

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 01 / 2023 Fim 12 / 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 Tomar

## 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)

**Av. Cândido Madureira, 120 (Casa dos Tectos)**

**2300-531 Tomar**

**249 323 162**

**secretaria@escolaprofessionaltomar.com**

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

**Horácio Dias Gomes da Silva**

**Diretor Executivo**

**249 323 162**

**secretaria@escolaprofessionaltomar.com**

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

(a preencher, se aplicável)

**Ensino Profissional de Tomar, Lda.**

**Horácio Dias Gomes da Silva**

#### 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

Influenciados pelo pensamento do escritor e filósofo Albert Camus, “Não se pode criar experiência. É preciso passar por ela”, surgiu a visão de “Uma Escola, Uma Oficina – para aprender a aprender e aprender fazendo”, garante de uma formação de excelência e plena empregabilidade.

##### Missão

Desenvolvimento da multiplicidade do ser humano: Saber Ser, O Saber Estar, o Saber Saber e o Saber Fazer, assente em três pilares essenciais da educação/formação: Conhecimento, Atitude e Comportamento e Sentido Ético.

A missão definida para a Escola, que assenta em três pilares estruturantes da educação/formação, que suportam a transmissão de saberes e a defesa de valores, conducentes ao desenvolvimento da multiplicidade do ser humano, estruturando, desenvolvendo e consolidando o Saber Ser, O Saber Estar, o Saber Saber e o Saber Fazer.

##### Objetivos Estratégicos

A Escola assume o sucesso como a condição única e última para a sua atividade, pelo que coloca na construção de uma cultura de sucesso, o enfoque central da organização, gestão e funcionamento. Foram estabelecidos três eixos de intervenção / objetivos estratégicos a seguir indicados, sendo que da sua aplicação se espera um aprofundamento da cultura de sucesso e com ela o sucesso da Escola.

### **- Objetivo Estratégico 1 – Organização e Gestão**

Este eixo visa contribuir para o reforço da valorização dos recursos humanos enquanto principal ativo da instituição, bem como o redimensionamento da eficácia da comunicação e promover uma cultura de auto avaliação, para cumprir os seguintes objetivos:

Objetivo Operacional 1: Reforçar a formação contínua dos docentes e colaboradores;

Objetivo Operacional 2: Promover a cultura da organização;

Objetivo Operacional 3: Melhorar o fluxo da comunicação;

Objetivo Operacional 4: Monitorizar e avaliar o cumprimento do projeto educativo.

### **- Objetivo Estratégico 2 – Qualidade das aprendizagens**

Este eixo visa a implementação de práticas educativas conducentes à melhoria das aprendizagens e resultados escolares, de forma a cumprir os seguintes objetivos:

Objetivo Operacional 1: Melhorar o sucesso escolar;

Objetivo Operacional 2: Diminuir as taxas de desistência;

Objetivo Operacional 3: Melhorar as taxas de empregabilidade.

### ***Objetivo Estratégico 3 – Interação Escola/Meio***

Este eixo visa criar uma maior dinâmica de envolvimento da comunidade na Escola para que daí resulte um reforço da imagem e reconhecimento da Escola e de uma maior aproximação entre esta, famílias e tecido empresarial, de forma a cumprir os seguintes objetivos:

Objetivo Operacional 1: Melhorar a imagem da Escola;

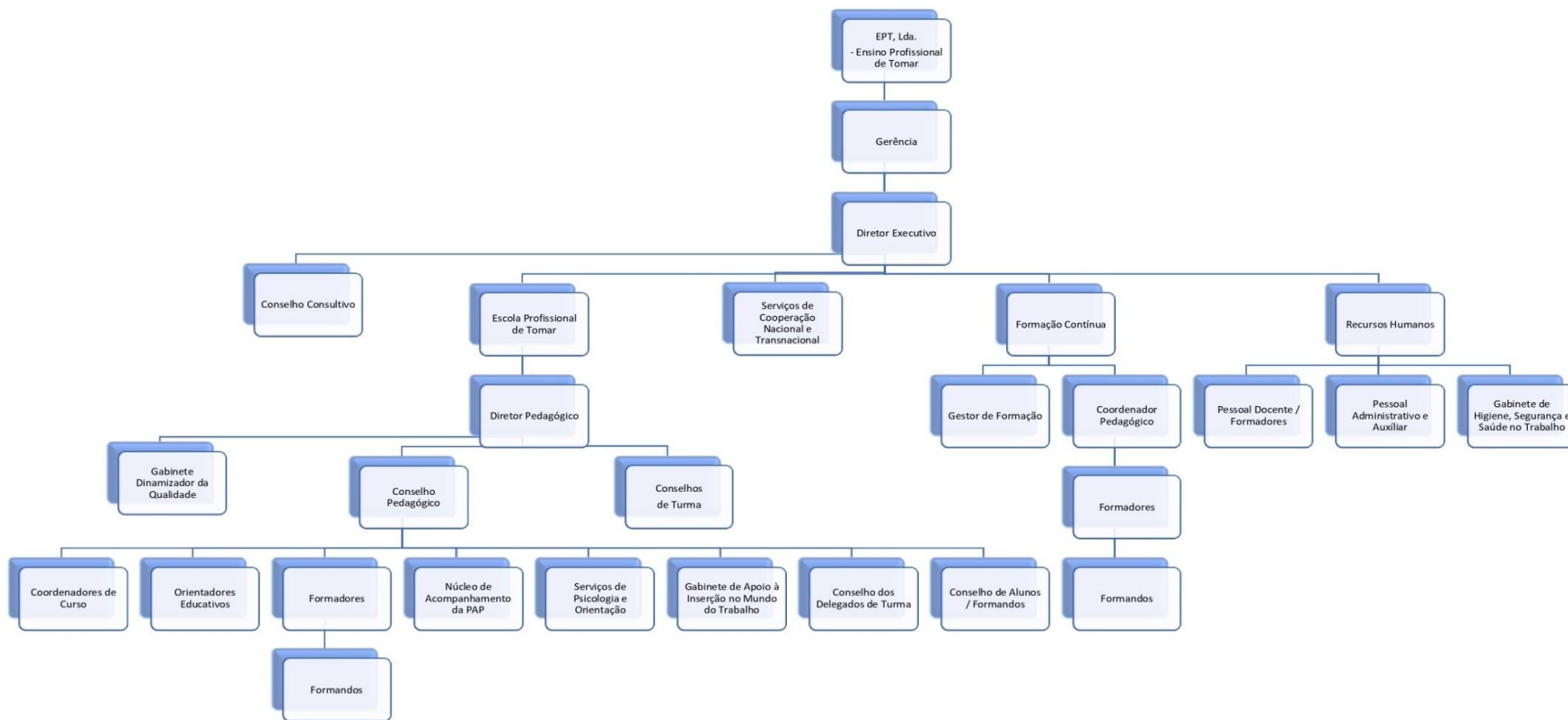
Objetivo Operacional 2: Melhorar a participação das famílias na Escola;

Objetivo Operacional 3: Reforçar redes e parcerias com as empresas.

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



Organograma Funcional



**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					
		2021 /2022		2022 /2023		2023 /2024	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico de Artes Gráficas	3	38	3	33	3	29
Curso Profissional	Técnico de Cozinha / Pastelaria	2	29	1	11	2	20
Curso Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	36	3	29	2	17
Curso Profissional	Técnico de Restaurante Bar	1	3	-	-	-	-

\* 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.

Na página eletrónica da EPTomar estão disponíveis, na sua totalidade, os documentos orientadores da instituição.

Embora possam também ser consultados em outros locais da página, para maior foco, os mesmos foram agregados à documentação relativa à Gestão da Qualidade, e podem ser acedidos em:

[escolaprofessionaltomar.com/qualidade-egavet](http://escolaprofessionaltomar.com/qualidade-egavet)

### 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 11/01/2021.

### 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.

Em relação às recomendações retiradas do relatório final relativo à última visita de verificação EQAVET considera-se o seguinte:



*- Remetem para a melhoria da comunicação sobre sistema de garantia da qualidade EQAVET com os stakeholders externos:*

O sistema da qualidade EQAVET é temática abordada em todas as reuniões com o conjunto de Encarregados de Educação das turmas nos momentos em que são recebidos na Escola enquanto grupo, e, mais detalhadamente, com os membros do Núcleo de Encarregados de Educação da EPTomar. É também temática abordada junto dos responsáveis por empresas acolhedoras de Formação em Contexto de Trabalho, nomeadamente no momento de recolha do inquérito de satisfação com o desempenho do formando, e normalmente alvo de uma pequena abordagem junto dos júris das Provas de Aptidão Profissional dos formandos finalistas da EPTomar.

Ainda sobre esta temática, procurou-se fomentar o interesse dos encarregados de educação nas atividades escolares do seu educando, mas também e principalmente na vida interna da escola, tentando fomentar o interesse dos Encarregados de Educação no Núcleo dos mesmos, como génese de uma associação de pais efetiva, e que não se limite a ser destinatário das ações da escola, sem qualquer iniciativa própria. Procurou-se estimular eventuais desejos de associativismo por parte dos pais / encarregados de educação que se voluntariaram como representantes de turma, mas a sua iniciativa não demonstrou ir mais além.

No decurso das visitas de acompanhamento dos formandos durante a realização da Formação em Contexto Real de Trabalho, os professores acompanhantes procuram estabelecer pontes que permitam consolidar a aproximação efetiva empresa-escola, procurando reforçar as sinergias entre as necessidades das empresas a nível formativo e os conteúdos dos planos curriculares.

A ligação entre membros de júri nas Provas de Aptidão Profissional e a escola tem-se reforçado, e a Escola conta nos seus quadros com elementos que ou são ex-funcionários dessas empresas, trazendo para a escola a sua ligação à prática, e outros que atuam como formadores externos a tempo parcial, ministrando conteúdos que remetem para as atividades que desempenham na empresa.

*- Abordaram a participação do pessoal docente e não docente na aferição da sua satisfação com as atividades na EPTomar*

O diretor executivo da EPTomar tem assegurado de forma natural e plenamente consolidada uma política de porta aberta que permite o acesso fácil e regular de qualquer funcionário ou aluno. Permite a abordagem franca e direta das mais variadas temáticas ligadas a componentes da vida escolar e até à forma como as componentes pessoais impactam na vida da instituição e vice-versa. É sensível às temáticas abordadas, e, embora prefira a crítica construtiva que permita sustentar uma reflexão sobre os assuntos abordados, é ouvinte atento de todos os assuntos que lhe são apresentados, mesmo quando não vão de encontro à sua perspetiva, sendo que a sua atuação enquanto diretor demonstra que as diferentes ideias / sugestões / opiniões que lhe chegam têm efetivo impacto na estruturação de projetos e no funcionamento da EPTomar.

Além da referida facilidade em aceder diretamente à direção, o funcionamento pedagógico e organizacional da EPTomar caracteriza-se pela total possibilidade de expressão de todos os seus integrantes, sendo que para além desse acesso direto, existem múltiplas estruturas de funcionamento / fóruns de discussão / grupos de trabalho, que, dependendo das temáticas em tratamento, até se sobrepõem / complementam em diversas instâncias, mas que de uma forma ou de outra, incluem a possibilidade de participação ativa de todos os elementos da EPTomar.

O funcionamento desses fóruns de discussão e de atividade aqui existentes, diversos formais e alguns informais, estes últimos resultantes de regulares grupos constituídos em torno de projetos e / ou em proximidade física nas salas de trabalho docente da EPTomar, contribuem decisivamente para a sustentação de temáticas e estruturação de atividades e projetos, mas, acima de tudo, permitem a que participa e/ou observa concluir que a dedicada e substancial envolvimento de todos os profissionais é uma efetiva e plena demonstração de satisfação com as atividades realizadas na EPTomar.

Não obstante tudo o que se acabou de expressar, em 2021 foi instituída a Caixa de Sugestões / Reclamações / Ideias / Elogios, uma caixa construída e decorada por alunos do então segundo ano de Artes Gráficas e que foi colocada num espaço privilegiado, o átrio da escola, localização que a tornava extremamente acessível a toda a comunidade escolar, mas destaca-se que, em nenhum momento a referida caixa foi recipiente de qualquer sugestão / reclamação / ideia / elogio.

Com o passar do tempo essa caixa acabou por se degradar, o que contribuiu para que progressivamente membros indeterminados da comunidade escolar tivessem adotado a mesma como caixote de lixo alternativo, acabando por ser retirada.

Apesar desse fracasso, foi decidido insistir e no corrente ano letivo foi divulgada à Comunidade Escolar a existência de uma caixa equivalente, mas virtual, um endereço de email que remete as suas comunicações tanto para o Diretor-Executivo como para o responsável pelo Gabinete Dinamizador da Qualidade.

É o email [opina-aqui@escolaprofissionaldetomar.com](mailto:opina-aqui@escolaprofissionaldetomar.com) e até ao momento não recebeu qualquer mensagem, o que se entende como indicador positivo de que as contribuições que qualquer membro da comunidade escolar entenda importantes e que deseje efetuar estarão a chegar de formas mais diretas.

*- Mencionaram a promoção das capacidades dos formandos finalistas para se destacarem positivamente no decurso da formação em contexto de trabalho*

É uma área em que se continua a trabalhar, e que, a considerar pela avaliação da satisfação com o desempenho dos formandos em FCT, a qual tem sido regularmente muito positiva, pode-se considerar uma tarefa em curso mas com resultados efetivos, não só para os finalistas, mas também para os formandos de anos intermédios.

Continuaram a ocorrer situações em que, concluída aqui a sua formação profissional, os formandos deixaram a Escola e ingressaram no mundo do trabalho através da empresa onde realizaram a sua Formação, o que permite extrapolar uma efetiva satisfação com a formação aqui ministrada.

*- Referiram a promoção, aumento e reforço de projetos de internacionalização / cooperação internacional no âmbito do Erasmus*

São vertentes em que a EPTomar tem procurado continuar a desenvolver-se implementando atividades nessa área. A participação tem decorrido de forma regular, mas condicionada à aprovação de projetos, pelo que não depende somente da Escola, motivo pelo qual não se realizou em 2023, pois tem ocorrido todos os anos, exceto na sequência de condicionamentos decorrentes da situação pandémica vivenciada e do caso de não obtenção de financiamento para execução no ano letivo 2022/2023, algo invulgar na EPTomar, mas com alguma lógica, considerando a longuíssima sequência de projetos Erasmus + e programas antecedentes aprovados a esta pequena instituição escolar. Acrescenta-se que apesar de não ter acontecido o ano letivo que se concluiu em 2023, foi nesse espaço temporal que foram aprovadas mobilidades a realizar a partir de 2023/2024.

*- Destacaram a necessidade de o plano de formação ir mais de encontro às necessidades de formação, particularmente do pessoal docente.*

A direção-executiva tem permitido e criado condições que possibilitem a frequência de ações de formação que se adequem às necessidades, interesses e motivações de cada membro do pessoal docente. Numa escola com, por um lado, ofertas formativas tão diferenciadas, e por outro, um corpo docente tão restrito, é extremamente complicado conceber e operacionalizar um plano de formação que permita a satisfação e a colmatação simultânea de necessidades de todos os docentes, ou mesmo de parte significativa destes, dada a diversidade de experiências, áreas académicas e temáticas trabalhadas na EPTomar.

Assim, é solicitado, permitido, encorajado e apoiado tanto quanto possível, leia-se, desde que não seja manifestamente incompatível com o regular funcionamento das atividades escolares, o desenvolvimento académico, curricular e formativo do corpo docente e não docente. Esse apoio estendeu-se a atribuição de dias de férias aos funcionários que participaram em formações particularmente pertinentes e, inclusivamente, o pagamento dos custos associados à inscrição nas mesmas.

*- Apontaram o fortalecimento do relacionamento e o envolvimento dos encarregados de educação nas atividades promovidas pela escola*

Os Encarregados de Educação, designação que na EPTomar se pode estender a pais, avós, irmãos, tios, padrinhos e outras pessoas próximas dos alunos, com ou sem laços familiares, são sempre bem recebidos e presença regular na escola.

De forma mais concreta e estruturada, decorreram reuniões de acolhimento / abertura do ano letivo, em que os encarregados de educação de cada turma foram recebidos pela direção, orientadores educativos, coordenadores de curso e psicólogo escolar. Decorreram também reuniões de orientação educativa / direção de turma com os encarregados de educação de cada turma, e, em situações específicas, foram recebidos encarregados de educação convocados e/ou rececionados quando por sua iniciativa se dirigiam à escola.

Num trabalho de equipa entre os orientadores educativos, coordenadores de curso, psicólogo escolar e direção, mesmo que fora do período de atendimento estabelecido no horário semanal do orientador educativo, nunca nenhum encarregado deixou de ser recebido / atendido / apoiado quando por sua iniciativa e sem agendamento prévio se dirigiu à escola para abordagem / esclarecimento / necessidade de intervenção em qualquer situação relativa ao seu educando.

Em relação a este conjunto de Stakeholders, continuou-se a fomentar o associativismo e, de forma regular, procurou-se estimular a implementação de uma Associação de Pais e Encarregados de Educação, entidade cuja constituição, manutenção e funcionamento remetem de forma total para a vontade de pais e encarregados de educação, os quais, não obstante esse tipo de apelo, ainda não entenderam pertinente avançar para esse mecanismo associativo e a isso não podem, obviamente, ser forçados.

Em substituição dessa associação, têm-se realizado reuniões regulares com um grupo alternativo, fortemente fomentado pelas EPTomar, o Núcleo de Encarregados de Educação, onde têm sido abordadas temáticas ligadas à vida da escola, procurando alcançar entendimentos entre a perspetiva dos pais e encarregados de educação e a da Escola.

Além disso, pais e encarregados de educação são frequentemente convidados para marcarem presença em ocasiões mais significativas da vida da Escola, tendo esse convite sido regularmente aceite.

Também num esforço de aproximação, alguns dos momentos da vida da EPTomar foram transmitidos online para estarem disponíveis a um conjunto mais alargado de partes interessadas.

*- Indicaram o potenciamento do envolvimento dos stakeholders externos com menor participação proactiva*

Esta recomendação é, possivelmente, a mais complexa de entre as que foram colocadas. Na perspetiva da EPTomar, nenhum stakeholder é deliberadamente excluído da vida da Escola, mas reconhece-se que algumas entidades não apresentam o grau de envolvimento que da nossa parte seria desejado. Mas, não podendo forçar uma participação mais ativa pela parte do que ou de quem não o deseja, afirma-se que, de forma regular, se convidam stakeholders a participar na vida da EPTomar. E destaca-se o “convidam-se” porque é extremamente raro que, pese toda a abertura e disponibilidade por parte da Escola, a participação de stakeholders ocorra por iniciativa destes.

Quando convidados, por vezem aceitam e comparecem, mas em muitas situações as presenças ficam abaixo do desejável. Reconhece a EPTomar que, em concreto, existem alguns stakeholders específicos, pessoas e entidades, com as quais assume que pode contar, mas, de uma forma mais alargada, tem que admitir que não é possível garantir que todos participam e se envolvem na vida interna da Escola como seria desejável

Assim, a este nível, esta instituição percebe o seu esforço como constante, assumindo que realiza tudo o que se afigura como possível para envolver todos os stakeholders que conseguir na vida da Escola, mas nem sempre com sucesso, Ainda sobre a envolvimento dos stakeholders dá-se como exemplo a resposta à recomendação imediatamente anterior, sobre a envolvimento dos encarregados de educação e a primeira recomendação, sobre a comunicação relativa ao EQAVET com os stakeholders externos.



*- Salientaram a melhoria da taxa de conclusão dos cursos, da taxa de absentismo e de desistência,*

Estas taxas, mais concretamente, as vivências escolares dos alunos que as constituem, têm sido trabalhadas num esforço conjunto de todos os funcionários da escola, docentes e outros, no sentido de criar condições para a obtenção de resultados a nível modular que permitam o sucesso no final do curso, recorrendo a diversas estratégias pedagógicas e de integração que são regularmente abordadas, discutidas e ajustadas nos fóruns apropriados da escola, o mesmo se podendo dizer em relação à temática do absentismo e desistência. No ano letivo que findou em 2023 ainda tivemos turmas na Escola que foram marcadas pela situação pandémica, em que foi promovido o ensino online, o qual, embora marcado pelo sucesso a diversos níveis, teve também um impacto desfavorável nas tarefas associadas à melhoria das taxas em causa, pois a distância possibilitou, obviamente, menor proximidade e contacto pessoal, tão importante em muitas das situações complexas que cada formando apresentou, e, por vezes, impossibilitou mesmo o contato, pois, por vezes e em alguns casos, dificuldades / constrangimentos tecnológicos foram / terão sido utilizados como obstáculo ao contacto escola-formando, que nem mesmo o regresso integral ao funcionamento presencial permitiu colmatar no imediato.

Taxa de Conclusão Cursos – Ciclos EQAVET						
2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021	2019/2022	2020/2023
66,7%	71,2%	63,6%	68,5%	65,3%	52,9%	54,8%

<i>Taxa de Desistências Cursos – Ciclos EQAVET</i>						
2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021	2019/2022	2020/2023
26,7%	15,3%	23,6%	14,8%	18,4%	25,5%	25,8%

<i>Taxa de Assiduidade Irregular - Anual PAMI - GDQ</i>			
2017/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
16,0%	15,7%	23,5%	19,4%

Ao contrário do desejável, notou-se um retrocesso em todas as taxas consideradas, por comparação com a informação disponível no momento da anterior visita dos peritos, a cizento nos quadros patentes, tendo existido diminuição nas taxas de conclusão e aumentos nas taxas de desistência e de assiduidade irregular, particularmente nos ciclos e anos que atravessaram os momentos mais complexos associado aos condicionamentos impostos no âmbito da Pandemia, situação que por si só, pesem embora todos os esforços da comunidade escolar, teve um efetivo e quase auto-explicativo impacto nas taxas consideradas e foi, garantidamente, o principal motivo e catalisador de alguns outros no que concerne ao decréscimo das taxas apresentadas.

Em relação em concreto à Taxa de Assiduidade Irregular, pode-se dizer que, eventualmente, se encontra a EPTomar a ser demasiado ambiciosa, no sentido em que o indicador, tal como concebido, poderá ser demasiado constricto, pois em diversos módulos presentes nos Planos Curriculares, a ausência injustificada ou justificada mas não compensada, ainda que somente a duas aulas coloca o aluno como elemento integrante desta taxa, embora, efetivamente, seja possível que o aluno não apresente um volume significativo de faltas.

## 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)

### I – INDICADORES CONSIDERADOS

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
1	Taxa de Conclusão dos Cursos (Remete para o indicador n.º 4 EQAVET)	76,00%	2018/2021 - 65,3%	Resultado obtido aquém do objetivo estabelecido.	Abandono Escolar; Ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Falta de motivação para a conclusão da formação / escolaridade obrigatória; Pouco empenho dos Encarregados de Educação na formação dos seus educandos	Procurar estabelecer relacionamento de proximidade formandos/pessoal docente e não docente; Deteção precoce de situações de falta de interesse, motivação e/ou assiduidade pela parte de Orientadores Educativos e Formadores; Encaminhamento das mesmas para o SPO; Incluir Encarregados de Educação no processo e procurar promover uma maior responsabilização por parte dos mesmos;
2	Taxa de empregabilidade e (Remete para o Indicador n.º 5 EQAVET)	79,00%	2018/2021 - 31,3%	Resultado abaixo do objetivo	Dificuldades na colocação no mercado de trabalho, particularmente de jovens, e impacto da pandemia em áreas de formação trabalhadas na EPTomar	Continuação do estabelecimento de parcerias com empresas ligadas às áreas de formação da EPTomar, procurando favorecer a integração futura dos profissionais aqui formados: Acompanhamento por parte do GAIMT na procura ativa de emprego; formação sobre técnicas de procura ativa de emprego ainda durante o terceiro ano de formação

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
3	Taxa de prosseguimento de estudos (Remete para o Indicador nº 5 EQAVET)	26,00%	2018/2021 - 40,6%	Resultado significativamente e acima do objetivo	Resultados acima do objetivo, embora ainda pesem fatores negativos como a ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Falta de motivação para o prosseguimento de estudos associada ao reduzido reconhecimento das mais-valias profissionais associadas a maiores índices de qualificação, que remetem para insuficiente valorização da formação académica superior como potenciadora de melhores percursos profissionais e de mais estimulantes condições de trabalho	Promover a persecução de estudos como estratégia de maximização de potencialidades pessoais e profissionais; Trabalhar o estabelecimento de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Fomentar a apetência e o desejo para o prosseguimento de estudos; Melhorar a perceção geral em relação à importância da qualificação académica no ingresso bem-sucedido e remunerado no mercado de trabalho Valorizar o impacto de uma formação académica de nível superior no futuro percurso profissional
4	Taxa de desistências e abandono escolar (Remete para o Indicador nº 4 EQAVET)	14,00%	2018/2021 - 18,37%	Resultado obtido aquém do objetivo estabelecido.	Abandono Escolar; Ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Falta de motivação para a conclusão da formação / escolaridade obrigatória; Pouco empenho dos Encarregados de Educação na formação dos seus educandos	Procurar estabelecer relacionamento de proximidade formandos/pessoal docente e não docente; Deteção precoce de situações de falta de interesse, motivação e/ou assiduidade pela parte de Orientadores Educativos e Formadores; Encaminhamento das mesmas para o SPO; Estimular uma maior responsabilização dos Encarregados de Educação no percurso escolar dos seus formandos

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
5	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso (Remete para o Indicador nº 6a EQAVET)	80,60%	2018/2021 - 55,6%	Resultado aquém do objetivo	Dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, particularmente pela parte de jovens	Continuação do estabelecimento de parcerias com empresas ligadas às áreas de formação da EPTomar, procurando favorecer a integração futura dos profissionais aqui formados: Acompanhamento por parte do GAIMT na procura ativa de emprego; formação sobre técnicas de procura ativa de emprego durante a sua formação
6	Taxa de satisfação dos empregadores (Remete para o Indicador nº 6b3 EQAVET)	94,60%	2018/2021 - 100%	Resultado superou bastante o objetivo estabelecido.	Os resultados obtidos, positivos ou menos positivos, revelam tanto a capacidade formativa da EPTomar como múltiplos fatores associados às capacidades individuais dos ex-formandos inseridos no mercado de trabalho	Continuar a sensibilizar / trabalhar a motivação para o desempenho profissional de excelência; Promover a satisfação pessoal associada ao cumprimento pleno da atividade exercida
7	100% aprovação de candidaturas de educação e formação profissional	100%	100%	Resultado alcançado	Candidaturas aprovadas em resultado da construção e apresentação de forma positiva e sustentada das mesmas	Cumprir os critérios estabelecidos para a aprovação de candidaturas;
8	Mínimo de 4 cursos profissionais aprovados anualmente	4	4	Resultado alcançado	Candidaturas aprovadas em resultado da construção e apresentação de forma positiva e sustentada das mesmas	Cumprir os critérios estabelecidos para a aprovação de candidaturas; Divulgar e promover a imagem da escola na comunidade para aumentar a procura da oferta formativa;

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
9	Taxa de Formação dos colaboradores	60%	36,8%	Resultado abaixo do objetivo	Atividade profissional intensa condiciona disponibilidade para a realização de ações de formação / Os recursos financeiros limitados da Escola colocam entraves que condicionam a realização de formações / Quadro de profissionais reduzido mas com necessidades formativas muito diversas que condicionam a realização de formações transversais	Promover ações de formação adequadas às necessidades dos colaboradores; estimular e motivar a procura de oportunidades de formação adequadas ao perfil dos formadores; Procurar assegurar horários compatíveis com a participação em ações de formação; Assegurar estímulos aos profissionais que procuram realizar formações compatíveis e adequadas às necessidades da sua prática na EPTomar
10	Taxa de Execução Física dos Planos Curriculares previstos para o ano letivo	95,60%	98,6%	O resultado superou o objetivo estipulado	A distribuição da carga horária prevista no plano curricular de algumas turmas ultrapassa os limites de carga horária semanal possível de distribuição pelos horários das turmas; o final do ano letivo é condicionado pelos transportes escolares que cessam atividade antes do final da execução das cargas letivas dessas turmas; falta de assiduidade e situações de desistência da frequência; Persistência de condicionamentos gerados pela recente situação de Pandemia	Gerir em acordo com o plano curricular e a legislação aplicável, os horários letivos das várias turmas, ajustando as respetivas cargas horárias semanais, para potenciar o efetivo cumprimento da execução física acordada; Agendar algumas horas letivas para o ano letivo subsequente; Procurar minorar as situações de falta de assiduidade e de abandono escolar; Assegurar a ultrapassagem bem-sucedida de situações resultantes da Pandemia que ainda persistem
11	Candidaturas Aprovadas	Aprovação	Aprovadas	O resultado foi alcançado	As candidaturas efetuadas alcançaram ou superaram os critérios estabelecidos para a sua aprovação	Continuar a cumprir os critérios estabelecidos para a aprovação de candidaturas

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
12	Taxa de alunos de 3º ano interessados em frequentar o ensino superior	35%	33,3%	Resultado obtido praticamente igualou objetivo estabelecido	Trabalho de todos os profissionais orientado para a promoção desta possibilidade junto dos jovens, apesar de ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional e de notória falta de motivação para o prosseguimento de estudos e ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Falta de motivação para o prosseguimento de estudos associada ao reduzido reconhecimento das mais-valias profissionais associadas a maiores índices de qualificação	Promover a persecução de estudos como estratégia de maximização de potencialidades pessoais e profissionais; Trabalhar o estabelecimento de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Fomentar a apetência e o desejo para o prosseguimento de estudos; Melhorar a perceção geral em relação à importância da qualificação académica no ingresso bem-sucedido e remunerado no mercado de trabalho
13	Taxa de formandos de 3º ano participantes em projetos Erasmus +	17,00%	Não se realizou ERASMUS+	Não aplicável	Múltiplos anos de Erasmus + sucessivos podem condicionar candidatura perante recursos de financiamento limitados por parte da entidade promotora do programa europeu. Falta de interesse dos formandos; Falta de ofertas interessantes pela parte de parceiros de projeto;	Insistir nas candidaturas a Projetos Erasmus +; Promover as potencialidades de melhoria curricular e de experiência profissional, de crescimento pessoal e de experiência de vida resultantes da participação num projeto deste tipo

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
14	Taxa de Absentismo	7,40%	<p><i>Final do 1º Semestre</i></p> <p>1º A - 8,3%</p> <p>1º C - 0,0%</p> <p>2º A - 22,2%</p> <p>2º B - 27,8%</p> <p>2º C - 40,0%</p> <p>3º A - 31,3%</p> <p>3º C - 9,1%</p> <p>TOTAL – 20,9%</p> <p>FIM DO ANO LETIVO</p> <p>1º A - 27,3%</p> <p>1º C - 40,0%</p> <p>2º A - 0,0%</p> <p>2º B - 20,0%</p> <p>2º C - 0,0%</p> <p>3º A - 28,6%</p> <p>3º C - 11,1%</p> <p>TOTAL - 19,4%</p>	<p>Resultados irregulares nas diversas turmas da EPTomar. Melhoria ao longo do ano, No final do ano duas turmas com resultados muito mais positivos do que o objetivo, Diversas turmas com resultados mais negativos e uma turma ultrapassou bastante objetivo estabelecido. O resultado total foi também mais negativo do que o objetivo pretendido.</p>	<p>Desinteresse pelas atividades letivas; Ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Falta de motivação para a frequência escolar e/ou para a conclusão da formação/escolaridade obrigatória; Pouco empenho dos Encarregados de Educação na formação dos seus educandos</p>	<p>Procurar estabelecer relacionamento de proximidade formandos/pessoal docente e não docente; Detecção precoce de situações de falta de interesse, motivação e/ou assiduidade pela parte de Orientadores Educativos e Formadores; Encaminhamento das mesmas para o SPO; Incluir Encarregados de Educação no processo e procurar promover uma maior responsabilização por parte dos mesmos; Continuar a aplicar os mecanismos previstos em Regulamento Interno para procurar a regularização de situações de assiduidade irregular.</p>



Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
15	Taxa de Alunos em dificuldade de progressão modular	7,40%	<p><i>Final do 1º Semestre</i></p> <p>1º A - 8,3%</p> <p>1º C - 10,0%</p> <p>2º A - 11,1%</p> <p>2º B - 11,1%</p> <p>2º C - 20,0%</p> <p>3º A - 25,0%</p> <p>3º C - 9,1%</p> <p>TOTAL - 14,0%</p> <p><b>FIM DO ANO LETIVO</b></p> <p>1º A - 18,2%</p> <p>1º C - 70,0%</p> <p>2º A - 12,5%</p> <p>2º B - 30,0%</p> <p>2º C - 10,0%</p> <p>3º A - 35,7%</p> <p>3º C - 11,1%</p> <p>TOTAL - 27,8%</p>	<p>Resultados globalmente muito abaixo do desejável, embora irregulares nas diversas turmas da EPTomar.</p> <p>Algumas turmas com resultados significativamente mais negativos do que outras.</p> <p>Situação agrava-se no final do ano letivo porque o número de módulos submetidos a avaliação até esse momento é significativamente mais substancial do que no final do 1º Semestre</p>	<p>Desinteresse pelas atividades letivas; Ausência de objetivos para o futuro pessoal e profissional; Falta de motivação para a frequência escolar e/ou para a conclusão da formação/escolaridade obrigatória, condicionando ou impedindo a realização de atividades escolares; Pouco empenho dos Encarregados de Educação na formação dos seus educandos</p>	<p>Procurar estabelecer relacionamento de proximidade formandos/pessoal docente e não docente; Incentivar e valorizar a realização de tarefas escolares; Detecção precoce de situações de falta de interesse, motivação e/ou assiduidade pela parte de Orientadores Educativos e Formadores; Encaminhamento das mesmas para o SPO; Incluir Encarregados de Educação no processo e procurar promover uma maior responsabilização por parte dos mesmos; Continuar a aplicar os mecanismos previstos em Regulamento Interno para garantir a possibilidade de recuperação de módulos por concluir.</p>

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
16	Taxa de Execução do Plano Anual de Atividades	89,5%	1º Semestre - 95%; 2º Semestre - 88%; TOTAL ANUAL - 92,3%	Resultado no primeiro semestre e no final do ano letivo superior ao objetivo, muito ligeiramente inferior no que concerne ao segundo semestre	Dificuldades de agenda; Reavaliação da pertinência de atividades previstas; Desinteresse por parte dos destinatários	Na elaboração dos Planos Anuais de Atividades procurar considerar somente atividades pertinentes / que sejam apelativas para os destinatários das mesmas

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
17	Taxa de desistência por período letivo	1%	<p><i>Final do 1º Semestre</i></p> <p>1º A - 8,3%</p> <p>1º C - 0,0%</p> <p>2º A - 11,1%</p> <p>2º B - 44,4%</p> <p>2º C - 0,0%</p> <p>3º A - 12,5%</p> <p>3º C - 18,2%</p> <p>TOTAL - 16,3%</p> <p>FIM DO ANO LETIVO</p> <p>1º A - 8,3%</p> <p>1º C - 0,0%</p> <p>2º A - 11,1%</p> <p>2º B - 44,4%</p> <p>2º C - 0,0%</p> <p>3º A - 12,5%</p> <p>3º C - 18,2%</p> <p>TOTAL - 16,3%</p>	<p>Resultado do primeiro semestre e anual muito aquém do objetivo.</p> <p>No segundo semestre não ocorreram desistências.</p> <p>Percentagem de desistências muito significativa numa turma em particular.</p>	<p>Desinteresse pela escola e pelas atividades letivas; Procura de diferentes desafios pessoais e profissionais; Total desinteresse pelas atividades escolares. Conjunto de alunos que tendo atingido a maioria deixam de estar obrigados a frequentar a escola.</p>	<p>Valorização da formação aqui ministrada como ferramenta para um futuro pessoal e profissional de sucesso. Procura de estabelecimento de laços de envolvimento da escola nos projetos do aluno; Incluir Encarregados de Educação nestes processos e procurar promover uma maior responsabilização por parte dos mesmos;</p>

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
18	Média de Satisfação dos formandos com os módulos concluídos	4,4	4,16	Resultado próximo do objetivo estabelecido	Globalmente os formandos demonstraram satisfação com os módulos concluídos e, conseqüentemente, com o funcionamento das disciplinas, pese embora eventuais questões como o desinteresse pelo preenchimento dos inquéritos, colocação de respostas / classificações erradas/aleatórias por falta de motivação para a realização do inquérito; Situações de módulos / disciplinas com valores abaixo do desejável foram abordados de forma mais detalhada.	Elaboração de instrumentos de recolha de informação adequados ao objetivo. Sensibilização para esta ferramenta como forma de expressão da posição individual e do conjunto de formandos perante as questões abordadas no inquérito e, conseqüentemente, difundir o mesmo como instrumento essencial para a melhoria de eventuais pontos menos conseguidos no que concerne ao desempenho das disciplinas da EPTomar; Agir em conformidade com os resultados obtidos, nomeadamente nos valores abaixo do desejável.

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
19	Média de Satisfação dos formandos com o curso que frequentam	4,2	AG - 3,89 CP - 3,02 GEI - 3,35  TOTAL - 3,42	Resultado aquém do que o objetivo	<p>Análise mais fina dos resultados demonstrou que uma turma em particular expressou um nível de satisfação abaixo da média, reduzindo a classificação total obtida, e que outra valorizou menos alguns itens em particular. Não obstante essas situações, as turmas, consideradas globalmente, demonstraram satisfação com os respetivos cursos.</p> <p>Pesam também eventuais questões como o desinteresse pelo preenchimento dos inquéritos/colocação de respostas / classificações erradas/aleatórias por falta de motivação para a realização do inquérito.</p>	<p>Procurar compreender a origem dos resultados da turma mais descontente e trabalhar a situação junto das que continuam na escola e procurar intervir assertivamente nas situações que eventualmente geraram menor contentamento; Trabalhar a importância do instrumento de recolha de informações para que este seja devidamente percecionado pelos alunos / Sensibilização para esta ferramenta como forma de expressão da posição individual e do conjunto de formandos perante as questões abordadas no inquérito e, consequentemente, difundir o mesmo como instrumento essencial para a melhoria de eventuais pontos menos conseguidos no que concerne ao desempenho dos cursos da EPTomar; Agir em conformidade com os resultados obtidos, nomeadamente nos valores abaixo do desejável.</p>

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
20	Média de Satisfação das entidades acolhedoras com o desempenho dos formandos no decurso do FCT	4,2	AG - 4,37 CP - 4,66 GEI - 4,42  TOTAL - 4,48	Em todos os Cursos ocorreu resultado mais positivo do que o objetivo	Os responsáveis pelos formandos no decurso do FCT revelaram satisfação com o desempenho dos formandos, pese embora eventual desinteresse pelo preenchimento dos inquéritos; Colocação de respostas erradas/aleatórias por falta de motivação; Eventual recompensa ou castigo ao formando através de atribuição de respostas / classificações que não correspondem ao real desempenho durante o FCT	Sensibilização junto das entidades acolhedoras de FCT para esta ferramenta como essencial para a EPTomar perceber o desempenho e a formação recebida pelos seus formandos em condições mais representativas do mercado de trabalho do que na prática simulada realizada no decurso da sua formação
21	Taxa de resposta dos ex-formandos	82,60%	81,25%	O resultado obtido praticamente atinge o objetivo	Adesão razoável à resposta aos questionários por parte dos ex-formandos, mas obtida somente após muita insistência pelos elementos do Gabinete Dinamizador da Qualidade / Eventual desconhecimento ausência de perceção da importância deste instrumento para a Escola	Envolver Coordenadores de Curso, Orientadores Educativos e formadores dos ex-formandos na sensibilização para a resposta aos inquéritos; Abordar regularmente essa temática ainda durante o decurso das atividades letivas em preparação para esta futura necessidade
22	Taxa de resposta das entidades empregadoras	62,60%	66,7%	Resultado mais positivo do que objetivo	Adesão à resposta aos questionários por parte das empresas empregadoras de ex-formandos razoável, em resultado de diversas insistências / Ausência de perceção da importância deste instrumento para a Escola	Continuar a envolver no processo os ex-formandos colocados na empresa na tarefa de sensibilização das entidades empregadoras para a resposta aos inquéritos

Nº	INDICADOR	OBJETIVO A ATINGIR	RESULTADO APURADO	COMPARAÇÃO – OBJETIVO / RESULTADO APURADO	ANÁLISE DOS RESULTADOS	AÇÃO DE MELHORIA
23	Obtenção e Manutenção do Selo de Garantia EQAVET	Manutenção	Manutenção	Assegurar a manutenção continuando a aperfeiçoar o ciclo PDCA na escola	Reconhecimento do esforço de implementação de um Sistema de Garantia de Qualidade na Educação e Formação Profissional e da assertividade dos processos / mecanismos de funcionamento do mesmo que foram estruturados e aplicados	Promover e consolidar o ciclo PDCA e todas as potencialidades do mesmo para a efetivação de uma política interna de constante e sistematizada melhoria da qualidade no ensino

## 2 – OUTRAS SITUAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA

Processo	Situações identificadas	Ação de melhoria	Implementação
Planeamento e Desenvolvimento	Atualização de documentos existentes já codificados	Ajustamento dos documentos existentes no que concerne à existência de novos logotipos relativos ao financiamento a inserir em rodapé e outras melhorias identificadas em casos concretos	Concebida e em aperfeiçoamento. Implementação de novas categorias de documentos codificados.
Planeamento e Desenvolvimento	Colmatar insuficiências detetadas na codificação de documentos em curso	Continuação da conceção / estruturação de codificação e codificação de todos os documentos utilizados na escola	Concebida e em aperfeiçoamento. Implementação de novas categorias de documentos codificados.



Processo	Situações identificadas	Ação de Melhoria	Implementação
Educação e Formação Profissional	Desinteresse dos alunos e dos seus representantes, (Delegados e Sub-delegados), nas atividades do Conselho dos Delegados de Turma e do Conselho dos Alunos / Formandos	<p>Fomentar e apoiar a criação de uma Associação de Estudantes;</p> <p>Procurar continuar a estimular junto dos delegados e sub-delegados de turma o trabalho em conjunto para permitir aos alunos uma presença mais representativa na vida da Escola. Atividade já realizada anteriormente na vida da escola, com resultados irregulares, mas globalmente fracos</p>	<p>Promover a criação de uma Comissão Instaladora de Associação de Alunos, e caso exista interesse por parte dos destinatários, apoiar a atividade da mesma;</p> <p>Reforçar a atividade regular destes núcleos</p>
Educação e Formação Profissional	Pouco envolvimento dos Pais e Encarregados de Educação na relação com a EPTomar	<p>Procurar reimplementar processos e revalidar esforços anteriores para organizar estrutura representativa dos pais / encarregados de educação.</p> <p>Esta atividade é uma ação de melhoria, pese embora já tenha sido tentada por diversas vezes ao longo da vida da EPTomar, mas sempre com pouco sucesso, por fraca adesão / desinteresse dos destinatários.</p>	<p>Foi apoiada a criação deste núcleo e procurou-se sistematizar o funcionamento do mesmo e criar condições / procurar reforçar a atividade regular do mesmo.</p> <p>Procurar estimular a atividade do núcleo sem que a mesma dependa da iniciativa / intervenção da Escola</p>

Processo	Situações identificadas	Ação de Melhoria	Implementação
Educação e Formação Profissional	Alunos sem recurso a material informático e acesso à internet	Identificação de formandos na situação em causa e disponibilização de equipamentos informático e/ou acesso à internet.	Cedência temporária a formandos identificados de equipamentos informáticos e/ou acesso móvel à internet, de acordo com as possibilidades / recursos da escola
Educação e Formação Profissional	Recuperação de módulos em atraso	Garantir ao aluno condições, materiais, apoio por parte do professor e espaço temporal adequado à realização das recuperações com sucesso	Promover a regular marcação de módulos por concluir, com recurso a Planos de Recuperação de Módulos que permitam ao aluno cumprir um plano adequado ao sucesso na recuperação do(s) módulo(s) que apresenta em atraso
Gestão da Qualidade	Intervir rapidamente em situações de assiduidade e/ou desempenho escolar abaixo do expectável	Aperfeiçoar o tratamento da informação e divulgação para posterior intervenção no que concerne a situações de assiduidade e desempenho insuficientes	Recolher, tratar e divulgar rapidamente os indicadores intercalares sobre assiduidade e desempenho nos diversos fóruns da EPTomar para fomentar intervenções mais rápidas e eficazes junto das situações identificadas
Gestão da Qualidade	Continuar a desenvolver os mecanismos de recolha, tratamento e divulgação das informações relativas aos diversos indicadores de qualidade da EPTomar	Aperfeiçoamento constante dos mecanismos de recolha, tratamento e divulgação de informações	Adequação de instrumentos de recolha, tratamento e divulgação de informações / produção de documentos com características ainda mais adequadas ao seu processamento

Processo	Situações identificadas	Ação de Melhoria	Implementação
Gestão da Qualidade	Valorizar o contributo do Gabinete Dinamizador da Qualidade para o aperfeiçoamento da formação ministrada na EPTomar	<p>Incrementar o conjunto de informações pertinentes a trabalhar para aperfeiçoar a formação ministrada.</p> <p>Identificar as circunstâncias e momentos adequados à recolha de informações / contribuições por parte dos diversos stakeholders.</p> <p>Conceção e construção de inquéritos / formulários / questionários perspetivados como necessários / úteis, e, sempre que possível / aplicável, considerando a possibilidade de preenchimento dos mesmos online</p>	<p>Nas circunstâncias e momentos considerados adequados à recolha de informações / contribuições junto dos diversos Stakeholders.</p> <p>Aplicação dos diferentes inquéritos / formulários / questionários em papel e online</p>
Gestão da Qualidade	Documentos em utilização necessitam de aperfeiçoamento / ajustamentos	Progressiva conceção de uma nova estrutura para alguns documentos em utilização na escola e conseqüente adoção dos mesmos	Progressivamente, em acordo com as necessidades identificadas
Gestão da Qualidade	Aperfeiçoamento dos mecanismos de comunicação institucional com as partes interessadas, nomeadamente para divulgação e receção de contributos	Manutenção dinâmicas regulares de comunicação com as partes interessadas, procurando retribuição no que concerne a contribuições para a melhoria de processos	Transmissão de informações à direção e após assentimento, divulgar / comunicar regularmente com as partes interessadas, procurando estimular comunicação em ambos os sentidos,

Processo	Situações identificadas	Ação de Melhoria	Implementação
Gestão da Qualidade	Melhorar formas diretas de comunicação para sugestões / críticas / reclamações provenientes das partes interessadas	Aumentar as possibilidades ao dispor das partes interessadas para fazer chegar à EPTomar reclamações / críticas / sugestões / elogios.	Criação de email <a href="mailto:opina-aqui@escolaprofissionaldetomar.com">opina-aqui@escolaprofissionaldetomar.com</a> que permite a todo a comunidade escolar, anonimamente ou identificada, deixar reclamações / críticas / sugestões / elogios.
Gestão da Qualidade	Alterações na Equipa da EPTomar são simultaneamente desafios e oportunidades para o Sistema de Garantia da Qualidade	Integrar plenamente os elementos que vão reforçando a equipa	Nos diversos fóruns de funcionamento da EPTomar, aproveitar todas as oportunidades para informar / atualizar os novos elementos sobre as características e mecanismos do Sistema de Gestão da Qualidade da instituição, procurando, por um lado, colocar os mesmos a par dos objetivos, processos e formas de funcionamento em curso, por outro, recolher novos contributos sobre os mesmos pela parte de quem, eventualmente, pode fornecer outras perspetivas, menos fechadas no sistema atual, que se revelem valiosas para o aperfeiçoamento deste.

Processo	Situações identificadas	Ação de Melhoria	Implementação
Gestão da Qualidade	Ritmo de Implementação do Sistema de Garantia na Qualidade abaixo do desejável em virtude da equipa reduzida e com outras incumbências	Sistematizar processos, procurar organizar a equipa e o tempo de forma mais eficiente.	Esforço adicional de todos os intervenientes. Ajustes no espaço temporal de atividades e nos diversos documentos associados à manutenção de um Sistema de Garantia de Qualidade

### 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)

Apresentam-se, no quadro abaixo, devidamente identificadas, objetivadas e descritas as Áreas de Melhoria a implementar na Escola Profissional de Tomar, as quais são o resultado tanto do processo de implementação do Sistema de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional em concordância com o Quadro EQAVET e em acordo com o Ciclo PDCA, como da continuada aplicação do mesmo.

Destaca-se que as áreas de melhoria decorrem de autoavaliações e que, pretende-se, venham a resultar em aperfeiçoamentos da qualidade da formação ministrada na EPTomar. Correspondem sempre a um ou mais objetivos a alcançar, sendo que as formas para as atingir são estabelecidas e descritas em documentos específicos, nomeadamente, o Quadro de Monitorização de Indicadores e o Plano de Ação de Melhoria de Indicadores.

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Aumentar a taxa de Conclusão dos Cursos	Obj. 1	Melhorar a taxa de conclusão dos cursos – 76%  <i>(Triénio 2016/2019 – 63,6%) (Triénio 2017/2020 – 68,5%) (Triénio 2018/2021 – 65,3%)</i>
		Obj. 2	Diminuir a taxa de desistências – 14%  <i>(Triénio; 2016/2019 – 23,6%) (Triénio 2017/2020 – 23,6%) (Triénio 2018/2021 – 18,4%)</i>
AM2	Melhorar as competências dos Formandos na Conclusão do Curso	Obj. 3	Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos – 25%  <i>(Triénio; 2016/2019 – 22,9%) (Triénio 2017/2020 – 21,6%) (Triénio 2018/2021 – 40,6%)</i>
		Obj. 4	Melhorar a taxa de empregabilidade – 75%  <i>(Triénio 30% ; 2016/2019 – 58,3%) (Triénio 2017/2020 – 57,2%) (Triénio 2018/2021 – 31,3%)</i>
AM3	Aperfeiçoamento e consolidação do Sistema de Gestão da Qualidade	Obj. 5	Manutenção de Selo de Garantia de Qualidade  <i>(Certificação Obtida 11-01-2021 )</i>

### 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	Ação 1	Ajustar estratégias para melhorar a taxa de conclusão dos cursos	01/2024	12/2024
	Ação 2	Aplicar mecanismos que permitam procurar diminuir a taxa de desistências	01/2024	12/2024
AM2	Ação 3	Estruturar formas de aumentar a taxa de prosseguimento de estudos	01/2024	12/2024
	Ação 4	Adaptar ações para melhorar a taxa de empregabilidade	01/2024	12/2024
AM3	Ação 5	Aperfeiçoamento e consolidação do Sistema de Gestão da Qualidade	01/2024	12/2024



#### 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

Desde o início da construção de um sistema de garantia da qualidade da educação e formação profissional que as suas vantagens foram claras e óbvias para todos os *stakeholders* internos, e as partilhas e discussão associadas aos momentos de revisão, revelaram-se decisivas para o aperfeiçoamento da nossa prática letiva como para a consolidação do espírito de missão e de equipa dos profissionais desta casa, o que será indissociável do esforço conjunto de melhoria da nossa capacidade educacional e formativa.

Com grande regularidade têm sido aperfeiçoados mecanismos, documentos e procedimentos. O que já existia foi trabalhado para melhorar a sua eficácia e desse processo, por um lado, resultaram novos documentos, novos rumos e novas estratégias, por outro descartaram-se idênticas existências que se consideraram ultrapassadas.

Tem sido, ou melhor, continua a ser, um processo evolutivo constante e muito participado.

Estabeleceram-se metas e objetivos, traçaram-se linhas de atuação, calendarizaram-se atividades, estipularam-se intervenientes e responsáveis, recolheram e trabalharam-se informações com múltiplas origens.

Esse trabalho é sempre realizado em equipa, com objetivos em comum, com interesses transversais. E foram sempre observadas as fases do ciclo PDCA e agiu-se em conformidade.

Tem sido, desde o primeiro dia, uma aprendizagem conjunta e constante, mas sempre um processo inacabado. Ainda não temos todas as respostas, há ainda aperfeiçoamentos a efetuar, sempre após sucessivas reflexões e aprendizagens, pelo que é nessa senda que procuraremos continuar.

Todos os profissionais da EPTomar estão envolvidos neste processo, alguns desde a sua génese, outros mais recentemente, pois a equipa tem experienciado alterações decorrentes da mobilidade profissional e pessoal dos seus intervenientes, mas tem sido uma prioridade da Direção Executiva e do Gabinete Dinamizador da Qualidade desenvolver atividades a este nível que mobilizem e mantenham envolvidos todos os elementos desta instituição.

Os formandos, em última análise, os principais destinatários e primeiros beneficiados do processo, ainda demonstram pouco interesse e, em alguns casos, relutância em participar mais ativamente no mesmo, mas encontra-se em curso um trabalho progressivo, ainda que reconhecidamente lento, na mudança de atitudes perante a situação.

Aos encarregados de educação e/ou pais pode-se referir o mesmo que foi escrito relativamente aos formandos, sendo a sua adesão um processo ainda mais lento, pois é por demais evidente que a sua disponibilidade e interesse são condicionados por outros afazeres e prioridades a que o caráter transitório da passagem dos seus educandos por esta escola não será alheio. Acresce que a passagem desses educandos não é muito prolongada no tempo e ocorre numa faixa etária em que já são mais responsáveis por si próprios do que anos de escolaridade inferiores, onde os pais são, normalmente, mais interventivos.

Os restantes stakeholders externos revelaram-se ainda mais complexos de integrar e mobilizar para contribuições ativas nesta construção, mas essa situação é percecionada pela Direção e pelos membros desta equipa como um desafio a cumprir e perspetivado como um processo em curso, que não estará concluído no curto prazo. Efetivamente, solicitar colaboração / mobilizar tantas pessoas / instituições, com dispares graus de interesse e motivação perante a Escola Profissional de Tomar, o que esta significa, o que já realizou e o que planeia atingir é algo complexo, e, em grande parte, dependente de vontades alheias, o que pode ser, e vem sendo, muito limitativo, obstando a que os objetivos sejam integralmente realizados. Mas o caminho vai-se fazendo...

---

## Os Relatores

  
(Horácio Silva, Diretor Executivo)

  
(Luís Almeida, Gabinete Dinamizador da Qualidade)

---

(Tomar, 09/01/2024)