da DTP são: representar a EPSM junto do Ministério da Educação, em todas as situações de natureza técnico - pedagógica; coordenar e planificar as atividades inerentes às competências próprias da DTP; zelar pelo cumprimento dos direitos e deveres dos professores e alunos; garantir a qualidade de ensino, entre outras. À Direção Administrativa e Financeira, compete apoiar a Direção Geral no cumprimento da missão a que a EPSM se propõe; elaborar e monitorizar o plano de administrativo e financeiro da EPSM.

O Conselho Pedagógico é o órgão de coordenação e orientação educativa da EPSM, nomeadamente, nos domínios pedagógico-didático, na orientação e acompanhamento dos alunos e na formação contínua do pessoal docente.

Sob supervisão direta da DG temos o Departamento de Apoio à Gestão (DAG) que tem como principal função prestar todo o apoio necessário à concretização dos diferentes projetos desenvolvidos pela EPSM.

O Centro Qualifica tem uma gestão e liderança autónoma, embora sob a supervisão da DTP e DG.

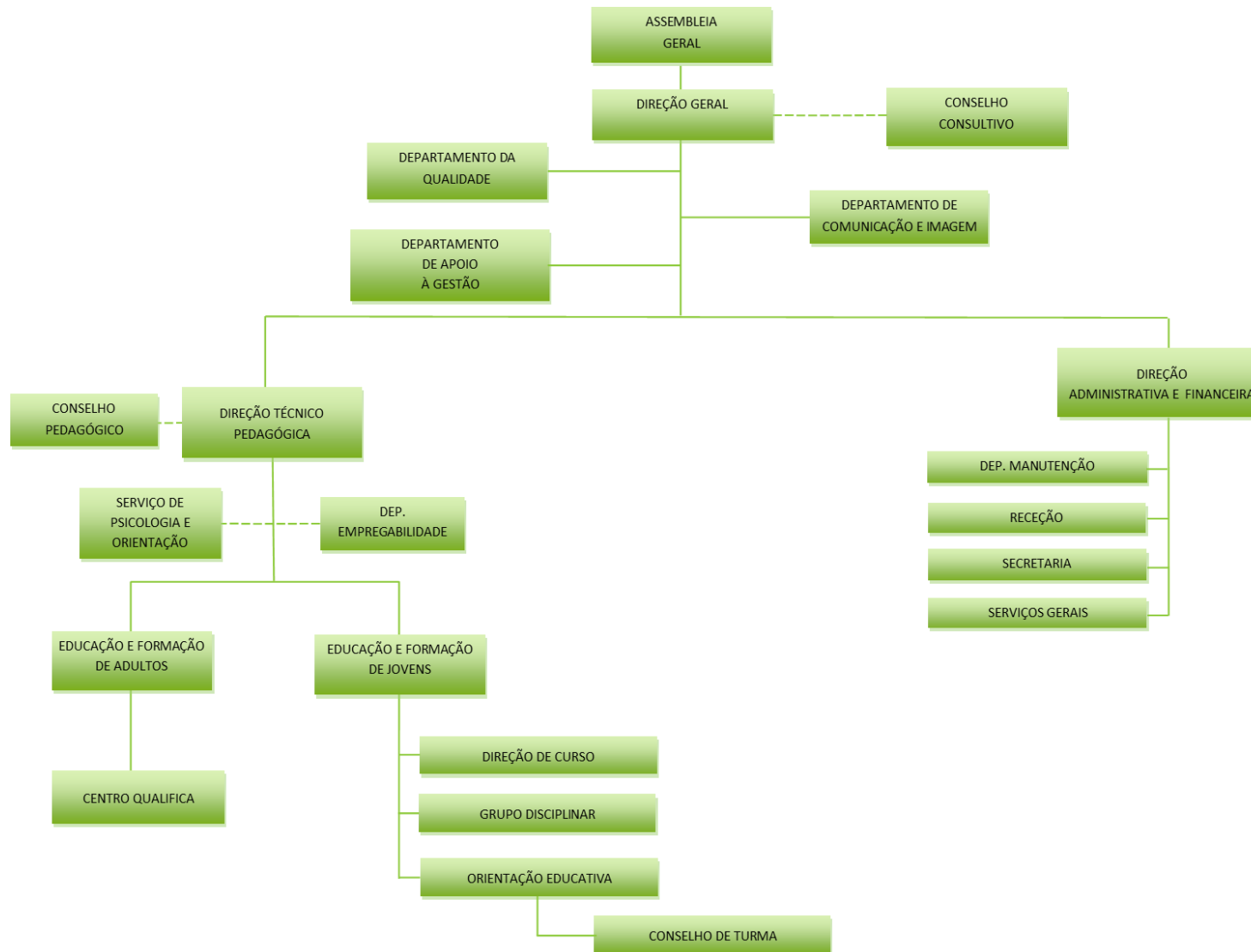
De referir que, de acordo com o organograma e no âmbito do SGQ as responsabilidades atribuídas a cada departamento/função encontram-se claramente definidas. Ao nível da gestão e supervisão, existem vários indicadores, que são definidos anualmente, e que são permanentemente analisados e monitorizados. Para análise dos resultados e definição de ações de melhoria a introduzir a EPSM constituiu três grupos de trabalho:

-Equipa da Qualidade (colaboradores designados pela DG)

- Conselho Consultivo (representantes da Equipa de Qualidade, empresas e empregadores, entidades parceiras)

- Grupo de Reflexão da Qualidade (representantes da equipa de Qualidade, colaboradores, alunos e Encarregados de Educação)

Destacamos ainda a existência do Departamento da Qualidade, que assume o papel de coordenar a gestão do SGQ, garantindo a operacionalização das ações e atividades previstas em SGQ, assumindo um papel de dinamizador de todos os processos do SGQ.



**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.**

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		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
Curso Profissional	Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	3	77	3	75	3	75
Curso Profissional	Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3	74	3	70	3	69
Curso Profissional	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	3	67	3	66	3	66
Curso Profissional	Técnico/a de Restaurante/Bar	3	70	3	64	3	54
Curso Profissional	Técnico/a de Informática de Gestão	2	49	3	75	3	71
Curso Profissional	Técnico/a de Apoio Psicossocial	1	15	0	0	0	0
Curso Profissional	Animador/a Sociocultural	1	21	0	20	0	0
Curso Profissional	Técnico/a de Comércio	1	22	0	0	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.

[Manual da Qualidade](#) (documento-base), alinhado com os princípios do Quadro EQAVET;

[Plano de Ação](#);

[Relatório do Operador](#);

[Projeto Educativo](#);

[Regulamento Interno](#);

[Plano de Atividades](#).

[Relatório de progresso anual – nº1](#) ]

### 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 02/03/2020.

## 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.

A EPSM foi auditada, com vista à verificação de conformidade EQAVET, em fevereiro de 2020, tendo os peritos, após uma análise a todo o Sistema de Garantia da Qualidade, recomendado algumas melhorias às práticas desenvolvidas pela escola, as quais foram posteriormente avaliadas pela Equipa da Qualidade da EPSM (EQ), tendo sido definidos os procedimentos a adotar para colmatar as lacunas identificadas.

Encontram-se abaixo listadas as recomendações da equipa de peritos, bem como as práticas implementadas/a implementar. De salientar que, face à situação pandémica em que nos encontramos, algumas das ações propostas pelos peritos não são passíveis de execução no próximo ano letivo, ficando, no entanto, registadas para análise e execução futura.

1. **Fraca contribuição de determinados stakeholders presentes no Conselho Consultivo para uma avaliação crítica do desempenho da instituição** - a EQ constatou que, efetivamente, existe a possibilidade de a falta de conhecimento de alguns elementos do Conselho Consultivo sobre o funcionamento geral da EPSM contribuir para a escassa avaliação crítica da escola, pelo que, desde o início de 2021, a EPSM reforçou fortemente o trabalho na relação com os seus stakeholders externos, de forma a aumentar a perceção destes sobre todos os processos internos, nomeadamente através do envolvimento dos mesmos em atividades letivas durante todo o ano e em diversos moldes (sessões em auditório/online, PAP, visitas de estudo, FCT, reuniões formais e informais...). Nesta fase de pandemia, procurámos ainda utilizar a via digital e as redes sociais como plataformas de trabalho com os nossos stakeholders, tentando sempre manter o contacto e realizar as atividades previstas, ainda que num formato à distância. Com o objetivo de dar a conhecer o funcionamento da escola e recolher o máximo de informação quanto ao feedback dos elementos do Conselho Consultivo face à EPSM, foram criados documentos em formato digital, que são disponibilizados a todos os elementos do CC, antes da reunião, sendo ainda solicitada, através de um formulário online, a opinião dos mesmos relativamente à estratégia da EPSM. Esta documentação é posteriormente utilizada como base de trabalho da reunião do Conselho Consultivo.
2. **Página da instituição deve incluir indicações de melhoria dos processos formativos, dando visibilidade aos stakeholders externos, para que estes percecionem melhor o valor dos seus contributos** – Para corresponder a esta solicitação, decidiu a EQ acrescentar um novo separador no site da EPSM, denominado SGQ, onde disponibiliza toda a documentação resultante do seu Sistema de Gestão da Qualidade, salientando-se os Planos de Melhoria/Relatórios de Progresso Anuais, onde está espelhada a estratégia da EPSM construída com base nos contributos de stakeholders externos e internos - <https://www.epsm.pt/pt/resultados-sgq>. Com vista a garantir a visibilidade dos seus parceiros externos, foi ainda criado um novo separador no site da escola, onde estão listados todos os parceiros que colaboram com a escola nas mais diversas valências (FCT, PAP, Conselho Consultivo, Empregadores...), com referênciação através de logótipo e link direto para página da empresa/instituição - <https://www.epsm.pt/pt/parcerias>.
3. **A EPSM deve ter a informação da sua página na internet apresentada em inglês e monitorizar o perfil de acessos à mesma** – De forma a responder a esta questão, a EQ deliberou criar no site da escola a possibilidade de tradução automática para inglês e a monitorização dos perfis de acesso, pelo DCI. - <https://www.epsm.pt/en>
4. **A página da internet poderá também incluir uma melhor descrição dos programas de intercâmbio em que a EPSM está envolvida** – Embora a escola possua já no seu site um subseparador denominado “Programas Internacionais”, onde se encontram listados os projetos Erasmus+ que se encontram em desenvolvimento, considerou a EQ criar um separador específico para este efeito, denominado Erasmus+, dentro do qual foram introduzidas informações detalhadas sobre cada projeto desenvolvido no âmbito do Programa Erasmus+. <https://www.epsm.pt/pt>
5. **A escola deverá ter uma melhor explicitação do corpo docente no organograma da instituição** - O organograma da EPSM foi reformulado, de modo a corresponder ao solicitado, nomeadamente no que respeita à perceção das funções atribuídas ao corpo docente. - <https://www.epsm.pt/public/uploads/a6130b63-1f93-487e-b333-acab172d4d4f.pdf>



6. **A EPSM deve promover condições de alojamento de alunos que vivam longe ou tenham dificuldade de acesso** – Esta situação está prevista no financiamento solicitado pela EPSM ao POCH, existindo uma verba para alojamento destinada aos alunos que comprovem devidamente a inexistência de transporte público coletivo entre a residência e a escola, compatível com o horário da formação, ou que tenham residência a mais de 50km. <https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt> |

## 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)

A Escola Profissional de Salvaterra de Magos tem, desde 2014, efetuado a recolha dos dados referentes aos indicadores EQAVET, encontrando-se, desde 2016, a atuar com base no estabelecido no seu Sistema de Gestão da Qualidade. Desde março de 2020 que a EPSM é uma entidade certificada com Selo de conformidade EQAVET. Assim, neste momento, possuímos já resultados EQAVET referentes a 6 ciclos de formação: 2011/2014, 2012/2015, 2013/2016, 2014/2017, 2015/2018, 2016/2019.

Os Indicadores EQAVET selecionados pela EPSM para avaliação do seu desempenho são:

**- Indicador EQAVET n.º 4a:**

- Taxa de conclusão em cursos EFP

**- Indicador EQAVET n.º 5a:**

- Taxa de colocação no mercado de trabalho
- Taxa de prosseguimento de estudos

**- Indicador EQAVET n.º 6a:**

- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF
- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

**- Indicador EQAVET n.º 6b3:**

- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores
- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

<b>Acompanhamento Plano de Melhoria 2020/2021</b>				
<b>Área de Melhoria</b>	<b>Descrição da Área de Melhoria</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)</b>	<b>Resultado</b>
AM1	Taxa de procura em cursos EFP	O1	Ponto de partida 118.5%. Objetivo aumentar a taxa de procura para um valor $\geq 126\%$ no triénio 2021/2024	90.40%
AM2	Taxa de sucesso em cursos EFP	O2	Ponto de partida 79.24%. Objetivo aumentar a taxa de sucesso para um valor $\geq 90\%$ no ano letivo 2020/2021	85,85%
AM3	Taxa de conclusão dos cursos EFP	O3	Ponto e partida 73.8%. Objetivo aumentar a taxa de conclusão do ciclo 2016/2019 para um valor $\geq 75\%$	71,10%
AM4	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	O4	Ponto de partida 0%. Objetivo aumentar a taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF para um valor $\geq 90\%$	100,00%
<b>Nota:</b> as áreas de melhoria em que a meta não foi atingida transitam para o Plano de Melhoria 2021/2022				

Tabela 1 - Acompanhamento áreas de melhoria

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Acompanhamento (Realizado / Não realizado)
AM1	A1	Promover reunião de SPO para articulação de estratégias de orientação vocacional.	Realizado
	A2	Criar vídeo promocional da divulgação da oferta formativa a disponibilizar às escolas da região.	Realizado
	A3	Divulgar a existência de subsídio de alojamento para alunos deslocados.	Realizado
	A4	Desenvolver semana promocional de atividades por curso.	Realizado
	A5	Publicar nas redes sociais um testemunho de caso de sucesso de cada curso por período letivo.	Realizado
AM2	A1	Criar e implementar plano de tutoria entre alunos.	Realizado
	A2	Implementar planos de compensação de horas e recuperação de aprendizagem através de atividades transdisciplinares e voluntariado.	Realizado
	A3	Criar campanha de incentivo à utilização das plataformas escolares por parte de todos os stakeholders.	Realizado
AM3	A1	Definir professor tutor para os alunos que não concluem o curso dentro do tempo previsto.	Realizado
	A2	Criar grupo de alunos de 4 <sup>a</sup> ano na plataforma Teams.	Realizado
AM4	A1	Reforçar junto dos alunos a importância das competências transversais através do desenvolvimento de uma iniciativa anual com recurso a entidades empregadoras.	Realizado
	A2	Promover atividades de desenvolvimento de soft skills através de parcerias com entidades de promoção de desenvolvimento social.	Realizado

Tabela 2 – Acompanhamento ações de melhoria

**Quadro-resumo dos resultados nos Indicadores EQAVET**

<b>Indicadores EQAVET</b>		<b>2011/2014</b>	<b>2012/2015</b>	<b>2013/2016</b>	<b>2014/2017</b>	<b>2015/2018</b>	<b>2016/2019</b>
<b>4 a) Taxa de conclusão dos cursos</b>		56,2	58,6	71,4	74,6	73,8	71,1
	Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	49,2	53,5	70	73,9	71,4	67,8
	Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	6,9	5,1	1,4	0,7	2,4	3,3
<b>5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho</b>		89	80,4	88	80,2	77,4	76,7
	Taxa de diplomados empregados por conta de outrem	64,4	59,8	75	63,2	67,7	67,4
	Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria	2,7	3,3	0	0,9	0	1,2
	Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	4,1	2,2	1	0,9	3,2	2,3
	Taxa de diplomados à procura de emprego	17,8	15,2	12	15,1	6,5	5,8
<b>5 a) Taxa de prosseguimento de estudos</b>		9,6	14,1	8	14,2	17,7	23,3
	Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	6,8	10,9	5	13,2	16,1	12,8
	Taxa de diplomados a «frequentar formação de nível pós-secundário	2,7	3,3	3	0,9	1,6	10,5
<b>5 a) Taxa de diplomados noutras situações</b>		1,4	5,4	4	5,7	4,8	0

<b>5 a) Taxa de diplomados em situação desconhecida</b>		0	0	0	0	0	0
<b>6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF</b>		67,1	63	75	64,2	67,7	68,6
	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	43,8	40,2	46	50	50	50
	Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com cursos AEF	23,3	22,8	29	14,2	17,7	18,6
<b>6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores</b>		14,9	36,4	41,3	35,8	45,2	46,6
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	91,4	84	85,8	98,3	94,7	97,8
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	90	87,7	88,3	98,3	100	97,5
	Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	100	77,1	77,1	100	0	100
	Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados <i>(a escala de satisfação integra 4 níveis: 1. Insatisfeito, 2. Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média só são considerados os níveis de "Satisfeito" e "Muito satisfeito")</i>	3,6	3,3	3,6	3,5	3,8	3,8
	Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3,5	3,2	3,6	3,5	3,8	3,8
	Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	4	3,3	3,3	3	0	3,9

Tabela 3 – Indicadores e resultados EQAVET

GRÁFICO 1 - TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS

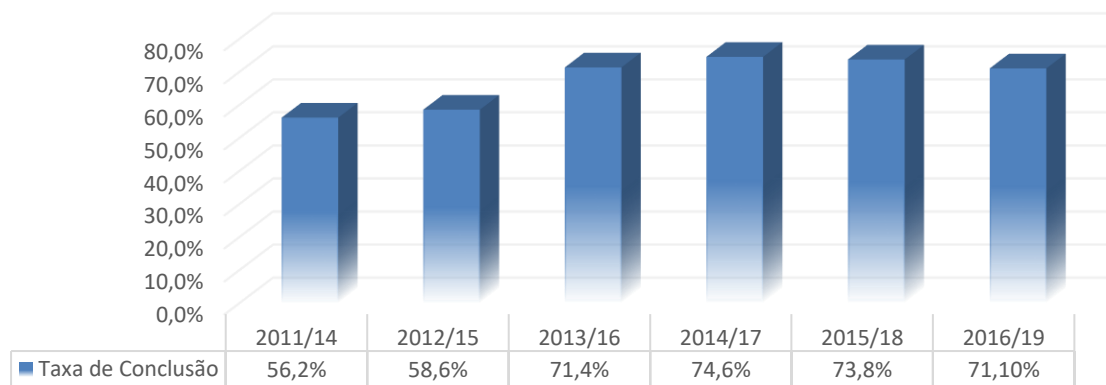
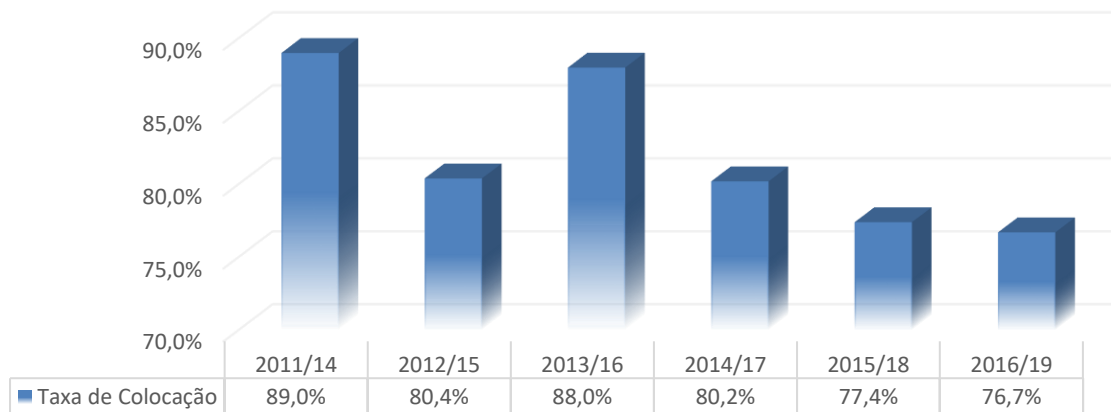
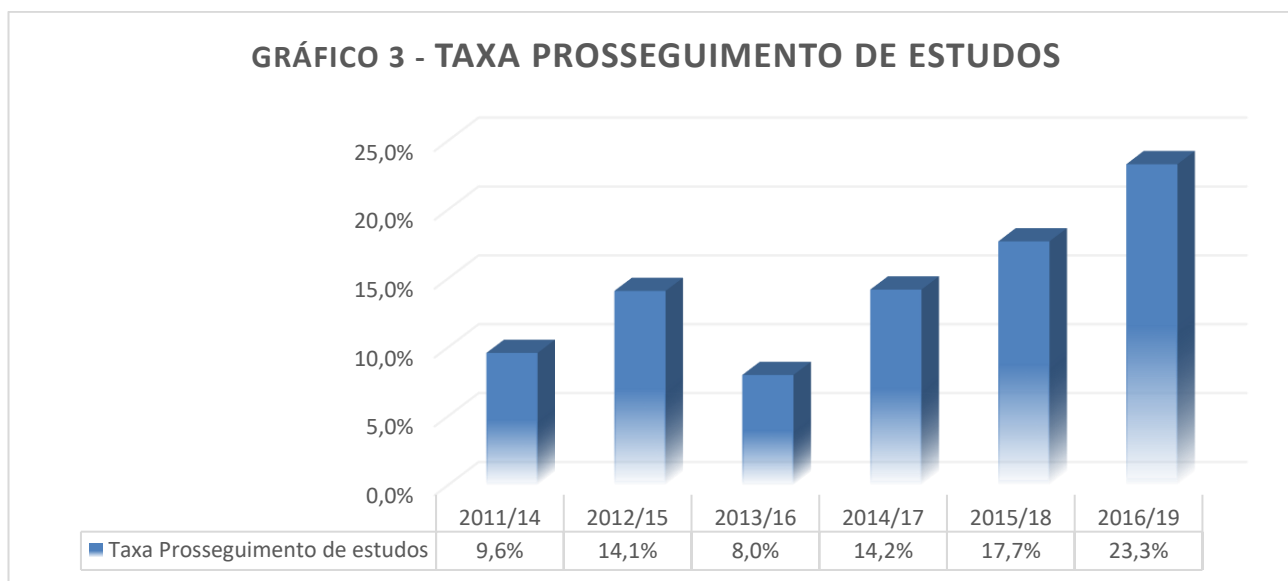


GRÁFICO 2 - TAXA DE COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO





Como é possível constatar na tabela 3, na generalidade os resultados são muito satisfatórios.

Regista-se uma quebra no Indicador **Taxa de conclusão em cursos de EFP**, continuando este a constar do Plano de Melhoria para o próximo ano. De salientar a tendência crescente, ainda que não muito significativa, da conclusão dos cursos fora do tempo previsto. ► **ÁREA DE MELHORIA**

Sinalizámos ainda a redução que obtivemos no Indicador **Taxa de colocação no mercado de trabalho**, passando de um resultado de 77,4% no ciclo 2015/2018 para um resultado de 76,7% no ciclo 2016/2019, como é possível verificar no Gráfico 2. Efetuando uma análise mais macro, verificamos que a descida deste indicador está inteiramente relacionada com o aumento do indicador **Taxa de prosseguimento de estudos**, onde passamos de um resultado de 17,7% no ciclo 2015/2018 para um resultado de 23,3%, em 2016/2019. Importa salientar a tendência crescente do prosseguimento de estudos, que vamos acompanhar nos próximos anos, com o objetivo de perceber se se trata de uma tendência sólida de crescimento, o que nos obrigará a rever o objetivo definido para o indicador Taxa de colocação no mercado de trabalho. Estes resultados encontram-se em sintonia com a estratégia nacional e europeia

que visa o aumento do número de alunos no ensino superior, procurando esta escola representar um contributo nesse sentido, através da criação de novas dinâmicas e parcerias com vista à facilitação do ingresso no ensino superior junto dos nossos alunos.

Analisando o indicador **Taxa de alunos a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF** observamos que a taxa de alunos empregados aumentou do ciclo 2015/2018 para 2016/2019, passando de 67.7% para 68.6%, sendo que este aumento se deveu apenas ao resultado no indicador **Taxa de alunos a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF**, que passou de 17.7% para 18.6%. Relativamente à **Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF** o resultado mantém-se nos 50%, ficando abaixo do objetivo definido. ► **ÁREA DE MELHORIA**

Relativamente aos indicadores **Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores** e **Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados**, verifica-se uma melhoria contínua, tendo, em ambos os casos, os objetivos sido atingidos e superados.

No que respeita ao indicador **Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF** constatou-se que a descida acentuada verificada no ano transato, em que tínhamos passado de uma taxa de 100% para uma taxa de 0%, conforme referimos no relatório anterior, não era representativa, voltando este ano a normalizar.

Como está espelhado na tabela 3 e gráficos 1, 2 e 3, na generalidade, os resultados alcançados nos indicadores EQAVET são muito positivos.

Para além dos indicadores de resultado por ciclo de formação (EQAVET), a EPSM definiu um conjunto de indicadores de monitorização e respetivas metas, que nos permitem ir monitorizando e implementando medidas preventivas, tendo em vista um processo de melhoria contínua, sendo estes:



**Indicadores de alerta/monitorização**

Indicadores de alerta/monitorização		2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	
Taxa de procura em cursos EFP	Objetivo	=>125%	=>126%	=>126%	=>126%	=>126%	=>126%	
	Resultado	134,50%	123,10%	104,55	96,80%	118,50%	90,40%	
Taxa de absentismo em cursos EFP	Objetivo	=<9%	=<9%	=<9%	=<9%	=<9%	=<8%	
	Resultado	7,00%	7%	7,90%	8,14%	7,85%	Por apurar	
Taxa de desistência em cursos EFP	Objetivo	=<20%	=<20%	=<20%	=<20%	=<10%	=<8%	
	Resultado	5,34%	7,07%	5,07%	7,05%	7,86%	Por apurar	
Taxa de sucesso em cursos EFP	Objetivo	=>90%	=>90%	=>90%	=>90%	=>90%	=>90%	
	Resultado	86,47%	85,40%	87,8%	79,24%	85,85%	Por apurar	
Taxa de Satisfação	Alunos	Objetivo	=>85%	=>85%	=>85%	=>85%	=>90%	=>91%
		Resultado	84,91%	90,24%	90,24%	90,28%	91,25%	Por apurar
	Encarregados de Educação	Objetivo	=>85%	=>85%	=>85%	=>85%	=>89%	=>90%
		Resultado	87%	86%	87%	88,70%	89,50%	Por apurar
	Colaboradores	Objetivo	=>77%	=>77%	=>77%	=>77%	=>88%	=>88%
		Resultado	76,25%	81,25%	77,27%	87,50%	81,55%	Por apurar
	Entidades de Acolhimento FCT	Objetivo	=>80%	=>80%	=>80%	=>80%	=>95%	=>95%
		Resultado	88,17%	85,74%	89,83%	94,16%	91,50%	Por apurar

**Tabela 4 – Indicadores de alerta/monitorização**

GRÁFICO 4 - TAXA DE PROCURA EM CURSOS DE EFP

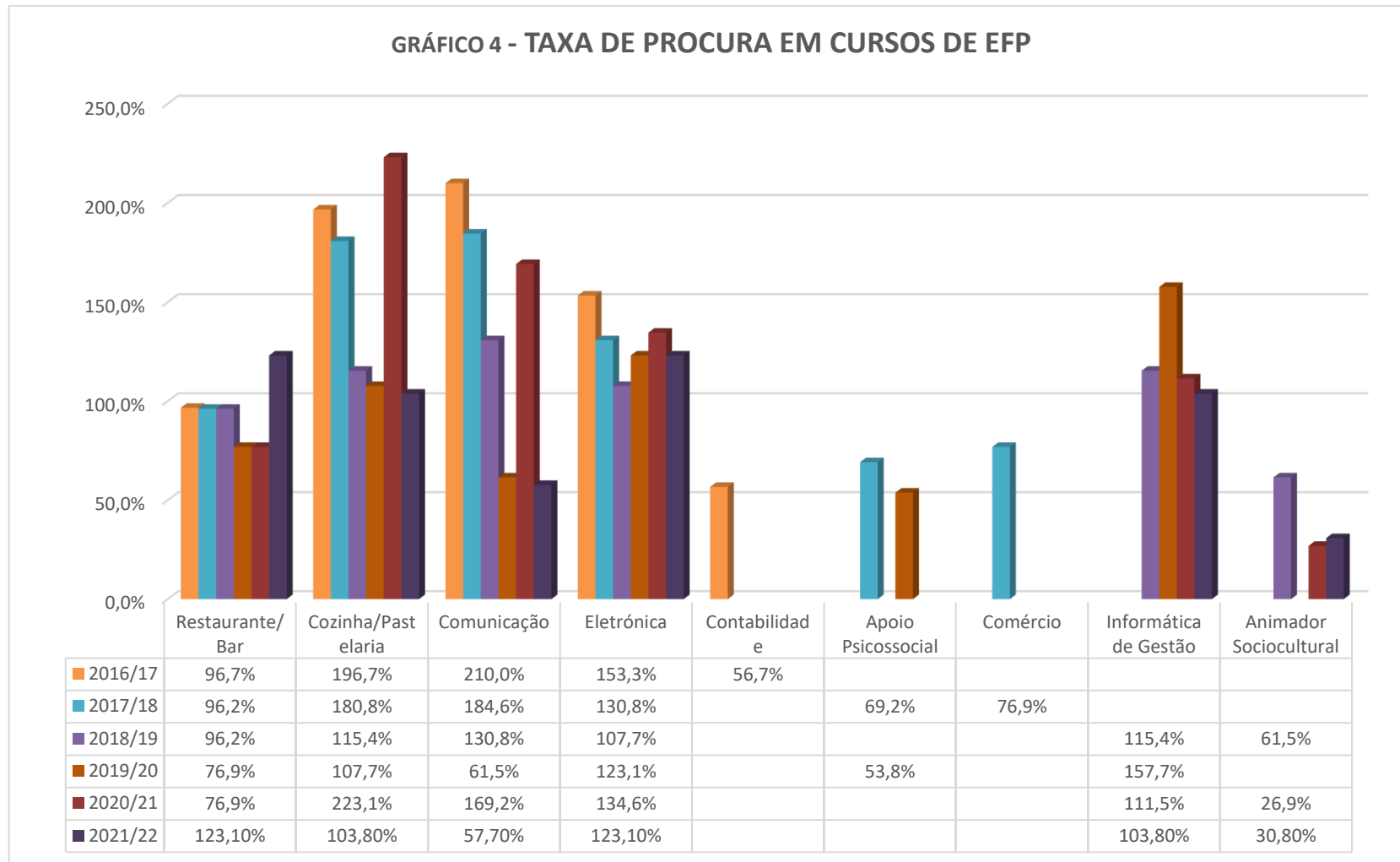
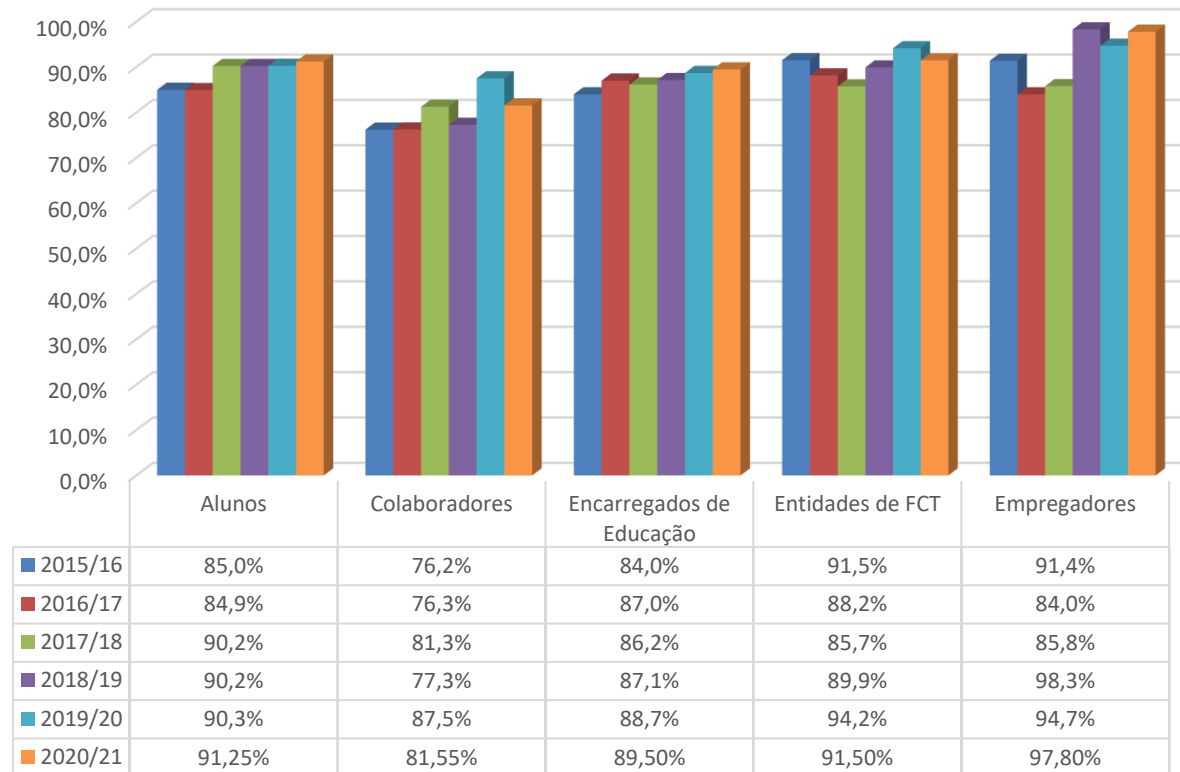


GRÁFICO 5 - TAXA DE SATISFAÇÃO DE STAKEHOLDERS



Para estes indicadores são definidos objetivos anuais, que vão sendo monitorizados ao longo do ano, com uma periodicidade, sempre que possível, trimestral.

No ano letivo 2020/2021 não foram atingidos os objetivos definidos para quatro destes indicadores, sendo estes a **Taxa de procura em cursos EFP**, a **Taxa de sucesso em cursos EFP**, a **Taxa de satisfação de colaboradores** e a **Taxa de satisfação de entidade de acolhimento de FCT**. Como podemos verificar através da análise da tabela 4, também no ano letivo anterior não conseguimos atingir os objetivos estipulados, verificando-se inclusive a não superação do objetivo definido para a **Taxa de procura** desde o ano letivo 2017/2018, sendo que relativamente à **Taxa de sucesso** os resultados mantêm-se abaixo dos objetivos definidos desde que implementámos o Sistema de Gestão da Qualidade e a consequente avaliação formal de resultados internos. A situação de pandemia COVID-19 que vivemos desde o início do ano 2020, muito terá contribuído para este agravamento, visto que inviabilizou muitas das ações definidas tendo em vista a melhoria destes indicadores.

No que respeita à **Taxa de procura em cursos EFP** definimos um objetivo de  $\geq 126\%$  e obtivemos um resultado de 90,40%, face a um resultado de 118.50% no ano letivo anterior. Acreditamos que as medidas de contenção inerentes à pandemia de Covid-19 poderão ter tido algum impacto neste resultado, pois o nosso modelo de ensino-aprendizagem assenta fortemente na componente prática, a qual foi bastante afetada durante este período. ► **ÁREA DE MELHORIA**

Para a **Taxa de sucesso em cursos EFP** o objetivo era atingir um valor  $\geq 90\%$ , obtendo-se o resultado de 85,85%, o que embora represente um aumento significativo face aos 79,2% do ano anterior, ainda assim se encontra abaixo do objetivo definido. Voltamos a destacar o impacto que a pandemia COVID-19 teve nas dinâmicas das escolas, obrigando a mudanças de operacionalização drásticas, que certamente muito contribuíram para este resultado. ► **ÁREA DE MELHORIA**

Destacamos a quebra significativa no resultado que obtivemos no indicador **Taxa de satisfação de colaboradores**, passando de um resultado de 87.50% em 2019/2020 para um resultado de 81.55% em 2020/2021. ► **ÁREA DE MELHORIA**

No indicador **Taxa de satisfação de entidade de acolhimento de FCT** obtivemos um resultado de 91.5%, inferior ao atingido em 2019/2020, de 94.16%, e abaixo do objetivo de 95%. ► **ÁREA DE 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 procura em cursos EFP	O1	<b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 90,4%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de procura para um valor $\geq$ 126% no ano letivo 2022/2023
AM2	Taxa de sucesso em cursos EFP	O2	<b>Ponto de partida (2020/2021):</b> 85,85%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de sucesso para um valor $\geq$ 90% no ano letivo 2021/2022
AM3	Taxa de conclusão dos cursos EFP	O3	<b>Ponto de partida (2016/2019):</b> 71.10%. <b>Objetivo (2019/2022):</b> aumentar a taxa de conclusão dentro do tempo previsto para um valor $\geq$ 75%
AM4	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	O4	<b>Ponto de partida (2016/2019):</b> 50%. <b>Objetivo (2018/2021):</b> aumentar a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF para $\geq$ 51%
AM5	Taxa de Satisfação de Entidades de Acolhimento FCT	O5	<b>Ponto de partida (2020/2021):</b> 91,50%. <b>Objetivo (2021/2022):</b> aumentar a taxa de satisfação de entidades de acolhimento FCT para $\geq$ 95%.
AM6	Taxa de Satisfação de Colaboradores	O6	<b>Ponto de partida (2020/2021):</b> 81,55%. <b>Objetivo (2021/2022):</b> aumentar a taxa de satisfação de colaboradores para $\geq$ 88%.

### 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 – Taxa de procura em cursos EFP	A1	Convidar os representantes das associações de pais da região para visitar a EPSM	Abril/2022	Junho/2022
	A2	Criar rubrica nas redes sociais "Memórias EPSM..." a incidir na publicação de fotografias alusivas aos 30 anos de história da escola	Janeiro/2022	Dezembro/2022
	A3	Enviar newsletter EPSM para todos os subscritores no final de cada período letivo	Março/2022	Dezembro/2022

	A4	Publicar trimestralmente posts patrocinados no Instagram direcionados para o público jovem	Março/2022	Dezembro/2022
	A5	Realizar atividade promocional "Escola Aberta" dirigida a jovens de 9ºano	Abril/2022	Junho/2022
AM2 – Taxa de sucesso em cursos EFP	A1	Designar técnico para acompanhamento e tutoria de alunos com elevado número de módulos em atraso	Janeiro/2022	Dezembro/2022
	A2	Realizar um diagnóstico individualizado aos alunos com elevado número de módulos em atraso e criar plano de intervenção a apresentar ao conselho de turma	Janeiro/2022	Dezembro/2022
AM3 - Taxa de conclusão em cursos EFP	A1	Implementar Dia do Diplomado - durante o 1º período do ano letivo seguinte, realizar cerimónia de entrega dos diplomas de conclusão dos cursos do ano letivo anterior.	Setembro/2022	Outubro/2022
	A2	Atribuir Diploma de Mérito ao aluno com a melhor média final, por curso, no ano letivo anterior	Setembro/2022	Outubro/2022
	A3	Valorizar os prémios de mérito associando cada curso a uma empresa	Janeiro/2022	Outubro/2022
AM4 – Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	A1	Promover pelo menos 3 atividades por ano, por turma, que envolvam empresas relacionadas com a área de formação do curso	Janeiro/2022	Dezembro/2022
	A2	Garantir que no mínimo 25% das PAP são desenvolvidas em parceria com empresas	Janeiro/2022	Dezembro/2022
	A3	Desenvolver perfil no LinkedIn para promoção da escola e dos seus diplomados junto do tecido empresarial.	Janeiro/2022	Janeiro/2022
	A4	Garantir que, em cada período de FCT, pelo menos 1 empresa por curso é uma nova parceria	Janeiro/2022	Dezembro/2022
AM5 – Taxa de satisfação de entidades de acolhimento FCT	A1	Implementar projeto-piloto de desenvolvimento de soft-skills direcionado a 2 turmas da área de Hotelaria e Restauração	Janeiro/2022	Julho/2022
	A2	Entrevista individualizada de avaliação das expetativas e interesses do aluno com técnico do Departamento de Empregabilidade com vista à definição de perfil de FCT	Janeiro/2022	Dezembro/2022
AM6 – Taxa de satisfação de colaboradores	A1	Aumentar e diversificar o número de colaboradores participantes em mobilidades Erasmus+.	Janeiro/2022	Dezembro/2022
	A2	Promover o desenvolvimento de atividades internas tendo em vista a motivação e fortalecimento de relações interpessoais entre colaboradores.	Janeiro/2022	Dezembro/2022
	A3	Promover o estabelecimento de parcerias com benefício para os colaboradores.	Janeiro/2022	Dezembro/2022

A4

Definir e comunicar plano anual interno de benefícios para os colaboradores.

Setembro/2022

Outubro/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

O SGQ da EPSM assenta no modelo da melhoria contínua, sustentado com todos os descritores EQAVET/práticas de gestão e refletido no ciclo PDCA, procurando melhorar continuamente a eficácia dos processos internos através de vários mecanismos estratégicos de monitorização:

Planear	Manual da Qualidade (Documento-Base) Plano de Ação Projeto Educativo Plano de Atividades Princípios EQAVET Política da qualidade Revisão pela gestão Definição de objetivos e indicadores Planos do SGQ Reuniões
Efetuar	Procedimentos do sistema Instruções de Trabalho Manuais Regulamentos Reuniões
Verificar	Análise de dados Auditorias internas e externas Reuniões Relatório do Operador
Corrigir	Plano de Melhoria Ações corretivas Oportunidades de melhoria

O SGQ da EPSM prevê um conjunto de momentos de auscultação de todos os seus stakeholders, o que torna todo o processo de definição de indicadores e objetivos num processo dinâmico, participativo e representativo de todas as perspetivas.

**Quadro com definição de responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento de todos os stakeholders:**

Stakeholders		Responsabilidades		Momentos de participação/grau de envolvimento
Internos	Colaboradores	Participar ativamente no Sistema de Gestão da Qualidade, avaliando continuamente o desempenho da EPSM, apresentando sugestões de melhoria e refletindo sobre estratégias a implementar no âmbito de um diálogo institucional permanente	Preencher anualmente os Questionários de Avaliação da Satisfação	Reunião Anual do Grupo de Reflexão da Qualidade
	Alunos			
Externos	Encarregados de Educação			Reunião Anual do Conselho Consultivo
	Entidades de acolhimento de FCT			
	Empregadores			
	Parceiros Sociais			

- **Equipa da Qualidade** (colaboradores designados pela Direção Geral, representativos dos vários departamentos da escola);
- **Conselho Consultivo** (representante da Equipa da Qualidade, das entidades de acolhimento de FCT, parceiros sociais e empregadores);
- **Grupo de Reflexão da Qualidade** (representantes da Equipa da Qualidade, de colaboradores docentes e não docentes, alunos e encarregados de educação).

Cada um dos referidos grupos reúne no sentido de recolher informação que permita à EPSM a melhoria contínua da gestão da educação e formação profissional. É em sede de reunião que são discutidos os resultados alcançados pela EPSM e debatidos os objetivos futuros, utilizando-se estes momentos para auscultar todos os interessados relativamente à estratégia futura da EPSM. O Plano de Melhoria da EPSM assume-se como um projeto que reúne todas as informações sobre os objetivos pretendidos, desde as atividades para o concretizar, aos agentes de operacionalização, não esquecendo os indicadores de resultado e de monitorização. Esta ferramenta permite que todas as decisões sejam ponderadas e analisadas antes de serem colocadas em prática, garantindo uma maior assertividade e antecipação de eventuais constrangimentos. Deste modo, o Plano de Melhoria torna-se vital para alcançar soluções a curto e médio prazo. A sua



monitorização possibilita a reflexão e gestão democrática do mesmo, em consonância com o projeto educativo da EPSM. A principal estratégia é planear, executar, monitorizar e avaliar os desvios identificados a partir do diagnóstico da qualidade da formação. Em relação ao que já vinha sendo desenvolvido, o sistema de garantia da qualidade garante uma maior clareza em todo o processo e um controlo mais preciso e apertado dos resultados das diversas metas, consensualizadas e inscritas no Plano de Melhoria.

A elaboração do Plano de Melhoria da escola representa para toda a estrutura o momento de avaliar e rever o desempenho da instituição. Só refletindo sobre estes pressupostos se pode reestruturar, melhorar e avançar. Nesse sentido, o planeamento de objetivos, metas, ações e resultados esperados resultará da contribuição de todos os stakeholders. Basear-se-á nos resultados efetivos em termos de indicadores de resultado e monitorização, devendo ser um documento de referência para toda a estrutura da escola.

O SGQ assenta num ciclo de garantia da qualidade e melhoria contínua, refletido no ciclo PDCA, o qual prevê um processo de monitorização constante. O acompanhamento contínuo dos indicadores poderá, eventualmente, detetar a necessidade de ajustamento do plano de melhoria para que sejam alcançados os objetivos definidos. O SGQ prevê, ainda, a possibilidade de ajuste dos objetivos definidos, aquando dos momentos de monitorização dos indicadores (ou seja, sempre que tal se revele pertinente).

A aplicação do ciclo de garantia da qualidade e de melhoria contínua garante-nos que a estratégia definida vai ao encontro dos desejos e necessidades de todos os stakeholders.



O método de avaliação de resultados parte de uma análise micro em direção a uma análise macro. A EPSM procura que os indicadores selecionados sejam o mais representativos possível de toda a dinâmica da instituição. A responsabilidade de recolha e pré-análise de cada um dos indicadores recai sob diferentes departamentos, de acordo com as funções específicas que lhes estão atribuídas (a definição de responsabilidades está prevista na Instrução de Trabalho IT.PE.1 - Acompanhamento dos Indicadores), sendo que cada um destes departamentos deve recolher, analisar e preparar antecipadamente toda a informação necessária para apresentar/discutir nas reuniões de Equipa da Qualidade. Esta equipa, constituída por elementos representantes de toda a estrutura da EPSM, reúne com uma periodicidade preferencialmente trimestral. Nestas reuniões, os resultados são analisados conjuntamente e são definidas as medidas a implementar para corrigir possíveis desvios. A estratégia definida nas reuniões da Equipa da Qualidade é partilhada com toda a comunidade educativa sendo que, cada um dos elementos da equipa tem a função de partilhar com o seu departamento os resultados da sessão de trabalho.

As reuniões da Equipa da Qualidade funcionam como momentos de monitorização, permitindo uma leitura e análise macro dos resultados obtidos e dando origem à definição posterior de uma estratégia global, que será integrada no Plano de Melhoria - documento em constante evolução.

O SGQ da EPSM está, pois, assente numa base totalmente dinâmica, permitindo e estimulando um processo de melhoria contínua que se pretende ver refletido, em última análise, na melhoria dos resultados obtidos pelos alunos e no sucesso que alcançam no mercado de trabalho ou ao nível da continuação de estudos a nível superior.

O Selo de Garantia da Qualidade EQAVET é uma motivação e, simultaneamente, um reconhecimento do trabalho que a escola tem desenvolvido desde a sua origem. Desde sempre temos pautado a nossa intervenção pela aposta na qualidade e inovação com foco na comunidade, contribuindo para o desenvolvimento da região e do país. Contudo, acreditamos que este modelo de distinção peca por tardia, e que a sua generalização/alargamento a diferentes tipos de operador, poderá ter um efeito de banalização e desvalorização desta certificação.

Das interações e do feedback recolhido ao longo do ano, junto de todos os stakeholders, e tendo como base de reflexão os resultados alcançados este ano, que consideramos muito bons, definimos uma estratégia de evolução. O nosso compromisso continuará a ser a garantia da qualidade na Educação e Formação Profissional, centrada na formação de cidadãos com competências técnicas e sociais que lhes permitam o sucesso e o crescimento humano. Renovamos a missão de contribuir ativamente para a construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida.

No ano letivo 2021 foram dados passos importantes na sistematização e consolidação do sistema de qualidade EQAVET. Apesar do ano atípico que vivemos, com todas as condicionantes impostas pela pandemia Covid-19, tentámos sempre manter o foco no lado positivo e tirar o máximo proveito. Este ano foi muito importante para a validação e consolidação da nossa estratégia de transição digital. As mudanças impostas pela pandemia demonstraram que o caminho que trilhámos nos últimos anos foi bem feito, que permitiu uma fácil adaptação aos novos modelos, mas, simultaneamente, evidenciou oportunidades e vantagens de continuar com este processo de digitalização.

O sistema hoje apresenta-se como uma realidade na nossa comunidade educativa. Passou a ser uma presença nos diferentes grupos de trabalho. A prova que se encontra numa fase plena de maturação é o facto de o mesmo integrar o dia-a-dia de toda a comunidade, sem que, na maioria das vezes, seja notado. Deixou de ser o famoso “elefante na sala” que tantas dúvidas e receios causou. Mais uma vez, confirmamos que a decisão de avançarmos de forma autónoma e pioneira com o desenho e implementação do SGQ foi a estratégia correta. Hoje sentimos um reforço, uma maior formalização e evidência da interação e participação de todos os stakeholders e respetivo grupo de representatividade, nomeadamente pais e encarregados de educação, alunos, colaboradores, parceiros empresariais, sociais e do poder local, entre outros, com quem, numa perspetiva de complementaridade do trabalho desenvolvido, colaboramos de forma intensa e profícua.

*“É necessário sair da ilha para ver a ilha, não nos vemos se não sairmos de nós.”*

*José Saramago*

De igual forma, constatamos que existe um reconhecimento social e institucional para com o SGQ, sustentado no trabalho desenvolvido pela escola. Apesar de todos estes resultados positivos, reconhecemos que há um percurso a trilhar neste sentido. Não cremos que esta estabilidade/consolidação represente um relaxamento, uma estagnação, mas sim que seja uma oportunidade de reflexão e evolução, de implementação do Ciclo de Melhoria Contínua.

Acreditamos que estamos a dar passos firmes tendo em vista a melhoria contínua da oferta EFP. Apesar dos bons resultados alcançados nos indicadores, o nosso desafio e objetivo será sempre fazer melhor, nem que seja, melhorar o que já fazemos muito bem. Uma estratégia que assenta na inovação e na procura de novas formas de atuação sobre desafios

---

## Os Relatores

Duarte Bernardo  
*Diretor Geral*



Sílvia Fernandes  
*Diretora Técnico-Pedagógica*



Beto Costa  
*Gestor da Qualidade*



Salvaterra de Magos, 30 de dezembro de 2021

