

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 09 /2022 Fim 07 /2023

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)

Escola Profissional de Tecnologia Psicossocial do Porto |

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 Ribeiro de Sousa, 248 – 4250-405 Porto, 222071290, geral@eptporto.com |

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

António Júlio de Jesus Roque, Diretor/Diretor Pedagógico, julio.roque@eptporto.com |

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante

Norte Vida – Associação para a Promoção da Saúde. Dr. Agostinho Rodrigues

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.

Missão: A Escola Profissional de Tecnologia Psicossocial do Porto tem como missão prestar serviços educativos de excelência aos seus alunos, qualificando-os para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos, no respeito absoluto pela sua individualidade.

Visão: Pretendemos ser uma referência a nível nacional no ensino profissional na área dos cuidados sociais e de saúde em termos de ética, humanismo, qualidade, confiança, criatividade e excelência.

Visão estratégica: É sabido que o primeiro passo para a formulação da estratégia é a definição da missão da organização, que permite esclarecer a razão de ser da sua existência e simultaneamente legítima a sua função na sociedade. Pretendemos, por conseguinte, que a missão, enquanto filosofia da organização, estabeleça a ligação entre as funções sociais e os objetivos da nossa escola. Constitui, pois, uma afirmação do seu sentido, imagem, caráter, bem como do seu negócio, apontando para um cenário futuro desejável, motivador e promotor da coesão para todos os *stakeholders*. Estão definidos os seguintes vetores estratégicos:

V1 – Qualidade – Melhorar a qualidade dos serviços prestados;

V2 – Eficácia – Promover a eficácia do processo educativo da escola;

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

A Escola Profissional de Tecnologia Psicossocial do Porto é propriedade da IPSS Norte Vida – Associação para a Promoção da Saúde. Dispõe dos seguintes órgãos:

Direção;

Direção Técnico-Pedagógica;

Conselho Consultivo.

O órgão de Direção da escola é composto por um diretor, um subdiretor e um secretário, designados pela direção da Norte Vida.

A Direção Técnico-Pedagógica é constituída pelo diretor, coadjuvado nas suas funções pelo coordenador pedagógico, coordenadores de curso e diretores de turma.

O Conselho Consultivo é constituído pelos seguintes elementos:

O diretor da escola, que preside;

Os membros da direção da escola;

Um representante dos alunos;

Um representante dos pais ou encarregados de educação;

RP Anual/(acrescentar a designação da entidade, para constar sempre em rodapé)

Um representante dos docentes;

Representante da Câmara Municipal do Porto;

Representante da Junta de Freguesia de Paranhos;

Três pessoas de reconhecida competência, experiência e idoneidade profissional nas áreas afins aos objetivos da Escola, com ligação às instituições locais e/ou outras entidades representativas do tecido económico e social.

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					
		2020/2021		2021/2022		2022 /2023	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
	Animador Sociocultural	3	46	2	30	1	15
	Técnico de Apoio Psicossocial	3	60	3	59	3	62
	Técnico Auxiliar de Saúde	1	19	2	38	2	33

* 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.

Estatutos: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2021/09/DG.003.01_Estatutos_compressed-2.pdf

Regulamento Interno: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2022/11/EPTPP_RegulamentoInternoFinalv2.pdf

Projeto Educativo 2019/2023: [Declaração \(eptpporto.com\)](#)

Projeto Educativo 2024/2027: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2023/09/EPTPP_ProjetoEducativo2024_27.pdf

Plano Anual de Atividades: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2023/08/PAA-2022_23v1_compressed.pdf

Documento Base: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2022/09/DG.007.00_DocumentoBase_EPTPP.pdf

Plano de Ação: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2020/12/DG.017.1_PlanoA%C3%A7%C3%A3o_2019_20.pdf

Relatório do Operador: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2022/09/EPTPP_RelatorioOperadorFinal.pdf

Relatório de progresso anual 2021/2022: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-progresso-anual-2020_21.pdf

Relatório de progresso anual 2022/2023: https://www.eptpporto.com/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-progresso-anual-2021_22.pdf

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, atribuído em 29/09/2020.

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.

No relatório final de verificação EQAVET, foram indicadas as seguintes recomendações:

- Concluir o sistema de gestão por processos e respetivo controlo documental;
- Refletir sobre o interesse em concentrar num instrumento único a monitorização dos indicadores e melhorias;
- Aproveitar o portefólio e currículo que possui para potenciar relações de proximidade, com mais instituições de Ensino Superior e Agentes Económicos;
- Reforçar a visibilidade dos projetos e casos de sucesso no site institucional.

Sobre a primeira recomendação importa referir que o sistema de garantia de qualidade, sendo um sistema de gestão, trata dos procedimentos de todas as áreas de ação das organizações. Deste modo, foi dada continuidade aos grupos de trabalho para assegurar que os processos do SGQ fossem desenvolvidos pelos responsáveis e intervenientes. Estes grupos de trabalho potenciaram a reflexão entre os intervenientes de cada processo, procedendo à revisão e alteração dos mesmos, de modo a se tornarem mais eficazes na obtenção dos resultados pretendidos

Elencamos as seguintes fontes de evidência do cumprimento das recomendações constantes do relatório final de verificação EQAVET:

Atas do grupo dinamizador da qualidade;

Processos SGQ: Planeamento da oferta formativa; candidatura e admissão; desenvolvimento do plano de formação; empregabilidade e prosseguimento de estudos; gestão e administração financeira; divulgação da oferta formativa; gestão de recursos e sistema de garantia da qualidade.

Relativamente à monitorização de indicadores, segunda recomendação, continuamos a trabalhar para que, através do sistema de gestão escolar seja possível obtermos todos os resultados dos indicadores estabelecidos que permitam uma gestão diária e periódica, bem como a elaboração dos relatórios de avaliação previstos – parciais e final. Estes instrumentos de monitorização permitem a análise, reflexão e definição de estratégias que visam a correção dos desvios às metas e consequente melhoria de resultados. Contamos ainda com a ferramenta *Balanced Score Card* (BSC), um documento único, que reúne e executa o tratamento dos indicadores em análise, permitindo obter uma leitura global dos resultados e metas. As evidências do cumprimento desta recomendação poderão ser consultadas nos relatórios parciais e atas de conselho de turma disponíveis no SGE, assim como no próprio BSC.

Quanto à terceira recomendação, foram estabelecidos contactos com instituições de ensino superior, bem como com empregadores e empresas especializadas em recursos humanos, no sentido de potenciar esta relação de proximidade com o mercado de trabalho. Foi possível estabelecer protocolos com algumas entidades e outras mostraram-se interessadas em formalizar a parceria para o próximo ano letivo. Foi ainda possível ampliar a bolsa de parceiros no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) que, por sua vez, representam também uma oportunidade ao nível da empregabilidade dos nossos diplomados. As evidências que fundamentam estas ações são:

Novos Protocolos e parcerias;

Relatório de atividades

Contactos via email e ofícios institucionais.

O site da escola foi objeto de alterações significativas que permitiram a melhoria da comunicação e informação com os formandos, encarregados de educação, parceiros, colaboradores e comunidade, das quais salientamos os seguintes:

Aumento da publicação das atividades desenvolvidas no âmbito do Plano Anual de Atividades;

Divulgação de testemunhos de alunos, diplomados e professores, bem como os casos de sucesso dos diplomados;

Recurso às redes sociais, televisão e rádio enquanto veículo de informação institucional. As evidências que fundamentam estas ações são as seguintes:

Relatório do site institucional;

Relatórios de comunicação EPTPP – elaborados pela empresa de marketing digital.

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)

Apresentamos, na tabela abaixo, os resultados alcançados relativamente aos indicadores EQAVET, Taxa de conclusão de curso n.º 4ª) TAP19 E ASC19 - 66% Continuamos a registar valores abaixo das metas estabelecidas:

Indicadores EQAVET	Resultados
Taxa de conclusão de curso n.º 4 a) TAP19 E ASC19	66%
Taxa de colocação após a conclusão do curso indicador n.º 5 a):	
Taxa de colocação no mercado de trabalho	60%
Taxa de prosseguimento de estudos	31%
Taxa de diplomados noutras situações	6%
Taxa de diplomados em situação desconhecida	3%
Taxa de diplomados empregados em profissões relacionadas e não relacionadas com a área de formação indicador n.º 6 a)	54%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados Indicador n.º 6 b3)	90%

Iniciamos a nossa análise, com a taxa de conclusão de curso, que remete para o ciclo de formação 2019/2022. Verifica-se que o resultado se encontra abaixo da meta prevista, atingindo apenas 66%. Não foi possível atingir a meta de tolerância, em ambas as turmas, prevista no Plano de Melhorias – AM1_O1 “Aumentar as taxas de conclusão para valores acima dos 78%. Estes resultados poderão estar relacionados primeiro, com o propósito da escola, atender jovens em situação de maior vulnerabilidade económica e social; e segundo, os constrangimentos resultantes da pandemia COVID19, como as implicações no equilíbrio socioemocional dos jovens e respetivas famílias.

No que se refere à taxa de colocação dos diplomados, indicador 5ª), referimo-nos às dimensões que constam no Projeto Educativo, nomeadamente, a empregabilidade e prosseguimento de estudos. Para o presente indicador, os resultados obtidos reportam ao ciclo 2018/2020. A taxa de colocação no mercado de trabalho mantém-se, face ao ciclo anterior. O facto de não ter existido uma melhoria destes resultados, pode decorrer da precarização do mercado de trabalho e perspetivas de carreira comprometidas. Não obstante verificou-se neste ciclo um aumento das ofertas de emprego ligadas às áreas da geriatria, deficiência e comportamentos aditivos. Por fim, quanto à taxa de prosseguimento de estudos, verificou-se uma diminuição face aos resultados obtidos pelo ciclo anterior, 31%. A orientação junto dos alunos finalistas, quer pelo GIVA, quer pelo apoio na preparação para os exames nacionais manteve-se à semelhança de anos anteriores.

Quanto à taxa de diplomados empregados em profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/AFE, alcançamos um resultado de 54%. Comparativamente ao ciclo anterior, mantemos a tendência de evolução positiva.

O resultado da taxa de satisfação dos empregadores mantém-se nos 90%, tendo alcançado a meta prevista. Neste ponto, importa referir que aumentamos o número de respostas recebidas, alcançando uma ligeira melhoria conforme o O3_AM3 “Aumentar a taxa de adesão de respostas aos inquéritos por parte dos empregadores”. Apesar dos resultados positivos, deverá manter-se este objetivo de melhoria.

Segue-se a tabela de resultados dos indicadores de referência no Projeto Educativo:

Indicador	Resultado	Meta
Taxa de colocação (empregabilidade e prosseguimento de estudos)	86%	85%
Taxa de empregabilidade na área de formação	26%	30%
Grau de satisfação dos empregadores	90%	90%
Taxa de conclusão de cursos profissionais	66%	82%
Taxa de satisfação do aluno	80%	85%
Taxa de adesão	91%	87%
Taxa de assiduidade	95%	94%
Taxa de conclusão de módulos	98%	95%
% de colaboradores envolvidos no PA	59%	80%
% de colaboradores que frequentam a formação	54%	75%
Número de processos internos do SGE melhorados	6	6
Taxa de processos de alunos informatizados/digitalizados	100%	95%
% de redução de custos de funcionamento	2%	5%

A taxa de colocação (empregabilidade e prosseguimento de estudos) relativa às turmas do ciclo de formação 2018/2021 – Animador Sociocultural e Técnico de Apoio Psicossocial – resulta da recolha realizada a partir de janeiro de 2023. O resultado deste indicador atingiu 85%, a meta definida.

No mesmo ciclo de formação, registou-se um resultado de 26% de diplomados empregados nas respetivas áreas de formação, não atingindo o O2_AM2 “Aumentar a taxa de colocação na área de formação superior a 27%” do Plano de Melhorias. Como referido anteriormente a falta de melhoria neste resultado pode decorrer da precarização do mercado de trabalho e perspetivas de carreira comprometidas.

No que se refere ao grau de satisfação dos empregadores, como referido anteriormente, a meta foi atingida.

Quanto ao indicador “taxa de satisfação do aluno”, o resultado obtido representa um desvio negativo de 5% da meta. Contudo, atingimos a meta de tolerância (80%) definida no Projeto Educativo. Não obstante, existiram áreas que superaram as metas estabelecidas, nomeadamente: a Satisfação Global com os Serviços de Apoio e a Satisfação Global com a Formação em Contexto de Trabalho, apresentado em média um resultado de 82%.

Quanto à taxa de adesão, neste ano letivo verifica-se uma descida face ao ano anterior (3%), contudo o resultado de 91% supera a meta definida. Considera-se que este dado poderá ser aquele que melhor traduz o impacto da implementação das medidas preconizadas no âmbito do EQAVET. Designadamente aqueles que se encontram definidos no plano de melhoria.

O resultado da taxa de assiduidade superou a meta estabelecida em 1%, apesar de três alunas terem os seus níveis de assiduidade comprometidos por situações de doença prolongada medicamente comprovada.

A percentagem de colaboradores envolvidos na elaboração do plano de ação foi de 59%. Entendemos que este valor resulta do elevado número de baixas por doença prolongada que registadas no grupo de colaboradores ao longo deste ano. Consideramos que esta situação condicionou de igual modo o indicador do número de colaboradores envolvidos na formação.

O resultado do indicador “N.º de processos internos do SGE melhorados” cumpriu com a meta estabelecida, dado que foram melhorados 6 dossiers do Sistema de Gestão Escolar, a saber: EPROStudent; EPROStudent APP; melhoria na caderneta de FCT; Boletim de matrícula; Inquéritos FCT; Filtros SGE

Relativamente à taxa de processos de alunos informatizados/digitalizados, obteve-se 100%, pelo que, mais uma vez, a meta definida foi superada.

Por fim, analisado o indicador “%de redução de custos de funcionamento”, não foi alcançada a meta definida no Plano de Melhorias AM8_O9 “Reduzir os custos de funcionamento para valores iguais ou superiores a 4%”.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Taxa de conclusão de curso	O1	Aumentar as taxas de conclusão para valores acima de 78%

		O2	Aumentar a taxa de satisfação do aluno para valores acima de 85%
AM2	Taxa de emprego na área de formação	O3	Aumentar a taxa de colocação na área de formação para 30%
AM3	Taxa de satisfação do aluno	O4	Aumentar a taxa de satisfação do aluno para valores acima de 85%
AM4	Percentagem de colaboradores envolvidos na elaboração do plano de ação	O5	Aumentar a percentagem de colaboradores envolvidos na elaboração do plano de melhoria e do plano anual de atividades para valores acima dos 75%
AM5	Percentagem de colaboradores que frequentaram formação	O6	Aumentar a percentagem de colaboradores que frequentaram formação para valores acima dos 70%
AM6	Redução de custos de funcionamento	O7	Reduzir custos de funcionamento para valores iguais ou superiores a 4%

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Desenvolver atividades que promovem o convívio da comunidade escolar	09/2023	07/2024
	A2	Sessões de educação não formal, através da educação de pares	09/2023	07/2024
	A3	Promover percursos de sucesso dos diplomados da escola aos atuais alunos	10/2023	02/2024
	A4	Aumentar a participação da escola em projetos e iniciativas de âmbito nacional e internacional	09/2023	07/2024
AM2	A5	Promover palestras ou visitas de técnicos de referência na área de formação	09/2023	06/2024
	A6	Aumentar as visitas de estudo relacionadas com as áreas de formação	09/2023	07/2024

	A7	Atualizar as parcerias no âmbito de formação em contexto de trabalho	09/2023	11/2023
	A8	Garantir a dinamização de atividades junto das entidades parceiras	09/2023	07/2024
	A9	Intensificar as relações com instituições acolhedoras de formação em contexto de trabalho.	09/2023	07/2024
AM3	A10	Promover uma ação de formação na área do atendimento	09/2023	07/2024
	A11	Desenvolver atividades que promovem o convívio da comunidade escolar	09/2023	07/2024
	A12	Aumentar a participação da escola em projetos e iniciativas de âmbito nacional e internacional	09/2023	07/2024
AM4	A13	Incluir no questionário de satisfação dos empregadores sugestões de melhoria	12/2023	03/2024
	A14	Incentivar à elaboração de atividades interdisciplinares	09/2023	07/2024
AM5	A15	Promover ações de formação para os colaboradores em formato e-learning	09/2023	07/2024
AM6	A16	Reduzir a prestação de serviços externos	09/2023	07/2024
	A17	Desmaterialização dos documentos	09/2023	07/2024

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP.

As dinâmicas internas da gestão da EPTPP têm vindo a melhorar gradualmente como resultado da implementação do sistema de garantia de qualidade alinhado com o EQAVET. Por esse motivo o trabalho desenvolvido tem sido concretizado de forma mais organizada e orientada.

As mudanças verificadas decorreram de vários aspetos. Ao nível do planeamento, o envolvimento dos atores tem vindo a aumentar como consequência da partilha e análise conjunta dos dados e resultados obtidos no final do ano letivo, possibilitando a identificação de áreas a melhorar, bem como das ações potenciadoras dessas melhorias. Ao nível do desenvolvimento do plano de ação, os procedimentos, prazos e responsabilidades definidos com clareza,

contribuíram para otimizar os processos e promover uma melhor coordenação das equipas. As avaliações regulares das atividades desenvolvidas, bem como a monitorização periódica dos indicadores em uso, contribuíram para uma análise eficaz dos resultados. Consequentemente, obteve-se um maior envolvimento e corresponsabilização dos colaboradores e, facilitou-se a formulação de estratégias que uma vez implementadas contribuíram para a minimização dos desvios às metas definidas. Estas dinâmicas conjuntas contribuíram, ainda, para ampliar a perceção dos colaboradores e reforçar o compromisso que têm com o Projeto Educativo da EPTPP.

A melhoria contínua não se restringiu à dimensão do processo mais diretamente relacionado com o ensino-aprendizagem. Esta, estendeu-se às restantes dimensões que compõem o Sistema de Garantia da Qualidade, onde se instituíram novos procedimentos, atribuíram diferentes responsabilidades aos diversos atores, e foram desenvolvidos instrumentos de monitorização que possibilitaram a identificação de aspetos que dificultavam a sua operacionalidade, permitindo a sua correção e melhoria.

Partindo do SGQ foi possível melhorar alguns aspetos da interação da escola com os *stakeholders* externos. Nos últimos anos tem-se verificado uma melhoria significativa nas interações da escola com o tecido empresarial, social e autárquico. Assim, ao nível do processo de desenvolvimento da formação tiveram particular importância as parcerias estabelecidas com a Divisão Municipal de Programas Educativos da C.M. do Porto, com as instituições dos setores social e de saúde da A. M. do Porto (acolhedores dos alunos em formação em contexto de trabalho), destacando-se as novas parcerias com a Associação de Moradores de Massarelos e Trofa Saúde. Ao nível do processo de gestão de recursos, salientam-se as parcerias estabelecidas com as autarquias locais (Câmara Municipal do Porto e Junta de Freguesia de Paranhos). É igualmente importante a continuidade da parceria estabelecida com o Centro de Formação Guilhermina Suggia, que, para além de facilitar o acesso dos colaboradores a formação, aumentou as possibilidades de conhecimento e interação com outras escolas. No planeamento da oferta formativa foram importantes os contributos de vários *stakeholders*, tais como a C. M. Porto, CIM, A.M. Porto, DGESTE e ANQEP. A este nível importa ainda referir a quantidade e diversidade de instituições que participaram na fase de candidatura, designadamente através da emissão de pareceres (num total de 9). No âmbito do processo de empregabilidade e prosseguimento de estudos, é particularmente significativa a manutenção, continuidade e aumento de protocolos de parceria com instituições do ensino superior e entidades de formação em contexto de trabalho.

A relação com os *stakeholders* externos permitiu reforçar a imagem da escola, evidente pela exposição mediática resultante da parceria com a Associação de Moradores de Massarelos (reportagens de rádio e televisão) e o Porto Canal. Bem como divulgar e sensibilizar a comunidade para a importância do sistema de garantia da qualidade, alinhado com o EQAVET, na afirmação e reconhecimento social do ensino profissional. Isto é particularmente importante se pensarmos que as vantagens inequívocas do sistema de garantia da qualidade serão traduzidas na qualidade da formação dos alunos que irão integrar o mercado de trabalho.

Os Relatores



(Diretor/Diretor Pedagógico)



(Responsável da qualidade)

Porto, 14 de setembro de 2023