

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 4

Ano em avaliação - Início 09 /2023 Fim 07/2024

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 António Carneiro n.º 290, 4300-096 Porto; 222071290; geral@eptpporto.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@eptpporto.com

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Norte Vida – Associação para a Promoção da Saúde; Agostinho Silvestre

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: 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 legitima a sua função na comunidade. Pretendemos, por conseguinte, que a missão estabeleça a ligação entre as funções sociais e os objetivos da nossa escola. Constitui, pois, uma afirmação do seu sentido, imagem, carácter, bem como do seu negócio, apontando para um cenário futuro desejável, motivador e promotor da coesão de todos os *stakeholders*. Estão definidos os seguintes vetores estratégicos: V1 - Qualidade – Melhorar a qualidade dos serviços prestados. Consideramos fundamental a orientação da estratégia em função da melhoria da Qualidade dos serviços prestados, uma vez que a organização, EPTPP, é uma escola de referência do ensino profissional na área dos cuidados sociais e de saúde. Dois fatores reforçam a aposta da EPTPP em sobressair pela Qualidade: – Escola inclusiva; – Oferta formativa adequada às necessidades e exigências do tecido económico e social. V 2 – Eficácia – Promover a eficácia do processo educativo da escola. O ensino/aprendizagem não deve constituir um fim em si mesmo, antes uma etapa, cujo fim consiste na inserção social e profissional dos jovens na comunidade. Nesta linha iremos dar mais atenção aos recursos e não tanto às necessidades na intervenção com os alunos. Esta verdadeira "inversão de focagem" (que é lógica na linha de crescente atenção aos valores próprios, ao desenvolvimento endógeno, *empowerment*), ao ser por nós adotada de forma decidida e sistemática, não só vai produzir melhores resultados, mas vai, também, revelar um novo modo de trabalhar, a todos os níveis. É este o caminho que nos levará à eficácia do processo educativo. As necessidades constituem, em geral, o motor que nos leva à ação; e sem dúvida que é necessário rigor na sua análise, mas são os recursos - os bens, as capacidades, as potencialidades - dos próprios, do local, que mais podem contribuir para que uma estratégia de intervenção seja sustentada e se desenvolva adequadamente. É cada vez mais claro para todos nós que é mais adequado trabalharmos com pessoas, cidadãos, associações, comunidades - produtores da vida local - para atingir o desiderato: os jovens com défice a nível físico, psíquico relacional e/ou desajustamento social ao nível escolar, familiar, etc., possam tornar-se o mais possível independentes e autónomas, capazes de, por si só, procurarem o sucesso e a satisfação no seu ambiente de escolha.]

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 e dispõe dos seguintes órgãos:

Direção;

Direção Técnico-Pedagógica;

Conselho Consultivo.

O órgão da Direção da escola é composto pelo diretor, sub-diretor e secretário.

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 composto pelos seguintes elementos:

O diretor da escola que preside;

Os membros da direção da escola;

Um representante dos alunos – Associação de Estudantes da EPTPP;

Um representante dos pais e/ou encarregados de educação;

Um representante dos docentes;

Representante da Câmara Municipal do Porto;

Representante da Junta de Freguesia de Paranhos;

Três técnicos com reconhecida competência e 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.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL

	Animador Sociocultural	2	30	1	15	0.5	13
	Técnico de Apoio Psicossocial	3	64	3	64	3	63
	Técnico Auxiliar de Saúde	2	42	2	37	1.5	28

* 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: [DG.003.01 Estatutos compressed-2.pdf](#)

Regulamento Interno: [Regulamento Interno](#)

Projeto Educativo: [Projeto Educativo 2024_2027](#)

Plano Anual de Atividades: [PAA2023_2024.pdf](#)

Relatório de Progresso Anual 2023/2024: [RelatorioProgressoAnual2022_23.pdf \(eptporto.com\)](#)

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

Renovação do selo de conformidade EQAVET atribuído em 26/10/2023.

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

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

- Considerar a reorganização de alguns separadores do site, nomeadamente a integração dos parceiros estratégicos no separador dos diferentes cursos da OFP;
- Promover a divulgação das atualizações do Plano Anual de Atividades, trimestralmente;

- Identificar a proveniência do promotor ao nível do Plano Anual de Atividades;
- Promover a atualização das necessidades de formação anualmente;
- Avaliar a eficácia da formação dos colaboradores;
- Reforçar a visibilidade no site do prosseguimento de estudos;
- Considerar a possibilidade de criação de Focus Group setoriais envolvendo os stakeholders externos, promovendo um maior aprofundar das questões específicas de cada um dos grupos de trabalho;
- Formalizar a calendarização das reuniões de acompanhamento do Grupo Dinamizador da Qualidade;
- Uniformizar o controlo documental implementado com o sistema de gestão escolar;
- Garantir a divulgação dos relatórios intercalares do sistema de garantia da qualidade para partilha e divulgação aos stakeholders no site institucional.

A nossa equipa tem trabalhado de forma contínua para garantir a qualidade e a eficácia dos processos internos e externos. No entanto, ao longo do ano, surgiram constrangimentos, das quais destacamos a mudança de instalações da escola, bem como o número elevado de baixas médicas do corpo docente e não docente, que impediram a implementação imediata de todas as recomendações sugeridas na última visita de verificação de conformidade EQAVET.

A divulgação dos relatórios intercalares do sistema de garantia da qualidade foi inicialmente concebida para dar conhecimento aos docentes e não docentes, dos resultados de alguns indicadores mensais. A divulgação destes resultados foi alargada para toda a comunidade educativa, através da sua publicação no site oficial da EPTPP. Poderão consultar os relatórios de 2023/24 em www.eptpporto.com, separador Escola – EQAVET <https://eptpporto.com/eqavet/>.

Relativamente à reorganização dos separadores do site, nomeadamente a integração dos parceiros estratégicos nos separadores dedicados aos diferentes cursos da Oferta Formativa (OFP), foi nosso entendimento que esta mudança exigiria uma reformulação estrutural do site institucional, nomeadamente, uma reavaliação do design, bem como da navegabilidade do site. Assim sendo, a imagem e site da escola foram profundamente alteradas. De modo a responder à presente recomendação, foi criado um separador com a rede de parceiros da EPTPP. No entanto, é nossa motivação prosseguir esta recomendação na sua totalidade. Poderão visitar o site www.eptpporto.com, separador Escola – financiamento e rede de parceiros <https://eptpporto.com/financiamento-rede-de-parceiros/>.

A promoção e divulgação das atualizações do Plano Anual de Atividades (PAA) de forma trimestral, a identificação da proveniência dos promotores das atividades, o reforço da visibilidade no site do prosseguimento de estudos e a uniformização do controlo documental implementado com o sistema de gestão escolar, tratam-se de ações adiadas devido à limitação de recursos humanos e a necessidade de priorizar outras tarefas urgentes. Contudo, mantemos o compromisso de integrar estas práticas assim que for possível.

A atualização anual das necessidades de formação e a avaliação da eficácia da formação dos colaboradores têm sido adiadas devido à complexidade da recolha e análise de dados. A criação de Focus Group setoriais enfrenta dificuldades de calendarização e alinhamento com os stakeholders externos.

Apesar destas limitações, e ultrapassadas que estão as situações que as motivaram, reiteramos o nosso compromisso em promover a melhoria contínua e alinhar as nossas práticas com os padrões de qualidade exigidos pelo sistema EQAVET. Continuaremos a trabalhar para superar os desafios e implementar, de forma progressiva e sustentável, todas as recomendações que contribuam para o desenvolvimento da nossa escola

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 relativos aos indicadores EQAVET referente aos ciclos 2020/2023 e 2019/2022, no que se refere aos indicadores 4ª) e 5ª), respetivamente:

Indicadores EQAVET	Resultado
Taxa de conclusão de curso – Indicador n.º 4a) ASC20; TAP20; TAS20	64%
Taxa de colocação após a conclusão do curso - Indicador n.º 5a	
Taxa de colocação no mercado de trabalho	64%
Taxa de prosseguimento de estudos	33%
Taxa de diplomados noutras situações	3%
Taxa de diplomados em situação desconhecida	0%
Taxa de diplomados empregados em profissões relacionadas e não relacionadas com a área de formação - Ind. n.º 6a)	49%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados. Indicador n.º 6b3	88%

Iniciamos a nossa análise, com o indicador da taxa de conclusão de curso. Os dados obtidos referem-se ao ciclo de formação 20/21. Verificamos que a meta global foi atingida. Quando verificamos os resultados obtidos por turma, verificamos que a turma do curso Técnico de Apoio Psicossocial diferenciou-se das restantes turmas finalistas, alcançando o resultado de 74%, enquanto as restantes turmas, Animador Sociocultural e Técnico Auxiliar de Saúde, obtiveram resultados abaixo da meta. Consideramos que a discrepância entre resultados se deve essencialmente pela motivação inicial dos alunos para a frequência dos diferentes cursos, bem como o próprio perfil dos nossos alunos.

No que se refere à taxa de colocação dos diplomados, indicador 5 a), remetemos a nossa análise apenas para as dimensões que constam no Projeto Educativo, nomeadamente, a empregabilidade e prosseguimento de estudos. No que se refere à colocação no mercado de trabalho, verificamos uma ligeira subida, face ao ciclo em análise no ano anterior. Assim, as turmas Animador Sociocultural e Técnico de Apoio Psicossocial do ciclo 2019/2020 atingiram 64%. Mantemos a perceção de que a melhoria pouco significativa destes dados continua relacionada com a precarização do mercado de trabalho, bem como de perspetivas de carreira comprometidas. Por fim, no que se refere ao prosseguimento de estudos, verificamos novamente uma ligeira subida face ao ciclo anteriormente analisado, alcançando apenas 33%.

Quanto à Taxa de diplomados empregados em profissões relacionadas e não relacionadas com a área de formação, alcançámos um resultado inferior ao ciclo anterior, interrompendo assim a trajetória de evolução positiva, verificada nos relatórios anteriores. Ficámos aquém do objetivo com 49%.

O resultado da Taxa de Satisfação dos Empregadores desceu para 88%. Apesar desta evolução negativa, ultrapassamos a meta de superação. Importa salientar que se mantém a dificuldade em obter informação junto dos empregadores, sendo que não foi possível aumentar o número de respostas obtidas.

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

Indicadores do Projeto Educativo	Meta	Resultados
Taxa de colocação (empregabilidade e prosseguimento de estudos)	83%	82%
Taxa de empregabilidade na área de formação	20%	24%
Grau de satisfação dos empregadores	85%	88%
Taxa de conclusão de cursos profissionais	64%	64%
Taxa de satisfação do aluno	76%	77%
Taxa de adesão	85%	92%
Taxa de assiduidade	91%	96%
Taxa de conclusão dos módulos no tempo previsto	82%	92%
% dos colaboradores envolvidos na elaboração do plano de atividades	71%	55%
% Percentagem de colaboradores que frequentaram a formação	60%	31%
Número de processos internos do SGE melhorados	3	1
Taxa de processos de alunos informatizados/digitalizados	85%	100%
% redução de custos de funcionamento	2%	11%

A Taxa de Colocação (empregabilidade e prosseguimento de estudos) relativa às turmas do ciclo de formação 2019/2020 – Animador Sociocultural e Técnico de Apoio Psicossocial – resulta da recolha realizada a partir de janeiro de 2024. O resultado deste indicador atingiu os 82%, alcançando apenas a meta de tolerância.

No mesmo ciclo de formação registou-se um resultado de 24% de diplomados empregados nas áreas de formação. Importa referir que, apesar do resultado inferior ao ciclo de formação anterior, de acordo com as novas metas, este resultado supera a meta estabelecida.

O resultado da Taxa de Satisfação dos Empregadores desceu para 88%. Apesar desta evolução negativa, ultrapassamos a meta de superação. Importa salientar que se mantém a dificuldade em obter informação junto dos empregadores, sendo que não foi possível aumentar o número de respostas obtidas face ao ano anterior.

No que se refere à taxa de conclusão de curso, alcançámos a meta de 64%. Não obstante, reconhecemos a necessidade de aumentar este valor. Salientamos, como em anos anteriores, que os nossos alunos são, na sua maioria, provenientes de contextos familiares com baixa escolaridade e níveis socioeconómicos baixos e médio baixos, o que compromete em grande medida este indicador. Os alunos, bem como as famílias, estão menos motivados para as aprendizagens e atribuem menor valor à escola. Deste modo, assistimos a jovens a interromper os estudos para ingressar no mercado de trabalho, a fim de suprir necessidades básicas do contexto familiar e/ou quando atingem a maioridade, optam por abandonar o seu percurso formativo, uma vez que procurar outras alternativas à escola.

O resultado obtido para o indicador da Taxa de Adesão foi bastante satisfatório, atingindo os 92% e superando o resultado obtido no ano anterior. Os resultados obtidos na taxa de assiduidade, bem como na conclusão de módulos são igualmente bastante positivas, conseguindo atingir resultados acima das metas propostas.

A percentagem de colaboradores envolvidos no plano anual de atividades que, por sua vez, pretende refletir as áreas a desenvolver, propostas no Plano de Melhorias, continua bastante abaixo da meta estabelecida. Se considerarmos todo o corpo docente e não docente, atingimos apenas 55%. As baixas médicas de alguns docentes vinculados poderão contribuir para o presente resultado.

No que se refere à percentagem de colaboradores que frequentaram formação, atingimos apenas 31%. Este dado é obtido, tendo em consideração apenas os docentes com vinculados à escola, excluindo deste modo os docentes em regime de prestação de serviços que participaram na formação disponibilizada. Consideramos que, à semelhança do ponto anterior, as baixas médicas de alguns docentes poderão ter um impacto negativo neste resultado.

Quanto ao número de processos internos do SGE melhoras, registamos apenas uma melhoria. Convém salientar que a Escola atravessou diversas dificuldades e constrangimentos durante o presente ano que obrigaram os diversos intervenientes a dirigir esforços para a gestão adequada das dificuldades.

Como em anos anteriores, a taxa de processos de alunos informatizados/digitalizados, atingiu os 100%.

Por fim, não foi possível atingir a meta proposta para a redução de custos de funcionamento devido ao esforço financeiro exigido com a mudança de instalações da escola, com obras de readaptação do espaço, despesas de transporte e aquisição de novo material escolar, bem como a contratação de docentes externos, dado o número elevado de baixas médicas do corpo docente vinculados à escola. Acresce ainda as despesas associadas ao novo site da escola.]

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	% dos colaboradores envolvidos na elaboração do plano de atividades	O1	Aumentar a percentagem de colaboradores envolvidos na elaboração do PAA, para 71%
AM2	% Percentagem de colaboradores que frequentaram a formação	O2	Aumentar a percentagem de colaboradores a frequentam formação para 60%
AM3	% redução de custos de funcionamento	O3	Reduzir custos para o valor de tolerância proposto no PE 2024/2027.
AM4	Número de processos internos do SGE melhorados	O4	Melhorar 3 processos internos do SGE.

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	Promover atividades interdisciplinares	09/2024	07/2025
	A2	Incentivar a participação em projetos nacionais e internacionais	09/2024	07/2025
AM2	A3	Promover ações de formação em formato e-learning	09/2024	07/2025
	A4	Articular com Centro de Formação Guilhermina Suggia, a realização de ações de formação nas instalações da Escola	10/2024	07/2025
	A5	Avaliar necessidades de formação junto de corpo docente e não docente	01/2025	07/2025
AM3	A6	Reduzir a prestação de serviços externos	09/2024	09/2025

	A7	Desmaterialização dos documentos	09/2024	07/2025
AM4	A8	Identificar a proveniência dos promotores das atividades	01/2025	07/2025
	A9	Codificar documentos do SGE, de acordo com gestão documental em funcionamento	01/2025	07/2025
	A10	Incluir separador para a avaliação das medidas de suporte à aprendizagem e inclusão	01/2025	07/2025

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

A aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade tem-se revelado um processo de grande importância para a promoção de uma cultura de qualidade no âmbito da Educação e Formação Profissional (EFP). Este ciclo, centrado nos princípios de planeamento, implementação, avaliação e revisão, tem permitido à nossa escola refletir criticamente sobre as suas práticas, identificar áreas de melhoria e definir estratégias para reforçar a eficácia e a relevância da sua oferta formativa.

Um dos pilares fundamentais deste processo tem sido a participação ativa dos *stakeholders*, tanto internos como externos. Professores, alunos, técnicos administrativos, encarregados de educação e parceiros institucionais têm desempenhado um papel crucial na identificação de necessidades e na formulação de propostas de melhoria. Através de inquéritos, reuniões de trabalho, tem sido possível recolher contributos valiosos que refletem uma visão abrangente e diversificada sobre os desafios e potencialidades da escola. Não obstante, afigura-se essencial intensificar este trabalho colaborativo e encontrar formas mais eficazes em envolver todos os intervenientes neste processo.

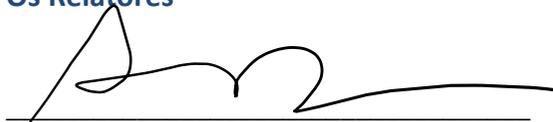
Apesar da identificação de várias sugestões de melhoria ao longo do processo, a concretização das mesmas tem enfrentado algumas dificuldades. Estas são, em grande parte, consequência de constrangimentos internos, como limitações de recursos humanos e de desafios organizacionais que interferem na capacidade de resposta da escola.

Esta situação desafia-nos a refletir sobre a importância de uma liderança estratégica e de uma maior articulação entre as diferentes partes interessadas para ultrapassar os obstáculos. A melhoria contínua da oferta de EFP exige um compromisso coletivo e um planeamento pragmático que equilibre a ambição com a realidade dos recursos disponíveis. Adicionalmente, reforçar o envolvimento dos *stakeholders* externos, nomeadamente empresas e organismos do setor profissional, pode trazer soluções inovadoras e sustentáveis, como parcerias estratégicas ou apoios técnicos.

Acreditamos que, mesmo perante as adversidades, o compromisso com os princípios do EQAVET tem proporcionado avanços significativos, sobretudo na capacidade da escola de se autoavaliar e de promover um diálogo contínuo entre os diferentes intervenientes. Este diálogo, mesmo que ainda não tenha culminado na concretização de todas as melhorias desejadas, tem gerado um ambiente de maior transparência e colaboração, fatores essenciais para sustentar o desenvolvimento futuro da escola.

Em suma, a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, embora marcada por desafios, continua a ser um elemento transformador para a Escola Profissional de Tecnologia Psicossocial do Porto. É nosso objetivo perseverar na implementação das sugestões de melhoria, consolidando as boas práticas já existentes e mobilizando todos os stakeholders para um esforço conjunto que assegure uma oferta formativa cada vez mais qualificada, inclusiva e ajustada às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade em geral.]

Os Relatores



(Diretor / Diretor Pedagógico)



(Responsável da qualidade)

Porto, 30 de setembro 2024

(Localidade e data)