

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 5 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 07 /2024 Fim 07 /2025

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 da Nazaré

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)

Morada: Praça Pintor Mário Botas, n.º 7 – 2450-284 Nazaré

Telefone: 262 182 107

Website: www.epnazare.eu

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

Diretor

Pedro Gaspar de Oliveira Ferreira

Telemóvel: 927505351

E-mail: pedro.ferreira@epnazare.eu

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

Entidade: Nazaré Forma – Ensino, Formação e Certificação Profissional

Representante: Pedro Gaspar de Oliveira Ferreira

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.

A Escola Profissional da Nazaré tem como visão a construção de uma Escola de qualidade, exigente, aberta, de cidadania esclarecida e que valorize o saber e o conhecimento. A Escola irá pautar-se pelos valores de qualidade e de excelência, pretendendo ser uma escola de referência pela qualidade da formação e pela promoção de valores e dos princípios de igualdade. Reforçar os seus laços com a comunidade local e com o tecido empresarial da região, aumentando a sua notoriedade e reconhecimento, bem como a dos seus alunos faz igualmente parte da missão da Escola.

A EPNazaré tem como missão dar resposta às necessidades de formação dos jovens em atividades económicas em expansão na região da Nazaré. Pretende-se, pois, promover e desenvolver o ensino profissional, visando preparar os alunos para um exercício profissional qualificado, através de mecanismos de aproximação entre a Escola e a Comunidade, através de contacto permanente com o mercado de trabalho, de parcerias, protocolos de cooperação e realização de estágios, de forma a preparar os jovens para uma adequada integração profissional. Deste modo, pretende-se dotar os jovens de ferramentas e competências necessárias ao exercício da profissão.

Faz ainda parte da missão da Escola a promoção de uma saudável convivência e da dimensão humana do trabalho, ajudando os alunos no seu crescimento, no respeito por si e pelos outros e no desenvolvimento de competências que ditem o seu sucesso escolar, profissional e humanista, promovendo, igualmente, um ensino inclusivo e valorizando a diferença como fator de enriquecimento. Ao formar cidadãos e profissionais altamente qualificados e com o poder de intervir na comunidade e nas atividades económicas da região, a Escola está efetivamente a promover um ensino que corresponde às exigências e desafios futuros do país e dos respetivos agentes económicos.

Dado o diagnóstico realizado e a respetiva reflexão conjunta com vários stakeholders foram definidos, com vista à melhoria da qualidade da sua oferta formativa, os seguintes objetivos estratégicos:

- Promoção da qualificação profissional e do sucesso escolar;
- Promoção da colocação profissional e/ou prosseguimento de estudos;
- Qualidade profissional dos alunos diplomados no posto de trabalho;
- Promoção da cooperação e internacionalização a nível europeu.

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

Segue a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados:

Diretor

O Diretor representa a entidade proprietária, com todos os poderes que lhe tenham sido delegados pela assembleia-geral da Nazaré Forma – Ensino, Formação e Certificação Profissional, Lda, e é responsável por assegurar o funcionamento da Escola e o cumprimento de todas as orientações e normas legais em vigor. Compete ao Diretor validar o Projeto Educativo, o Regulamento Interno, o Plano Anual de Atividades, bem como todos os demais regulamentos específicos e Normas Gerais de Funcionamento da Escola; garantir a afetação dos recursos humanos segundo critérios de gestão rigorosos e tendo em consideração as necessidades existentes; aprovar, ouvida a Assembleia Pedagógica, os cursos e demais atividades de formação a oferecer pela Escola; nomear e destituir os membros da Assembleia Pedagógica; assegurar os recursos financeiros indispensáveis ao funcionamento da Escola e proceder à sua gestão económica e financeira; assegurar a gestão administrativa da Escola e a sua legalidade; assegurar a correta aplicação dos apoios financeiros concedidos; garantir a adequação e aplicação dos meios administrativos e financeiros face aos objetivos educativos e pedagógicos; criar e assegurar as condições necessárias ao normal funcionamento da Escola; contratar pessoal docente e não docente que preste serviço na Escola; arbitrar os conflitos entre os órgãos da Escola e entre estes e todos aqueles que nela trabalham ou se relacionam enquanto agentes educativos; representar a Escola junto do Ministério da Educação e prestar-lhe as informações que este solicitar nos termos da lei; representar a Escola em juízo e fora dele; zelar pela conservação e gestão das instalações, equipamentos e materiais afetos ao funcionamento da Escola; constituir grupos de trabalho e assessorias necessárias à realização de tarefas e à prossecução dos objetivos da Escola; representar a Escola junto de todas as pessoas e entidades que se demonstrem pertinentes para ajudar a consolidar os objetivos estratégicos da Escola.

Direção Pedagógica

O Diretor Pedagógico é responsável pela gestão pedagógica da Escola e atua de acordo com os normativos internos, legislação em vigor aplicada às escolas profissionais e outros regulamentos emitidos pelo Ministério da Educação e Ciência e outras entidades com intervenção direta na atividade desenvolvida pela Escola. Este órgão depende diretamente das orientações dadas pelo Diretor e substitui-o em todos os atos em que este lho solicite. Compete ao Diretor Pedagógico presidir as reuniões da Assembleia

Pedagógica, procedendo à respetiva convocatória e definição da ordem de trabalhos e tem por competências, entre outras, organizar os cursos e demais atividades de formação e certificar os conhecimentos adquiridos; conceber e formular, sob orientação do Diretor, o Projeto Educativo da Escola, adotar os métodos necessários à sua realização; assegurar e controlar a avaliação de conhecimentos dos alunos e promover e assegurar um ensino de qualidade; elaborar e garantir o cumprimento rigoroso do Regulamento Interno da Escola e pertinentes atualizações, apresentando as mesmas ao Diretor para aprovação da Direção; apresentar até 30 de setembro de cada ano, ao Diretor para ratificação deste, a proposta do Plano Anual de Atividades da Escola, após aprovação em Assembleia Pedagógica; apresentar até 30 de setembro de cada ano, os relatórios de avaliação de execução do Projeto Educativo e do Plano Anual de Atividades para apreciação e aprovação do Diretor; apresentar ao Diretor propostas de alteração do Regulamento Interno, das Normas Gerais de Funcionamento da Escola e demais regulamentos e normativos internos; elaborar e apresentar, anualmente, propostas de atualização do Projeto Educativo; aprovar os Planos de Estágio (FCT) dos alunos, apresentados pelos Diretores de Curso, tendo em conta as diretrizes aprovadas em Assembleia Pedagógica e ratificadas pelo Diretor; convocar as reuniões dos Conselhos de Turma, assegurando o seu bom e eficaz funcionamento e garantindo a correta e circunstanciada redação das atas e respetivas assinaturas; apresentar até 31 de janeiro de cada ano, ao Diretor uma proposta sustentada da oferta formativa para o ano letivo seguinte, assegurando a posterior elaboração, entrega e acompanhamento das candidaturas pedagógicas; garantir a atualização constante e o rigor de toda a documentação de suporte às atividades de caráter letivo e pedagógico; emitir os documentos certificadores de conhecimentos, zelando pela integridade dos dados neles constantes; propor ao Diretor a distribuição das cargas horárias e respetivos horários dos docentes, assegurando o rigoroso cumprimento das respetivas execuções físicas; manter a ordem nos espaços escolares e identificar eventuais situações de incumprimento do Regulamento Interno, garantindo o rigoroso cumprimento dos procedimentos disciplinares definidos; representar a Escola junto da respetiva tutela em todos os assuntos de natureza pedagógica; planificar e acompanhar as atividades curriculares; promover o cumprimento dos planos e programas de estudos; zelar pelo exercício dos direitos e cumprimento dos deveres dos alunos, docentes e outros colaboradores da Escola; garantir uma permanente e profícua relação com os encarregados de educação; em colaboração com o Diretores de Curso, garantir uma intensa e boa relação com as empresas das áreas de atividade dos cursos desenvolvidos e com a comunidade envolvente; dirigir e coordenar as atividades dos Diretores de Curso, Diretores de Turma, Docentes e outros colaboradores com intervenção nas áreas pedagógicas e técnicas da Escola.

Assembleia Pedagógica

A Assembleia Pedagógica apoia o Diretor Pedagógico no cumprimento das suas competências e de todas as orientações dadas pelo Diretor e é composto pelos seguintes membros: Diretor Pedagógico, que preside; Diretores de Curso; Diretores de Turma; Coordenadores de Gabinetes; Docentes; Responsável dos Serviços de Psicologia, Orientação (SPO), Representante dos Alunos e Representante dos Encarregados de Educação. A Assembleia Pedagógica reúne mensalmente em sessão ordinária e em sessão extraordinária sempre que convocado pelo Diretor Pedagógico ou por metade dos seus membros. O Diretor da Escola, quando o entender, tem assento, com direito a voto, na Assembleia Pedagógica.

Conselho Consultivo

O Conselho Consultivo é o órgão consultivo da EPN e deve dar parecer sobre o Projeto Educativo, Plano de Atividades, definição da oferta formativa e em todos os assuntos que o Diretor considere de interesse recolher um parecer alargado sobre decisões estratégicas a tomar pela Escola. O Conselho Consultivo é composto pelos seguintes membros: Diretor da Escola, Diretor Pedagógico, Representante dos Docentes, a eleger de acordo com o previsto no Regulamento Interno, Representante dos Encarregados de Educação, a eleger de acordo com o previsto no Regulamento Interno, Representante dos Alunos, a eleger de acordo com o previsto no Regulamento Interno, Representante da Câmara Municipal da Nazaré e Representante(s) da(s) associação(ões) empresariais da região.

Diretor de Curso

O Diretor de Curso é responsável pela gestão da componente pedagógica dos cursos que coordena, sob orientação e dependência do Diretor Pedagógico, assumindo especial concentração nas seguintes funções: coordenar e acompanhar o trabalho dos Diretores de Turma de cada curso, com quem reunirá, no mínimo, uma vez por mês, garantindo a elaboração da respetiva ata; garantir a realização e monitorização das atividades previstas no Plano de atividades; promover e monitorizar, com o apoio dos Diretores de Turma, a atuação integrada dos docentes através da aplicação de metodologias adequadas; providenciar e assegurar a adequada gestão de todos os espaços específicos do curso, particularmente no que concerne à segurança e manutenção dos equipamentos e à limpeza e arrumação das instalações; elaborar anualmente uma listagem das

necessidades dos equipamentos a adquirir, respetiva justificação de aquisição, custo aproximado e indicação do local de instalação. Esta listagem deverá ser elaborada com o apoio dos docentes e formadores e merecer o parecer do Diretor Pedagógico, que tem a responsabilidade de a entregar ao Diretor, no decorrer do mês de abril de cada ano; recolher e dar parecer sobre todas as requisições de consumíveis elaboradas pelos Docentes/Formadores, verificando a sua adequabilidade aos objetivos de formação e respetivas quantidades; confirmar a receção de todos os equipamentos e consumíveis e garantir a sua segurança, controle de consumo e disponibilidade em função das necessidades da formação; organizar, coordenar e acompanhar o processo de planificação e realização das Provas de Aptidão Profissional, em estreita colaboração com os Orientadores de Projeto; participar em redes de cooperação dos cursos, nacionais e internacionais, assim como em todas as atividades que possam contribuir para uma melhoria da qualidade da formação; seguindo as orientações da Assembleia Pedagógica, gerir e apoiar a atividade dos Orientadores de PAP e a sua ligação com os docentes do curso, garantindo aos alunos a melhor informação; colaborar na atualização do elenco modelar do curso, participando em todas as atividades que para o efeito se venham a desenvolver; garantir o rigoroso cumprimento do Regulamento Interno, com especial incidência no que se refere à utilização de uniformes, fardas, equipamentos de proteção e utensílios técnicos individuais; presidir e dirigir as reuniões do Conselho de Curso, elaborar a respetiva ata, recolher as assinaturas dos membros presentes e garantir a sua entrega ao Diretor Pedagógico até três dias após a sua realização; promover as áreas de formação junto do tecido empresarial; assegurar um estreito relacionamento com as empresas e os seus profissionais, promovendo o desenvolvimento de ações que aproximem as duas partes; elaborar o perfil técnico de cada aluno e as características funcionais das empresas, de modo a garantir o melhor ajustamento em termos do desenvolvimento da Formação em Contexto de Trabalho (FCT); selecionar e colocar o aluno no local de FCT mais ajustado ao respetivo perfil; é responsável pela planificação, acompanhamento e avaliação da Formação em Contexto de Trabalho, em estreita colaboração com os Orientadores dos Alunos; atribuir a classificação final de FCT, depois de recolhida a avaliação do Orientador indicado pela empresa; elaborar anualmente o Relatório Global de Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) que deverá merecer o parecer do Diretor Pedagógico e por este ser enviado ao Diretor, até final do mês de setembro de cada ano; apoiar a integração dos alunos finalistas no mercado de trabalho em estreita colaboração com a Unidade de Inserção e Acompanhamento (UIA) do Serviço de Psicologia e Orientação (SPO) da Escola.

Diretor de Turma

O Diretor de Turma é responsável pela plena integração dos alunos na cultura da Escola e no espírito decorrente do seu Projeto Educativo; garantir a integração dos alunos na comunidade escolar, através de uma atitude participativa que desenvolva o exercício ativo dos seus direitos e deveres; presidir e dirigir as reuniões do Conselho de Turma, elaborar a respetiva ata, recolher as assinaturas dos membros presentes e garantir a sua entrega ao Diretor Pedagógico até três dias após a sua realização; fornecer aos Alunos e aos seus Encarregados de Educação, pelo menos três vezes em cada ano letivo, informação global sobre o percurso formativo do aluno; proceder a uma avaliação qualitativa do perfil de progressão do aluno e da turma, através da elaboração de um sucinto relatório descritivo que contenha, nomeadamente, a referência explícita a parâmetros como a capacidade de aquisição e de aplicação de conhecimentos, de iniciativa, de comunicação, de trabalho em equipa e de cooperação, de articulação com o meio envolvente e de concretização de projetos, anexando uma síntese das principais dificuldades evidenciadas por cada Aluno, com indicações relativas a atividades de remédio e enriquecimento e um relatório do perfil da evolução dos alunos, fundamentado na avaliação de cada módulo e na progressão registada em cada disciplina; coordenar o planeamento, em Conselho de Turma, das atividades interdisciplinares e extracurriculares e promover e acompanhar a sua execução, apresentando o respetivo. Relatório Final ao Diretor Pedagógico, até 31 de julho de cada ano; informar o Diretor Pedagógico de situações de incumprimento das disposições previstas no Regulamento Interno da Escola; estimular o Aluno para uma atitude constante que garanta comportamentos adequados e um melhor aproveitamento; participar nas reuniões para as quais seja convocado pelos diferentes Órgãos da Escola; promover um diálogo permanente com os Encarregados de Educação, de modo a envolvê-los no processo educativo e na procura de soluções que melhorem a integração e aproveitamento dos seus educandos; realizar as tarefas pedagógicas e administrativas inerentes à direção de turma, nomeadamente: organizar e manter atualizado o Processo Técnico-Pedagógico da turma; promover a eleição do Delegado e Subdelegado de Turma, até final do mês de setembro e a sua preparação para uma atuação correta; manter atualizado o registo de assiduidade dos alunos e o arquivo das respetivas justificações, onde deverá fundamentar as situações de não aceitação, que serão igualmente arquivadas; comunicar ao Aluno e ao Encarregado de Educação, no prazo de três dias, as situações em que a justificação de faltas não tenha sido aceite; estabelecer contactos frequentes com o aluno que esteja ausente, por mais do que dois dias consecutivos, no sentido de indagar os motivos e, caso não seja por doença impeditiva, convencê-lo a regressar à Escola, estendendo-se estes contactos ao Encarregado de Educação ou à família, se necessário; atender os Encarregados de Educação no dia e hora semanais marcados para o efeito ou, excecionalmente, se tiver disponibilidade e assim o entender em outros momentos; informar sobre os objetivos e formas de avaliação da estrutura modular; informar, detalhadamente, o Aluno e respetivo Encarregado de Educação, sobre o conteúdo dos presentes Estatutos, do Projeto

Educativo, do Regulamento Interno, do Plano de Atividades e demais regras e normativos reguladores da atividade da escola; estabelecer um diálogo permanente com os outros Docentes da turma assegurando manter-se informado sobre a evolução do aluno e especialmente sobre as suas dificuldades.

Conselhos de Turma

Compete ao Conselho de Turma a organização, acompanhamento e avaliação das atividades a desenvolver com os alunos e a sua articulação com os encarregados de educação, bem como aprovar a Planificação Interdisciplinar de Turma a ser apresentada em Conselho de Curso. O Conselho de Turma é composto pelos seguintes membros: O Diretor de Turma, que preside e que tem a responsabilidade da verificação da ata da reunião; todos os Docentes da turma; um representante dos encarregados de educação, a eleger de acordo com o previsto no Regulamento Interno; um representante dos alunos, a eleger de acordo com o previsto no Regulamento Interno; o Diretor Pedagógico, quando o entender, tem assento, com direito a voto, no Conselho de Turma. O Conselho de Turma reúne ordinária e obrigatoriamente quatro vezes por ano. Uma antes do início do ano letivo, outra no final do primeiro período, outra no final do segundo período e outra no final do terceiro período letivo e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu Diretor de Turma ou pelo Diretor Pedagógico.

Gabinetes de Apoio

Os Gabinetes de Apoio são constituídos por docentes em exercício na Escola e são órgãos de consulta e de assessoria do Diretor e do Conselho Pedagógico. A missão, objetivos e atividades de cada Gabinete de Apoio são definidos no início de cada ano letivo, sem prejuízo dos ajustamentos efetuados ao longo do ano, resultantes de necessidades que forem ocorrendo. Os Gabinetes reúnem quando convocados pelo respetivo Coordenador e desenvolverão, sempre que se justifique, a respetiva atividade em rede de cooperação com todos os outros, produzindo estudos e trabalhos e executando ações de interesse para a Escola.

Coordenador de Gabinete de Apoio

Os Coordenadores de Gabinete são responsáveis por coordenar a execução das atividades e realização de tarefas do Gabinete que forem definidas.

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) *					
		2022 /2023		2023 /2024		2024 /2025	
		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 Cozinha / Pastelaria	2,5	42	2	34	2	40
Curso Profissional	Técnico de Desporto	3	67	3	58	2,5	43
Curso Profissional	Técnico de Turismo	2,5	46	2,5	40	2	25
Curso Profissional	Técnico e Comunicação e Serviço Digital	0,5	9	1,5	26	1,5	26
Curso Profissional	Técnico de Mecatrónica Automóvel	0,5	9	1	17	1,5	24
Curso Profissional	Técnico de Ação Educativa	0	0	0	0	0,5	12

* 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.

Projeto Educativo da Escola

Plano Anual de Atividades

Regulamento Interno

Documento Base, Plano de Ação e Plano de Melhoria EQAVET

Lista de Protocolos

Relatório final de verificação EQAVET

Documentos disponíveis em: www.epnazare.eu

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 04/07/2023.

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.

Segundo o relatório final de verificação, os conceitos que constituem o EQAVET parecem relativamente bem interpretados, implementados e verificados, na sua maioria. A análise documental e a visita realizada, ao dia vinte e dois do mês de junho do ano dois mil e vinte e três, consideram-se evidências que permitem o conhecimento avançado dos princípios pelos quais a EPN se rege. É notória a capacidade e foco contínuos dos principais recursos humanos para assegurar a garantia da qualidade, e, cumulativamente o papel e efeito que esta procura de qualidade reflete sobretudo nos alunos através do sucesso pessoal e profissional. Verificou-se, ainda, existir a presença de uma cultura de

qualidade contínua em todas as dimensões da EPN, e uma das provas deste facto consiste num conjunto de indicadores referentes aos alunos, o elevado grau de satisfação dos docentes e alunos, bem como a notoriedade da escola por parte das entidades de FCT e empregadores, bem como dos restantes stakeholders externos. O acompanhamento personalizado, cada vez mais consolidado e regular, a cada aluno contextualizado nas várias dimensões (aulas, projetos e atividades) contribuem para um ambiente de elevada proximidade e interativo na aprendizagem e formação, proporcionando uma cada vez maior e melhor proximidade na comunidade escolar, tornando-se esta, continuamente, mais mobilizadora na sua globalidade. Segue abaixo uma breve descrição das recomendações para a melhoria do processo de garantia da qualidade da EFP:

- Continuar a promover a internacionalização, através do programa Erasmus, que se encontra em fase de concretização e desenvolvimento, para que haja maior e melhor partilha de boas práticas a vários níveis transnacionais, através do aumento e reforço de protocolos de cooperação com vista à partilha de boas práticas a vários níveis transnacionais, envolvendo a participação de alunos e professores da Escola. Dar continuidade à melhoria contínua referente às seguintes taxas: taxa de conclusão dos cursos, taxa de absentismo, taxa de abandono escolar, taxa de desistências, taxa de progressão de estudos e taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF.
- Continuar a fortalecer o relacionamento com os encarregados de educação, nomeadamente através da sua presença. nas reuniões de entrega de notas (e outras) para as quais são convocados.
- Potenciar ainda mais o envolvimento mais direto dos stakeholders externos com participação menos ativa, através de uma envolvimento ainda maior com a comunidade educativa, com vista à empregabilidade e retenção dos diplomados na região.
- Melhorar a comunicação/envolvimento do sistema EQAVET junto dos stakeholders externos/internos.
- Reforçar o cumprimento do plano de formação do pessoal não docente.
- Continuar a apostar na melhoria das instalações da Escola, nomeadamente na criação de um espaço de multiusos e na aquisição de mais equipamentos para a componente técnica dos cursos (desporto).
- Disseminação/apresentação dos resultados dos inquéritos de satisfação aos vários intervenientes, nomeadamente aos alunos.

- Mais dinamismo SPO (em especial no prosseguimento de estudos).

a. Promover a internacionalização, através do programa Erasmus que se encontra em fase de concretização, para que haja mais partilha de boas práticas a vários níveis transnacionais.

O Programa Erasmus+ assume-se como um pilar estratégico e estruturante no plano de desenvolvimento da Escola Profissional da Nazaré (EPN), alinhando-se diretamente com os critérios de qualidade do quadro EQAVET ao promover a melhoria contínua e a abertura da instituição à dimensão europeia. Para os alunos, as mobilidades proporcionam o contacto direto com novas realidades profissionais e culturais, permitindo consolidar competências técnicas, desenvolver a autonomia, a capacidade de adaptação e a comunicação em língua estrangeira, e alargar horizontes pessoais e profissionais. Para os docentes, a participação em ações de formação e mobilidades internacionais representa uma oportunidade de atualização pedagógica e científica, de partilha de boas práticas com outros países e de enriquecimento profissional, com reflexos diretos na qualidade do ensino ministrado.

A EPN, que é uma entidade acreditada pelo Programa Erasmus+ desde o ano de 2022, tem diversificado e consolidado a sua atuação através de múltiplas tipologias de projetos, abrangendo diferentes públicos-alvo e necessidades institucionais:

- **Mobilidades de Curta Duração:** Estágios internacionais (FCT) que proporcionam uma primeira experiência de trabalho no estrangeiro a alunos.
- **Mobilidades de Longa Duração (ErasmusPro):** Períodos alargados de transição para o mercado de trabalho europeu, direcionados para recém-diplomados.
- **Job-Shading:** Períodos de observação no posto de trabalho para docentes, visando a recolha de novas práticas metodológicas.
- **Cursos de Formação:** Capacitação contínua do corpo docente em áreas inovadoras e de gestão escolar.
- **Mobilidades de Grupo:** Experiências de partilha cultural e de cidadania direcionadas para turmas e grupos de alunos.
- **Visitas Preparatórias, de Acompanhamento e Missões:** Ações fundamentais para garantir a segurança das parcerias, a qualidade dos locais de estágio e o sucesso das mobilidades.

O compromisso da EPN com a internacionalização reflete-se na consistência dos seus indicadores de mobilidade ao longo dos últimos anos, evidenciando uma evolução sustentada da sua participação no programa.

- **2022:** 24 mobilidades realizadas.
- **2023:** 19 mobilidades realizadas.
- **2024:** 26 mobilidades realizadas.
- **2025:** 18 mobilidades realizadas.
- **2026 (Previsão):** Perspetiva-se um crescimento acentuado, estimando-se a realização de 29 a 43 mobilidades, o que representa o maior volume de fluxos internacionais desde o início do programa.

Apesar das oscilações anuais no número de mobilidades — naturais face às especificidades de cada candidatura e à disponibilidade de fundos e parcerias em cada ciclo —, a aposta da Escola no programa tem-se mantido consistente ao longo do tempo. Ao longo destes anos, as mobilidades da Escola Profissional da Nazaré têm-se realizado num leque diversificado de destinos, com destaque para Malta (2022), Sevilha e Valência (2023), Rovigo, em Itália, Finlândia e São Tomé e Príncipe (2024), e Bilbao, Malta e Amesterdão (2025). O crescimento previsto para 2026 reforça o compromisso institucional em continuar a dotar os seus diplomados e profissionais de experiências multiculturais ricas, transformando a internacionalização num indicador claro da qualidade pedagógica da escola.

b. Melhorar continuamente a taxa de conclusão dos cursos, a taxa de absentismo, taxa de abandono escolar, taxa de desistências, taxa de progressão de estudos e a taxa de colocação dos alunos diplomados (após conclusão dos cursos) no mercado de trabalho.

Com o **objetivo de melhorar as taxas de conclusão**, foram implementadas as seguintes medidas:

- **Trabalho de projeto:** incentivo à implementação de projetos interdisciplinares e de cidadania e desenvolvimento como forma privilegiada de avaliação.

- **Diversificação e flexibilização pedagógica:** disponibilizar recuperações através da modalidade de macromódulos, fazer um maior aproveitamento de ferramentas digitais e do material pedagógico disponível e adaptar as formas de avaliação ao perfil específico de cada aluno.
- **Simplificação de Processos:** possibilidade de recuperação antes do término dos módulos para os alunos que não obtenham aproveitamento; implementação imediata e ao longo de todo o ano letivo de Planos Individuais de Recuperação a alunos com módulos por realizar e/ou faltas por recuperar; disponibilização de épocas de exame.
- **Condicionar realização da FCT e PAP ao aproveitamento:** o acesso à Formação em Contexto de Trabalho e à defesa/implementação da Prova de Aptidão Profissional depende do número de módulos em atraso dos alunos. O limite máximo instituído na Escola é de cinco módulos em atraso respetivamente, excetuando o caso das turmas finalistas que não poderão ter qualquer módulo em atraso até iniciarem a FCT.
- **Valorização do Mérito Académico:** Atribuição da distinção de "Aluno do Mês" (mensal), "Aluno do Ano" (anual) e "Aluno do Ciclo de Formação" (no final dos três anos de curso) e divulgação nas plataformas digitais da escola.

Para **reduzir o absentismo, o abandono escolar e as desistências**, foram implementadas as seguintes medidas:

Combate ao Absentismo

- Corresponsabilização dos Encarregados de Educação (EE): os Diretores de Turma estabeleceram contactos atempados e mais regulares com os EE dos alunos com problemas de assiduidade, de forma a envolvê-los na resolução do problema do seu educando.
- Parcerias externas: Envolvimento de entidades externas — PSP e CPCJ da Nazaré — nos casos mais problemáticos.

Prevenção do Abandono Escolar e Desistências

- Ações do Serviço de Psicologia e Orientação (SPO): Desenvolvimento de atividades de prevenção e gestão de conflitos pelo SPO, bem como a disponibilização de sessões individuais com a psicóloga da Escola destinados não só aos alunos, como também às famílias.
- Casos de sucesso: Apresentação de testemunhos de alunos diplomados da Escola Profissional da Nazaré para motivar os alunos e valorizar o ensino profissional.

- Plano Anual de Atividades (PAA) abrangente: Criação de um PAA diversificado e focado em atividades práticas.
- Equipa de Melhoria Contínua: formação de uma equipa de melhoria contínua transversal para aferir e dar resposta aos problemas detetados na Escola.

Para **melhorar as taxas de progressão de estudos** desenvolvemos as seguintes ações:

- **Sessões de orientação:** disponibilizámos aos alunos finalistas sessões com universidades, institutos politécnicos, o IEPF e as Forças Armadas.
- **Apoio individualizado:** realizámos sessões de informação e reuniões individuais com a Psicóloga da escola para esclarecimento e apoio à candidatura ao ensino superior.
- **Parcerias estratégicas:** mantivemos a parceria com o Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar (FOR-MAR), através do projeto "Embarca no teu Futuro", que permite aos alunos diplomados frequentar uma formação de nível pós-secundário e exercer a sua profissão em navios de cruzeiro, ferryboats e na marinha mercante. Para além de aumentar a empregabilidade, esta formação confere ainda a certificação de Patrão Local para a atividade da náutica de recreio.

Para melhorar a **taxa de colocação dos diplomados no mercado de trabalho**, foram adotadas as seguintes medidas:

- **Ligação a empregadores:** Criação, no site da escola, de um espaço específico para a divulgação e receção de ofertas de emprego e de estágios, promovendo a articulação com as entidades empregadoras e a empregabilidade dos diplomados.
- **Divulgação de ofertas de emprego:** Partilha ativa de vagas em perfis e grupos específicos nas redes sociais direcionadas para as áreas de formação da EPN.
- **Parcerias estratégicas:** mantivemos a implementação do Projeto "NEXT", em parceria com o Centro Qualifica e o Gabinete de Inserção Profissional da CERCINA, para facilitar a inserção no mercado de trabalho, encaminhar os diplomados para ofertas de formação específica e apoiar na inscrição no centro de emprego.
- **Adaptação Curricular:** incluímos no plano de estudos dos cursos a disciplina de oferta de escola de Gestão de Projetos e Desenvolvimento Pessoal (GPDP) e, sempre que possível, a UFCD n.º 8598 "Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego", para desenvolver competências nos alunos ao nível da procura ativa de emprego e no empreendedorismo.

- **Contacto com Empresários:** palestra com empresários das várias áreas de formação da escola com o objetivo de aproximar o ensino ao mercado real de trabalho, perceber quais as competências mais valorizadas pelos potenciais empregadores, e estimular o empreendedorismo.

c. Melhorar o nível de desempenho “Bom” dos alunos diplomados no posto de trabalho.

A Escola promoveu a metodologia de projeto nas várias disciplinas, integrando a implementação prática destes projetos na avaliação dos alunos. Esta abordagem aproximou as aulas do ambiente real de trabalho através de simulações e da participação em atividades e eventos em empresas ou entidades parceiras. Além disso, o Plano Anual de Atividades foi desenhado para ser diversificado e enriquecedor, garantindo que os alunos adquirissem competências técnicas de forma prática e eficaz. O Serviço de Psicologia e Orientação deu continuidade ao projeto “Soft Skills - Competências para o sucesso”, através do qual foram implementadas atividades estruturadas de desenvolvimento de competências transversais valorizadas pelo mercado de trabalho.

d. Fortalecer o relacionamento com os encarregados de educação, nomeadamente através da sua presença, nas reuniões de entrega de notas (e outras) para as quais são convocados.

No ano letivo 2024/2025 foram realizadas reuniões presenciais de início de ano letivo com encarregados de educação, diretores de curso e diretores de turma onde foram transmitidas todas as informações de funcionamento da escola/curso e foi eleito o representante dos encarregados de educação de cada turma. Esta reunião serviu igualmente para esclarecimento de dúvidas e disponibilização de contactos. Neste ano letivo foram ainda realizadas em regime presencial as reuniões de entrega de avaliações, conselhos de turma, assembleias pedagógicas e conselho consultivo, bem como os atendimentos a encarregados de educação. O Serviço de Psicologia e Orientação organizou ainda o

workshop “Competências Parentais e Educativas – Os Desafios da Adolescência”, dirigida aos pais e encarregados de educação, através da qual a coach Lurdes Pequicho, transmitiu estratégias de prevenção e intervenção face a comportamentos de indisciplina, dificuldades escolares e problemas comportamentais. Apesar destes esforços para reforçar a presença dos encarregados de educação na escola, a sua participação manteve-se reduzida.

e. Potenciar um envolvimento ainda maior dos stakeholders externos com participação menos ativa.

Com o objetivo de reforçar o envolvimento dos stakeholders externos e promover uma participação mais ativa nos processos de melhoria contínua da Escola Profissional da Nazaré, foram implementadas diversas iniciativas orientadas para o fortalecimento da comunicação, da colaboração e da proximidade com a comunidade educativa e o tecido empresarial.

Neste âmbito, foi disponibilizado, no sítio eletrónico da escola, um formulário destinado à apresentação de sugestões e comentários, acessível a toda a comunidade escolar. Esta ferramenta constitui um canal permanente de participação, permitindo a recolha de contributos que apoiam a identificação de oportunidades de melhoria e o aperfeiçoamento contínuo dos serviços prestados. Com vista ao reforço da ligação às entidades empregadoras, foi igualmente criado, no sítio eletrónico da escola, um espaço específico para a divulgação e receção de ofertas de emprego e de estágios. Esta medida visa facilitar a articulação entre a escola e os empregadores, promover a inserção profissional dos diplomados e consolidar as parcerias com o tecido empresarial.

No sentido de aproximar ainda mais a escola ao mercado de trabalho, foram promovidas palestras com empresários de diferentes áreas. Estas sessões proporcionaram aos alunos o contacto direto com profissionais e empregadores, permitindo, entre outras coisas, conhecer as competências mais valorizadas pelo mercado de trabalho.

Paralelamente, realizou-se o workshop "Competências Parentais e Educativas – Os Desafios da Adolescência", dirigido aos encarregados de educação. Esta iniciativa para além de pretender capacitar as famílias para lidar com a fase da adolescência, contribuiu, simultaneamente, para reforçar o seu envolvimento na vida escolar e aproximar a escola e a família.

As estratégias implementadas permitiram diversificar os canais de participação dos stakeholders externos e criar novas oportunidades de interação com a escola, reforçando o compromisso com uma cultura de participação, corresponsabilização e melhoria contínua, em consonância com os princípios do quadro EQAVET.

f. Melhorar continuamente os pontos fracos designados na análise SWOT.

As estratégias de intervenção definidas para melhorar os pontos fracos designados na análise SWOT, nomeadamente, as taxas de conclusão de curso, de módulos por realizar, de abandono e absentismo escolar encontram-se discriminadas na alínea b) deste ponto.

Com o objetivo de reforçar a cultura de qualidade e de melhoria contínua, foi constituída uma equipa de melhoria contínua de carácter transversal, integrando representantes de diferentes áreas da Escola Profissional da Nazaré. Esta equipa tem como missão identificar, analisar e acompanhar a resolução dos problemas detetados, bem como monitorizar a implementação das ações de melhoria definidas.

g. Reforçar o cumprimento do plano de formação do pessoal docente e não docente.

Ao longo do ano de 2024/2025 foram divulgadas, semanalmente através de e-mail, ações de formação de carácter obrigatório e facultativo sobre diversas temáticas. Esta “agenda de formações” semanal está disponível para os administrativos, sendo a formação destinada aos funcionários afetos à cantina e auxiliares feita na pausa letiva da Páscoa, de uma forma centralizada e com temáticas específicas ao posto de trabalho. A juntar a isso, ao longo do ano letivo, a engenheira alimentar faz visitas regulares à escola para verificar o cumprimento dos normativos de higiene e segurança alimentar e aferir a qualidade da cozinha de produção, sendo estes momentos também aproveitados para dar formação *in-loco*.

h. Potenciar as ações a tomar relativas às oportunidades de melhoria detetadas no âmbito dos vários stakeholders, através de uma envolvência ainda maior com a comunidade educativa.

No ano letivo 2024/2025, a EPN reforçou os mecanismos de auscultação e participação dos stakeholders, no âmbito da melhoria contínua dos processos educativos e organizacionais. Neste âmbito, foram dinamizadas assembleias de turma, proporcionando aos alunos um espaço de participação ativa para apresentação de sugestões e propostas de melhoria da escola. A participação dos alunos foi igualmente reforçada através da presença dos delegados de turma nas reuniões de conselho de turma e do representante dos alunos nas Assembleias Pedagógicas e no Conselho Consultivo, promovendo o seu envolvimento nos processos de reflexão e tomada de decisão.

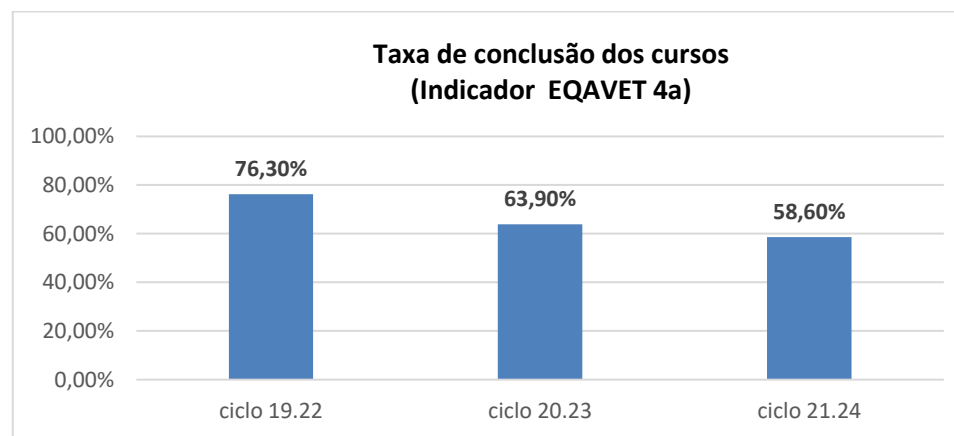
Paralelamente, foi assegurada a participação dos restantes stakeholders internos e externos nos diferentes órgãos e estruturas da escola, nomeadamente no Conselho Consultivo, nas Assembleias Pedagógicas e nos Conselhos de Turma, sendo os seus contributos considerados na definição das ações de melhoria.

Destaca-se, ainda, a realização da reunião do Conselho Consultivo com a participação de empresários das diferentes áreas de formação, que permitiu recolher contributos relevantes sobre as competências e conteúdos a privilegiar na formação dos alunos, bem como identificar estratégias de colaboração entre a escola e o tecido empresarial, com vista à melhoria das taxas de conclusão, da redução do abandono escolar e do reforço da empregabilidade dos diplomados. Estas iniciativas contribuíram para uma maior articulação entre a escola e os seus stakeholders, reforçando uma cultura de participação e de melhoria contínua, em alinhamento com os princípios do EQAVET. |

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)

Indicador EQAVET 4 a) Conclusão dos Cursos

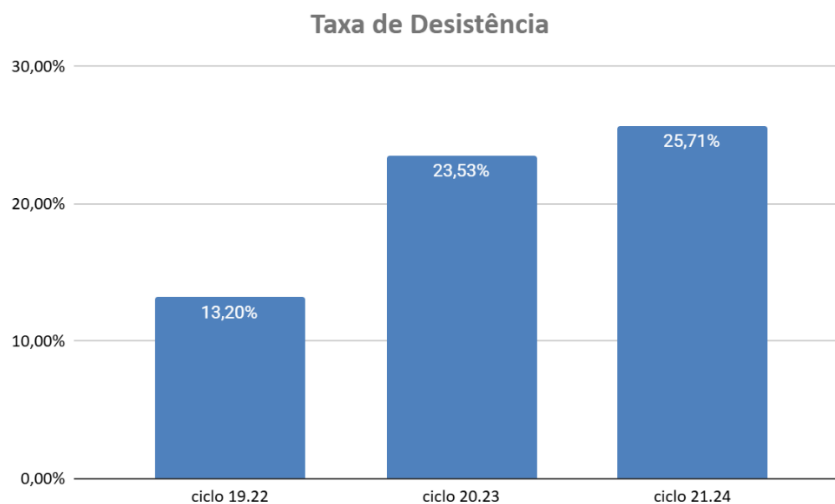
No que se refere ao indicador 4 a) verifica-se que a meta estabelecida não foi atingida nos últimos três ciclos de formação.



Analisando mais ao pormenor os dados, podemos constatar que a taxa de conclusão dos cursos está diretamente relacionada com as taxas de desistência (que inclui as transferências de escola), de absentismo e de abandono escolar, desta forma foi criado um objetivo específico - Diminuir a taxa de desistência para valores inferiores a 10%.

Objetivo específico 1 - Diminuir a taxa de desistência para valores inferiores a 10%

Do ciclo 19.22 para o ciclo 20.23 verificou-se um aumento de 10,33% da taxa de abandono escolar, do ciclo 20.23 para o ciclo 21.24 um acréscimo de 2,18%. Nos ciclos analisados a meta estabelecida ($\leq 10\%$) não foi atingida. Este continua a ser o principal problema para a não consecução do objetivo do indicador EQAVET 4 a) – Conclusão dos Cursos, uma vez que a forma de cálculo em vigor (indicada pela entidade financiadora), não demonstra com clareza a realidade dos factos, levando sempre esta taxa para valores na ordem dos 20%.



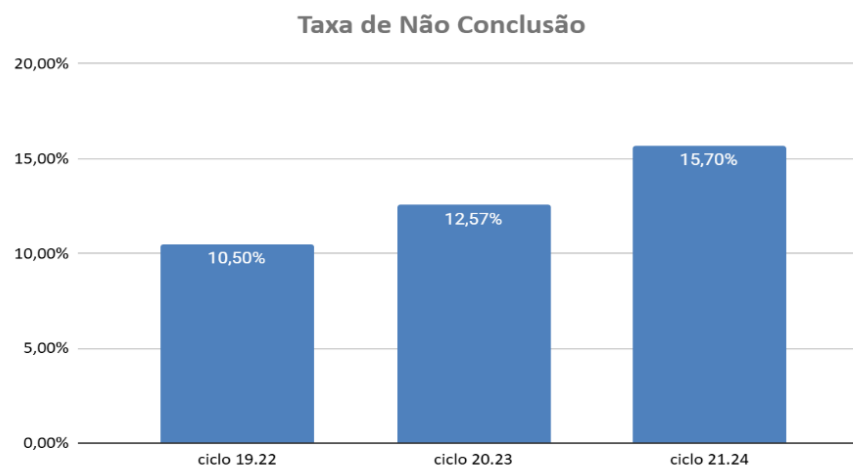
No ciclo 19.22, das 10 desistências, 20% refere-se a transferências de escola e 80% a absentismo e abandono escolar. Dos alunos que abandonaram 50% estavam a trabalhar na altura em que deixaram a escola. No ciclo 20.23, das 16 desistências, 44% refere-se a transferências de escola e 56% a absentismo e abandono escolar. Neste ciclo, 67% dos alunos que abandonaram, estavam a trabalhar na altura em que deixaram a escola. No ciclo 21.24, das 18 desistências, 66,7% refere-se a transferências de escola/curso e 33,3% a absentismo e abandono escolar. Neste último ciclo, 50% dos alunos que abandonaram, mudaram de país/residência.

Podemos assim concluir que estes dados refletem a alteração das dinâmicas demográficas, ao que se junta uma débil valorização escolar e, em muitos casos, a necessidade de independência financeira dos alunos que atingem a maioridade.

Objetivo específico 2 - Diminuir a taxa de não aprovação para valores inferiores a 10%

Considera-se que a taxa de não aprovação é a mesma que a taxa de não conclusão, uma vez que na Escola Profissional da Nazaré, os alunos acompanham a turma durante os três anos do curso independentemente do número de módulos que tenham em atraso. Para tentar diminuir a taxa de não conclusão foi estabelecido o objetivo específico - Diminuir a taxa de não aprovação para valores inferiores a 10%.

Nos ciclos de formação 19.22, 20.23 e 21.24 não se conseguiu atingir o objetivo por 0,5%, 2,57% e 5,70% respetivamente. Este acréscimo na taxa de não conclusão no ciclo 21.24 ficou a dever-se, maioritariamente, a situações específicas de alunos que não realizaram as tarefas de recuperação que lhes foram propostas. Nem mesmo a intervenção dos encarregados de educação junto dos seus educandos foi suficiente para reverter a situação.



Objetivo específico 3 - Diminuir o número de módulos em atraso por aluno

O número de módulos em atraso manteve-se como um dos maiores problemas da EPN. Fazendo uma comparação entre os dados dos últimos dois anos letivos, constata-se que de 2022/2023 para 2023/2024 houve um aumento de 58,6% no número de módulos por realizar. No entanto, se a estes dados retirarmos os alunos que abandonaram ou que foram excluídos ao longo do seu percurso escolar, a percentagem reduz 18,5%. Esta lacuna ao nível do aproveitamento deve-se a vários fatores: desde logo, ao não cumprimento das tarefas de avaliação e de recuperação por parte dos alunos; à fraca assiduidade; ao desinteresse generalizado pela escola; às escassas aspirações académicas dos alunos, onde muitos já têm um historial marcado pelo insucesso escolar; ao alheamento parental que a maioria dos casos de insucesso apresenta.

Para colmatar esta problemática decidiu-se implementar as seguintes medidas: estabelecer o início de cada ano letivo (até meio do mês de outubro) como época de consolidação e recuperação das aprendizagens, módulos e faltas; disponibilizar em todas as disciplinas, no âmbito do módulo / UFCD, uma oportunidade de recuperação para os casos de insucesso; informar com maior frequência e corresponsabilizar os pais/EE para o aproveitamento dos seus educandos; monitorizar e gerir eficazmente a conclusão das UFCDs e o respetivo lançamento das pautas de avaliação ao longo de cada semestre; reformular os meios de avaliação a cada disciplina, com reforço da avaliação contínua e baseada no perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória; manter a época extraordinária de recuperação de módulos em atraso, durante o período da tarde de 4ª feira.

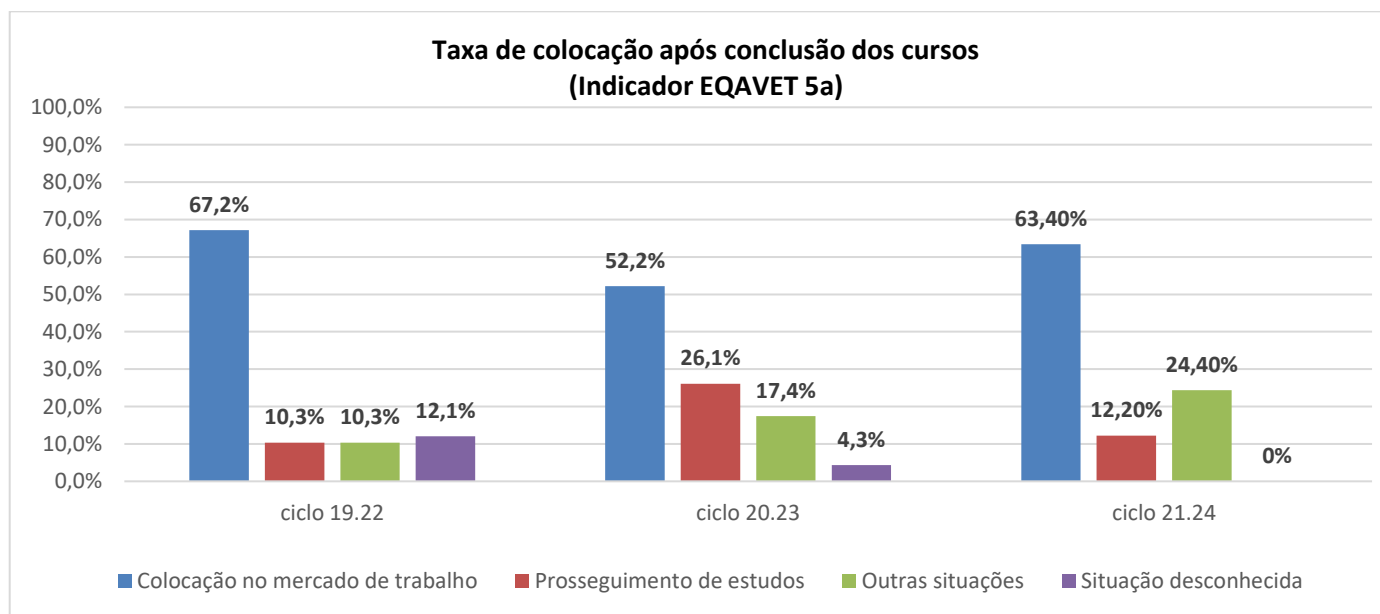
Está ainda em vigor um sistema de melhoria contínua na escola, onde uma equipa composta pela Direção, um Diretor de Turma, um Diretor de Curso, um elemento da estrutura central do grupo GPS, reúne semanalmente para aferir os problemas existentes na Escola e definir ações específicas para resolver as situações indicadas, dentro de um prazo definido. Através da metodologia Kanban, esta equipa, que é aberta a outras entidades sempre que as temáticas apresentadas em reunião assim o exijam, procura implementar ações concretas de melhoria contínua ao longo do ano letivo.

Indicador EQAVET 5a) Colocação após Conclusão dos Cursos

Objetivo específico 4 - Manter a taxa conjunta de empregabilidade e prosseguimento de estudos em valores acima dos 70%

Relativamente ao indicador 5 a), constata-se que, na globalidade, se superou a meta definida no que respeita ao objetivo estratégico “promover a colocação profissional ou o prosseguimento de estudos”.

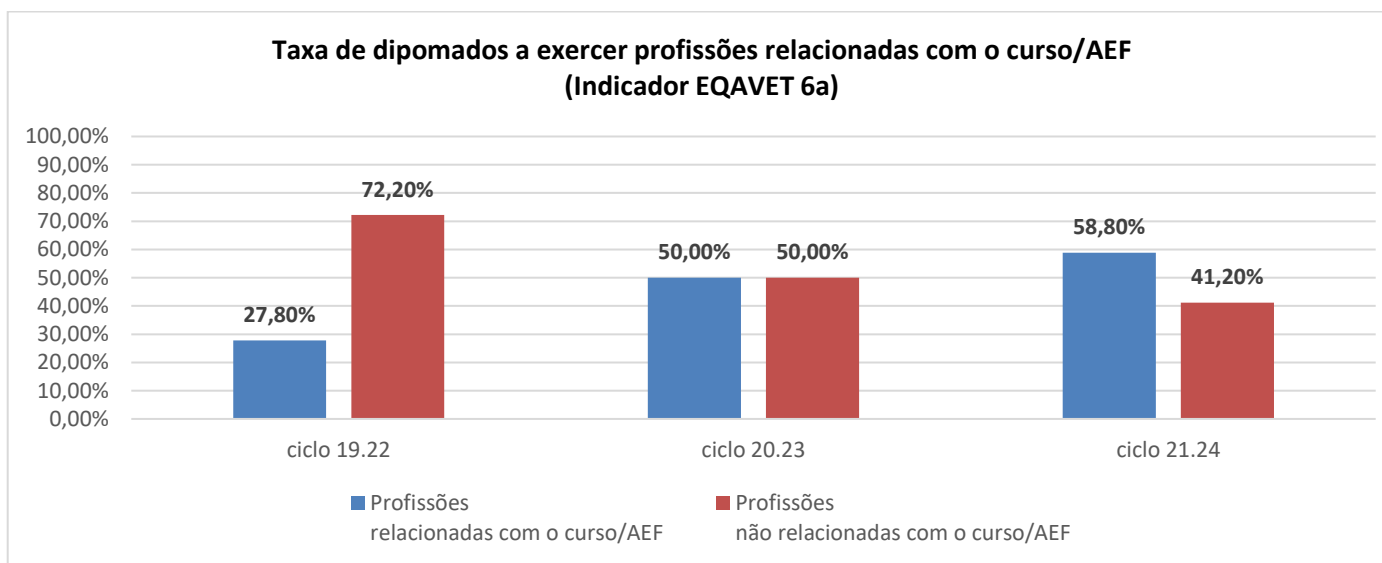
Para aferir os resultados relativos a este indicador, foi efetuado o levantamento do número de diplomados que se encontram inseridos do mercado de trabalho e prosseguiram os estudos. Analisando os dados obtidos, verificou-se que relativamente aos ciclos 19.22, 20.21 e 21.24 a meta foi atingida, com uma taxa de colocação após conclusão dos cursos de 77,5%, 78,3% e 75,6% respetivamente. Tendo em consideração que o objetivo foi atingido, pode concluir-se que as estratégias implementadas pela EPN a este nível estão a resultar, pelo que se deve dar continuidade ao trabalho desenvolvido.



Indicador EQAVET 6a) Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF

Objetivo específico 5 - Aumentar a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com a AEF para valores superiores a 50%

No apuramento deste indicador constatou-se que esta taxa foi de 27,80% no ciclo 19.22, de 50,00% no ciclo 20.23 e de 58,80% no ciclo 21.24. Tendo em consideração que o objetivo foi atingido, pode concluir-se que as estratégias implementadas pela EPN a este nível estão a resultar, pelo que se deve dar continuidade ao trabalho desenvolvido.



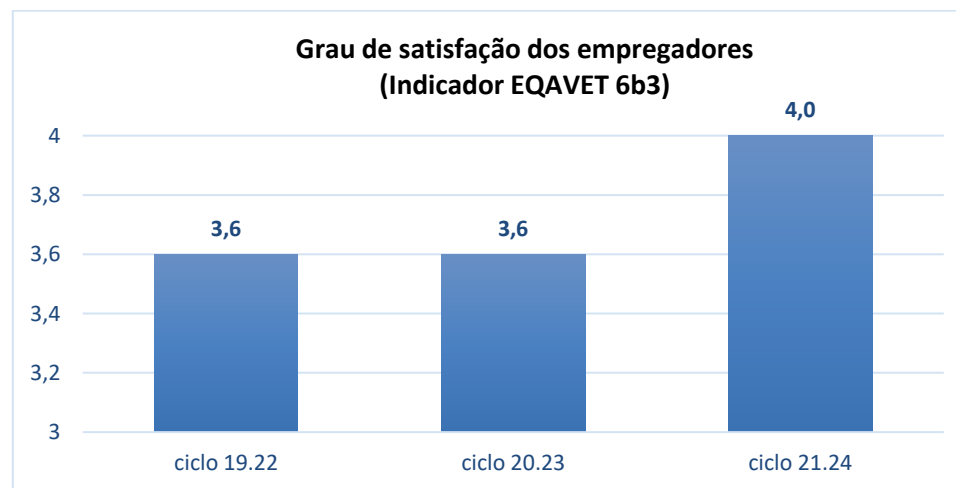
Analisando os dados obtidos relativamente à taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com a AEF, podemos aferir que as estratégias implementadas no âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET estão a ser eficazes. Destacamos em especial, a medida implementada pelos diretores de curso de adequar a colocação dos alunos finalistas a entidades que vão ao encontro das expectativas profissionais dos alunos, mas que simultaneamente tenham a capacidade de *absorver* os diplomados. A juntar a isto

há ainda que referir que os dois últimos ciclos de formação tinham bastantes alunos que estavam nos vários cursos profissionais por vocação e que tinham como objetivo de permanecer na área de formação, o que se reflete nestes dados.

Indicador EQAVET 6b3) Grau de Satisfação dos Empregadores

Objetivo específico 6 - Manter a classificação de “Muito Satisfeito” (3,5 ou mais) ao nível da satisfação dos empregadores

Avaliando numa escala de 1 a 4, constata-se que nos três ciclos de formação em estudo a meta foi atingida, com uma média de 3,6 nos ciclos 19.22 e 20.23 e 4 no ciclo 21.24, revelando que os empregadores se consideraram “Muito Satisfeitos” com o desempenho dos alunos diplomados na Escola Profissional da Nazaré.



Considerando os resultados obtidos neste indicador, pode concluir-se que o trabalho desenvolvido a este nível está no caminho certo, devendo, pelo menos, ser mantida a estratégia.

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	Indicador EQAVET 4 a) Conclusão dos Cursos	O1	Diminuir a taxa de desistência para valores inferiores a 10%
		O2	Diminuir o número de módulos em atraso por aluno
		O3	Prevenir o absentismo de modo a que não ultrapasse os 10% da carga horária de cada disciplina/UFCD
AM2	Indicador EQAVET 5a) Colocação após Conclusão dos Cursos	O4	Manter a taxa conjunta de empregabilidade e prosseguimento de estudos em valores acima dos 70%
AM3	Indicador EQAVET 6a) Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	O5	Manter a taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com a AEF para valores superiores a 50%
AM4	Indicador EQAVET 6b3) Grau de Satisfação dos Empregadores	O6	Manter a classificação de “Muito Satisfeito” (3,5 ou mais)

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	desenvolver atividades de integração na escola e no curso para criar uma ligação emocional rápida	setembro 2025	dezembro 2025
	A2	diagnosticar precocemente indícios de uma potencial desistência (desmotivação, absentismo e fraco aproveitamento) e desenvolver ações concertadas de prevenção do abandono escolar	setembro 2025	julho 2026
	A3	Implementar estratégias concertadas de acolhimento para alunos de diferentes nacionalidades	setembro 2025	julho 2026
	A4	aumentar o número de visitas de estudo / visitas técnicas	setembro 2025	julho 2026
	A5	valorizar o mérito académico e apresentar exemplos de sucesso de alunos diplomados	setembro 2025	julho 2026
	A6	desenvolver estratégias de diversificação pedagógica em todas as disciplinas, com cariz essencialmente prático e através da metodologia de projeto utilizando o material pedagógico do CTE	setembro 2025	julho 2026
	A7	promover a avaliação das várias disciplinas através de projetos interdisciplinares de turma/escola	setembro 2025	julho 2026
	A8	adaptar as formas de avaliação ao perfil do aluno / turma sem descurar o nível de exigência	setembro 2025	julho 2026
	A9	condicionar o acesso à Formação em Contexto de Trabalho a alunos com cinco ou mais módulos em atraso / zero módulos em atraso nas turmas finalistas	setembro 2025	julho 2026
	A10	condicionar a apresentação / implementação da Prova Aptidão Profissional (PAP) aos alunos com cinco ou mais módulos em atraso	setembro 2025	julho 2026
	A11	obrigatoriedade da comparência, dos alunos com módulos em atraso ou faltas por recuperar, em horário extra escolar	setembro 2025	julho 2026
	A12	desenvolver processos regulares e atempados de compensação de horas	setembro 2025	julho 2026

	A13	fomentar a participação dos alunos em programas de mobilidade de estudantes para estágios internacionais, de forma a promover o sucesso académico	setembro 2025	julho 2026
	A14	disponibilizar em todas as disciplinas, no âmbito do módulo / UFCD, uma oportunidade de recuperação para os casos de não aproveitamento	setembro 2025	julho 2026
	A15	manter em funcionamento a equipa de melhoria contínua na escola	setembro 2025	julho 2026
AM2	A16	promover sessões de esclarecimento com as Forças Armadas e o IEFP	setembro 2025	julho 2026
	A17	promover sessões de esclarecimento sobre o acesso ao ensino superior através do SPO	setembro 2025	março 2026
	A18	promover sessões de informação com instituições do ensino superior sobre oferta formativa, condições de acesso / frequência e apoios	setembro 2025	março 2026
	A19	estruturar os planos curriculares dos cursos para que contemplem conteúdos que desenvolvam competências nos alunos ao nível da procura ativa de emprego e do empreendedorismo	setembro 2025	julho 2026
	A20	proporcionar formação específica após conclusão do curso para trabalhar em navios	setembro 2025	dezembro 2025
	A21	incentivar a inscrição no Centro Qualifica e apoiar a inscrição no Centro de Emprego	abril 2026	maio 2026
AM3	A22	recolher e divulgar ofertas de emprego nas áreas de formação da EPN junto dos alunos diplomados	Anualmente	Anualmente
	A23	aumentar o número de protocolos de colaboração com empresas ligadas às áreas de formação da EPN	Anualmente	Anualmente
	A24	apoiar as empresas que contactam a escola no recrutamento de alunos diplomados	junho 2026	setembro 2026
	A25	facilitar o contacto com empresários	setembro 2025	julho 2026
	A26	realizar simulações e participações em atividades/eventos nas empresas/entidades para aproximar a prática letiva às tarefas a desenvolver no posto de trabalho	setembro 2025	julho 2026
AM4	A27	aproximar a prática letiva às tarefas a desenvolver no posto de trabalho, através de simulações e participações em atividades/eventos nas empresas/entidades	setembro 2025	julho 2026

A28	conceber um plano anual de atividades diversificado e enriquecedor em termos de aprendizagem prática	julho 2025	outubro 2026
A29	desenvolver a prática letiva através da metodologia de projeto, em que a avaliação incida na implementação prática de projetos	setembro 2025	julho 2026
A30	trabalhar as <i>soft skills</i> dos alunos através do projeto “Soft Skills - Competências para o sucesso” do SPO	setembro 2025	julho 2026

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

O alinhamento do sistema de garantia de qualidade com o quadro EQAVET permitiu tornar mais regular e consistente a aferição do desempenho geral da escola dando a conhecer, de forma mais clara e precisa, os resultados do sucesso escolar e a sua evolução ao longo dos ciclos de formação, bem como o grau de satisfação dos diversos stakeholders e o percurso pós-formativo dos alunos diplomados. O apuramento destes dados e a consequente reflexão partilhada com os stakeholders permitiu identificar os pontos fortes e pontos fracos da Escola Profissional da Nazaré e, desta forma, desenvolver ações de melhoria contínua indo ao encontro dos princípios do Sistema de Garantia da Qualidade. Consideramos que a implementação deste sistema foi de enorme importância uma vez que permitiu abrir ainda mais a escola à comunidade dando voz ativa aos diversos intervenientes no processo de formação dos jovens.

No cômputo geral, verifica-se um reforço progressivo da cultura de qualidade e de uma lógica de melhoria contínua partilhada por toda a comunidade educativa. Persistem, contudo, desafios relacionados com a sistematização da recolha de dados junto de alguns públicos externos, a necessidade de aumentar a taxa de resposta a instrumentos de auscultação e a importância de tornar mais visíveis e tangíveis, para todos os intervenientes, os efeitos concretos das medidas de melhoria implementadas.

Os Relatores



(Cargo de direção exercido)



(Responsável da qualidade)

Nazaré, 09 de julho de 2026

(Localidade e data)