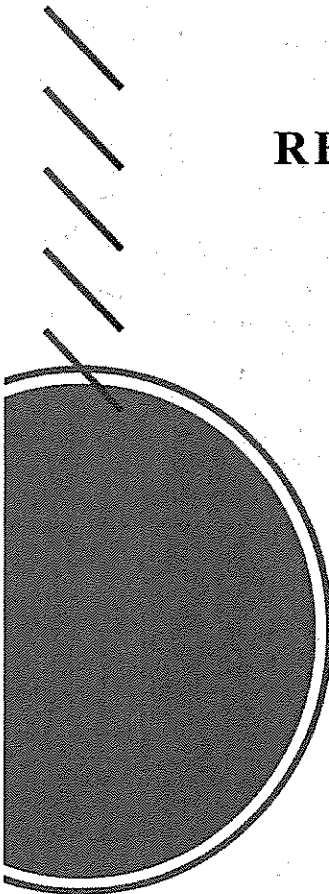




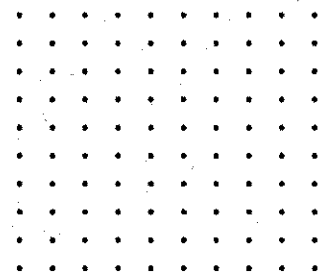
# RELATÓRIO DE INDICADORES TRIMESTRAIS

1º PERÍODO DE 2019/2020



**RELATOR:**

GRUPO DINAMIZADOR DE PROJETOS E DA QUALIDADE



## ÍNDICE

I – Introdução .....	3
II – Oferta formativa .....	5
III – População Escolar .....	5
IV – Análise de resultados .....	6
4.1. Indicadores EQAVET Ciclo 2015-2018 .....	6
4.2. Indicadores precoce 2019-2020.....	7
V – Projetos .....	9
5.1. Projeto +Cidadania.....	9
5.2. Formação Residencial da Areia Branca.....	9
5.3. Prevenção de Jovens para Jovens.....	10
5.4. Mação <i>Impact Challenge</i> .....	10
VI – Conclusões.....	11

## I – INTRODUÇÃO

A Escola Técnica Psicossocial de Lisboa (ETPL) é uma Escola Profissional com apenas um curso, Técnico de Apoio Psicossocial (TAP), pelo que pretende ser a referência nacional a nível do curso de TAP, quer pela qualidade do ensino-aprendizagem, quer pela capacidade de investir num acompanhamento de proximidade, potenciando as suas capacidades, sinalizando situações de risco, implementando metodologias alternativas e capazes de manter os jovens no seu percurso escolar, contribuindo desta forma para o sucesso educativo dos alunos/formandos servindo de ponte para a inserção no mercado de trabalho e/ou no prosseguimento de estudos.

Nesse sentido a ETPL considera basilar a aposta numa política da qualidade, onde o Grupo Dinamizador de Projetos e da Qualidade (GDPQ) aparece como órgão responsável pela implementação, monitorização e supervisão do sistema de garantia da qualidade em alinhamento com o Quadro EQAVET.

A ETPL defende como valores:

- Centralidade no aluno;
- Rigor e dedicação na atividade escolar;
- Boas práticas;
- Ética;
- Responsabilidade e solidariedade social;
- Inovação e desenvolvimento;
- Empreendedorismo;
- Diversidade como fonte de aprendizagem e enriquecimento.

Assim como nos princípios da política da qualidade:

- Sucesso educativo;
- Capacidade de colocação dos alunos/formandos no mercado de trabalho e/ou prosseguimento de estudos;

- Satisfação dos alunos/formandos;
- Cultura organizacional de excelência;
- Trabalho em equipa;
- Satisfação dos *stakeholders* internos e externos;
- Definição de objetivos, metas e indicadores a curto e médio prazo;
- Reforço e manutenção de parcerias estratégicas;
- Avaliação e melhoria contínua;
- Divulgação de resultados e documentos estratégicos.

A ETPL identifica-se e aplica o ciclo de garantia e melhoria da qualidade, diagnóstica, planeia, implementa, avalia, revê e dialoga.

O processo de autoavaliação é um mecanismo essencial para a melhoria contínua, permitindo aos vários atores nas várias Sedes de diálogo, ter acesso aos dados atempadamente, de forma a possibilitarem uma reflexão, comparando os valores alcançados nos alertas precoce e outros com as metas delineadas, permitindo assim verificar possíveis desvios, bem como, e sempre que se justifique, apresentar ações de melhoria num período temporal capaz de provocar as alterações desejadas, mantendo o foco no sucesso educativo do aluno/formando.

Neste sentido o GDPQ irá produzir um Relatório de Indicadores Trimestrais.

## II – OFERTA FORMATIVA

Ciclo de formação	Tipologia do Curso	Designação do Curso	Nº de turmas
2019-2022	Profissional nível 4	Técnico de Apoio Psicossocial	6
2018-2021	Profissional nível 4	Técnico de Apoio Psicossocial	6
2017-2020	Profissional nível 4	Técnico de Apoio Psicossocial	6

## III – POPULAÇÃO ESCOLAR

Turma	N.º de alunos / Formandos	
	Ano Letivo	Ciclo de Formação
	2019/2020	2017/2021
A2017	23	30
B2017	20	26
Total 1	43	56
		2018/2021
A2018	17	24
B2018	16	22
Total 2	33	46
		2019/2022
A2019	29	29
B2019	26	26
Total 3	55	55
<b>TOTAL 1+2+3</b>	<b>131</b>	<b>157</b>

## IV – ANÁLISE DE RESULTADOS

### 4.1. INDICADORES EQAVET CICLO 2015-2018

Relativamente ao indicador “taxa dos alunos/formandos que completaram o curso de TAP” (EQAVET 4a) a ETPL alcançou um resultado de 65% e, comparando o valor com o ponto de partida de 2014-2017 (42%), observamos um aumento de 20%, ou seja verificamos um aumento muito significativo e bastante acima da meta prevista. Neste sentido iremos continuar a desenvolver ações/estratégias que possam ajudar a manter os valores alcançados, assim como continuar a potenciar o aumento da taxa de conclusão dos alunos que iniciam o curso TAP na ETPL.

No que respeita ao indicador “taxa de colocação dos alunos/formandos diplomados do curso de TAP” (EQAVET 5) a ETPL analisou alcançou resultados de 61% (5a – mercado de trabalho) e de 33% (5b – prosseguimento de estudos). Comparando estes valores com os pontos de partida observamos um aumento de 15 pontos a nível da colocação no mercado de trabalho e uma redução de 17 pontos no prosseguimento de estudos. Tendo em consideração que para subir um valor terá de baixar o outro, importa sobretudo analisar este indicador na sua totalidade. Nesse sentido observamos um valor de 94% na taxa de colocação no mercado de trabalho, um ligeiro decréscimo, de 2 pontos, relativamente ao ponto de partida (96%).

A nível do indicador “taxa de alunos/formandos diplomados do curso de TAP empregados na área de formação” (EQAVET 6a), observamos um resultado de 27% no ciclo de formação de 2015-2018, ou seja um aumento de 13 pontos relativamente ao ponto de partida (14%).

Observamos que o valor alcançado no ciclo 2015-2018 já está ligeiramente acima da meta prevista, pelo que o desafio será consolidar o valor alcançado e implementar outras medidas, junto dos *stakeholders* externos, que promovam o aumento desta taxa.

Por fim, analisamos o resultado do indicador “taxa de satisfação dos empregadores” (EQAVET 6b3), observamos que apenas foi possível obter o feedback/resposta de dois empregadores (11%), igual à taxa do ponto de partida (11%). Assim, através dos resultados das várias dimensões avaliadas observamos que os valores oscilam entre 3 e 4, ou seja entre o satisfeito e o muito satisfeito, com uma média de 3,5 pontos, o que sugere um nível de satisfação muito elevado face às diversas dimensões aqui avaliadas. Sendo o resultado alcançado da “taxa de satisfação” muito bom e animador, pelo que o desafio será mantê-la nos 100% quando conseguirmos aumentar a taxa de resposta dos empregadores em ciclos futuros.

## **4.2. INDICADORES PRECOCE 2019-2020**

A nível de resultados nos alertas precoce podemos observar que durante o primeiro período de 2019-2020 desistiram 6 alunos do curso de TAP, num universo de 131 alunos, o que traduz uma taxa de desistentes (abandono ou pedido de transferência de escola) de 4,6%, ou seja muito abaixo da taxa de desistentes do ponto de partida (37,7%) e que supera bastante a meta prevista.

Por outro lado, a nível do alerta precoce “taxa de alunos com módulos em atraso” observamos um valor de 29,8%, acima do valor do ponto de partida e da meta traçada.

De realçar que durante o 1º período foram propostos e implementados 3 Planos de Sucesso individuais, trata-se de um sistema inovador ao dispor de todos os

alunos. Assenta na criação de um plano tendo como objetivo criar um sistema eficaz e com sucesso para que os alunos possam finalizar os módulos. Assim sendo, o objetivo primordial prende-se com a responsabilização do aluno e do Encarregado de Educação, bem como dos professores envolvidos no processo de aprendizagem, procurando que esses se tornem agentes ativos na gestão da turma em termos de comportamento e aproveitamento.

A nível da análise aos 3 Planos de Sucesso implementados, no final do período 2 deles estavam em execução (66,6%) e 1 deles estava em incumprimento (33,3%).

Indicador	Ponto de partida	Meta 2019/2020	Alerta precoce		
			1º P	2º P	3º P
Taxa de alunos desistentes do curso de TAP	37,7%	Reduzir 5% ( $\leq 35,8\%$ )	4,6%	---	---
Taxa de alunos com módulos em atraso	24,8%	Reduzir 7,5% ( $\leq 22,9\%$ )	29,8%	---	---

Neste sentido e após a análise destes 2 indicadores precoces, verificamos que a taxa de alunos desistentes é muito positiva, que requer um esforço de todos os atores para conseguir manter os valores neste patamar de excelência. Relativamente à taxa de alunos com módulos em atraso os valores encontram-se com um desvio negativo, indicador da necessidade de ações de melhoria a implementar já no início do 2º período, de forma a corrigir este desvio e conseguir aproximar o valor da meta prevista. Assim, sugere-se que nas várias Sedes de análise destes resultados os vários *stakeholders* reflitam e sugiram possíveis ações de melhoria, nomeadamente no reforço de Planos de Sucesso Individual, bem como uma avaliação e revisão da sua implementação e que se encontrava em incumprimento.



## V – PROJETOS

### 5.1. PROJETO +CIDADANIA

Durante o 1º período implementou-se o **projeto +Cidadania**, um projeto de Educação para a Cidadania com recurso a metodologias de educação não formal, através da Capacitação de Educadores para a cidadania.

Este projeto tem como objetivos promover a participação democrática e a cidadania ativa dos jovens na esfera pública, social e individual, contribuindo para o reconhecimento da cidadania como uma prática de valor acrescentado junto dos jovens e sociedade. O projeto envolveu cerca de meia dúzia de professores da ETPL e as 2 turmas do 1º ano num total de 50 alunos. Durante cerca de 3 meses os alunos tiveram 5 workshops. De realçar que o projeto irá ter continuidade no 2º período de 2019-2020.

### 5.2. FORMAÇÃO RESIDENCIAL DA AREIA BRANCA

O grupo de trabalho envolvido na organização do projeto da Formação Residencial da Areia Branca reuniu durante o 1º período, com o objetivo de organizar o programa da formação para este ano letivo de 2019-2020, bem como solicitar os orçamentos necessários para a realização do mesmo, nomeadamente aluguer de autocarros, serviço de alojamento e refeições.

Relativamente aos orçamentos apresentados, os mesmos foram aprovados pela Direção e realizado o pagamento respetivo sinal.

Este projeto será realizado pelos alunos das turmas do 1º ano (ciclo de 2019-2022), nos dias 30 de março, 1 e 2 de abril de 2020, tem como objetivos: Reforçar competências pessoais e sociais; aprofundar competências do Técnico de Apoio Psicossocial e Fomentar o trabalho em equipa.

### 5.3. PREVENÇÃO DE JOVENS PARA JOVENS

Este projeto, direcionado aos alunos do 2º ano (ciclo de 2018-2021), tem como objetivo capacitar os alunos para a metodologia de trabalho de projeto; Estimular o trabalho em equipa; Possibilitar a aplicabilidade no terreno dos conhecimentos apreendidos; fortalecer parcerias, envolvendo os *stakeholders* externos.

Durante este 1º período o grupo de trabalho envolvido desenvolveu contatos com *stakeholders* externos (EFP), nomeadamente com o Agrupamento de Escolas Verde Horizonte (Mação), Câmara Municipal de Odivelas e Câmara Municipal de Mação.

### 5.4. MAÇÃO *IMPACT CHALLENGE*

O percurso escolar dos alunos/formandos da ETPL contemplava até ao ano letivo de 2018-2019 dois projetos externos estruturantes e transformadores, um realizado durante o 1º ano o outro realizado durante o 2º ano, no entanto durante o 3º ano do ciclo formativo o Plano de Atividades/Projeto Educativo não englobava nenhum projeto externo. Nesse sentido, o Mação *Impact Challenge* começou a ser “desenhado” numa parceria entre a ETPL, Agrupamento de Escolas Verde Horizonte (Mação) e Câmara Municipal de Mação. Durante este 1º período foram realizadas várias reuniões de trabalho entre as partes, de forma a colocar em prática este projeto no início do 3º período, altura em que os alunos iniciarão a sua Formação em Contexto de Trabalho do 3º ano.

Este evento, focado em processos inovadores e baseado em desafios de negócios reais, promove a ligação entre o tecido empresarial e a realidade escolar com o intuito de:

- a) Ajudar os estudantes a **desenvolverem competências relevantes para o mercado de trabalho.**
- b) Permitir que os alunos **apliquem os seus conhecimentos académicos num contexto de vida real.**

## Objetivo

O objetivo deste projeto é fomentar o espírito empreendedor dos jovens através do *learning by doing*.

Graças ao envolvimento de diferentes alunos numa equipa de trabalho comum, à aproximação do mundo empresarial e à possibilidade de todos participarem num projeto educativo que permite criar, gerir, arriscar, inovar e experimentar em áreas de índole empresarial, temos como propósito:

- Fomentar o espírito empreendedor nos alunos;
- Incentivar a sua capacidade de inovar;
- Potenciar o processo de criação de ideias e criatividade;
- Estimular o trabalhar em equipa;
- Desenvolver competências de apresentação ao público;
- Potenciar a aquisição de competências pessoais e profissionais necessárias para o mundo do trabalho como o espírito de iniciativa, esforço e compromisso.

## VI – CONCLUSÕES

A nível de conclusões realçamos os valores alcançados nos indicadores EQAVET para o ciclo de formação 2015-2018, valores muito positivos e onde o desafio será conseguir a consolidação dos mesmos.

Por outro lado, nos alertas precoce de 2019-2020, observámos que a “taxa de desistências” apresenta valores muito positivos, não requerendo ações de melhoria extra. O mesmo já não podemos dizer do indicador precoce “taxa alunos com módulos em atraso” onde se verifica um claro desvio ao pretendido, pelo que requer uma análise aprofundada e a implementação de ações de melhoria, nomeadamente no reforço de Planos de Sucesso.

Por fim realçar a continuidade dos projetos da Formação Residencial da Areia Branca e Prevenção de Jovens para Jovens, assim como a implementação do projeto +Cidadania e Mação *Impact Challenge*, projetos com grande ambição e que se preveem com capacidade transformadora para os nossos alunos.

Este Relatório de Avaliação Trimestral será divulgado na rede interna, assim como integra a documentação institucional inerente ao Quadro EQAVET.

Lisboa, 31 de janeiro de 2020.

O Gabinete Dinamizador de Projetos e da Qualidade

