

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

**N.º 3**

**Ano em avaliação (mês/ano) – Início 1/2022 Fim 12/2022**

### 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 empreendedorismo, proatividade 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:

Em articulação com os princípios do 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.

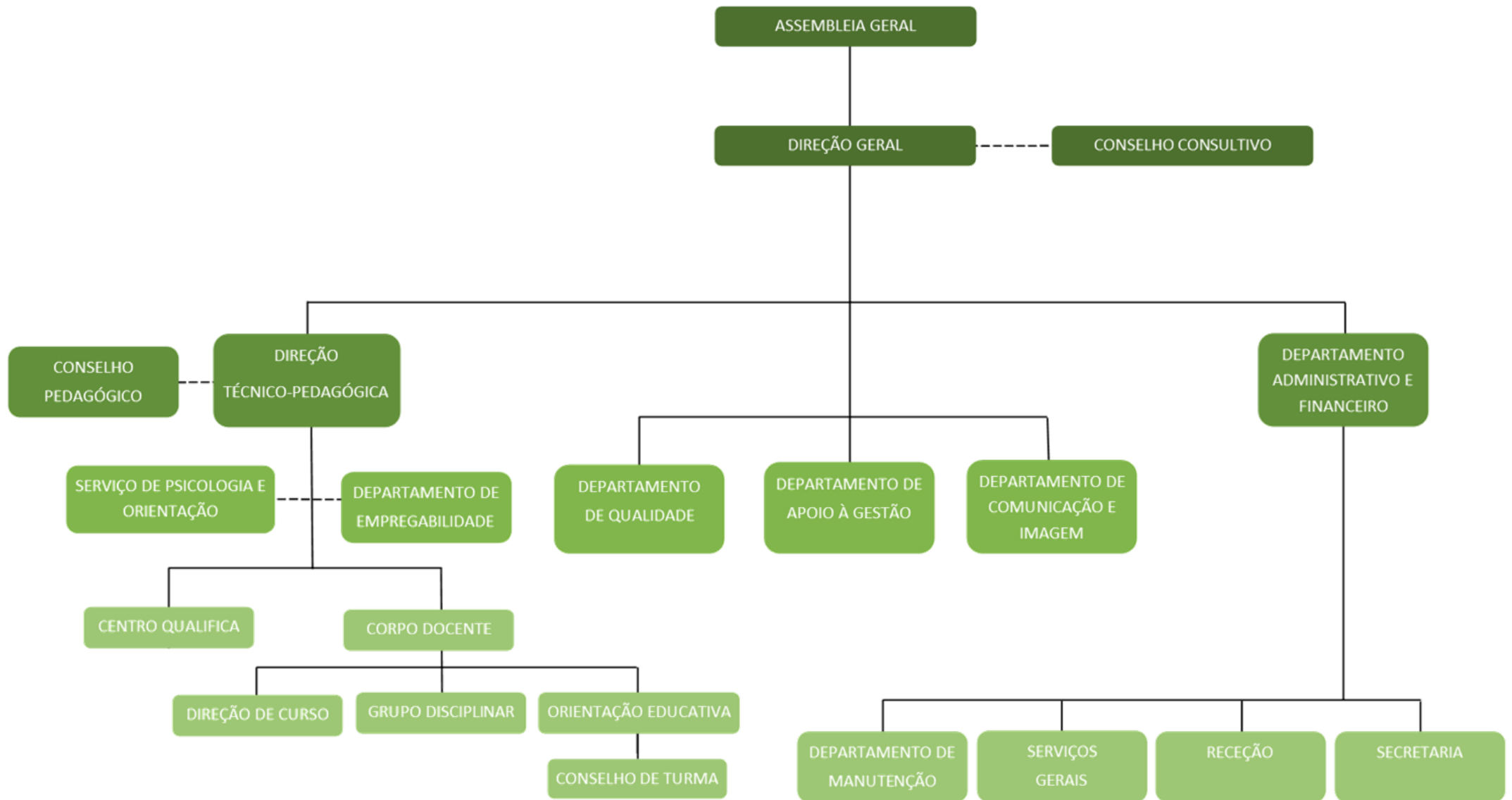
Sob supervisão direta da DG, encontra-se o Departamento de Apoio à Gestão (DAG) que tem como principal função prestar todo o apoio necessário à concretização dos diferentes projetos desenvolvidos pela EPSM.

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, definidos anualmente e 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 pelo sistema, 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         |        |          |        |          |        |
|--------------------|---|--|--------|----------|--------|----------|--------|
|                    |   | N.º de Alunos                            |        |          |        |          |        |
|                    |   | (Totais por curso, em cada ano letivo) * |        |          |        |          |        |
|                    |   | 20 /21                                   |        | 21 /22   |        | 22 /23   |        |
|                    |   | 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  | 75     | 3        | 75     | 3        | 70     |
| Curso Profissional | Técnico/a de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade | 3  | 70     | 3        | 69     | 3        | 72     |
| Curso Profissional | Técnico/a de Cozinha/Pastelaria                                       | 3  | 66     | 3        | 66     | 3        | 64     |
| Curso Profissional | Técnico/a de Restaurante/Bar  | 3  | 64     | 3        | 54     | 3        | 56     |
| Curso Profissional | Técnico/a de Informática de Gestão                                    | 3  | 75     | 3        | 71     | 3        | 73     |
| Curso Profissional | Animador/a Sociocultural  | 1  | 20     | 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 Anual de Atividades;](#)

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

[Relatório de progresso anual – nº2;](#)

<https://www.epsm.pt/pt/publicacoes> |

### 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 com que nos confrontámos, algumas das ações propostas pelos peritos não foram passíveis de execução imediata tendo sido, no entanto, executadas posteriormente.

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, entre outros). Durante a 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 concretizar 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. Adicionámos também, no nosso site, um separador onde convidamos toda a comunidade a deixar os seus contributos e sugestões. <https://www.epsm.pt/pt/sugestoes-sgg>
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 recomendação, decidi 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-sgg>. 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 são introduzidas, de forma recorrente, informações detalhadas sobre cada projeto desenvolvido no âmbito do Programa Erasmus+. <https://www.epsm.pt/pt/erasmus>
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/7823b4c5-2428-42f1-83b2-1dfa32522e3f.png>
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, sendo esta valência comunicada aos alunos e respetivas famílias no início de cada ano letivo através de documento emanado da DG e entregue pelo professor orientador educativo. <https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt>
7. Tendo em vista a melhoria da formação contínua dos colaboradores e numa aposta contínua da valorização das competências dos colaboradores, integramos o Centro de Formação Educatis, estrutura organizacional e pedagógica orientada para a formação de Pessoal Docente e Não Docente. <https://www.epsm.pt/pt/como-fazemos>  
<https://lsforma.net/centroeducatis/ocentro>
8. Por forma a melhorar a disseminação da nossa atividade, reestruturámos a nossa página, criando um separador denominado Destaques, onde vamos dando destaque a algumas das nossas atividades, garantindo assim um arquivo organizado das mesmas. <https://www.epsm.pt/pt/publicacoes> |

## 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 7 ciclos de formação: 2011/2014, 2012/2015, 2013/2016, 2014/2017, 2015/2018, 2016/2019 e 2017/2020.

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 2021/2022</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              | <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                             | <b>100,80%</b>               |
| 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                              | <b>81,23%</b>                |
| 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 $\geq 75\%$               | 2017/2020<br><b>(79,30%)</b> |
| 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 $\geq 51\%$ | 2017/2020<br><b>(36,10%)</b> |
| 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 $\geq 95\%$ .              | <b>92,01%</b>                |
| 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 $\geq 88\%$ .                             | <b>81,62%</b>                |
| <b>Nota:</b> as áreas de melhoria em que a meta não foi atingida transitam para o Plano de Melhoria 2022/2023 |  |                 |   |                              |

Tabela 1 – Acompanhamento áreas de melhoria

| Área de Melhoria                         | Ação | Descrição da Ação a desenvolver  | Acompanhamento<br>(Realizado / Não realizado) | Observações:  |
|--|------|--|---|---|
| AM1-Taxa de procura em cursos EFP        | A1   | Convidar os representantes das associações de pais da região para visitar a EPSM   | <b>Realizado</b>                              | <a href="https://www.epsm.pt/pt/publicacoes/noticias">https://www.epsm.pt/pt/publicacoes/noticias</a>   |
|  | A2   | Criar rubrica nas redes sociais "Memórias EPSM..." a incidir na publicação de fotografias alusivas aos 30 anos de história da escola                                   | <b>Realizado</b>                              | <a href="https://www.facebook.com/epsm.salvaterrademagos/">https://www.facebook.com/epsm.salvaterrademagos/</a>   |
|  | A3   | Enviar newsletter EPSM para todos os subscritores no final de cada período letivo  | <b>Realizado</b>                              | <a href="https://www.epsm.pt/pt/newsletter">https://www.epsm.pt/pt/newsletter</a>   |
|  | A4   | Publicar trimestralmente posts patrocinados no Instagram direcionados para o público jovem   | <b>Realizado</b>                              | -   |
|  | A5   | Realizar atividade promocional "Escola Aberta" dirigida a jovens de 9ºano  | <b>Realizado</b>                              | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/escola-aberta-epsm-foi-um-sucesso?category=noticias&amp;p=3">https://www.epsm.pt/pt/noticia/escola-aberta-epsm-foi-um-sucesso?category=noticias&amp;p=3</a> |
| AM2 - Taxa de sucesso em cursos de EFP   | A1   | Designar técnico para acompanhamento e tutoria de alunos com elevado número de módulos em atraso   | <b>Realizado</b>                              | -   |
|  | 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              | <b>Realizado</b>                              | -   |
| AM3 - Taxa de conclusão em cursos de 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. | <b>Realizado</b>                              | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/dia-do-diplomado-epsm?p=1">https://www.epsm.pt/pt/noticia/dia-do-diplomado-epsm?p=1</a>   |
|  | A2   | Atribuir Diploma de Mérito ao aluno com a melhor média final, por curso, no ano letivo anterior  | <b>Realizado</b>                              | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/dia-do-diplomado-epsm?p=1">https://www.epsm.pt/pt/noticia/dia-do-diplomado-epsm?p=1</a>   |

|  |    |  |                  |   |
|--|----|--|------------------|---|
|  | A3 | Valorizar os prémios de mérito associando cada curso a uma empresa   | <b>Realizado</b> | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/dia-do-diplomado-epsm?p=1">https://www.epsm.pt/pt/noticia/dia-do-diplomado-epsm?p=1</a>   |
| 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  | <b>Realizado</b> | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/epsm-com-desempenho-de-excelencia-no-projeto-ser-pro?category=noticias&amp;p=1/">https://www.epsm.pt/pt/noticia/epsm-com-desempenho-de-excelencia-no-projeto-ser-pro?category=noticias&amp;p=1/</a><br><a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/lets-talk-about-pork-com-o-chefe-luis-gaspar?category=noticias&amp;p=1/">https://www.epsm.pt/pt/noticia/lets-talk-about-pork-com-o-chefe-luis-gaspar?category=noticias&amp;p=1/</a><br><a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/alunos-de-comunicacao-colaboram-em-evento-da-loures-inova?category=noticias&amp;p=1">https://www.epsm.pt/pt/noticia/alunos-de-comunicacao-colaboram-em-evento-da-loures-inova?category=noticias&amp;p=1</a> |
|  | A2 | Garantir que no mínimo 25% das PAP são desenvolvidas em parceria com empresas  | <b>Realizado</b> | -   |
|  | A3 | Desenvolver perfil no LinkedIn para promoção da escola e dos seus diplomados junto do tecido empresarial.  | <b>Realizado</b> | <a href="https://www.linkedin.com/company/escola-profissional-de-salvaterra-de-magos/about/">https://www.linkedin.com/company/escola-profissional-de-salvaterra-de-magos/about/</a>   |
|  | A4 | Garantir que, em cada período de FCT, pelo menos 1 empresa por curso é uma nova parceria   | <b>Realizado</b> | -   |
| 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   | <b>Realizado</b> | -   |
|  | A2 | Entrevista individualizada de avaliação das expectativas e interesses do aluno com técnico do Departamento de Empregabilidade com vista à definição de perfil de FCT | <b>Realizado</b> | -   |
| AM6 - Taxa de Satisfação de Colaboradores                                  | A1 | Aumentar e diversificar o número de colaboradores participantes em mobilidades Erasmus+.   | <b>Realizado</b> | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/epsm-na-republica-checa-em-projeto-erasmus?category=noticias&amp;p=2/">https://www.epsm.pt/pt/noticia/epsm-na-republica-checa-em-projeto-erasmus?category=noticias&amp;p=2/</a><br><a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/projeto-glad-leva-epsm-a-italia?category=noticias&amp;p=4">https://www.epsm.pt/pt/noticia/projeto-glad-leva-epsm-a-italia?category=noticias&amp;p=4</a>  |
|  | A2 | Promover o desenvolvimento de atividades internas tendo em vista a motivação e   | <b>Realizado</b> | <a href="https://www.epsm.pt/pt/noticia/epsm-promove-formacao-interna-para-todos-os-colaboradores?category=noticias&amp;p=1">https://www.epsm.pt/pt/noticia/epsm-promove-formacao-interna-para-todos-os-colaboradores?category=noticias&amp;p=1</a>   |

|  |    |  |                           |   |
|--|----|--|---------------------------|---|
|  |    | fortalecimento de relações interpessoais entre colaboradores.                |                           |   |
|  | A3 | Promover o estabelecimento de parcerias com benefício para os colaboradores. | <b>Em desenvolvimento</b> | - |
|  | A4 | Definir e comunicar plano anual interno de benefícios para os colaboradores. | <b>Realizado</b>          | - |

Tabela 2 – Acompanhamento ações de melhoria

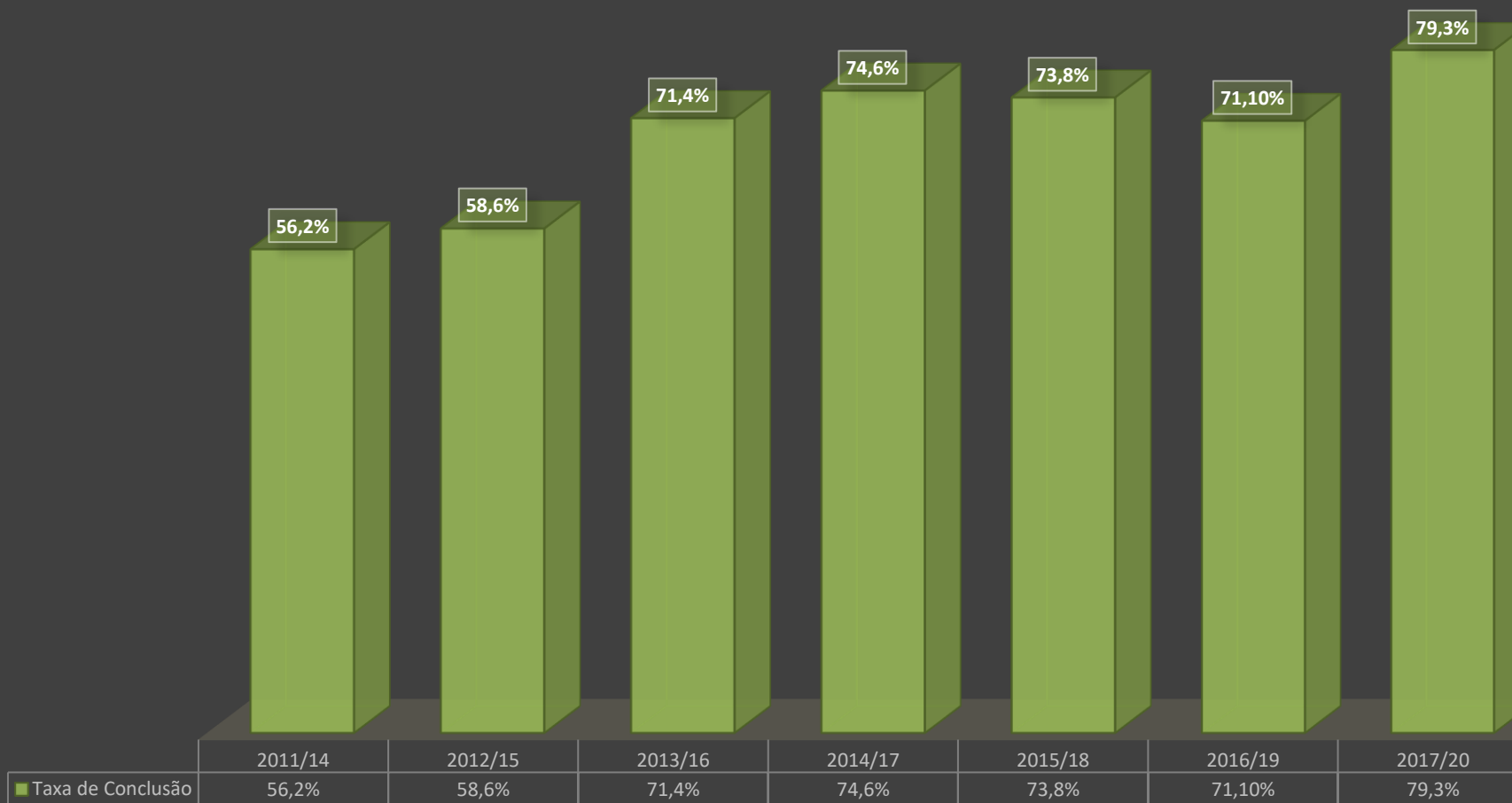
Quadro resumo dos resultados no Indicadores EQAVET

| Indicadores EQAVET                                   |  | 2011/2014 | 2012/2015 | 2013/2016 | 2014/2017 | 2015/2018 | 2016/2019 | 2017/2020 | Gráfico sparkline |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| <b>4 a) Taxa de conclusão dos cursos</b>             |  | 56,2      | 58,6      | 71,4      | 74,6      | 73,8      | 71,1      | 79,3      |                   |
|  | Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto                   | 49,2      | 53,5      | 70        | 73,9      | 71,4      | 67,8      | 76,7      |                   |
|  | Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto               | 6,9       | 5,1       | 1,4       | 0,7       | 2,4       | 3,3       | 2,7       |                   |
| <b>5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho</b> |  | 89        | 80,4      | 88        | 80,2      | 77,4      | 76,7      | 80,7      |                   |
|  | Taxa de diplomados empregados por conta de outrem                | 64,4      | 59,8      | 75        | 63,2      | 67,7      | 67,4      | 68,1      |                   |
|  | Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria                 | 2,7       | 3,3       | 0         | 0,9       | 0         | 1,2       | 0         |                   |
|  | Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais           | 4,1       | 2,2       | 1         | 0,9       | 3,2       | 2,3       | 0         |                   |
|  | Taxa de diplomados à procura de emprego                          | 17,8      | 15,2      | 12        | 15,1      | 6,5       | 5,8       | 12,6      |                   |
| <b>5 a) Taxa de prosseguimento de estudos</b>        |  | 9,6       | 14,1      | 8         | 14,2      | 17,7      | 23,3      | 19,3      |                   |
|  | Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior                | 6,8       | 10,9      | 5         | 13,2      | 16,1      | 12,8      | 11,8      |                   |
|  | Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário | 2,7       | 3,3       | 3         | 0,9       | 1,6       | 10,5      | 7,6       |                   |
| <b>5 a) Taxa de diplomados noutras situações</b>     |  | 1,4       | 5,4       | 4         | 5,7       | 4,8       | 0         | 0         |                   |

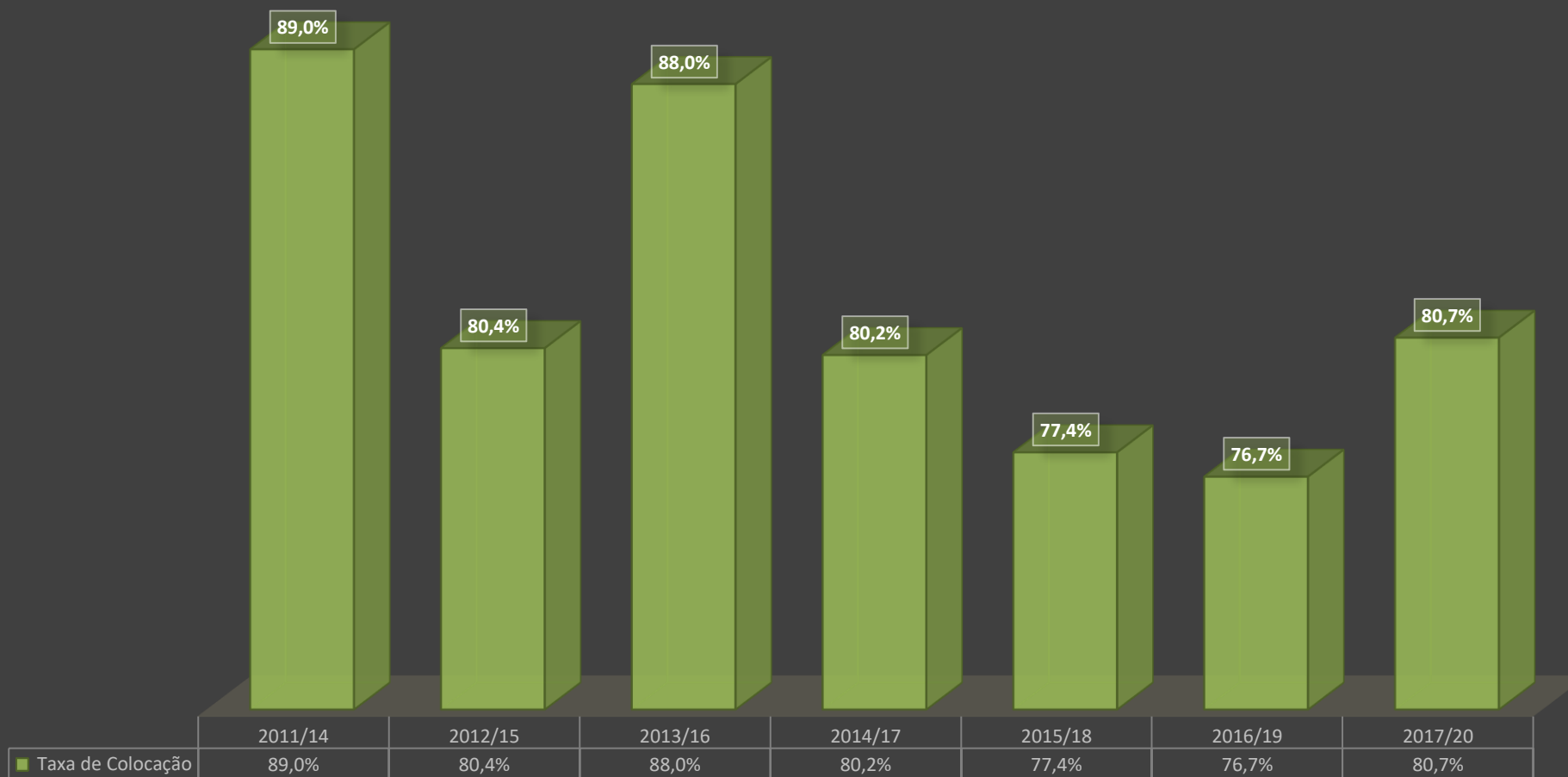
|   |  |      |      |      |      |      |      |      |  |
|---|--|------|------|------|------|------|------|------|--|
| <b>5 a) Taxa de diplomados em situação desconhecida</b>   |  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |  |
| <b>6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF</b> |  | 67,1 | 63   | 75   | 64,2 | 67,7 | 68,6 | 68,1 |  |
|   | Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF   | 43,8 | 40,2 | 46   | 50   | 50   | 50   | 36,1 |  |
|   | Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com cursos AEF  | 23,3 | 22,8 | 29   | 14,2 | 17,7 | 18,6 | 31,9 |  |
| <b>6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores</b>                             |  | 14,9 | 36,4 | 41,3 | 35,8 | 45,2 | 46,6 | 46,9 |  |
|   | Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados   | 91,4 | 84   | 85,8 | 98,3 | 94,7 | 97,8 | 94,2 |  |
|   | 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 | 97   |  |
|   | 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  | 91,1 |  |
|   | Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (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") | 3,6  | 3,3  | 3,6  | 3,5  | 3,8  | 3,8  | 3,5  |  |
|   | 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  | 3,6  |  |
|   | 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  | 3,3  |  |

Tabela 3 – Indicadores e Resultados EQAVET

GRÁFICO 1 - TAXA DE CONCLUSÃO

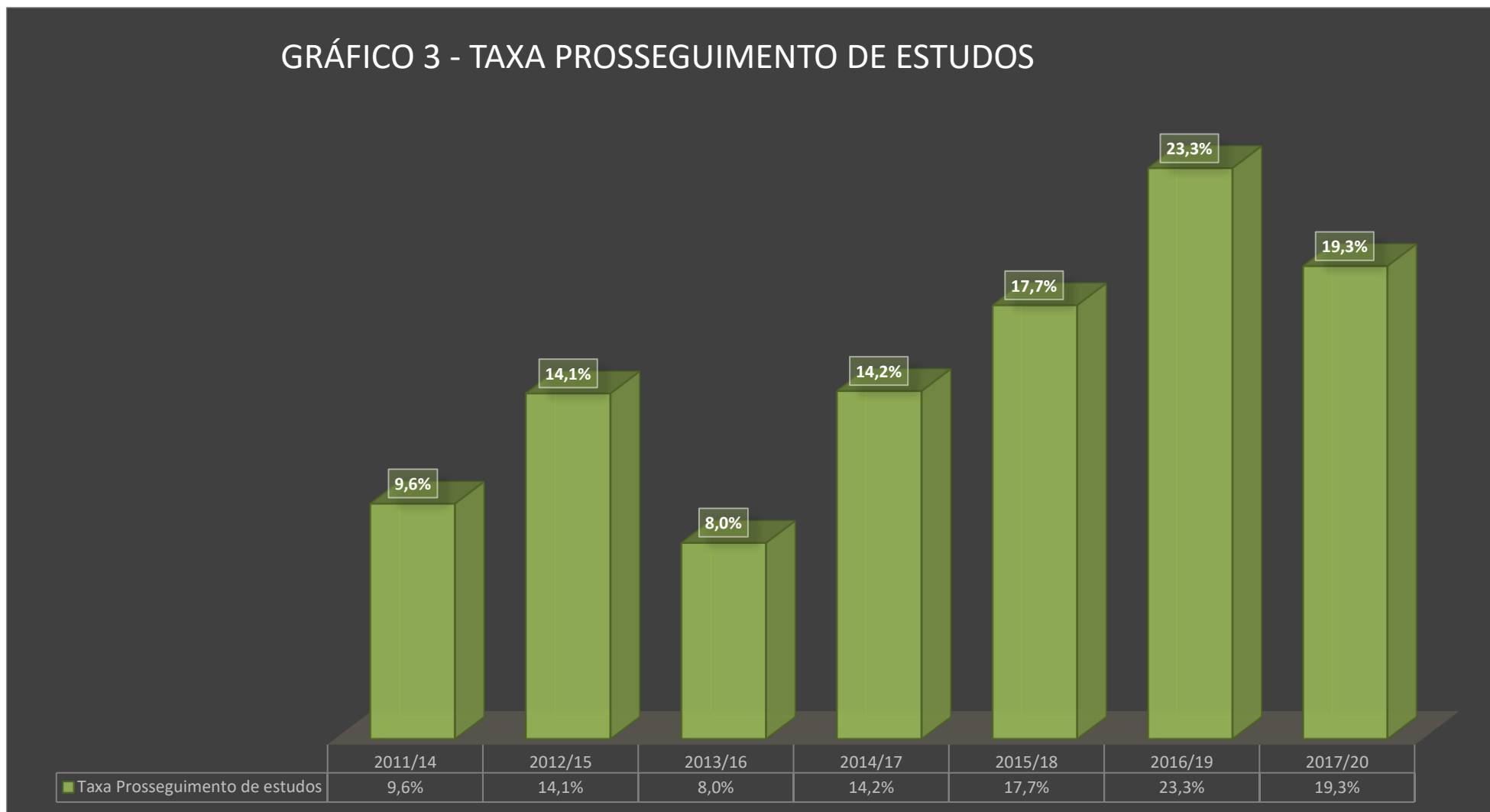


## GRÁFICO 2 - TAXA DE COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO





### GRÁFICO 3 - TAXA PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS



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

Regista-se uma significativa melhoria no Indicador **Taxa de colocação no mercado de trabalho**, passando de um resultado de 76.7% no ciclo 2016/2019 para um resultado de 80.7% no ciclo 2017/2020, como é possível verificar no Gráfico 2. Embora tenhamos registado uma subida significativa, ficamos 3 décimas abaixo do objetivo. Destacamos ainda o fato do sub-indicador - **Taxa de diplomados a trabalhar por contra própria** apresentar tendencialmente resultados significativamente baixos, pelo que no plano de melhoria centraremos ações na tentativa de contribuir para a evolução deste indicador. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Analisando o indicador **Taxa de alunos a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF** observamos uma ligeira descida do ciclo 2016/2019 para 2017/2020, passando de 68.6% para 68.1%. Destaca-se essencialmente a descida que registamos no indicador **Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF**, que passou de 50% para 36.16%. Proporcionalmente registamos uma subida no indicador **Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF**. Este resultado comprova as dificuldades que alguns setores de atividade atravessam, agravando-se no período pós-pandemia, e simultaneamente, demonstra a importância da polivalência, mobilidade e transversalidade, competências que o dinâmico mercado de trabalho tanto necessita. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

No que respeita ao indicador **Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados**, registamos uma descida passando de 97.8% no ciclo 2016/2019 para 94.2% no ciclo 2017/2020. Através da documentação analisada percebemos que este decréscimo resulta, essencialmente, de lacunas a nível das designadas *soft skills*, pelo que no plano de melhoria apresentaremos ações direcionadas para o desenvolvimento destas competências. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

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:

Tabela 4 – Indicadores de alerta/monitorização

| Indicadores de alerta/monitorização |                          | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023  |            |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Taxa de procura em cursos EFP       | Objetivo                 | =>125%    | =>126%    | =>126%    | =>126%    | =>126%    | =>126%    | =>126%     |            |
|                                     | Resultado                | 134,50%   | 123,10%   | 104,55    | 96,80%    | 118,50%   | 90,40%    | 100,80%    |            |
| Taxa de absentismo em cursos EFP    | Objetivo                 | =<9%      | =<9%      | =<9%      | =<9%      | =<9%      | =<8%      | =<8%       |            |
|                                     | Resultado                | 7,00%     | 7%        | 7,90%     | 8,14%     | 7,85%     | 9,03%     | Por apurar |            |
| Taxa de desistência em cursos EFP   | Objetivo                 | =<20%     | =<20%     | =<20%     | =<20%     | =<10%     | =<8%      | =<5%       |            |
|                                     | Resultado                | 5,34%     | 7,07%     | 5,07%     | 7,05%     | 7,86%     | 4,36%     | Por apurar |            |
| Taxa de sucesso em cursos EFP       | Objetivo                 | =>90%     | =>90%     | =>90%     | =>90%     | =>90%     | =>90%     | =>90%      |            |
|                                     | Resultado                | 86,47%    | 85,40%    | 87,8%%    | 79,24%    | 85,85%    | 81,23%    | Por apurar |            |
| Taxa de Satisfação                  | Alunos                   | Objetivo  | =>85%     | =>85%     | =>85%     | =>85%     | =>90%     | =>91%      | =>91%      |
|                                     |                          | Resultado | 84,91%    | 90,24%    | 90,24%    | 90,28%    | 91,25%    | 90,10%     | Por apurar |
|                                     | Encarregados de Educação | Objetivo  | =>85%     | =>85%     | =>85%     | =>85%     | =>89%     | =>90%      | =>90%      |
|                                     |                          | Resultado | 87%       | 86%       | 87%       | 88,70%    | 89,50%    | 88,86%     | Por apurar |

|  |                              |           |        |        |        |        |        |        |            |
|--|------------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|  | Colaboradores                | Objetivo  | =>77%  | =>77%  | =>77%  | =>77%  | =>88%  | =>88%  | =>88%      |
|  |                              | Resultado | 76,25% | 81,25% | 77,27% | 87,50% | 81,55% | 81,62% | Por apurar |
|  | Entidades de Acolhimento FCT | Objetivo  | =>80%  | =>80%  | =>80%  | =>80%  | =>95%  | =>95%  | =>95%      |
|  |                              | Resultado | 88,17% | 85,745 | 89,835 | 94,16% | 91,50% | 92,01% | Por apurar |

Gráfico 4 – Taxa de procura em cursos EFP

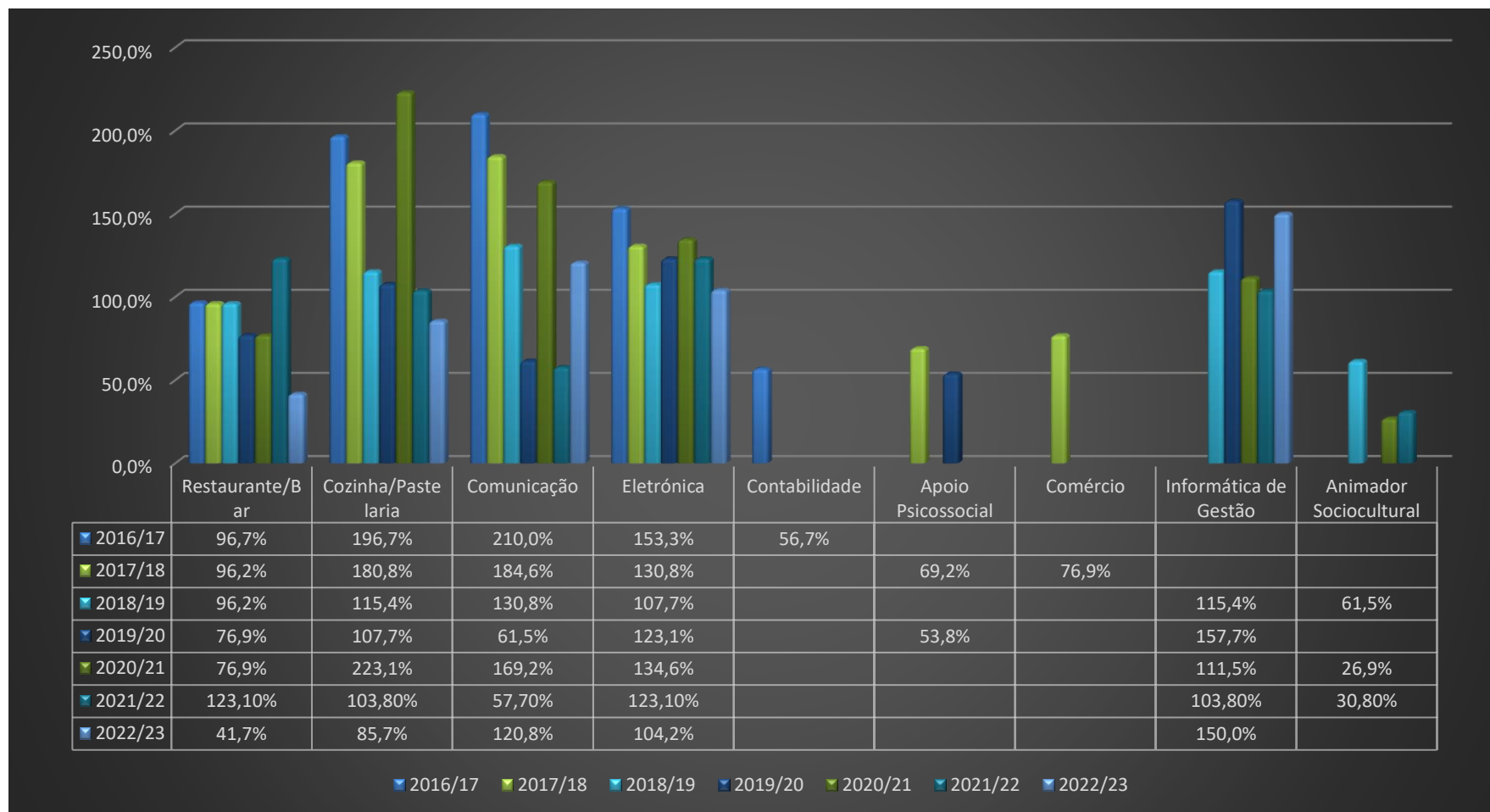
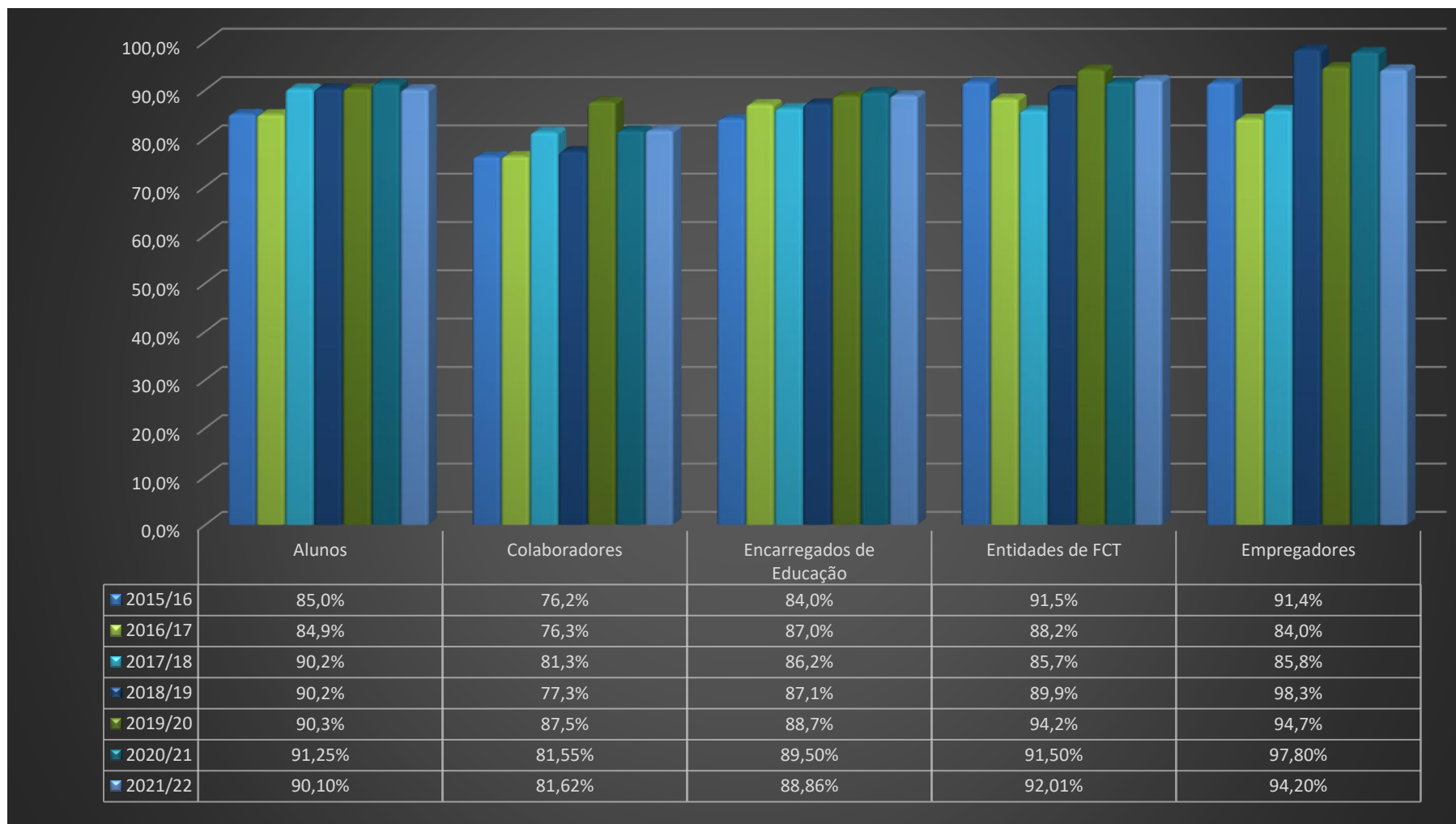


Gráfico 5 - Taxa de satisfação de stakeholders



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 2021/2022 não foram atingidos os objetivos definidos para sete destes indicadores, sendo estes a **Taxa de procura em cursos EFP**, a **Taxa de absentismo em cursos EFP**, a **Taxa de sucesso em cursos EFP**, a **Taxa de satisfação de alunos**, a **Taxa de satisfação de encarregados de educação**, 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, em nenhum dos indicadores a descida é significativa, na generalidade são pequenas descidas conjugadas com o fato de, no âmbito da estratégia de melhoria contínua, termos vindo sempre a aumentar os objetivos. Apesar de termos muitos indicadores que ficam abaixo do objetivo definido, consideramos que os resultados são bons.

Os indicadores de alerta/monitorização estão interligados e dependentes entre si, existindo uma transversalidade nas ações a definir. Assim, embora percebamos que as ações que identificamos, separadamente, para cada um dos indicadores acabará por ter efeito em todos os indicadores, no plano de melhoria definiremos ações para cada um dos indicadores isoladamente.

No que respeita à **Taxa de procura em cursos EFP**, definimos um objetivo de  $\geq 126\%$  e obtivemos um resultado de 100.8%, face a um resultado de 90.40% no ano letivo anterior. Embora a subida tenha sido significativa, esta mantém-se como uma área a melhorar. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Para a **Taxa de absentismo em cursos EFP**, o objetivo era atingir um valor  $\leq 8\%$ , obtendo-se o resultado de 9.03%. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Relativamente à **Taxa de sucesso em cursos EFP**, o objetivo era atingir um valor  $\geq 90\%$ , obtendo-se o resultado de 81,23%, o que representa uma descida face aos 85.85% do ano anterior. Acreditamos que este indicador está e continuará, no médio prazo, a ser influenciado pelos efeitos que a pandemia COVID-19 teve nas dinâmicas das escolas, obrigando a mudanças de operacionalização drásticas que, certamente, condicionaram a aprendizagem. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Relativamente a taxas de satisfação, ficamos abaixo dos objetivos definidos, embora, em alguns casos, tenhamos registado subidas relativamente ao ano letivo transato. Registamos subidas na taxa de satisfação de colaboradores e entidades de acolhimento de FCT.

No que concerne à **Taxa de satisfação de alunos**, registamos uma ligeira descida, passando de um resultado de 91.25% em 2020/2021 para um resultado de 90.10% em 2021/2022. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Em termos da **Taxa de satisfação de encarregado de educação**, obtivemos um resultado de 88.86%, inferior ao atingido em 2020/2021, de 89.50%. ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Quanto à **Taxa de satisfação de colaboradores**, obtivemos um resultado de 81.62%, superior ao atingido em 2020/2021, de 81.55%, ainda assim abaixo do objetivo de  $\Rightarrow 88\%$ . ➤ **ÁREA DE MELHORIA**

Na **Taxa de satisfação de entidades de acolhimento de FCT**, obtivemos um resultado de 90.01%, superior ao atingido em 2020/2021, de 91.50%, ainda assim 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<br>(quando disponível, indicar o ponto de partida)   |
|------------------|--|----------|---|
| AM1              | Taxa de procura em cursos EFP  | O1       | <b>Ponto de partida (2022/2023):</b> 100,8%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de procura para um valor $\geq$ 126% no ano letivo 2023/2024  |
| AM2              | Taxa de absentismo em cursos EFP                                     | O2       | <b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 9,03%. <b>Objetivo:</b> reduzir a taxa de absentismo para um valor $\leq$ 8% no ano letivo 2023/2024   |
| AM3              | Taxa de sucesso em cursos EFP  | O3       | <b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 81,23%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de sucesso para um valor $\geq$ 90% no ano letivo 2023/2024   |
| AM4              | Taxa de satisfação alunos  | O4       | <b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 90,10%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de satisfação alunos para um valor $\geq$ 91% no ano letivo 2023/2024                                   |
| AM5              | Taxa de satisfação encarregados de educação                          | O5       | <b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 88,86%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de satisfação de EE para um valor $\geq$ 90% no ano letivo 2023/2024                                    |
| AM6              | Taxa de satisfação colaboradores                                     | O6       | <b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 81,62%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de satisfação colaboradores para um valor $\geq$ 88% no ano letivo 2023/2024                            |
| AM7              | Taxa de satisfação entidades de acolhimento FCT                      | O7       | <b>Ponto de partida (2021/2022):</b> 92,01%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de satisfação das entidades de acolhimento FCT para um valor $\geq$ 95% no ano letivo 2023/2024         |
| AM8              | Taxa de colocação no mercado de trabalho                             | O8       | <b>Ponto de partida (2017/2020):</b> 80,70%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de colocação no mercado de trabalho para um valor $\geq$ 81% no ano ciclo 2022/2025                     |
| AM9              | Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso AEF | O9       | <b>Ponto de partida (2017/2020):</b> 36,10%. <b>Objetivo:</b> aumentar a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso para um valor $\geq$ 51% no ciclo 2022/2025 |



|      |  |     |   |
|------|--|-----|---|
| AM10 | Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados | O10 | <b>Ponto de partida (2017/2020): 94,20%. Objetivo:</b> aumentar a taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados para um valor $\geq 98\%$ no ciclo 2022/2025 |
|------|--|-----|---|

### 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   | Desenvolvimento de atividades práticas, no âmbito dos cursos ou de disciplinas específicas, fora da escola  | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A2   | Divulgar a subscrição da newsletter via eCommunity e redes sociais (Jan/Abr/Jul/Set)  | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A3   | Disponibilizar newsletter no eCommunity   | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A4   | Criar materiais de divulgação com QR code que direcione para conteúdos EPSM   | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A5   | Organizar um seminário por semestre aberto à comunidade   | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A6   | Estreitar relação com escolas da região com vista à diversificação de rede de parcerias através da criação e promoção de projetos direcionados para alunos do 3º ciclo      | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
| AM2 - Taxa de absentismo em cursos EFP | A1   | Criar Fórum de Alunos a reunir três vezes por ano para “pensar a escola”  | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A2   | Efetuar candidatura da entidade a Centro Tecnológico Especializado com vista a investimento em equipamentos e infraestruturas que permita melhorar a atividade desenvolvida | Janeiro 2023          | Abril 2023               |
|  | A3   | Antecipar épocas de compensação de faltas com vista à redução precoce do índice de absentismo   | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |
|  | A1   | Antecipar épocas de recuperação de aprendizagens como estratégia de combate ao acúmulo de módulos em atraso por falta de saberes prévios                                    | Janeiro 2023          | Dezembro 2023            |

|   |    |   |              |               |
|---|----|---|--------------|---------------|
| AM3 - Taxa de sucesso em cursos EFP               | A2 | Alterar disposição de algumas salas com vista ao estímulo de práticas pedagógicas diferenciadas   | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A3 | Reformular distribuição modular na disciplina de Educação Física reduzindo o número de módulos através da agregação de conteúdos complementares                             | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A4 | Disponibilizar agenda de avaliações no eCommunity para acesso de alunos e encarregados de educação  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A5 | Implementar programa de apoio à disciplina de Matemática  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A6 | Criar e dinamizar Grupo de Estudo e Inovação Pedagógica, constituído por DTP da EPSM e escolas profissionais parceiras  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
| AM4 - Taxa de Satisfação Alunos                   | A1 | Efetuar candidatura da entidade a Centro Tecnológico Especializado com vista a investimento em equipamentos e infraestruturas que permita melhorar a atividade desenvolvida | Janeiro 2023 | Abril 2023    |
|   | A2 | Remodelar sala do aluno ao nível do mobiliário e equipamento  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A3 | Adquirir conjunto de jogos didáticos a disponibilizar para requisição   | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A4 | Disponibilizar torre de carregamento para dispositivos móveis na sala do aluno  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A5 | Realizar pelo menos uma visita de estudo por ano a empresas da região relacionadas com a área de formação do curso  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A6 | Reformular esplanada, aumentando o número de lugares disponíveis  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
| AM5 - Taxa de Satisfação Encarregados de Educação | A1 | Realizar uma reunião conjunta de EE/turma/ano   | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A2 | Realizar uma atividade anual direcionada para as famílias - Arraial da Família  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A3 | Disponibilizar datas de momentos de avaliação na plataforma eCommunity  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A4 | Desenvolver um seminário por semestre direcionado para encarregados de educação   | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A5 | Disponibilizar aos encarregados de educação um documento apelativo com informações sobre a escola no início do ano letivo - Roteiro EPSM                                    | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |

|   |    |   |              |               |
|---|----|---|--------------|---------------|
| AM6 - Taxa de Satisfação Colaboradores                | A1 | Realizar uma atividade anual direcionada para as famílias - Arraial da Família  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A2 | Criar espaço de refeições para colaboradores  | Janeiro 2023 | Março 2023    |
|   | A3 | Criar ciclo interno de promoção da sustentabilidade dos produtos confeccionados   | Janeiro 2023 | Março 2023    |
|   | A4 | Realizar, no mínimo, uma reunião intradepartamental e uma reunião interdepartamental por ano  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A5 | Criar canal interno de sugestões de melhoria/contributos  | Janeiro 2023 | Março 2023    |
|   | A6 | Promover o estabelecimento de parcerias com benefício para os colaboradores.  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
| AM7 - Taxa de Satisfação Entidades de Acolhimento FCT | A1 | Integrar novas empresas parceiras através de sessão de apresentação com DE, Diretores de Curso e alunos                               | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A2 | Criar Plano de Transição para a Vida Ativa para estimular nos alunos o conhecimento do mercado de trabalho, necessidades e tendências | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A3 | Enviar agradecimento anual a todas as entidades de FCT do ano letivo em curso   | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
| AM8 - Taxa de colocação no mercado de trabalho        | A1 | Definir a colocação em FCT no 12º ano consoante a perspetiva de empregabilidade futura  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A2 | Organizar sessão de apoio ao empreendedorismo para alunos de 12º ano, diplomados e encarregados de educação                           | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A3 | Desenvolver workshop prático de incentivo ao empreendedorismo para alunos de 12º ano e diplomados EPSM                                | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A4 | Realizar protocolo com Nersant com vista à priorização de alunos e diplomados EPSM em seminários sobre emprego/empreendedorismo       | Janeiro 2023 | Mai 2023      |
| AM9 - Taxa de diplomados a exercer profissões         | A1 | Criar Plano de Transição para a Vida Ativa para estimular nos alunos o conhecimento do mercado de trabalho, necessidades e tendências | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A2 | Criar e dinamizar grupo Diplomados EPSM no Whatsapp com vista à criação de uma relação de proximidade no pós-formação                 | Janeiro 2023 | Abril 2023    |

|   |    |  |              |               |
|---|----|--|--------------|---------------|
| relacionadas com o curso AEF  | A3 | Divulgar, no canal de Whatsapp Diplomados EPSM, oportunidades, ofertas de emprego, curiosidades e atividades internas  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A4 | Promover vertentes profissionais dos cursos da EPSM nas redes sociais da escola  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
| AM10 - Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados | A1 | Criar campanha de comunicação visual vocacionada para o reforço das competências socioemocionais envolvendo toda a comunidade escolar  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A2 | Criar Plano de Transição para a Vida Ativa para estimular nos alunos o conhecimento do mercado de trabalho, necessidades e tendências  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |
|   | A3 | Efetuar candidatura da entidade a Centro Tecnológico Especializado com vista a investimento em equipamentos e infraestruturas que permitam melhorar a atividade desenvolvida | Janeiro 2023 | Abril 2023    |
|   | A4 | Proporcionar atualização das competências técnicas das equipas através de formação específica no contexto de empresas parceiras  | Janeiro 2023 | Dezembro 2023 |

#### 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)<br>Plano de Ação<br>Projeto Educativo<br>Plano Anual de Atividades<br>Princípios EQAVET<br>Política da qualidade<br>Revisão pela gestão<br>Definição de objetivos e indicadores<br>Planos do SGQ<br>Reuniões |
| Efetuar   | Procedimentos do sistema<br>Instruções de Trabalho<br>Manuais<br>Regulamentos<br>Reuniões   |
| Verificar | Análise de dados<br>Auditorias internas e externas<br>Reuniões<br>Relatório do Operador   |
| Corrigir  | Plano de Melhoria<br>Ações corretivas<br>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 assegura 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.

A EPSM tem, ao longo da sua existência, construído uma prática consolidada de autoavaliação, alicerçada num conjunto de procedimentos de análise de resultados e de adoção de medidas de superação das dificuldades encontradas. Desde sempre, procuramos monitorizar o efeito da nossa estratégia e da nossa ação, surgindo o modelo EQAVET como a oportunidade perfeita para fazer um ponto de situação e reflexão sobre a estratégia utilizada até ao momento. Como já várias vezes foi referido, algumas destas práticas não se encontravam devidamente registadas e programadas, “aconteciam” ao longo dos ciclos. Com o alinhamento do nosso sistema ao quadro EQAVET, executámos uma programação e sistematização de procedimentos e a consequente uniformização de documentos. A prática de validação do trabalho realizado permitiu ter um maior e mais preciso conhecimento. O envolvimento permanente e sistemático de diversos stakeholders, internos e externos, ficou ainda mais reforçado, representando uma mais-valia que tem permitido dar uma maior visibilidade e uma adequação do desenvolvimento da formação de acordo com os referenciais estabelecidos e das necessidades da comunidade e das entidades parceiras. Os vários momentos de avaliação e auscultação (realizados em reuniões, inquéritos, atividades pedagógicas, parcerias estratégicas, colaborações, etc.) têm permitido conhecer melhor a visão que os stakeholders internos e externos têm do trabalho realizado por esta entidade, bem como as suas necessidades e desejos. A grande vantagem que temos encontrado com o processo de alinhamento com o quadro EQAVET é a de termos uma visão holística do funcionamento da EPSM e do consequente impacto da sua ação.

Toda a estratégia implementada tem como aspiração garantir aos nossos alunos uma formação de qualidade, que lhes permita desenvolver as competências necessárias para que possam prosseguir os seus estudos a nível superior ou ingressar no mercado de trabalho, respondendo assim aos desejos e necessidades das famílias, dos nossos parceiros empresariais e institucionais, bem como de toda a comunidade em geral, sem nunca descurar o papel social de cada indivíduo.

Em todo o processo EQAVET, destaca-se a intervenção dos stakeholders internos e externos passando a sua intervenção a ser mais constante, assertiva, direcionada e eficaz. Temos procurado que, em todos os momentos do ciclo de qualidade (Planear, efetuar, verificar e corrigir), a intervenção de todos seja intensa e constante. Ressalvando a extrema exigência desta dinâmica, sentimos, contudo, um reforço na participação por parte dos stakeholders externos, para lá dos momentos mais formais, elevando a sua participação, cada vez mais constante, na execução do Plano Anual de Atividades; em Provas de Aptidão Profissional, quer como elementos do júri, quer como colaboradores diretos no desenvolvimento de alguns projetos; na Formação em Contexto de Trabalho; no Conselho Consultivo da Escola; na dinamização de ações diretas em sala de aula, apadrinhamento de projetos, apadrinhamento de cursos (premiando o desempenho dos alunos finalistas), visitas de estudo, partilha de conhecimento de forma informal, recrutamento de diplomados, etc. Acreditamos que o retorno desta estratégia ainda não atingiu o seu ponto máximo, pelo que prevemos que, a médio/longo prazo, venha a produzir ainda mais resultados.

Esperamos que, à medida que esta cultura de qualidade e de cooperação se for disseminando pela comunidade, tenha um efeito multiplicador, levando ao crescimento da procura por parte de novos stakeholders externos, a fim de fomentar novas parcerias de cooperação. Acreditamos que a EPSM é um elemento importante para a estratégia do tecido empresarial, bem como no dia a dia da comunidade. A EPSM desempenha um papel importante em dois vetores, social e económico. Há que continuar a persistir e a apostar nesse envolvimento.



Embora seja fácil enumerar as inúmeras virtudes do modelo (SGQ) implementado, nunca devemos voltar costas a uma análise mais acutilante, apontando também os riscos do mesmo, os quais já referimos inclusive em Relatórios de Progresso anteriores. O exercício de análise e comparação de dados é perigoso, pois na verdade esses números “representam” seres humanos, pelo que devemos ao máximo fugir à prática da comparação de pessoas. Devemos, sim, trabalhar a individualidade e as diferenças, procurando não extingui-las mas sim potenciá-las. As virtudes do SGQ não devem ocultar as suas fraquezas, sendo outra delas a tendência para a burocratização. É importante manter um sentido crítico constante sobre a metodologia e os seus recursos, questionando-os, por forma a promover uma melhoria constante e o conseqüente aumento de eficiência.

Em modo de conclusão e reflexão global, acreditamos que, no seu todo, o atual sistema de ensino relembra, lamentavelmente, o extinto serviço militar obrigatório, existindo uma obrigatoriedade no cumprimento de instruções emanadas por um superior hierárquico, que não pode nem deve ser questionado. Na nossa perspetiva, é premente que o ensino promova um modelo de reflexão, de autonomia de pensamento, em que o aluno tenha uma participação ativa na construção do seu roteiro de aprendizagem, colocando as necessidades do meio ao serviço da promoção da sua aprendizagem.

As escolas devem construir os roteiros de estudos e processos de descoberta em articulação com os desafios e necessidades dos parceiros e da comunidade, promovendo a articulação e a aplicação dos conteúdos aos desafios dos mesmos. As instituições de ensino não podem funcionar como experiência isolada do resto das vivências, das dinâmicas da comunidade. Na EPSM desenvolvemos a nossa ação tendo por base critérios transversais de sustentabilidade ambiental, cívica em articulação com as vertentes técnicas das diferentes variantes profissionais, reforçando a sua interdisciplinaridade. Apostamos no desenvolvimento de projetos de intervenção, integradores de saberes e competências, incorporando as problemáticas vivenciadas na comunidade (pessoas, empresas e instituições) e participando ativamente na sua resolução promovendo, desta forma, uma aprendizagem de comunidade e contribuindo para a formação de cidadãos ativos e reflexivos.

Muitas vezes, observamos estratégias de ensino-aprendizagem centradas em vários vetores. Contudo, existe um que assume um papel verdadeiramente central, para o bem e para o mal, o centro da aprendizagem. O fator que assume um papel de destaque muitas vezes não é o aluno nem é o professor, mas sim um terceiro elemento: a relação estabelecida entre o aluno e o professor (afeto). Na EPSM, de uma forma simplista, costumamos dizer que somos uma escola de afetos, e que o nosso lema é “Uma vez EPSM, EPSM para sempre”. Quando se entra ao portão da EPSM, passamos a pertencer à “família EPSM”. Não nos custa assumir que a principal riqueza desta escola é a sua vertente humana, o seu quadro de pessoal, que diariamente se disponibiliza para os alunos. Para os ouvir, para os apoiar, guiar e acarinhar... ]



**Fonte:** “Nuvem” de conceitos construída no Conselho Consultivo com contributos dos stakeholders com recurso ao Mentimeter, em resposta ao desafio “Escreva 3 palavras que caracterizem a EPSM”.

## Os Relatores

Duarte Bernardo  
*Diretor Geral*



Sílvia Fernandes  
*Diretora Técnico-Pedagógica*



Beto Costa  
*Gestor da Qualidade*



Salvaterra de Magos, 26 de janeiro de 2023