



**EQAVET**  
**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO ANUAL**  
**Ano Letivo 2024\_ 2025**

---

**IPTrans – Instituto Profissional de Transportes**

---

Versão: v01

Elaborado por: Grupo da qualidade

Aprovado por: Direção Pedagógica

Código: RAA.DP.05

Data: 2025 09 30

## 1. INTRODUÇÃO

O IPTrans – Instituto Profissional de Transportes considera o Relatório de Avaliação Anual como um instrumento fundamental para assegurar a qualidade e a melhoria contínua da educação e formação profissional. Para garantir que os nossos objetivos sejam alcançados é importante avaliar a nossa atuação a nível pedagógico (componente curricular, atividades de complemento e enriquecimento curriculares ou extracurriculares, projetos internos e externos, entre outros), as diversas atividades e práticas de gestão desenvolvidas ao longo do ano letivo 2024/2025. Esta avaliação resultará da definição ou manutenção de estratégias de organização e gestão da escola sempre com foco no sucesso de quem dela faz parte (alunos, pessoal docente e não docente).

A nível de gestão recorreremos a estratégias de melhoria, tais como fortalecer o envolvimento de todos, fortalecendo a cooperação e a parceria tendo em consideração os objetivos estratégicos definidos visando o sucesso educativo dos alunos, a empregabilidade jovem e a melhoria dos percursos de transição escola/mercado de trabalho e escola/ensino superior.

Temos em consideração no decorrer da nossa prática educativa aprimorar os indicadores de qualidade, melhorando a avaliação e monitorização dos mesmos.

Para a concretização de tudo referido anteriormente, contamos com o envolvimento e empenho de toda a comunidade educativa, fomentando a participação e a inovação, sabendo que todos são essenciais para o sucesso do IPTrans – Instituto Profissional de Transportes.

Passamos então à apresentação, discussão e avaliação do ano letivo 2024/2025.

## 2.2. Recursos

A nível de recursos humanos, o *IPTrans – Instituto Profissional de Transportes* contou, no ano letivo de 2024/2025, com a equipa listada no quadro abaixo que se revelou adequada ao volume de formação ministrada.

Recursos	Quantidade
Direção	2
Docentes/Formadores internos	19
Docentes/Formadores externos	33
Outros Trabalhadores	12
<b>Total</b>	<b>66</b>

## 3. METAS E RESULTADOS ANUAIS

### 3.1. Metas e Valores Obtidos para os Indicadores

Indicador	Ponto Partida 2018/2019	Ano anterior Ano 2023-2024	Ano Letivo 2024-2025		
			Meta	Valor Obtido	Desvio (%)
Taxa de Absentismo	20,89%	12,7%	19%	16,3	14,7
Taxa de Desistência	15,42%	1,5%	3%	1,4	53,3
Taxa de Módulos/UFCD em Atraso	31,51%	20,9%	22%	28,5	29,5
Percentagem de alunos com proposta de emprego na Entidade promotora de FCT	34%	23%	37%	35%	5,4
Média de Satisfação Global do Aluno	ND	3,0	2,9	3	3,4
Média de Satisfação dos Docentes	ND	3,1	3,2	3,2	0
Média de Satisfação dos outros Trabalhadores	ND	2,8	3	3	0
Média de Satisfação das Entidades de FCT	3,3	3,3	3,4	3,4	0
Média de Satisfação dos pais e encarregados de educação	ND	3,4	3,4	3,1	8,8
Número de Projetos de diferente âmbito participados pelos alunos	55	128	80	116	45

atividades. De notar, que algumas destas atividades tinham uma designação diferente ou tomavam uma outra forma e foram reajustadas. Para além das “atividades comuns”, decorreram ainda no 2º semestre vinte e uma (21) visitas de estudo com diversas turmas. O total anual foi de trinta e quatro (34) visitas de estudo realizadas.

Relativamente aos “projetos diversos”, realizaram-se catorze (14) – duas (2) previstas e doze (12) não previstas, no 2º semestre, tendo sido executados, neste âmbito, um total anual de vinte e três (23) atividades. Neste âmbito, destacam-se os projetos e atividades realizados em parceria com a Câmara Municipal de Loures.

Reportando ao quadro Reuniões/ Assembleias da Comunidade Escolar das oito (8) atividades previstas decorreram, ao longo do ano letivo ou semestralmente, seis (6). Assim, foram todas executadas, à exceção duas (2).

## 5. PLANO DE FORMAÇÃO PARA DOCENTES E OUTROS COLABORADORES

### 5.1. Avaliação de Cumprimento do Plano de Formação

No âmbito da melhoria contínua, foram desenvolvidas ações de formação com vista ao reforço da qualidade e eficácia dos planos de formação dirigidos ao pessoal docente e não docente. Relativamente ao pessoal não docente, procedeu-se à revisão e melhoria do plano de formação, assegurando uma maior adequação das ações às necessidades identificadas, nomeadamente através do levantamento sistemático de competências e da articulação com os objetivos estratégicos da organização.

Paralelamente, ao nível do pessoal docente, destaca-se a execução integral (100%) do plano de formação definido, evidenciando um elevado grau de compromisso institucional e individual com o desenvolvimento profissional contínuo. Esta concretização permitiu reforçar competências pedagógicas, técnicas e organizacionais, com impacto direto na qualidade das práticas letivas.

## 6. MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE MELHORIA

A monitorização do *Plano de Melhoria* apresentado no *Relatório de Operador*, cujas áreas de melhoria se descrevem a seguir, ocorreu durante os semestres letivos e no final do ano.

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria
AM5	Absentismo
AM6	Desistências
AM7	Alunos com Módulos/UFCD em atraso
AM11	Satisfação dos <i>stakeholders</i> internos e externos

Assim, o investimento na criação e dinamização de novas parcerias constitui uma prioridade estratégica, com impacto direto na melhoria da qualidade, relevância e sustentabilidade dos processos formativos.

## 8. MELHORIAS

O absentismo escolar constitui uma problemática complexa, cuja abordagem exige uma intervenção estruturada e atempada. Neste sentido, a identificação precoce de alunos em risco de absentismo assume-se como uma estratégia prioritária, permitindo uma atuação preventiva mais eficaz.

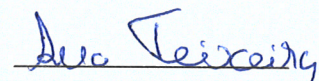
Paralelamente, importa manter e reforçar uma cultura de presença, valorizando a participação ativa dos alunos em todas as atividades, tanto no contexto escolar como extracurricular. Deve ainda ser assegurada a continuidade das estratégias implementadas em anos anteriores, garantindo coerência e estabilidade nas práticas adotadas.

Relativamente aos módulos em atraso, tem sido privilegiado o acompanhamento pedagógico individualizado, através da implementação de planos de recuperação ajustados a cada aluno, com definição de atividades e metas específicas. Contudo, a inexistência de um corpo docente plenamente coeso constitui um constrangimento relevante, agravado pela acumulação de funções e pela redução de recursos humanos disponíveis.

No que respeita aos programas de mentoria, reconhece-se a sua pertinência enquanto estratégia de apoio ao sucesso educativo; no entanto, a sua implementação ainda não foi concretizada. Considera-se essencial, numa primeira fase, investir na formação dos docentes nesta área, de modo a garantir uma compreensão clara dos seus objetivos e metodologias, criando posteriormente condições para a sua aplicação eficaz

Sabemos onde queremos chegar e estamos confiantes que já faltou mais! A nossa escola é mais que uma escola, é um projeto, um abrigo, uma família! Confiamos que de ano para ano tudo melhorará!

30 de setembro de 2025



(A Direção Pedagógica)