



## Relatório de Progresso Anual

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1

Ano em avaliação – Início Março /2021 Fim Março /2022

### I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

#### 1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra – ITAP

#### 1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

Rua da Casa Branca – Casal das Nogueiras, 3030-109 Coimbra;

Telefone: 239 708 780; Email: [geral@itap-net.org](mailto:geral@itap-net.org)

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

Rita Fernandes, Diretora Pedagógica

Telefone: 239 708780 /918614819; [ritafernandes@itap-net.org](mailto:ritafernandes@itap-net.org)

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

Prodeso – Ensino Profissional, E.M. Lda.;

Antero de Sousa Braga, Presidente da Gerência

#### 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 **missão** do Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra, doravante denominado por ITAP, é a de proporcionar formação de qualidade assente em conhecimentos, valores e saberes que permitam aos alunos o desenvolvimento de competências técnicas, humanas e relacionais, alicerçadas numa sólida formação geral, científica e tecnológica, permitindo-lhes uma adequada inserção no mundo do trabalho e/ou o prosseguimento de estudos, bem como o exercício responsável de uma cidadania ativa.

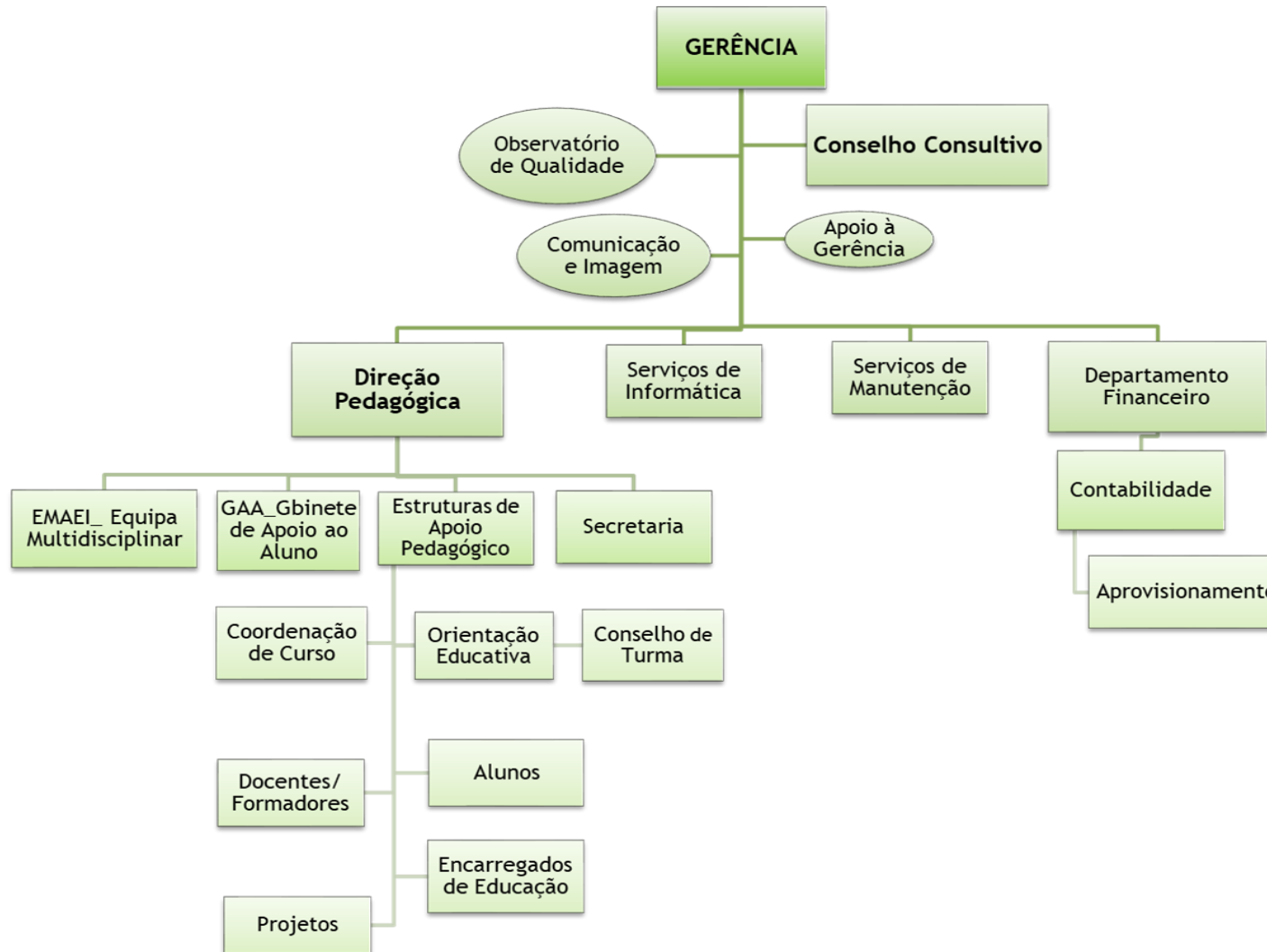
Para ir ao encontro daquela que é a sua missão, o ITAP desenvolve projetos que constituem vivências de incontestável relevância em termos pedagógicos por apelarem não só aos conhecimentos, mas sobretudo às competências e às características de personalidade exigidas a futuros profissionais e cidadãos com responsabilidade e capacidade interventiva.

Uma escola inclusiva, caracterizada pelo seu humanismo e pelos elevados padrões de exigência, rigor e responsabilidade, atenta à diversidade e individualidade de cada um, que promove valores como a justiça social, a igualdade, a coragem e a solidariedade, como contraponto ao individualismo, favorecendo a cooperação.

Norteados pela sua missão e seus valores, e visando a constante satisfação das partes interessadas, o ITAP tem procurado implementar uma cultura de melhoria contínua dos serviços prestados, através das seguintes premissas:

- Desenvolver uma cultura interna de compreensão e de respeito pela pessoa humana e pelos valores da cidadania;
- Promover a inclusão;
- Garantir recursos humanos, tecnológicos e organizacionais adequados aos seus objetivos e à oferta formativa;
- Promover a participação ativa das famílias no processo Educativo e formativo;
- Reforçar as estratégias de apoio e acompanhamento dos alunos, ao longo do percurso formativo;
- Criar dinâmicas de integração na comunidade local, através de parcerias;
- Garantir uma dinâmica permanente e coletiva de abertura à inovação, quer ao nível tecnológico e organizacional, quer ao nível pedagógico, de forma a aumentar a satisfação de todos os elementos da comunidade educativa.

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



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.

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo)					
		<u>19 / 20</u>		<u>20 / 21</u>		<u>21 / 22</u>	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Profissional	Animador Sociocultural	1,5	32	2	38	2	35
Profissional	Técnico de Multimédia	2	49	2,5	41	2,5	44
Profissional	Técnico de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	0,5	9	0,5	9	0,5	10

**1.7 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.**

Documentos Orientadores	Ligação Eletrónica
Documento Base _ Compromisso com a garantia da qualidade	<a href="https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_6c2d0963516c4437b07502e15eed6443.pdf">https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_6c2d0963516c4437b07502e15eed6443.pdf</a>
Plano de Ação	<a href="https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_5a2ab9b1576f44288511c37026fe49ae.pdf">https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_5a2ab9b1576f44288511c37026fe49ae.pdf</a>
Relatório do Operador	<a href="https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_4fbdf373132c40e1927c5114e0bd058d.pdf">https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_4fbdf373132c40e1927c5114e0bd058d.pdf</a>
Relatório Final de verificação EQAVET	<a href="https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_6c2ecaeb8f6c448bb9a1ea369ebd4a26.pdf">https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_6c2ecaeb8f6c448bb9a1ea369ebd4a26.pdf</a>
Projeto Educativo	<a href="https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_66e0f242a95e449d85e86a2b6496b99a.pdf">https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_66e0f242a95e449d85e86a2b6496b99a.pdf</a>
Regulamento Interno	<a href="https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_3b652df034664ac5994e870a0732a4f7.pdf">https://www.itap.pt/files/ugd/a3035a_3b652df034664ac5994e870a0732a4f7.pdf</a>
Plano de Atividades e Orçamento	<a href="https://www.itap.pt/plano-de-atividades">https://www.itap.pt/plano-de-atividades</a>
Resultado dos Indicadores EQAVET	<a href="https://www.itap.pt/indicadores-1">https://www.itap.pt/indicadores-1</a>
Relatórios da avaliação da satisfação dos Stakeholders internos e externos	<a href="https://www.itap.pt/resultados-question%C3%A1rios-2021">https://www.itap.pt/resultados-question%C3%A1rios-2021</a>

**1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.**

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em            /            /           

- Selo EQAVET, atribuído em **03/03/2021**

### 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.

De seguida, identificam-se as recomendações constantes do Relatório Final de Verificação de conformidade EQAVET para a melhoria do processo de garantia de qualidade do Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra – ITAP e as ações de melhoria implementadas neste 1.º ano. De salientar que, face à situação pandémica provocada pelo Coronavírus, algumas das recomendações propostas pelos peritos, em especial as relacionadas com *Stakeholders* e comunicação externas registaram uma dificuldade acrescida de execução, estando, no entanto, em análise para execução futura.

Analisadas as recomendações dos peritos as mesmas centram-se essencialmente em 2 grandes pilares:

- **Stakeholders** - maior participação / envolvimento interno e aumento da quantidade de Stakeholders externos;
- **Comunicação** - intensificar as ações de comunicação, promoção e divulgação da escola no exterior.

RECOMENDAÇÕES	EVIDÊNCIAS
– <b>Desenvolvimento e implementação do plano de comunicação ITAP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>Criação do Plano de Comunicação do ITAP.</u></li> <li>– Devido à situação pandémica muitas das atividades propostas não se conseguiram implementar no tempo previsto, ou seja, ao longo deste 1.º ano e por esse motivo o Plano está em fase de revisão e melhoria</li> </ul>
– <b>Comunicação e divulgação do ITAP com e para o exterior</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificada a dificuldade de comunicar /divulgar o ITAP e as diversas iniciativas realizadas, foi criado um circuito interno de comunicação para a divulgação das atividades. Passou a haver um serviço/pessoa responsável pela comunicação do ITAP.</li> <li>– Foi definido a publicação de iniciativas/eventos/atividades nas Redes Sociais com periodicidade: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facebook – atualização contínua diária</li> <li>• Instagram – atualização contínua diária</li> <li>• LinkedIn – atualização contínua semanal</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Youtube – atualização contínua mensal</li> <li>• Tik Tok – criação e atualização contínua</li> </ul> <p>O objetivo foi o de dinamizar as várias redes sociais do ITAP de modo a fornecer informações de forma instantânea, promover a interação dentro e fora da comunidade e cativar potenciais alunos e entidades a conhecerem melhor o ITAP, conforme consta do Plano de Comunicação.</p>
<p>– <b>Aumento de iniciativas de promoção do ITAP no exterior</b></p>	<p>– Mais recentemente, para agilizar ainda mais a comunicação interna das iniciativas a publicitar, foi criado, no sitio da internet da escola, uma área reservada para os dinamizadores das atividades/iniciativas fazerem a respetiva comunicação <a href="https://www.itap.pt/links">https://www.itap.pt/links</a></p>
<p>– <b>Divulgação dos resultados dos inquéritos por parte dos Stakeholders</b></p>	<p>– Os resultados dos inquéritos de satisfação dos Stakeholders internos e externos passaram a ser publicados /divulgados no sitio do ITAP, na área <b>EQAVET</b>, para que a respetiva consulta seja feita de forma aberta e sem limitações por todos os que acedem à página do ITAP, incluindo os Stakeholders (<a href="https://www.itap.pt/ausculta%C3%A7%C3%A3o-stakeholders">https://www.itap.pt/ausculta%C3%A7%C3%A3o-stakeholders</a>)</p> <p>– Internamente, sempre que são publicados novos resultados, é enviada informação por correio eletrónico aos Stakeholders.</p>
<p>– <b>Criação de um sistema permanente de recolha de sugestões para Stakeholders internos e externos, de modo a recolher o seu feedback</b></p>	<p>– O site do ITAP está em processo de reformulação e uma das novidades a introduzir será uma caixa de correio para recolha permanente de contributos e sugestões por parte de todos os Stakeholders internos e externos.</p> <p>– Foi criado procedimento de avaliação, através de meios digitais, para todas as atividades /iniciativas realizadas, a fim de recolher feedback e sugestões de melhoria (questionários online); segue exemplo de questionário de satisfação de atividade realizada <a href="#">Prosseguimento Estudos9Ano Relatório atual</a></p> <p>– Intensificaram-se as mensagens de correio eletrónico, principalmente para os Stakeholders internos, a apelar à apresentação de sugestões e feedback.</p>



<p>– <b>Incrementar a participação da escola na comunidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Não obstante o estado de pandemia e consequente limitação no desenvolvimento de atividades presenciais na comunidade, neste último ano o ITAP promoveu várias iniciativas, algumas delas transmitidas através das redes sociais em streaming; outras através da publicação de vídeos com mensagens para a comunidade.</li> <li>– Intensificou-se também a comunicação visual com a comunidade, de proximidade através de imagens e mensagens colocadas nas áreas envolventes da escola, alusivas a épocas ou eventos comemorativos, caso dos <i>Santos Populares; Halloween; Natal; Dia dos Namorados; Dia internacional da Mulher; Carnaval;</i> entre outros. Exemplos poderão ser vistos nas redes sociais e canal do Youtube.</li> <li>– Mais recentemente, já no ano letivo 2021/22, os alunos e professores (re)começaram a participar em várias iniciativas de forma presencial na comunidade como seja: jogos/concursos/feiras em parceria com outras entidades /Stakeholders externos, com por exemplo a Escola de Hotelaria e Turismo; a ESEC - Escola Superior de Educação de Coimbra; o CTCV - Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro; o IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude.</li> </ul>
<p>– <b>Aumento da relação entre os docentes e Stakeholders externos da região</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Os coordenadores de curso e os professores da componente técnica (Stakeholders internos) têm sido incentivados a estreitar relações com os Stakeholders externos da região, nomeadamente com as entidades de estágio e futuras entidades empregadoras. O estreitar de relações faz-se através da dinamização de atividades de interesse comum; visitas de estudo; convites a participar em atividades na escola.</li> <li>– Atividades que a escola ainda não teve possibilidade de implementar, devido às restrições da pandemia, têm a ver com convívios/encontros; palestras/conversas para promover a relação entre os docentes e os Stakeholders externos da região.</li> </ul>
<p>– <b>Maior incentivo participação interdisciplinar entre os Stakeholders internos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nas reuniões preparatórias e de planificação do início de ano, e/ou outras sobre a dinamização de atividades, tem sido feito apelo constante ao trabalho de projeto e ao trabalho de equipas multi e interdisciplinar, incluindo intercursos.</li> <li>– Constata-se, ainda que se tenha verificado haver melhoria no trabalho de equipa e colaborativo, que este é um ponto a aprimorar.</li> </ul>

<p>– <b>Maior incentivo à atitude empreendedora dos alunos e docentes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– O ponto anterior está relacionado com este. A escola tem feito apelo e incentivado à atitude empreendedora dos alunos e docentes, motivando-os a desenvolver projetos inovadores, criativos, com autonomia. Os alunos e professores são estimulados a participar em projetos e concursos, fazendo uma gestão flexível dos horários e espaços adequada às necessidades.</li> <li>– Todos os anos temos o reconhecimento externo do trabalho realizado pelos alunos com orientação dos professores, manifestado através da atribuição de prémios ou menções honrosas a concursos de âmbito Nacional, Regional ou Local.</li> <li>– Um ponto a melhorar é a realização de ações de reconhecimento interno e da atitude empreendedora, quer dos alunos, quer dos professores, criando prémios de mérito e incentivos para o efeito.</li> </ul>
<p>– <b>Aumento da quantidade de Stakeholders externos regionais, nacionais e/ou internacionais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No último ano, não obstante a pandemia, foram formalizadas novas parcerias com Entidades Regionais, Nacionais e Internacionais, contudo esta é uma área de melhoria a intensificar e aperfeiçoar no sentido de manter e estreitar a relação com estes e outros Stakeholders.</li> <li>– A título de exemplo, como Stakeholders regionais temos o Hospital Central da Figueira da Foz, com quem estabelecemos parceria para comemoração do Dia Internacional da Fisioterapia; a Associação LGBTI_ Associação de Jovens Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Intersexo (LGBTI), para o desenvolvimento de ações de esclarecimento e sensibilização junto dos jovens internacionais no âmbito do Programa de Educação para a Cidadania; adesão ao Consórcio ALLIANCE UPGRADE TO GROW, formado por 12 Instituições de Ensino Superior e liderado pelo ISEC Lisboa. A nível internacional temos os parceiros do <b>Programa ERASMUS+</b> como a entidade RAIRA, da Letónia; a entidade EPD de Barcelona.</li> </ul>
<p>– <b>Maior envolvimento em projetos de mobilidade internacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Após um longo período sem projetos de mobilidade, em 2020 a escola teve a primeira candidatura Erasmus+ aprovada para estágio/mobilidade internacional de 12 alunos e 4 docentes. Devido à situação pandémica, o projeto que era para ser realizado ao longo de 2 anos teve lugar apenas no final do ano 2021, conforme publicações feitas nas redes sociais e site do ITAP, assim como nos meios de comunicação social (<a href="https://www.itap.pt/erasmus">https://www.itap.pt/erasmus</a>)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No final do ano 2021, o ITAP tem nova candidatura aprovada para mobilidade internacional de alunos e professores a realizar nos anos de 2022 e 2023. Entretanto, em 2022 já foi apresentada nova candidatura ao Programa Erasmus, aguardando-se aprovação.</li> <li>– Uma área de melhoria a implementar é estimular a motivação dos professores para a participação nos projetos de mobilidade internacional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cooperação com e entre instituições EPF da região e a nível nacional</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Também ao nível das Instituições de EFP da Região e a nível Nacional demos mais um passo neste último ano, na melhoria desta Cooperação, através da formalização de protocolos em alguns casos e noutros simplesmente com o desenvolvimento de projetos comuns.</li> <li>– A título de exemplo, conforme mencionado no ponto anterior, temos a nível Nacional a Adesão ao Consórcio ALLIANCE UPGRADE TO GROW, formado por 12 Instituições de Ensino Superior e liderado pelo ISEC Lisboa; protocolo com o Instituto Politécnico de Coimbra, no âmbito da Formação contínua de docentes e outros agentes de educação e formação, assim como colaboração para o desenvolvimento de outras ações e atividades. Sendo também exemplos, o Centro Qualifica da APCC; a Escola Superior de Educação de Coimbra; a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Maior envolvimento com os pais e encarregados de educação</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Foi adquirido, no último ano, o módulo e-Community do e-Schooling, para facilitar a comunicação com os pais e Encarregados de Educação (EE) e o seu envolvimento no processo educativo e formativo dos seus educandos.</li> <li>– No final do ano passado, foi promovida uma reunião com os representantes dos EE com o objetivo de fazer o balanço do ano e propor ações de melhoria no envolvimento dos EE na comunidade escolar.</li> <li>– No início do ano letivo, foram realizadas reuniões com os EE para sensibilizá-los da importância da sua participação e envolvimento nas atividades da escola.</li> <li>– Os pais /EE são convidados a participar nas atividades realizadas na escola em momentos festivos.</li> <li>– Esta é uma área de melhoria, pois ainda não se conseguiu contar com a participação ativa dos pais e EE na vida da escola.</li> </ul>

<p>– <b>Desenvolver momentos de partilha de boas praticas entre docentes relativamente às suas estratégias e modelos de inovação pedagógicos</b></p>	<p>– No mês de setembro do presente ano letivo, foi promovida uma reunião com todos os professores onde um dos objetivos era a partilha de boas práticas e experiências de inovação pedagógica.</p> <p>– Sendo o quadro de professores / formadores desta escola muito pequeno e a maioria estar em regime de prestação de serviço, nem sempre é fácil articular disponibilidades para estes momentos de partilha.</p> <p>– É uma dos pontos a melhorar para encontrar novas formas e estratégias de motivação para a partilha destes momentos.</p>
<p>– <b>Aumento da participação ativa e pró-ativa dos Stakeholders, instituição do conselho consultivo</b></p>	<p>– Esta é uma área prioritária a melhorar, para aumentar a participação ativa e pró-ativa dos Stakeholders, principalmente dos externos.</p> <p>– Efetivamente a pandemia não ajudou na implementações de ações, contudo temos sentido algumas resistências, em termos de disponibilidade, nos Stakeholders para participar e ter um papel mais ativo na escola.</p>
<p>– <b>Incentivar a participação dos elementos da gestão e administração nos momentos de decisão estratégica assim como dos processos e momentos de presença oficial</b></p>	<p>– Face à reduzida dimensão da escola e à estratégia futura definida pela Entidade Proprietária (Câmara Municipal de Coimbra), foi nomeada, em junho de 2021, como vogal da nova gerência para o triénio 2021/2024 a Diretora Pedagógica da escola. Um dos objetivos, foi a administração estar sempre representada no dia a dia da escola e assim melhor salvaguardar os interesses da escola.</p>
<p>– <b>Maior comunicação entre a administração e os serviços, incentivar o espirito de equipa no âmbito do alinhamento das decisões estratégicas do ITAP</b></p>	<p>– Houve uma efetiva aproximação entre a gestão pedagógica e a administração da escola o que levou por seu lado a uma maior comunicação com os próprios serviços e estruturas intermédias e de apoio.</p> <p>– São promovidas reuniões/encontros com maior frequência com os serviços e é feita uma gestão de proximidade que facilita o espirito de equipa.</p> <p>– Ainda terá de ser melhorado este ponto da comunicação entre administração e serviços.</p>

## 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)

Os indicadores EQAVET selecionados para a avaliação do desempenho da escola foram os seguintes:

- **Indicador EQAVET 4a** - Taxa de conclusão em cursos EFP
- **Indicador EQAVET 5a** - Taxa de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos
- **Indicador EQAVET 6a** - Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF - Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF
- **Indicador EQAVET 6b3** - Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores; Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

Presentemente a escola já dispõem de dados definitivos relativos a quatro ciclos de formação: 2013/16; 2014/17; 2015/18 e 2016/19.

Os ciclos de formação 2017/20 e 2018/21 ainda estão em fase de monitorização.

Da análise global dos indicadores EQAVET selecionados é possível constatar o seguinte:

<b>Indicador 4a</b> Taxa de conclusão em cursos EFP	<ul style="list-style-type: none"><li>– Está com uma tendência de evolução positiva ao longo dos 6 anos em análise e, no ciclo de formação concluído em 2021, a manter-se a previsão, conseguir-se-á atingir a meta definida dos 50% de taxa de conclusão.</li><li>– Um dos indicadores que mereceu a atenção da equipa na análise efetuada no tempo, diz respeito à taxa de conclusão dos cursos entre o período que medeia o final da formação e 31 de dezembro do ano seguinte. Concluiu-se que são muito pontuais as conclusões durante esse período, mesmo por parte de alunos em que lhes falta muito pouco para concluir a sua formação. Isto leva-nos a outra conclusão, que vem na mesma linha, é que a taxa de conclusão após o tempo previsto é praticamente nula. Nos 4 ciclos de formação já encerrados apenas em 2016 se registou 1 aluno que concluiu o curso após o tempo previsto. Esta é uma área de melhoria já identificada a introduzir no plano de melhoria para este indicador EQAVET.</li></ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Como os indicadores EQAVET têm como referência os alunos que iniciam os cursos, o nosso objetivo é que este resultado global possa melhorar nos próximos 2 ciclos de formação, resultado da implementação de novas medidas relacionadas com os indicadores de monitorização subjacentes a este indicador (taxa de procura; taxa de desistência; taxa de sucesso aos módulos, e taxa de absentismo).</li> <li>– É necessário continuar a reforçar a monitorização deste indicador, face à fragilidade dos resultados, e dos outros indicadores definidos no âmbito do sistema de garantia da qualidade e implementar novas medidas, num processo de melhoria continua.</li> </ul>
<p><b>Indicador EQAVET 5a</b> Taxa de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verifica-se algumas oscilações anuais neste indicador.</li> <li>– Numa análise mais macro, ao longo dos 5 ciclos de formação com resultados já apurados, verifica-se a existência de uma relação direta entre a diminuição da taxa de colocação no mercado de trabalho e o aumento na taxa de prosseguimento de estudos. Nesse sentido, e porque para que este indicador possa ser aferido, deverão ser contabilizados estes dois sub-indicadores, que nos indicam a totalidade de alunos colocados. Se a esse valor retirarmos a percentagem de alunos que não se encontra nem empregado nem a estudar, verifica-se que os valores se encontram acima das metas definidas. No ano de 2019, ciclo de formação 16/19, a taxa de colocação situou-se nos 88%, sendo 60% no mercado de trabalho e 28% em prosseguimento de estudos. Já no ano de 2020 a taxa global de colocação subiu para os 100%, sendo 73,3% no mercado de trabalho e 26,7% em prosseguimento de estudos. A meta de 25% de diplomados em prosseguimento de estudos foi ultrapassada em 1,7 pontos percentuais em 2020.</li> </ul>
<p><b>Indicador EQAVET 6a</b> Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF - Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Este indicador também tem oscilado anualmente, dependendo dos ciclos de formação. No entanto, a taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso mantém-se superior à dos diplomados em profissões relacionadas com o curso /AEF, motivo de muita atenção por parte da equipa da qualidade. A única exceção foi no encerramento dos dados do ciclo formativo 2016/19 em que a percentagem de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/EF se situou em 8 pontos percentuais acima dos que exerciam profissões noutras áreas de formação. Quanto ao ciclo de formação 2017/2020 a percentagem, ainda que provisória, de diplomados empregados, até à presente data, a exercer profissões não relacionadas com o curso é muito alta. Ainda que muitos fatores externos contribuam para estas oscilações, estamos longe de estabilizar as metas definidas nos 30%, para se definir novo objetivo/meta.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– É uma área de melhoria a manter para se atingir o objetivo definido e aumentar a taxa de diplomados em profissões relacionadas com o curso /AEF invertendo-se o histórico deste indicador.</li> </ul>
<p><b>Indicador EQAVET 6b3</b> Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores; Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Esta foi sem dúvida uma das áreas de melhoria em que se atingiu e ultrapassou mesmo as metas definidas a curto e médio prazo, o que nos leva a afirmar que as ações implementadas foram eficazes.</li> <li>– A meta definida não se referia diretamente ao grau de satisfação dos empregadores, porque era muito boa em todos os sub-indicadores do indicador 6b3, mas sobretudo ao nível das respostas aos questionários de satisfação.</li> <li>– Do ciclo de formação concluído em 2019 para o ciclo de formação concluído no ano de 2020 o nível da participação dos empregadores na avaliação dos diplomados desta escola aumentou aproximadamente 50%.</li> <li>– Para a melhoria deste indicador contribuiu as ações implementadas ao longo do último ano, como por exemplo a melhoria no processo de inquirição que passou a estar disponível no sitio da internet da escola; a manutenção de contactos regulares com as empresas empregadoras, criando rotinas de inquirição sobre o grau de satisfação e ainda</li> <li>– Os contactos regulares com os diplomados que nos vão ajudando nos contactos com as entidades empregadoras.</li> </ul>

De seguida apresentamos um quadro resumo dos resultados dos indicadores EQAVET mencionados anteriormente.



Indicadores EQAVET (Finais Ciclo)						
Ciclos de Formação	2013/2016	2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020*	2018/2021*
<b>4 a) Taxa de conclusão dos cursos</b>	32.0%	33.3%	36,0%	43,1%	44,1%	58,8%*
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	30.0%	33.3%	36,0%	43,1%	44,1%	44,1%
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	2.0%	0.0%	0.0%	0,0%	0,0%	11,8%*
<b>5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho</b>	43.8%	85.7%	55.6%	60.0%	73,3%	**
<b>5 a) Taxa de prosseguimento de estudos</b>	12.5%	14.3%	44.4%	28.0%	26.7%	**
<b>6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF</b>	43.8%	85.7%	44.4%	48.0%	100%	**
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	25.0%	28.6%	11.1%	28.0%	27,3%	**
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	18.8%	57.1%	33.3%	20.0%	72,7%	**
<b>6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores</b>	0,0%	0,0%	25.0%	45.5%	**	**
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	0,0%	0,0%	100.0%	87.5%	**	**
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	100.0%	100,0%	**	**
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	0,0%	66.7%	**	**
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (a escala de satisfação integra 4 níveis: 1. Insatisfeito, 2. Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média só são considerados os níveis de "Satisfeito" e "Muito satisfeito")	0,0%	0,0%	4.0	3,8%	**	**
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	4.0	3,8%	**	**
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	**	**

\* Resultados estimados

\*\* Em fase de monitorização



O ITAP, para além dos indicadores de resultado por ciclo de formação (EQAVET), definiu um conjunto de indicadores de monitorização e respetivas metas, que permitem ir monitorizando e implementando medidas preventivas, num processo de melhoria contínua do seu desempenho, sendo estes:

– **A taxa de satisfação dos Alunos, dos Encarregados de Educação, do Pessoal Docente e Não Docente e Empresas de Estágio**

Estes indicadores são analisados com periodicidade anual. O nosso foco de melhoria centra-se essencialmente na auscultação para melhorar a percentagem de respostas já que o nível de satisfação médio destes Stakeholders se situa acima dos 80%.

Constatou-se que as ações implementadas neste último ano contribuíram para melhorar significativamente os resultados alcançados no ano 2020/21, comparativamente ao ano de 2019/20.

Indicador_Auscultação_stakeholders	2019/2020	2020/2021	Aumento respostas %
	% respostas	% respostas	
<b>Participação dos alunos</b>			
Relativamente à Escola	64,94%	79,55%	14,61%
Relativamente aos Professores	54,55%	71,28%	16,73%
Relativamente ao Estágio	20%	75%	55,00%
<b>Participação do pessoal docente</b>	48,15%	65%	16,85%
<b>Participação dos Encarregados de Educação</b>	12,50%	81,48%	68,98%
<b>Participação das empresas (estágios)</b>	33,33%	87,50%	54,17%

– **A taxa de absentismo, de desistência, de módulos em atraso e de sucesso.**

Estes indicadores são monitorizados trimestralmente e anualmente, tendo-se atingido e ultrapassado as metas definidas ao longo do último ano, sendo, no entanto, necessário manter a monitorizar estes indicadores para consolidar as metas de melhoria.

INDICADORES	2019/2020	2020/2021	Meta definida
	Resultados	Resultados	
<b>Desistências</b>	12,5%	12,6%	<b>30%</b>
<b>Absentismo Injustificado</b>	52,1%	18,5%	<b>20%</b>
<b>Aprovação aos Módulos/UFCD's</b>	60,25	87,20%	<b>85%</b>
<b>Aprovação ao curso, dentro do tempo previsto e até 31 de dezembro do ano seguinte</b>	44,1%	58,8%*	<b>50%</b>
* Resultados estimados			

Por fim, a comunicação e a operacionalização do sistema interno de garantia da qualidade eficaz permitem repensar e reforçar /melhorar as ações no contexto da divulgação da oferta formativa, bem como utilizar, de forma sistemática, as práticas de gestão EQAVET em prol da melhoria do sistema interno de garantia da qualidade do EFP.

De realçar que as restrições decorrentes da situação epidemiológica do país, condicionou muito o desenvolvimento de algumas ações de melhoria, contudo a escola esteve sempre focada em consolidar os seus objetivos estratégicos.

### 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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar
[AM1 ]	[Conclusão dos Cursos ]	[O1 ]	[Diminuir a taxa de desistência, estabilizando-a abaixo dos 30% ]
		[O2 ]	[Diminuir o absentismo injustificado, para valores abaixo dos 18% ]
		[O3 ]	[Aumentar a taxa de aprovação aos módulos/UFCD, para valores acima dos 85% ]
		[O4 ]	[Aumentar a taxa de aprovação ao curso, dentro do tempo previsto e até 31 de dezembro do ano seguinte, para 50% e em 10% após o tempo previsto ]
[AM2 ]	[Colocação dos diplomados ]	[O5 ]	[Aumentar a taxa de diplomados a trabalhar na área do curso, após decorrido pelo menos 1 ano após a conclusão do ciclo de formação, para valores acima dos 30% ]
		[O6 ]	[Aumentar a taxa de diplomados que prosseguem estudos, após decorrido pelo menos 1 ano após a conclusão do curso, para 25% ]
[AM3 ]	[Participação dos Stakeholders internos e externos ]	[O7 ]	[Maior envolvimento dos pais e EE na escola ]
		[O8 ]	[Aumentar e diversificar a quantidade de Stakeholders e o seu envolvimento na escola ]
		[O9 ]	[Maior envolvimento, trabalho cooperativo e colaborativo entre professores ]
		[O10 ]	[Dinamização dos conselho consultivo ]

[AM4 ]	[ <b>Formação dos Recursos Humanos</b> ]	[12 ]	[ Melhorar e implementar o plano de formação interno ]
[AM5 ]	[ <b>Comunicação, informação e divulgação</b> ]	[13 ]	[ Melhorar os mecanismos de comunicação e informação interna e externa ]
		[14 ]	[ Melhorar e Implementar o pano de comunicação do ITAP ]
[AM6 ]	[ <b>Operacionalizar um sistema interno de garantia da qualidade eficaz</b> ]	[15 ]	[ Melhorar a capacidade de diagnóstico e de melhoria contínua com a utilização da Autoavaliação com uma ferramenta de referência ]
		[16 ]	[ Melhorar os mecanismos de alerta /monitorização ]
		[17 ]	[ Aumentar o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos nos processos de garantia da Qualidade ]
		[18 ]	[ Melhorar o grau de concretização e de atualização dos Planos de Ação e de Melhoria ]

### 3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Promover e incentivar à utilização de metodologias de ensino inovadoras, , dinâmicas e adequadas ao perfil de cada aluno	Abril/2022	continua
	A2	Implementar estratégias diversificadas e individualizadas de apoio a cada aluno para recuperação de aprendizagens, e Implementar planos de compensação de horas através de atividades transdisciplinares e de voluntariado.	abril/2022	continua
	A3	Promover a realização de projetos transdisciplinares; metodologia de projeto, participação em concursos; criatividade e empreendedorismo dos alunos e professores e premiar o mérito	abril/2022	continua
	A4	Promover e incentivar à realização de experiência de estágios internacionais_ ERASMUS+, através de depoimentos de alunos e professores já participantes	abril/2022	julho/2023
	A5	Valorizar, premiar e divulgar o mérito	abril/2022	julho/2023
AM2	A6	Melhorar as ações de informação e integração no mercado de trabalho, promovendo workshops e sessões mais práticas com empresários e diplomados de sucesso	Maio/2022	Março2023
	A7	Divulgar excelência dos resultados escolares projetos desenvolvidos junto dos Stakeholders externos; na comunidade em geral e junto das potenciais entidades empregadoras	Maio/2022	julho/2023
	A8	Promover e valorizar atividades de desenvolvimento de soft skills através de parcerias com entidades de promoção de desenvolvimento social.	Junho2022	Julho2023
	A9	Incentivar à continuidade dos estudos, apoiando e acompanhando os alunos e promovendo informação, contactos e experiências com entidades e cursos de ensino superior/pós secundário	maio/2022	julho/2023
AM3	A10	Desenvolver ações na escola dirigidas às empresas, aos Pais/EE e outros Stakeholders, criando rotinas de envolvimento com a escola.	junho/2022	julho/2023
	A11	Criação de um sistema permanente de recolha de sugestões para Stakeholders internos e externos, de modo a recolher o seu feedback	julho/2022	continua
	A12	Dinamização da utilização do módulo e-community do e-schooling junto dos pais/EE	abril/2022	continua

	[A13]	Desenvolver momentos de partilha de boas práticas entre docentes relativamente às suas estratégias e modelos de inovação pedagógica	[setembro/2022]	[dezembro/2022]
	[A14]	Incrementar a participação da escola na comunidade e reforçar estratégias de proximidade com os Stakeholders.	[maio/2022]	[continua]
[AM4]	[A15]	Definir um plano de formação interna de acordo com as necessidades dos colaboradores docentes e não docentes	[Maio/2022]	[Julho//2022]
	[A16]	Formalizar parcerias com outras entidades formadoras, nomeadamente Centros de Formação de Formadores e Instituições de Ensino Superior	[abril/2022]	[continua]
[AM5]	[A17]	Ajustar e adequar o plano de comunicação interna do ITAP à realidade atual ; definir responsáveis pela implementação e divulgar.	[abril/2022]	[Maio/2022]
	[A18]	Aumentar as iniciativas de promoção do ITAP no exterior	[abril/20222]	[contínua]
	[A19]	Definir a equipa e o funcionamento do «Observatório da Qualidade»	[julho/2022]	[-----]
[AM6]	[A20]	Realizar autoavaliação com uma ferramenta de referência, para identificar os estados de maturidade da aplicação destas práticas	[julho/2020]	[dezembro/20222]
	[A21]	Integrar o plano de melhorias no plano de atividades, procedendo à sua monitorização/ revisão para uma melhoria contínua	[setembro/2022]	[continua]
	[A22]	Utilizar o módulo EQAVET da plataforma <i>e-Schooling</i> como mecanismo de alerta	[Abril/2022]	[continua]
	[A23]	Construir guiões anuais de orientação para cada <i>Stakeholder</i>	[setembro/2022]	[dezembro/2022]

#### 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 sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando o envolvimento dos Stakeholders.

De uma forma geral, após o início da aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, registou-se uma melhoria nas práticas de gestão da EFP do ITAP que se podem sistematizar da seguinte forma:

- Consciencialização da importância e dos benefícios de identificar, caracterizar e auscultar os Stakeholders internos e externos, bem como de realizar diagnósticos e monitorizações regulares para manter o alinhamento com as respetivas necessidades e expectativas;
- Refinamento do modelo de auscultação aos Stakeholders internos e externos, através dos inquéritos aplicados;
- Maior aproximação às empresas, a partir do envolvimento e auscultação reajustados, nas várias etapas em que existem atividades conjuntas;
- Aprimorar /atualizar e melhorar alguns documentos estratégicos da Escola, com vista a desdobrar os objetivos estratégicos, em objetivos operacionais, alinhados com o referencial EQAVET e a definição de indicadores e metas em coerência com as melhores práticas Europeias no domínio da EFP.
- Maior facilidade e objetividade na comunicação interna;
- Implementação de novos mecanismos de divulgação e comunicação com os Stakeholders – comunicação reforçada através do site institucional e redes sociais;
- Melhoria global no desempenho da garantia interna de qualidade na EFP, face ao referencial EQAVET.

A reflexão conjunta permite, efetivamente, determinar com maior rigor «*onde estamos*» e «*onde queremos ir*». Sempre quisemos evoluir, melhorar as nossas taxas de conclusão, de empregabilidade e prosseguimento de estudos e de satisfação global e agora podemos fazê-lo com maior sustentabilidade. A monitorização constante e a análise partilhada dos resultados permitem-nos traçar, com maior rigor, o caminho a percorrer e corrigir, atempadamente, desvios relativamente às metas que queremos atingir.

Este tem sido um trabalho muito desafiador, pois para além de todas as limitações derivadas da situação pandémica, motivar, envolver e trabalhar com alguns dos Stakeholders, principalmente os externos, tem exigido uma persistência muito grande, mas é muito compensador este *trabalhão* em parceria.

Enquanto escola com uma missão muito bem definida, procuramos sempre a melhoria continua com vista à satisfação dos nossos *Stakeolders* e é com esse objetivo que assumimos o compromisso perante a Qualidade de melhorar, continuamente, a eficácia dos processos internos através de vários mecanismos estratégias de monitorização.

---

---

## Os Relatores

---

Antero de Sousa Braga  
(Presidente da Gerência)

---

Rita Fernandes  
(Responsável da qualidade)

Coimbra, 1 de abril de 2022