



Relatório de Progresso Anual N.º 3

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3

Ano em avaliação – Início Março/2023 Fim Março/2024

1. 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.pt

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

Rita Fernandes, Diretora Pedagógica

Telefone: 239 708780 /918614819; ritafernandes@itap.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

Prodeso - Ensino Profissional, E.M. Lda.

Pedro Miguel Martins Miguens Amaro, 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.

Missão: o Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra, doravante denominado por ITAP, tem como missão 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.

Visão: o ITAP pretende ser uma escola cuja reputação de qualidade e excelência de ensino e formação seja reconhecida na comunidade local e regional.

Com o propósito de planear o cumprimento da missão e alcançar a visão da escola, 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.

Valores: 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. Norteado 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 prestado, 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.

Objetivos estratégicos: os objetivos do ITAP são revistos periodicamente para garantir que a missão da escola seja efetivamente e eficientemente cumprida enquanto caminho contínuo para a realização da sua visão. Nesse sentido, foram estabelecidos os seguintes objetivos:

Perspetiva dos alunos/formandos: Aumentar o sucesso do aluno/formando; incrementar uma relação duradoura com alunos/formandos; captar novos alunos em vários segmentos; diminuir a taxa de abandono/desistência;

Perspetiva social: incrementar o desenvolvimento de projetos; estreitar relações com organizações do meio envolvente; desenvolver um programa de inserção profissional; aumentar a notoriedade da escola na comunidade regional.

Perspetiva dos processos internos: desenvolver projetos, cursos, formação/serviços; promover a internacionalização da escola; incrementar contactos com empresas/organizações parceiras e estabelecimento de parcerias estratégicas.

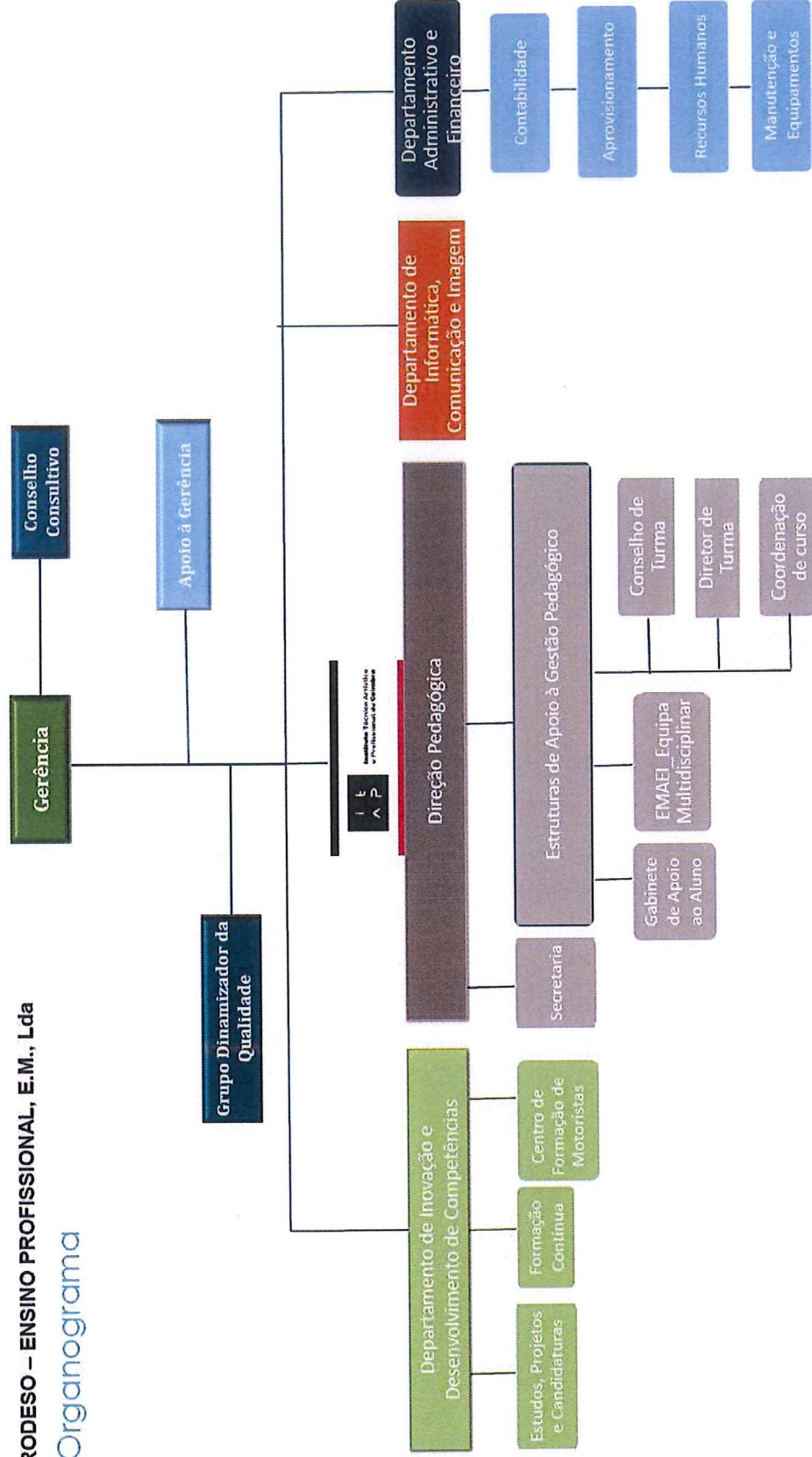
Perspetiva da aprendizagem e desenvolvimento: aumentar a qualificação dos docentes e funcionários; aumentar a motivação e satisfação dos recursos humanos.

Perspetiva da responsabilidade financeira/orçamental: aumentar fontes de receitas; incrementar o grau de autofinanciamento; melhorar a estrutura de custos; melhorar a eficiência e eficácia dos recursos disponíveis.

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

PRODESO – ENSINO PROFISSIONAL, E.M., Lda

Organograma



Aprovado em Reunião do Gerência em 28/12/2023

Estrutura orgânica e cargos associados:

Gerência – é o órgão responsável pela administração e gestão da escola. É assegurada pelo Presidente da Gerência, designado pela Entidade Proprietária da Escola.

- *Apoio à Gerência* – responsável pelo apoio técnico e administrativo ao órgão de gestão da escola. As funções são desempenhadas pela Secretária de Gerência.

Conselho Consultivo – é o órgão com competência para dar parecer sobre o projeto educativo da escola e sobre os cursos de ensino profissional e outras ofertas educativas e formativas. É presidido pelo presidente da Gerência da Entidade Proprietária e constituído por representantes das partes interessadas relevantes da escola.

Grupo Dinamizador da Qualidade – responsável pela implementação do sistema de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos articulados com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET). Este grupo é composto pelo Diretor/a Pedagógico/a, por um elemento do corpo docente e por um elemento do corpo não docente.

Direção Pedagógica (DP) – é o órgão responsável pela gestão e orientação pedagógica da escola. É composta por um Diretor/a Pedagógico/a.

- *Conselhos de Turma (CT)* – é o órgão pedagógico responsável pela organização das atividades da turma, acompanhamento e avaliação dos alunos e visa a gestão pedagógica ao nível da turma. O CT é constituído pelo Orientador Educativo/Diretor de Turma, que preside, pelos professores e formadores da turma e pelo Coordenador de Curso, bem como outros elementos cuja participação a direção pedagógica considere pertinentes.
- *Diretores de Turma (DT)* – é o principal responsável pelas medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente educativo, competindo-lhe articular a intervenção dos professores da turma e dos pais ou encarregados de educação e colaborar com estes no sentido de prevenir e resolver problemas comportamentais ou de aprendizagem. O DT é nomeado anualmente, sob proposta da Direção Pedagógica.
- *Coordenadores de Cursos (CC)* – têm como funções coordenar o funcionamento dos cursos assegurando a articulação com o Diretor de Turma/Orientador Educativo. É o elo privilegiado de ligação entre a escola e as empresas fazendo a articulação dos diferentes contextos de aprendizagem em contexto escolar e em contexto de trabalho/estágio A nomeação do Coordenador de Curso é feita anualmente, sob proposta da Direção Pedagógica.
- *Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI)* - unidade especializada de apoio educativo que, em colaboração com outros serviços e/ou intervenientes no processo educativo, visa contribuir para a plena integração escolar e social dos alunos e, consequentemente, para o sucesso educativo. São elementos permanentes da equipa multidisciplinar: um docente que coadjuva o Diretor Pedagógico; um docente/técnico de educação especial; o representante dos Diretores de Turma do Ensino Básico; o representante dos Diretores de Turma do Ensino Secundário; um psicólogo.
- *Gabinete Apoio ao Aluno (GAA)* – responsável pelo apoio psicológico e psicopedagógico, pela orientação escolar e vocacional e inserção profissional aos alunos. Visa promover o sucesso educativo dos alunos, o desenvolvimento pessoal e social, a promoção da saúde e a prevenção de comportamentos de risco, e a aproximação entre a família e a escola. O GAA é constituído por uma psicóloga.
- *Docentes/Formadores* – pessoas que exercem atividades docentes com habilitação académica ou qualificação profissional para a docência.
- *Alunos* – beneficiários dos serviços de educação/formação adquirindo e desenvolvendo competências.

- *Secretaria* – serviço responsável pela gestão e atualização do processo administrativo-pedagógico individual dos alunos e professores/formadores. Assegura, neste âmbito, o atendimento e o esclarecimento dos alunos e professores/formadores em matérias da área administrativo-pedagógicas. Promove o seu encaminhamento para outros serviços quando a natureza das questões postas, por estar fora do seu âmbito de competências, assim o determine.

Departamento Administrativo-Financeiro – departamento transversal PRODESO/ITAP, responsável pela gestão administrativa e financeira escolar e pela administração de recursos e pessoas. Esta unidade é composta pelo pessoal administrativo sob a supervisão do presidente da gerência.

Departamento Inovação e Desenvolvimento de Competências – departamento transversal PRODESO/ITAP, responsável pela elaboração de estudos específicos sobre programas nacionais e internacionais com vista à preparação de candidaturas a projetos de educação/formação financiados e não financiados. Este departamento é composto por um/a Diretor/a.

Departamento de Informática, Comunicação e Imagem – departamento transversal PRODESO/ITAP, cumpre-lhe, designadamente a administração parque informático da escola e dos sistemas informáticos, o suporte aos utilizadores, a manutenção dos equipamentos e a participação em iniciativas de desenvolvimento dos sistemas com interesse para a escola, visando a promoção da melhoria contínua e da qualidade dos meios e serviços disponibilizados. É, também, responsável pelo planeamento e desenvolvimento de estratégias de marketing, comunicação e publicidade da escola, quer na vertente interna quer na vertente externa. Este departamento é composto por um/a técnico superior.

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	21 / 22		22 / 23		23 / 24	
		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+05+05	35	0,5+05	15	0,5+05	16
Profissional	Técnico de Multimédia	1+1+0,5	44	1+05	24	0,5+05	21
Profissional	Técnico de Comunicação - Marketing, Relações Públicas e Publicidade	0,5	10	0,5	10	0	0

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

Documentos orientadores	Ligações eletrónicas
Documento Base	https://www.ITAP.pt/files/ugd/a3035a_6c2d09633516c4437b07502e15eed6443.pdf
Plano de Ação	https://www.ITAP.pt/files/ugd/a3035a_5a2ab9b1576f44288511c37026fe49ae.pdf
Relatório do Operador	https://www.ITAP.pt/files/ugd/a3035a_4fbdf373132c40e1927c5114e0bd058d.pdf
Relatório Final de verificação EQAVET	https://www.ITAP.pt/files/ugd/a3035a_6c2ecaeb8f6c448bb9a1ea369ebd4a26.pdf
Relatórios de Progresso Anual (n.º1, N.º2 e N.º3)	https://www.itap.pt/documentos-1
Projeto Educativo	https://www.itap.pt/documentos
Regulamento Interno	https://www.itap.pt/documentos
Plano de Atividades e Orçamento 2023	https://www.itap.pt/plano-de-atividades
Resultado dos Indicadores EQAVET	https://www.ITAP.pt/indicadores-1
Relatórios da avaliação da satisfação dos Stakeholders internos e externos	https://www.ITAP.pt/resultados-question%C3%A1rios-2122

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 súpula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

O quadro seguinte apresenta as recomendações constantes do relatório final de verificação de conformidade EQAVET, bem como as evidências das ações de melhoria implementadas ao longo do primeiro ciclo de certificação do Sistema de Garantia da Qualidade.

Recomendações	Evidências
<p><i>Comunicação e divulgação do ITAP com e para o exterior</i></p>	<p>- Em janeiro de 2024, com a reestruturação dos quadros PRODESO/ITAP e a contratação de recursos humanos para o Departamento Informática, Comunicação e Imagem, procedeu-se à elaboração do RELATÓRIO DE COMUNICAÇÃO E MARKETING 2022/2023, documento que reúne dados e informações sobre o desempenho das ações (campanhas) e estratégias de comunicação e marketing do ITAP desenvolvidas ao longo do ano de 2022/2023, a fim de analisar os resultados alcançados e de melhorar as próximas ações e estratégias. A partir da análise destas informações, foi possível elaborar o PLANO DE COMUNICAÇÃO 2023/2024, documento estratégico que estabelece as diretrizes claras e objetivas para o fortalecimento da imagem externa da Escola e para a melhoria da dinâmica dos circuitos de informação e comunicação (interna e externa), em particular no que diz respeito à divulgação da oferta de Educação e Formação Profissional do ITAP, contribuindo desta forma para a melhoria do processo de garantia de qualidade da Escola.</p> <p>- A comunicação e divulgação do ITAP com e para o exterior é feita, de forma regular e permanente, através das redes sociais da escola por uma equipa de alunos dos cursos de comunicação e multimédia, sob a orientação de 1 professor da área tecnológica.</p> <p>- Os principais canais de comunicação/divulgação do ITAP são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Site institucional: www.itap.pt; • Facebook: https://www.facebook.com/ITAP.coimbra; • Instagram: https://www.instagram.com/ITAP.coimbra; • Youtube: https://www.youtube.com/@ITAPEscola; • Publicidade institucional física e digital; • Artigos e entrevistas na imprensa local/regional. <p>Evidência (s): RELATÓRIO DE COMUNICAÇÃO E MARKETING 2022/2023; PLANO DE COMUNICAÇÃO 2023/2024; contratação de recursos humanos.</p>
<p><i>Aumento de iniciativas de promoção do ITAP no exterior</i></p>	<p>- Em 2023, em virtude da limitação de recursos humanos da instituição, designadamente da área da comunicação e marketing, e do quadro de incerteza em relação ao futuro da Escola, as ações de comunicação e marketing ficaram reduzidas a iniciativas desenvolvidas por professores e alunos da Escola, que incluem:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • elaboração de uma “nova imagem” promocional do ITAP; • elaboração de marketing com QR Codes; • publicidade institucional na imprensa local/regional, em formato físico e digital. • divulgação da nova imagem e de conteúdos informativos (publicidade) no website institucional e redes sociais do ITAP; • divulgação da oferta formativa 2023/2024 do ITAP nos meios disponibilizados pela Câmara Municipal de Coimbra, incluindo a plataforma de educação – SIGA (vide Anexos); • divulgação da oferta formativa 2023/2024 do ITAP nos gabinetes de psicologia do Concelho de Coimbra; • divulgação da oferta formativa 2023/2024 do ITAP nas escolas dos concelhos limítrofes de Coimbra. • participação em duas Feiras de orientação escolar e profissional; • promoção dos cursos ITAP pelos alunos (testemunhos) dirigida a alunos do ensino básico da EB23 Martim de Freitas. <p>- Estas iniciativas tiveram como objetivo específico a angariação de novos alunos/formandos para a Escola.</p> <p>- A recente afetação de recursos humanos ao Departamento Informática, Comunicação e Imagem, em janeiro de 2024, já permitiu o delinear de um plano de promoção institucional e, à data da elaboração deste relatório, encontra-se em fase de avaliação pela Gerência Entidade Proprietária da Escola, a busca de uma solução (interna ou externa) para prestação de serviços de comunicação e marketing, cujo objetivo é promover a imagem e a reputação da escola e atrair novos alunos para o ano letivo 2024/2025.</p> <p>Evidência(s): PLANO DE COMUNICAÇÃO 2023/2024, imagens/cartazes/flyers; QR Codes.</p>
<p><i>Divulgação dos resultados dos inquéritos por parte dos Stakeholders</i></p>	<p>- No final de cada ano o ITAP procede à recolha e análise dos resultados dos indicadores que tem por objetivo auxiliar a definição de objetivos para o ano seguinte. Os resultados dos inquéritos de satisfação dos Stakeholders internos e externos são publicados/divulgados no sítio do ITAP, na área EQAVET, para que a respetiva consulta seja feita de forma aberta e sem limitações por todos os que acedem à página do ITAP</p> <p>- A disponibilização dos resultados dos inquéritos de satisfação dos Stakeholders internos e externos é realizada no site institucional do ITAP. Como ação de melhoria, o ITAP pretende alargar a disponibilização dos resultados da avaliação e dos resultados da revisão através dos seguintes meios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nas reuniões de equipas pedagógicas; • Nas reuniões de conselhos de turma; • Nas reuniões com os encarregados de educação; • Nas reuniões com os representantes dos alunos; • Nas reuniões do conselho consultivo; • No site institucional do ITAP.

<p><i>Criar um sistema permanente de recolha de sugestões para Stakeholders internos e externos, de modo a recolher o seu feedback</i></p>	<p>- Nos últimos dois anos, a Direção Pedagógica tem intensificado o incentivo ao pessoal docente e não docente para a apresentação de ideias, contributos e sugestões de melhoria, quer nas reuniões de equipa, quer por mensagens de correio eletrónico. A nível interno, foi criado um procedimento de avaliação da satisfação dos alunos, através de meios digitais (questionários online), que possibilita a recolha de feedback ou sugestões de melhoria. Foi, ainda, criado e disponibilizado no site do ITAP uma área para recolha permanente de contributos e sugestões de melhoria da prestação de serviços por parte de todos os Stakeholders, internos e externos.</p>
<p><i>Aumento da quantidade de Stakeholders externos regionais, nacionais e/ou internacionais</i></p>	<p>- O ITAP estabelece parcerias de cooperação com várias entidades locais, regionais, nacionais e internacionais e está sempre disponível e aceita os desafios da comunidade para a participar em novas iniciativas e projetos. A Escola, em si mesma, é geradora de conhecimento e intervém na comunidade, mas para cumprir a sua missão precisa de estabelecer laços e relações de colaboração/parceria com as instituições que a complementam. Por isso, valorizamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a participação da comunidade escolar em vários eventos e iniciativas na comunidade local/regional (ex. Evento anual <i>Coimbra a Brincar</i>); • a participação dos alunos e professores em projetos/programas de mobilidade internacional (ex. EASMUS+); • a interação dos alunos e professores com o mundo empresarial/institucional para que os alunos/formandos fiquem preparados para responder às exigências e aos desafios do mercado de trabalho, bem como os intercâmbios de experiências com realidades culturais, sociais e laborais distintas daquelas em que estão inseridos. <p>A divulgação das iniciativas é feita essencialmente através das redes sociais do ITAP, através da publicação de fotografias e vídeos com mensagens para a comunidade.</p> <p>Contudo, apesar do elevado número de parcerias formais e informais, este é um aspeto de melhoria na medida em o ITAP pretende doravante investir na celebração de parcerias em termos de diversidade de áreas de atuação/intervenção e alargar o âmbito geográfico, quer a nível nacional quer a nível europeu.</p> <p>Evidência(s): <i>Stakeholders a nível local/regional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Associação de Pais e Amigos da EB Solum; • Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra – APCC; • Câmara Municipal de Coimbra; • Caritas Diocesana de Coimbra; • Centro de Saúde Norton de Matos; • Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro - CTCV; • CLDS 4G; • Coimbra Business School – ISCAC; • Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra;

<ul style="list-style-type: none"> • Escola de Enfermagem de Coimbra; • Escola de Hotelaria e Turismo; • Escola Superior de Educação de Coimbra - ESCEC; • ERA Coimbra Universitária; • Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra; • Gabinete de Inserção Profissional do Centro de Acolhimento João Paulo II; • Gabinetes de Inserção Profissional; • IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude; • Junta de Freguesia de Santo António dos Olivais; • União de Freguesias de Coimbra. • APBC_ Agência para a Promoção da Baixa de Coimbra • Cáritas Diocesana de Coimbra <p>Stakeholders a nível nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais • Rede Ex Aequo - Associação de Jovens Lésbicas e Apoiantes (Projeto Educação LGBTI), para o desenvolvimento de ações de esclarecimento e sensibilização junto dos jovens no âmbito do Programa de Educação para a Cidadania; • Cruz Vermelha Portuguesa e a Plataforma Logística da coordenação Nacional de Emergência, quer ao nível dos estágios curriculares, quer de outras atividades de cooperação no âmbito das competências de cada entidade. • DECO; • IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude; • Norauto Portugal, SA <p>Stakeholders a nível internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agência Nacional Erasmus • Entidades estrangeiras no âmbito do Programa ERASMUS+ 	<p><i>Desenvolvimento e implementação do plano de comunicação ITAP</i></p> <p>- Após o período de indefinição quanto ao futuro da instituição, com a tomada de posse dos novos órgãos de gerência, esta medida efetivou-se com a reestruturação orgânica do ITAP. Em janeiro de 2024 foi elaborado e aprovado o PLANO DE COMUNICAÇÃO 2023/2024, documento estratégico que estabelece as diretrizes de informação e comunicação (interna e externa) da escola. Tal como referido anteriormente, a Gerência da Entidade Proprietária da Escola, procura uma solução para a prestação de serviços de comunicação e marketing, numa abordagem mais operacional, cujo objetivo é promover a imagem e a reputação da escola e atrair novos alunos para o ano letivo 2024/2025.</p> <p>Evidência(s): PLANO DE COMUNICAÇÃO 2023/2024; contratação de recursos humanos.</p>
--	--

<p><i>Maior incentivo à atitude empreendedora dos alunos e docentes</i></p>	<p>- O ITAP promove e incentiva a atitude empreendedora dos alunos e docentes, motivando-os a desenvolver projetos inovadores e criativos, quer no âmbito dos projetos PAP quer outros projetos para a escola ou comunidade. Os alunos e professores são estimulados a participar em projetos e concursos, fazendo-se uma gestão flexível dos horários e espaços adequada às necessidades específicas.</p> <p>- Nas reuniões de conselho de turma, um dos pontos que integra a ordem de trabalhos corresponde à identificação dos alunos que se destacam positivamente por ações, atitudes, iniciativas realizadas nesse período letivo, onde se inclui também o desempenho escolar. Contudo, este apresenta-se como um ponto de melhoria, designadamente no que respeita ao reconhecimento interno da atitude empreendedora, quer dos alunos, quer dos professores, criando incentivos para o efeito (prémios ou apoios e meios complementares que reconheçam e distingam o mérito).</p> <p>Evidência(a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinamização de atividades para angariação de fundos para a Festa de Fim de Curso pelos alunos; • Atribuição de prémios ou menções honrosas em concursos de âmbito nacional, regional ou local, em vários trabalhos realizados pelos alunos.
<p><i>Maior envolvimento em projetos de mobilidade internacional</i></p>	<p>- Entre janeiro 2020 e novembro de 2023 o ITAP apresentou e viu aprovadas as candidaturas, ao Programa Erasmus+, para a mobilidade internacional de alunos e professores (https://www.ITAP.pt/erasmus). Estas ações visaram proporcionar oportunidades de aprendizagem e apoiar a internacionalização e o desenvolvimento institucional das escolas e outras organizações ativas no ensino escolar.</p> <p>- Apesar da reduzida comunidade escolar e, principalmente, do reduzido número e professores internos da escola que tem dificultado a sua participação em projetos de mobilidade aprovados, o ITAP continuará a candidatar-se a futuros projetos apoiadas pelos fundos do Erasmus+ para a mobilidade dos seus alunos e pessoal.</p> <p>Evidência(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projeto: 2020-1-PT01-KA102-078282 - Período: 06-01-2020 a 31-05-2022 • Projeto: 2021-1-PT01-KA122-VET-000020496 - Período: 31-12-2021 a 01-07-2023 • Projeto: 2022-1-PT01-KA122-VET-000079435 - Período: 01-06-2022 a 30-11-2023
<p><i>Aumento da relação entre os docentes e Stakeholders externos da região</i></p>	<p>- O pessoal docente (professores/formadores) é diretamente envolvido quer na dinamização das atividades internas dirigidas aos stakeholders internos e externos, quer nas atividades dinamizadas na comunidade ou empresas/entidades da região. Aliás, muitas destas iniciativas são propostas/promovidas pelos próprios docentes em articulação com os stakeholders externos.</p> <p>- Ao longo dos últimos três anos, a Direção Pedagógica tem incentivado os professores/formadores a estreitar relações com os stakeholders externos da região, nomeadamente com as entidades de estágio e futuras entidades empregadoras.</p>

	<p>- Porém, é objetivo do ITAP promover ainda mais este estreitar da relação entre os docentes e os stakeholders externos da região, nomeadamente em encontros, palestras, ações de formação e realização de convívios/eventos de interesse comum.</p> <p>Evidência(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação dos stakeholders externos em eventos/atividades da escola. • Dinamização de atividades de interesse comum; • Visitas de estudo.
<p><i>Maior incentivo participação interdisciplinar entre os Stakeholders internos</i></p>	<p>- O reduzido quadro de pessoal docente (professores e formadores) e o facto da maioria destes se encontrar em regime de prestação de serviços, tem dificultado a participação interdisciplinar e a implementação da metodologia de trabalho de projeto de forma mais célere em virtude da fraca disponibilidade dos profissionais externos.</p> <p>- No entanto, foram criadas estratégias e disponibilizados recursos digitais para que as limitações à disponibilidade para participar nas reuniões preparatórias, de planificação ou apenas de articulação de projetos/atividades não limitasse ou impedisse a participação dos professores/formadores nestes processos, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Google Drive – as “Drives” das turmas permitem o armazenamento e partilha e em ficheiros e pastas de boas práticas ou modelos de inovação. • Google Classroom – plataforma que facilita a interação, comunicação permanente e a gestão de conteúdos, simplificando a criação, distribuição e avaliação de trabalhos entre os alunos e os professores. • Grupos WhatsApp – como suporte de comunicação na comunidade escolar. • Apoio tutorial – A implementação desta medida de apoio à aprendizagem e inclusão em 2022/23 trouxe um aumento da interdisciplinaridade na equipa pedagógica (professores, psicóloga, técnica de educação especial); • Mostra de cursos profissionais ITAP – a realização desta atividade no final do ano letivo, dirigida aos finalistas de CEF, resultou do incentivo à interdisciplinaridade e, efetivamente implicou trabalho interdisciplinar intercursos, com forte destaque para o papel preponderante dos alunos, numa dinâmica de educação inter pares, e dos coordenadores de cursos, em complemento/colaboração com a participação do Gabinete de Apoio ao Aluno, na intervenção ao nível da orientação vocacional. <p>Para além das ferramentas supracitadas, foram programadas ações de formação contínua, a realizar em 2024, com o objetivo facilitar a implementação desta recomendação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ação/Curso: “Inovação e práticas avaliação pedagógica” com o objetivo de dotar os formandos – pessoal docente – com conhecimentos, estratégias e técnicas diversificadas apoiadas por ferramentas digitais essenciais para avaliar corretamente as aprendizagens dos alunos/formandos. Melhorar processos relacionados com o ensino, a aprendizagem e a avaliação. • Ação/Curso: “Metodologia de Trabalho de Projeto na Escola” com o objetivo de dotar os formandos - pessoal docente e auxiliares de ação educativa - dos conhecimentos e competências de metodologia de trabalho de projeto,

	<p>promovendo estratégias de implementação potenciadoras de desenvolvimento de aprendizagens ativas através da participação dos alunos.</p> <p>Evidência(s): Googles Classroom; google drive; grupos WhatsApp; apoio tutorial; PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA 2024.</p>
<p><i>Maior envolvimento com os pais e encarregados de educação</i></p>	<p>- A Direção Pedagógica tem feito esforços contínuos/sistemáticos no sentido de fomentar à participação esclarecimento e maior envolvimento dos pais e encarregados de educação na vida escolar dos filhos, porém sem produzir alterações significativas no comportamento destes. De facto, os pais e encarregados de educação continuam a demonstrar fraca adesão e disponibilidade para se envolver na vida escolar dos seus educandos, pelo que continuaremos a trabalhar no sentido de encontrar estratégias mais eficazes neste sentido.</p> <p>De entre as várias estratégias implementadas para aumentar o envolvimento destes stakeholders, destacamos as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foi disponibilizado aos pais e encarregados de educação o módulo e-Community (e-Schooling), uma aplicação de acompanhamento regular de educandos para o facilitar o seu maior envolvimento no processo educativo e formativo. • Os Diretores de Turma prestam apoio na utilização desta aplicação aos pais e encarregados de educação com menor iliteracia digital. • Semanalmente, e sempre que se justifique, é enviada informação sobre o desempenho e assiduidade dos alunos aos pais e encarregados de educação que não acedem à plataforma. Esta informação é enviada por email ou outros meios como estratégia para reduzir o absentismo dos alunos. • Os pais e encarregados de educação são envolvidos no acompanhamento psicológico/psicopedagógico, proporcionados pela psicóloga do GAA do ITAP. • No início de cada ano letivo, são realizadas reuniões com os pais e encarregados de educação de sensibilização para importância da sua participação e envolvimento nas atividades da escola. • Os pais e encarregados de educação são convidados a participar nas atividades realizadas na escola em momentos festivos. • Os pais e encarregados de educação são convidados e incentivados a dinamizar atividades na escola.
<p><i>Cooperação com e entre instituições EPF da região e a nível nacional</i></p>	<p>- Nos últimos três anos tem-se registado uma melhoria na cooperação entre Instituições de EPF da Região e a nível Nacional através do desenvolvimento de projetos comuns. A título de exemplo, destacamos as seguintes iniciativas de cooperação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 a colaboração para o desenvolvimento de outras ações e atividades. • Protocolos celebrados com: Centro Qualifica da APCC; Escola Superior de Educação de Coimbra; Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, e algumas escolas/agrupamentos de escolas de Coimbra, nomeadamente os SPO, na identificação de necessidades e respostas a necessidades de formação dos jovens. • ANESPO – participação nas diversas reuniões e projetos com outras instituições EPF.

<p><i>Incrementar a participação da escola na comunidade</i></p>	<p>- O ITAP promove com regularidade várias iniciativas na comunidade envolvente, algumas delas transmitidas através das redes sociais, outras através da publicação de imagens e vídeos com mensagens para a comunidade. A título de exemplo, apresentamos o evento Coimbra a Brincar, realizado anualmente, e que conta com a participação de dezenas de entidades da comunidade, incluindo o ITAP, sendo um exemplo do nosso dinamismo junto da comunidade.</p> <p>- Em 2023, os alunos e professores participaram em várias iniciativas: jogos, concursos, feiras e outras ações em parceria com diversas entidades/Stakeholders externos (Centro de Saúde Norton de Matos; Escola de Enfermagem de Coimbra; Escola de Hotelaria e Turismo; ESEC - Escola Superior de Educação de Coimbra; CTCV - Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro; IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude, APCC, ISCAC, DECO; GIP Centro de Acolhimento João Paulo II; Associação de Pais e Amigos da EB Solum).</p> <p>- Para além das atividades supracitadas, o ITAP continuará disponível para dinamizar ou participar em futuras iniciativas e projetos da comunidade envolvente.</p>
<p><i>Aumentar da participação ativa e pró-ativa dos Stakeholders, Instituição do conselho consultivo</i></p>	<p>- Clientes da particular importância das partes interessadas para o sucesso sustentado, a nova equipa de administração/gestão pretende gerir bons relacionamentos com todos stakeholders (internos e externos) para otimizar seu impacto no desempenho da escola, projetando uma imagem de integridade (honestidade e justiça) e uma cultura de envolvimento das pessoas e entidades parceiras nas atividades de melhoria.</p> <p>- A instituição do Conselho Consultivo foi uma das prioridades na nova Gerência, tendo esta recomendação sido efetivamente implementada em 25 janeiro de 2024, demonstração clara e objetiva do compromisso com o envolvimento das pessoas assumido pela nova Gerência.</p> <p>Evidência (s): Convocatórias; Ata e registo de presenças da reunião.</p>
<p><i>Desenvolver momentos de partilha de boas práticas entre docentes relativamente às suas estratégias e modelos de inovação pedagógicos</i></p>	<p>- O reduzido quadro de pessoal docente (professores e formadores) e o facto da maioria destes se encontrar em regime de prestação de serviços, tem dificultado a implementação eficaz desta medida em virtude da fraca disponibilidade dos profissionais externos quer para promover os momentos de partilha de boas práticas quer para a realização de outros momentos de convivência. Os professores internos e diretores de turma, dada a sua maior disponibilidade, tem sido os principais promotores de partilha de boas práticas pedagógicas.</p> <p>- Para o efeito, os principais recursos disponibilizados pelo ITAP são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Google Classroom</i> – plataforma de ensino e aprendizagem que permite inovação pedagógica, facilitando a interação e comunicação permanente entre os alunos e os professores, dentro e fora da escola. Esta ferramenta tem sido amplamente utilizada e permite o acesso a conteúdos pela App da plataforma. • <i>Google Drive</i> – as “Drives” das turmas e também da EMAEI permitem o armazenamento e partilha e em ficheiros e pastas de boas práticas ou modelos de inovação.

	<p>Para além das ferramentas supracitadas, foram programadas ações de formação contínua, a realizar em 2024, com o objetivo facilitar a implementação desta recomendação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ação/Curso: “Inovação e práticas avaliação pedagógica” com o objetivo de dotar os formandos – pessoal docente – com conhecimentos, estratégias e técnicas diversificadas apoiadas por ferramentas digitais essenciais para avaliar corretamente as aprendizagens dos alunos/formandos. Melhorar processos relacionados com o ensino, a aprendizagem e a avaliação. • Ação/Curso: “Metodologia de Trabalho de Projeto na Escola” com o objetivo de dotar os formandos - pessoal docente e auxiliares de ação educativa - dos conhecimentos e competências de metodologia de trabalho de projeto, promovendo estratégias de implementação potenciadoras de desenvolvimento de aprendizagens ativas através da participação dos alunos. <p>Evidência(s): Googles Classroom; google drive; PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA 2024.</p>
<p><i>Incentivar à participação dos elementos da gestão e administração nos momentos de decisão estratégica assim como dos processos e momentos de presença oficial</i></p>	<p>- A nova equipa de administração/gestão está empenhada em apoiar e valorizar a garantia da qualidade numa abordagem economicamente viável e adequada, através do desenvolvimento de uma cultura transparente que promova o diálogo e a comunicação constantes, a reflexão e a autoavaliação conducente a uma melhoria da qualidade da prestação dos serviços do ITAP. É seu propósito inverter o paradigma de gestão anterior, através da promoção de uma política de proximidade, disponibilidade e abertura, procurando garantir uma maior presença (regular) na instituição e participando regularmente em eventos oficiais, internos externos.</p> <p>Evidência(s): reuniões de carácter formal e informal, individuais ou em equipa; participação em atividades e/ou eventos.</p>
<p><i>Maior comunicação entre a administração e os serviços</i></p>	<p>- A nova equipa de administração/gestão escolar, através de uma liderança de exemplo positivo, pretende melhorar a comunicação entre níveis e funções da organização e envolver todos os funcionários na melhoria dos processos internos, para uma maior eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos estratégicos, alinhados com a missão e visão da escola. O envolvimento das pessoas, a essência da organização (“fazem as coisas acontecer”), garante um foco contínuo nas suas necessidades e evitam uma desconexão (desmotivação/insatisfação) entre as pessoas e a organização.</p> <p>As ações possíveis incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover reuniões regulares de carácter formal e informal, individuais ou em equipa; • Comunicar com as pessoas para promover a compreensão da importância do seu contributo individual; • Encorajar um compromisso com a qualidade; • Promover a colaboração em toda a organização; • Facilitar a discussão aberta e a partilha de conhecimentos e experiências; • Proporcionar às pessoas os recursos, formação e autoridade necessários para agirem com responsabilidade e autonomia; • Alocar recursos para que as pessoas aprendam, melhorem e se mantenham atualizadas; • Realizar pesquisas para avaliar a satisfação das pessoas, comunicar os resultados e tomar medidas apropriadas ações.

Incentivar o espírito de equipa no âmbito do alinhamento das decisões estratégicas do ITAP

- O ITAP levou a cabo o diagnóstico de necessidades de formação, em dezembro de 2023, do qual resultou a elaboração do **plano de formação interna** que contempla ações formativas em áreas em que foram sinalizadas maiores carências de desenvolvimento de competências e atualização de conhecimentos e, desse modo, para o consequente incremento dos níveis de desempenho, o que contribuirá para o cumprimento da missão e visão do ITAP e para o alcançar das metas definidas. Da oferta formativa prevista para 2024-2025, destacamos as seguintes ações, que pretendem contribuir para a implementação da recomendação de promover a colaboração em toda a organização: São elas:

- Ação/Curso: **“Relacionamento interpessoal e comunicação assertiva”** com o objetivo dotar os formandos de técnicas e ferramentas que lhes permitam otimizar comportamentos e atitudes, através do desenvolvimento de competências de comunicação e relacionamento interpessoal, potenciadoras de uma maior confiança e colaboração em toda a organização, em diferentes contextos/ambientes.
- Ação/Curso: **“Gestão de conflitos”** com o objetivo de desenvolver técnicas de assertividade para a gestão eficaz de conflitos, através do conhecimento das formas, origens e padrões e estratégias de resolução em diferentes contextos/ambientes. (ex.: relação pedagógica, relação pais/encarregados de educação; relações profissionais/equipa).

Evidência (s): PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA 2024.

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)

A abordagem sistemática e consistente relativamente à recolha e análise de informações (dados) e o *feedback*, após a conclusão do processo educativo e formativo, são um aspeto determinante da garantia da qualidade pois permite uma tomada de decisão mais segura no que diz respeito ao desempenho do ITAP. As opiniões de formandos, professores, formadores e empregadores são fundamentais para a melhoria. A transparência ajuda todos os envolvidos a perceber quais as mudanças necessárias, contribuindo para a melhoria da qualidade.

Deste modo, a monitorização, a avaliação e a introdução das melhorias face aos objetivos e metas traçados foram suportados pelos seguintes indicadores de referência:

- 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 com o curso/AEF; Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF;
- Indicador EQAVET 6b3 - Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores; Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados.

Da análise global dos indicadores EQAVET selecionados relativos aos ciclos de formação 2018/2021, 2019/2022 e 2020/2023 é possível constatar o seguinte:

Indicador	Evidências
<p>Indicador EQAVET 4a</p> <p>- Taxa de conclusão em cursos EFP</p>	<p><u>Taxa de conclusão em cursos EFP</u></p> <p>Neste indicador, apesar da evolução positiva registada face aos ciclos de formação anteriores, no ciclo 2020/2023 estima-se uma redução de 0,5% da taxa de conclusão em cursos EFP comparativamente ao ciclo 2018/2021, e uma queda de um décimo relativamente ao ciclo 2019/2022. Os resultados indicam a superação da meta estabelecida, a médio prazo, para este indicador fixado nos 45%.</p> <p><u>Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto</u></p> <p>O ciclo 2019/2022 registou uma subida 5,4% na taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto em comparação ao ciclo de estudos anterior. Para o ciclo 2020/2023, em fase de monitorização, é estimada uma ligeira queda - um décimo - relativamente ao ciclo anterior. Os resultados apontam para a superação da meta estabelecida para este sub-indicador fixado nos 50%.</p> <p><u>Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto (após desistências não aprovações)</u></p> <p>No ciclo 2018/2021 o ITAP registou uma taxa de conclusão após o tempo previsto próxima dos 6%, quatro pontos percentuais abaixo da meta estabelecida (10%).</p>

	<p>A análise dos dados relativos ao ciclo 2019/2022 apontam para uma taxa de 0% de conclusão após o ciclo de formação, ou seja, nenhum aluno concluiu o curso neste período. Cremos que a subida da taxa de conclusão no tempo previsto influenciou a taxa de conclusão após o ciclo de formação, no entanto este resultado obriga-nos a repensar e redefinir as estratégias e metas definidas, não obstante cada ciclo de formação ter as suas próprias especificidades, em termos de perfil de aluno.</p> <p>Os dados relativos ao ciclo de formação 2020/2023 encontram-se em fase de monitorização, contudo os dados já apurados levam a crer que no final do ciclo os resultados estarão acima dos atingidos no ciclo de formação anterior, ainda que abaixo da meta fixada, ou seja dos 10%.</p> <p>- É objetivo do ITAP que o resultado global deste indicador possa melhorar ainda mais nos próximos ciclos de formação, resultado da implementação de medidas preventivas de combate ao absentismo e desistências e às medidas de apoio escolar.</p>
<p>Indicador EQAVET 5a</p> <p>- Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos</p>	<p><u>Taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho</u> (a trabalhar/à procura de emprego/em estágios profissionais/em prosseguimento de estudos/outras situações/situação desconhecida)</p> <p>- O ciclo de formação 2018/2021 foi o que registou a mais alta taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho, com 83,3%, superando de modo considerável a meta definida a 3 anos, que é de 60%. No ciclo posterior (2019/2022) esta taxa sofre uma queda expressiva de 31%, ficando 7,6% abaixo da meta pretendida (60%) Os dados provisórios apurados, relativos ao ciclo 2020/2023, e o desempenho atual, parecem indicar uma recuperação positiva e que atinja os 77,3%.</p> <p><u>Taxa de prosseguimento de estudos</u></p> <p>- Verifica-se a existência de uma relação direta entre a taxa de colocação no mercado de trabalho e a taxa de prosseguimento de estudos.</p> <p>- O ciclo de formação 2019/2022 registou um aumento de 21,4% comparativamente ao ciclo 2018/2021, que foi de 16,7%</p> <p>- Os resultados provisórios do ciclo 2020/2023 apontam para uma diminuição da taxa de prosseguimento de estudos (9,1%) e o aumento da taxa de colocação de diplomados no mercado de trabalho (77,3%).</p>
<p>Indicador EQAVET 6a</p> <p>- Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF</p> <p>- Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF</p>	<p><u>Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF</u></p> <p>- Os três ciclos em avaliação têm revelado oscilações entre si, em grande parte motivado por fatores externos não controláveis pela entidade. No ciclo 2019/2022 registou-se uma queda de 7,9% no sub-indicador de diplomados a exercer profissões relacionadas com os cursos, face ao ciclo de formação 2018/2021 com uma taxa de 22,2%. Porém os resultados provisórios, relativos ao ciclo 2020/2023 apontam para a mais alta taxa registada nos últimos 8 ciclos de formação, estimando-se uma taxa de 44,4%, acima das metas redefinidas no último relatório (30%).</p> <p><u>Taxa de ocupação dos diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF</u></p> <p>- No ciclo 2019/2022 registou-se uma subida de 16,6% no sub-indicador de diplomados a exercer profissões não relacionadas com os cursos, face ao ciclo de formação 2018/2021 com uma taxa de 16,7%. Também neste sub-indicador, os resultados provisórios para o ciclo 2020/2023 apontam para um expressivo aumento desta taxa (55,6%). É preciso recuar ao ciclo de formação 2015/2018 para encontrar uma taxa superior a esta (57,1%).</p>

<p>Indicador EQAVET 6b3</p> <ul style="list-style-type: none">- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores- Taxa de satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados empregados	<p><u>Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores e Taxa de satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados empregados</u></p> <ul style="list-style-type: none">- No ciclo de formação 2018/2021 foram enviados questionários a cinco entidades para avaliação de 6 diplomados empregados, tendo o ITAP apenas recebido uma única resposta. Assim, apenas 20% dos diplomados empregados foram avaliados pelas entidades empregadoras. Apesar da baixa percentagem de respostas, constatou-se que estava satisfeita com as competências do diplomado empregado.- Relativamente ao ciclo de formação 2019/2022, foram enviados questionários de avaliação para nove entidades empregadoras. Apesar dos esforços e dos contactos estabelecidos, o ITAP não recebeu qualquer resposta destas entidades.- No que concerne ao ciclo de formação 2020/2023, os dados encontram-se em fase de monitorização. <p>O apuramento de dados para este indicador tem sido uma tarefa difícil e frustrante, em virtude da tipologia de entidades a que nos referimos. Na maioria dos casos, trata-se de grandes grupos empresariais que, não obstante se mostrarem disponíveis e considerarem a importância deste processo de avaliação, acabam por não dar feedback às nossas solicitações. Esta configura-se, assim, como uma área de melhoria, no sentido de encontrarmos estratégias alternativas e mais eficazes para que seja possível aumentar a percentagem de diplomados avaliados pelos empregadores.</p>
---	--

Na página seguinte apresentamos um quadro resumo dos resultados dos indicadores EQAVET:

Indicadores EQAVET (Finais Ciclo)

Ciclos de Formação	2013/2016	2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021	2019/2022	2020/2023**
4 a) Taxa de conclusão dos cursos								
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	32,0%	33,3%	36,0%	43,1%	44,1%	52,9%	52,5%	52,4%**
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	30,0%	33,3%	36,0%	43,1%	44,1%	47,1%	52,5%	52,4%**
	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	0,0%**
5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho	43,8%	85,7%	55,6%	60,0%	73,3%	83,3%	52,4%	77,3%**
5 a) Taxa de prosseguimento de estudos	12,5%	14,3%	44,4%	28,0%	26,7%	16,7%	38,1%	9,1%**
6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF	43,8%	85,7%	44,4%	48,0%	26,7%	38,9%	47,6%	40,9%**
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	25,0%	28,6%	11,1%	28,0%	6,7%	22,2%	14,3%	44,4%**
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	18,8%	57,1%	33,3%	20,0%	20,0%	16,7%	33,3%	55,6%**
6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	0,0%	0,0%	25,0%	45,5%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%**
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	0,0%	0,0%	100,0%	87,5%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%**
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%**
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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%**
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (a escala de satisfação íntegra 4 níveis: 1 - Insatisfeito, 2 - Pouco satisfeito, 3 - Satisfeito, 4 - Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média são considerados os níveis de	0,0	0,0	4,0	3,8	0,0	4,0	**	**
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	0,0	0,0	4,0	3,8	0,0	4,0	**	**
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	0,0	0,0	**	**

Atualizado a 02/02/2024

* Resultados estimados

** Em fase de monitorização

Para além dos indicadores de resultado por ciclo de formação (EQAVET), foram definidos outros indicadores que permitem a monitorização e implementação de medidas corretivas e preventivas, num processo de melhoria contínua do desempenho, sendo estes:

Indicador	Evidências
<p><i>Taxa de satisfação dos Alunos, dos Encarregados de Educação, do Pessoal Docente e Não Docente e Empresas de Estágio em relação ao ITAP</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estes indicadores são analisados com periodicidade anual. - Nos últimos três anos letivos o ITAP tem consolidado a metodologia de auscultação junto dos stakeholders internos e externos. Após análise dos resultados, o nosso foco de melhoria centra-se essencialmente no aumento da percentagem de participação/respostas dos vários stakeholders, principalmente as empresas de estágio e dos encarregados de educação, definindo novas estratégias de auscultação. - No ano letivo 2022/2023 a taxa média de satisfação global dos stakeholders internos e externos baixou para 77,6% comparativamente ao ano letivo anterior (81%), conforme resultados anuais publicados na página web. Esta diminuição foi transversal a todas as partes interessadas, justificada pelo agravamento da situação de indefinição da entidade quanto à sua estratégia futura. - O ITAP está confiante na melhoria global destes indicadores (índices de motivação/satisfação dos stakeholders) em virtude da tomada de posse dos novos órgãos sociais PRODESO/ITAP, com uma nova estratégia, e dos sinais de mudança já demonstrados pela nova administração, com um modelo de gestão assente numa cultura de confiança e integridade, rigor orçamental e compromisso com a qualidade dos serviços em toda a organização.
<p><i>Taxas de absentismo, de desistência, de módulos em atraso</i> <i>Taxa de aprovação ao curso</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - A taxa global de desistência tem-se mantido acima da meta fixada (30%), ainda que se verifique uma redução da mesma nos últimos três anos letivos. As medidas corretivas e preventivas implementadas permitiram reduzir a taxa de desistência de 41,2% em 2020/2021 para 31% no ano letivo 2022/2023. Tal como referido no relatório anterior, esta meta terá de ser revista no tempo e monitorizada desde o início da constituição das turmas. O perfil de aluno e a não existência de processos de seleção, por motivo de falta de alunos para a constituição das turmas, é um dos fatores que mais influencia a taxa de desistência dos alunos, na maioria alunos dentro da escolaridade obrigatória no início dos cursos e que, entretanto, completam a maioria e acabam por desistir para ingressar no mercado de trabalho. - A taxa de absentismo injustificado também tem vindo a reduzir de forma gradual ao longo dos anos, passando de uma taxa de 6,9% em 2020/2021 para os 3,8% em 2022/2023. A meta para este indicador será objeto de redefinição. - Estes indicadores são monitorizados mensalmente, trimestralmente e anualmente. A sua monitorização é muito importante para prevenir eventuais desvios às metas definidas, principalmente nos indicadores de absentismo e de módulos em atraso. - Enquanto os indicadores do absentismo e de módulos em atraso têm tido uma evolução positiva e sido superadas as metas, o mesmo não se passa com o indicador das desistências, na maior parte das vezes por motivos não controláveis pela escola e que acaba por ter uma relação direta com a taxa de aprovação aos cursos.

Seguidamente, apresentamos um quadro resumo dos resultados dos indicadores EQAVET tratados no quadro anterior:

Auscultação_Stakeholders

INDICADORES	ANOS LETIVOS					
	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023		
	% Respostas	% Respostas	% Respostas	% Respostas	% Respostas	% Respostas
Participação dos Alunos						
Relativamente à Escola_CP e CEF	64,9	79,5	43,9	70,4		
Relativamente aos Professores_CP e CEF	54,5	71,3	78,5	81,7		
Relativamente ao Estágio_CP	20,0	75,0	90,7	39,1		
Participação das Entidades de Estágios_CP						
	33,3	87,5	43,4	45,5		
Participação dos Enc. de Educação_CP e CEF						
	12,5	81,5	31,3	32,4		
Participação do Pessoal Docente						
	48,1	65,0	69,0	80,0		
Participação do Pessoal Não Docente						
	100,0	100,0	100,0	100,0		

Atualizado a 02/02/2024

CURSOS PROFISSIONAIS_ CONCLUSÃO DOS CURSOS

INDICADORES	2020/2021		2021/2022		2020/2023		Meta
	CF_18/21		CF_19/22		CF_20/23		
	Resultados	Resultados	Resultados	Resultados	Resultados	Resultados	
Desistências	41,2	40,0%	41,2	40,0%	31,0%	31,0%	30%
Absentismo Injustificado	6,9%	4,7%	6,9%	4,7%	3,8%	3,8%	20%
Aprovação ao curso, dentro do tempo previsto e até 31 de dezembro do ano seguinte	52,9%	52,5%	52,9%	52,5%	52,4%*	52,4%*	50%

Atualizado a 02/02/2024

*Em fase de monitorização

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

O ciclo de garantia e melhoria da qualidade para a Educação e a Formação Profissional é constituído por quatro fases a percorrer repetidamente e que pode ser descrito, brevemente, da seguinte maneira:

- **Planeamento:** estabelecer fins e objetivos claros, apropriados e mensuráveis em termos de políticas, procedimentos, tarefas e recursos humanos;
- **Implementação:** executar o que foi planeado; estabelecer procedimentos para assegurar a concretização dos fins e objetivos;
- **Avaliação:** Conceber mecanismos para a avaliação de concretizações e resultados, reunindo e processando dados de modo a efetuar uma avaliação fundamentada, e relatar os resultados (feedback);
- **Revisão:** após o processamento de *feedback*, executar ações/alterações para melhorar o desempenho, conforme necessário. Desenvolver procedimentos de modo a atingir os resultados propostos e/ou novos objetivos.

Face ao exposto, apresenta-se de seguida o quadro com as áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar no contexto atual.

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar.

Área de Melhoria	Descrição da Ação de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1 Gestão Estratégica	Aumentar a eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos do ITAP	O1	Comunicar a missão, visão, estratégia, políticas e processos internos em toda a organização
	Melhorar a coordenação dos processos do ITAP	O2	Proporcionar às pessoas os recursos, formação e autoridade necessários para agirem com responsabilidade e autonomia, encorajando para o compromisso com a qualidade
	Melhorar a comunicação entre níveis e funções da organização	O3	Facilitar a comunicação aberta com as pessoas promovendo a compreensão da importância do seu contributo individual no desempenho da organização
	Formalizar alianças estratégicas diferenciadas	O4	Estabelecer parcerias e protocolos de cooperação com entidades de interesse (outras escolas, instituições e empresas nacionais e internacionais)
AM2 Gestão Financeira e Administrativa	Garantir o desenvolvimento da organização mantendo o equilíbrio orçamental	O5	Aumentar fontes de receitas e incrementar o grau de autofinanciamento
		O6	Controlar despesas e melhorar a estrutura de custos

AM5 Desenvolvimento profissional contínuo dos recursos humanos	Estreitar relações com organizações do meio envolvente	O23	Realizar, divulgar e promover atividades e eventos abertos à comunidade		
		O24	Incrementar contactos com empresas/organizações parceiras e estabelecimento de parcerias estratégicas		
AM6 Inovação e desenvolvimento de competências	Aumentar a qualificação dos docentes e funcionários eliminando progressivamente fatores de desmotivação dos recursos humanos	O25	Garantir o levantamento de necessidades de formação		
		O26	Executar o plano de formação		
		O27	Avaliar a eficácia das necessidades de formação		
		O28	Criar ofertas de formação em áreas que correspondam às expectativas dos alunos e das empresas		
		O29	Incrementar o desenvolvimento de projetos com empresas e instituições, públicas e privadas de referência nacional e internacional nas áreas profissionais dos cursos em desenvolvimento		
		O30	Garantir a realização de FCT/estágios, nacionais e internacionais		
AM7 Comunicação, informação e divulgação	Ampliar a oferta formativa	O31	Fomentar a participação dos alunos e docentes em projetos de diferente âmbito (local, regional, nacional, transnacional)		
		O32	Desenvolver e implementar o plano de comunicação e marketing		
		O33	Programar campanhas publicitárias e ações de divulgação do ITAP junto da comunidade		
		O34	Realizar/participar em eventos com comunidade/setor empresarial		
		O35	Divulgar a oferta educativa e formativa da escola junto da comunidade envolvente e de outras escolas, através de uma estratégia multicanal		
		O36	Divulgar os resultados da avaliação e dos resultados da revisão		
		AM8 Sistema de Garantia da Qualidade	Aumentar a notoriedade da escola na comunidade regional no sentido de captar novos alunos em vários segmentos	O37	Dinamizar um sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET
				O38	Dinamizar reuniões mensais da equipa dinamizadora da qualidade para avaliação de desempenho/resultados

<p>AM9</p> <p>Infraestruturas e recursos físicos/materiais</p>	<p>Promover o envolvimento e o comprometimento das partes interessadas na implementação do Quadro EQAVET</p> <p>Implementar mecanismos de consulta pública e recolha de opiniões/sugestões, através dos mecanismos adequados</p> <p>Divulgar os resultados de avaliação</p> <p>Melhorar continuamente a oferta de ensino e formação profissionais</p> <p>Modernizar os equipamentos e sistemas informáticos e audiovisuais</p> <p>Gerir e manter a infraestrutura educativa necessária e adequada para o bem-estar da comunidade educativa</p>	O39	Realizar ações de sensibilização e formação para os colaboradores da Escola (professores internos, professores/formadores externos e colaboradores não-docentes)
		O40	Aplicar questionários de avaliação da satisfação a Alunos, Encarregados de Educação, Colaboradores docentes e não docentes, Empresas/Entidades de Acolhimento de Estagiários
		O41	Avaliar taxas de conclusão, empregabilidade, prosseguimento de estudos e utilização das competências adquiridas, de acordo com Indicadores EQAVET
		O42	Comunicar os resultados de avaliação/análise das atividades e dos resultados apurados aos stakeholders internos e externos
		O43	Estabelecer um plano de ações melhoria e monitorizar a sua implementação, avaliando a sua eficácia
		O44	Adquirir/substituir computadores para as salas de aulas/formação/ e espaços de trabalho
		O45	Assegurar a manutenção, a renovação e a utilização apropriada dos espaços

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 Gestão Estratégica	A1	Promover reuniões individuais e em equipa, de carácter formal e informal, com regularidade	janeiro/2024	Contínua
	A2	Garantir uma maior disponibilidade e presença institucional, a nível interno e externo	janeiro/2024	Contínua
	A3	Proporcionar às pessoas os recursos, formação e autoridade necessários para agirem com responsabilidade e autonomia	janeiro/2024	Contínua
	A4	Estabelecer parcerias e protocolos de cooperação com entidades diversificadas de interesse (outros operadores EFP, instituições e empresas nacionais e internacionais)	janeiro/2024	Contínua
	A5	Garantir o equilíbrio orçamental (controlar despesas, melhorar a estrutura de custos, gerir eficazmente os recursos disponíveis)	janeiro/2024	Contínua
AM2 Gestão Financeira e Administrativa	A6	Aumentar fontes de receitas e incrementar o grau de autofinanciamento, diversificando a oferta educativa/formativa e os serviços PRODESO/ITAP, nomeadamente na formação contínua, interempresa e intraempresa	janeiro/2024	Contínua
	A7	Realizar diagnóstico de expectativas à entrada dos cursos e monitorizar ao longo do ciclo formativo	setembro/2024	julho/2027
AM3 Gestão Pedagógica	A8	Promover e incentivar à partilha de metodologias de ensino inovadoras, testadas com sucesso, e adequadas ao perfil de cada aluno	janeiro/2024	Contínua
	A9	Implementar a medida tutoria aos alunos com medidas de apoio à aprendizagem, no âmbito das necessidades educativas, devidamente identificados pela equipa EMAEI	janeiro/2024	Contínua
	A10	Promover estratégias diversificadas e individualizadas de apoio a cada aluno para recuperação de módulos/aprendizagens, através de atividades transdisciplinares, projetos e ações de voluntariado	janeiro/2024	Contínua
	A11	Estimular a criatividade e o empreendedorismo dos alunos e professores	janeiro/2024	Contínua
	A12	Valorizar e divulgar o mérito escolar e a excelência dos resultados das aprendizagens criando prémios e incentivos	julho/2024	contínua
	A13	Elaborar e implementar o Plano Anual de Atividades que complemente e enriqueça o processo formativo	setembro/2024	dezembro/2024
	A14	Otimizar os recursos pedagógicos e tecnológicos necessários ao cumprimento dos planos curriculares dos cursos	janeiro/2024	julho/2024

AM4 Envolvimento e participação ativa dos stakeholders internos e externos	A15	Realizar a reunião do Conselho Consultivo e promover reuniões regulares com os vários intervenientes no Conselho Consultivo para ouvir os outros elementos da comunidade	janeiro/2024	janeiro/2025	
	A16	Motivar os stakeholders internos e externos para darem sugestões de melhoria	fevereiro/2024	continuo	
	A17	Realizar reuniões / sessões de trabalho / formação com Encarregados de Educação, e envolve-los nas atividades da escola	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A18	Continuar a procurar e a implementar novos meios de contacto com os Encarregados de Educação, como o <i>eCommunity</i>	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A19	Realizar, divulgar e promover atividades e eventos abertos à comunidade	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A20	Realizar eventos, sessões formativas, visitas a empresas e outras entidades	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A21	Incrementar contactos com empresas/organizações parceiras e estabelecimento de parcerias estratégicas	janeiro/2024	Contínuo	
	A22	Utilizar o módulo EQAVET da plataforma <i>e-Schooling</i> como mecanismo de alerta	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A23	levantamento de necessidades de formação	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A24	Executar o plano de formação	janeiro/2024	dezembro/2024	
AM5 Desenvolvimento profissional contínuo dos recursos humanos	A25	Avaliação da eficácia das necessidades de formação	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A26	Criar ofertas de formação em áreas que correspondam às expectativas dos alunos e das empresas	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A27	Desenvolver projetos e elaborar candidaturas a projetos financiados de referência nacional e internacional nas áreas profissionais dos cursos em desenvolvimento, para alunos e professores	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A28	Elaborar candidaturas a Financiamento Público das ofertas profissionalizantes (Cursos Profissionais e Cursos CEF); formação contínua (interempresas e intraempresa).	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A29	Desenvolver e implementar o plano de comunicação e marketing	janeiro/2024	dezembro/2024	
	A30	Divulgar a oferta educativa e formativa da escola junto da comunidade envolvente e de outras escolas, através de uma estratégia multicanal	setembro/2023	setembro/2024	
	A31	Divulgar os resultados da avaliação e dos resultados da revisão através dos múltiplos canais institucionais	dezembro/2023	dezembro/2024	
	A32	Atualizar e manter atualizados os documentos de referência da entidade	dezembro/2023	Dezembro/2024	
	AM6 Inovação e desenvolvimento de competências				
AM7 Comunicação, informação e divulgação					
AM8					

Sistema de Garantia da Qualidade	A33	Realizar a autoavaliação com uma ferramenta de referência, para identificar os estados de maturidade da aplicação das práticas de gestão da qualidade	abril/2024	dezembro/2024
	A34	Dinamizar um sistema de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET	janeiro/2024	dezembro/2024
	A35	Dinamizar reuniões mensais da equipa dinamizadora da qualidade para avaliação de desempenho/resultados	janeiro/2024	dezembro/2024
	A36	Realizar ações de sensibilização e formação para os colaboradores da Escola (professores internos, professores/formadores externos e colaboradores não-docentes)	janeiro/2024	dezembro/2024
	A37	Aplicar questionários de avaliação da satisfação a alunos, encarregados de educação, funcionários, docentes e não docentes, empresas/entidades de acolhimento de estagiários	janeiro/2024	dezembro/2024
	A38	Avaliar taxas de conclusão, empregabilidade, prosseguimento de estudos e utilização das competências adquiridas, de acordo com Indicadores EQAVET	setembro/2024	dezembro/2024
	A39	Comunicar os resultados de avaliação/análise das atividades e dos resultados apurados aos stakeholders internos e externos	novembro/2024	dezembro/2024
	A40	Estabelecer um plano de ações melhoria e monitorizar a sua implementação, avaliando a sua eficácia	setembro/2024	setembro/2025
	A41	Adquirir/substituir computadores para as salas de aulas/formação	fevereiro/2024	dezembro/2024
	A42	Assegurar a manutenção, a renovação e a utilização apropriada dos espaços	janeiro/2024	dezembro/2024
AM9	Infraestruturas e recursos físicos/materiais			

IAV. 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

Concluído o 1.º ciclo de 3 anos de aplicação do sistema de garantia da qualidade alinhado o EQAVET, a reflexão que, resumidamente, fazemos é a de que a escola registou uma melhoria muito significativa nas práticas de gestão do ensino e formação, que se refletiu na melhoria dos processos e resultados alcançados.

Ao longo destes 3 anos, consolidamos o sistema de monitorização assente em dados e indicadores concretos, o que nos conduziu a mudanças para alcançar sempre melhores resultados. Neste curto período de tempo de aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade foram vários os momentos de monitorização, avaliação e revisão de metas, estratégias e práticas, com o objetivo de implementar as melhorias necessárias face aos desafios colocados no caminho que estamos a percorrer.

Podemos concluir que implementamos melhorias em todas as áreas de melhoria que nos propusemos alcançar, incluindo as recomendações dos auditores, no processo de melhoria de garantia da qualidade, conforme consta dos Relatórios de Progresso Anual.

A participação dos stakeholders internos e externos no processo de melhoria continua tem vindo a melhorar, genericamente, ainda que continue a ser o grande desafio desta escola, principalmente a participação e envolvimento dos stakeholders externos.

Neste 3.º ano já conseguimos reunir todos os elementos do Conselho Consultivo numa reunião onde foram apresentados os resultados do trabalho realizado pela escola, e recolhidos diversos contributos e pareceres para melhorar a qualidade do ensino e formação.

Tem-se registado muito dificuldade na participação, voluntária, dos stakeholders externos na recolha de informação, principalmente da parte das empresas e entidade empregadoras.

Envolver e comprometer os stakeholders tem sido um trabalho árduo e muito desafiador, sobretudo na capacidade de saber gerir / lidar com a forte resistência à mudança e a fraca disponibilidade evidenciada pelos colabores externos, fatores que têm exigido uma grande persistência e resiliência por parte dos responsáveis pela implementação de novos processos organizacionais.

Melhorar a taxa de conclusão, de empregabilidade e prosseguimento de estudos e de satisfação global é um objetivo, cada vez mais atingível com o ciclo de garantia e melhoria da qualidade. A monitorização constante e a análise dos resultados permitem definir, com maior rigor, as ações a realizar e corrigir atempadamente desvios relativamente às metas que pretendemos alcançar.

O nosso compromisso perante a Qualidade é o de melhorar, continuamente, a eficácia dos processos internos através de vários mecanismos e estratégias de monitorização, para atingirmos os nossos objetivos.

Os Relatores



PRODESO
Rita Fernandes
ENSINO PROFISSIONAL, E.M. LDA.
(Responsável da qualidade)
(Vogal da gerência até agosto de 2023)

Coimbra, 2 de fevereiro de 2024