

DOCUMENTO BASE



PRODESO
ENSINO PROFISSIONAL, E.M., LDA



Instituto Técnico Artístico
e Profissional de Coimbra

Co-financiado por:



DOCUMENTO BASE

Entidade formadora

Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra – ITAP

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

Responsável da entidade formadora

Rita Fernandes, Diretora Pedagógica

Telefone: 239708780 /918614819

ritafernandes@itap-net.org

Índice

I. Introdução	4
II. A Escola	5
II.1 Enquadramento Legal e Institucional.....	5
II.1.1 Organograma.....	6
II.2 História e seu contexto	7
II.2.1 Oferta Formativa de dupla certificação.....	7
II.2.2 Cursos de Formação Contínua	9
II.2.3 Projetos e Parcerias Transnacionais	10
II.2.4 Protocolos e Parcerias	10
II.3 Missão, Visão e Valores	11
II.4 Oferta Formativa	12
II.5 Tipologia dos <i>stakeholders</i> relevantes.....	13
III. O Sistema de Garantia da Qualidade.....	15
III.1 Diagnóstico	15
III.1.1 Metodologia utilizada	15
III.1.2 Resultados	16
III.1.3 Opções a tomar, em função dos objetivos da Escola	16
III.2 Síntese descritiva da situação atual da Escola face à garantia da qualidade e das opções a tomar no que se refere à conformidade com o Quadro EQAVET.....	17
III.2.1 Caracterização do Sistema.....	17
III.2.2 Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da Garantia da Qualidade e das respetivas metodologias de participação.....	17
III.2.2.1 Metodologia de participação dos <i>stakeholders</i>	19
III.2.3 Identificação dos objetivos e metas a atingir, de acordo com os objetivos estratégicos da Escola.....	22
III.3 Apresentação dos resultados e mecanismos de comunicação e divulgação dos resultados	26
III.3.1 Recolha e Tratamentos dos dados.....	26
III.3.2 Comunicação e Divulgação dos dados.....	27
IV. Anexo 1 – Plano de Ação	29

I. Introdução

O decreto-lei nº 92/2014, de 20 de junho, estabelece que as escolas profissionais por ele reguladas devem implementar sistemas de garantia da qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, devendo estes sistemas estar articulados com o Quadro EQAVET.

Este processo de implementação de sistemas de garantia da qualidade alinhados com o Quadro EQAVET deverá tomar como ponto de partida a situação concreta de cada um dos operadores envolvidos. Deste modo, no contexto deste processo, devem os operadores de EFP elaborar o documento base que firma o seu compromisso com a garantia da qualidade da oferta de EFP.

O documento base integra a visão estratégica da instituição e o seu compromisso com a qualidade da oferta de educação e formação profissional (EFP), bem como a caracterização do sistema de garantia da qualidade alinhado com o quadro EQAVET.

Assim, a estrutura deste documento base, que agora se apresenta, encontra-se organizado da seguinte forma: na parte II é caracterizada a Escola, seu enquadramento legal e institucional, sua história e contexto, sua visão e missão estratégica, a oferta formativa e a tipologia dos seus *stakeholders*; na parte III, referente ao sistema de garantia da qualidade, é apresentado o diagnóstico da Escola, a síntese descritiva da situação atual da Escola face à garantia da qualidade e das opções a tomar no que se refere à conformidade com o Quadro EQAVET, onde é caracterizado o sistema, a atribuição de responsabilidade, a identificação e envolvimento dos *stakeholders* e, ainda, o modo como os resultados são recolhidos, tratados, comunicados e divulgados.

II. A Escola

II.1 Enquadramento Legal e Institucional

O Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra (ITAP) é uma escola profissional privada de âmbito municipal, criada em 24 de agosto de 1990, por iniciativa da Câmara Municipal de Coimbra e da Associação Comercial e Industria de Coimbra através da celebração de Contrato-Programa com o Estado Português, representado, então, pelo Gabinete de Educação Tecnológica Artístico e Profissional do Ministério de Educação (GETAP), ao abrigo do Decreto-Lei nº 26/89 de 21 de janeiro e prossegue fins de interesse público.

Em junho de 1991, a Câmara Municipal de Coimbra e a Associação Comercial e Industrial de Coimbra viriam a constituir uma sociedade por quotas, atualmente designada por PRODESO – Ensino Profissional, E.M., Lda., dando ao ITAP o necessário suporte institucional e dimensionando, simultaneamente, as responsabilidades dos promotores.

Em 1998 a publicação do Decreto-Lei nº 4/98 de 8 de janeiro, estabeleceu um novo regime jurídico para as Escolas Profissionais. Decorrente deste diploma, a PRODESO, até então promotora do ITAP, passou a entidade proprietária, e todos os direitos e obrigações de que era titular o ITAP lhe foram transferidos.

Em outubro de 2013, face à necessidade de adequação dos Estatutos da Sociedade ao disposto na Lei nº 50/2012 de 31 de agosto, passou a denominar-se por PRODESO – Ensino Profissional, E.M., Lda., empresa local de gestão de serviços de interesse geral, sendo o seu objeto social, nos termos da alínea a) do artigo 45º da citada Lei, a promoção e gestão de equipamentos coletivos, e a prestação de serviços na área da educação, qualificação e formação profissional, incluindo a criação e administração de estabelecimentos de ensino e centros de formação, tendo em vista o desenvolvimento social. Desde 2019, após insolvência da Associação Comercial e Industria de Coimbra, a Câmara Municipal de Coimbra passou a ser a detentora de todo o capital social da Prodeso, tornando-se assim a sócia única desta Empresa Municipal.

Atualmente o ITAP rege-se pelo Decreto-Lei nº 92/2014, de 20 de junho que estabelece o regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas, no âmbito do ensino não superior, regulando a sua criação, organização e funcionamento, bem como a tutela e fiscalização do Estado sobre as mesmas.

Nos termos do artigo 6º do Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, como escola profissional privada, presta um serviço público de educação e integra a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações.

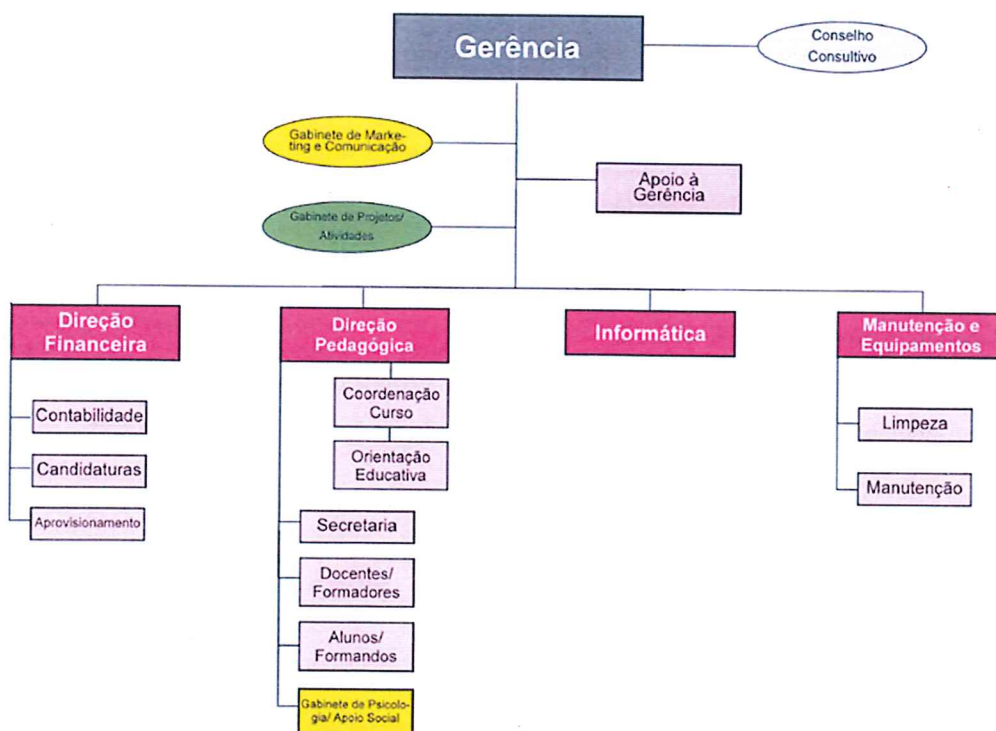
No desempenho da sua atividade de natureza pedagógica, o ITAP está sujeito à tutela científica, pedagógica e funcional do Ministério da Educação e Ciência e goza de autonomia pedagógica, cultural e tecnológica, sem outras limitações para além das decorrentes da lei.

São atribuições da Escola:

- Proporcionar aos alunos uma formação geral, científica, tecnológica e prática, visando a sua inserção socioprofissional e permitindo o prosseguimento de estudos;
- Preparar os alunos para o exercício profissional qualificado, nas áreas de educação e formação que constituem a sua oferta educativa;
- Proporcionar aos alunos contatos com o mundo do trabalho e experiências profissionais de carácter sistemático;
- Promover o trabalho em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais, da respetiva região e ou setor de intervenção, tendo em vista a adequação da oferta formativa às necessidades específicas e a otimização dos recursos disponíveis;
- Contribuir para o desenvolvimento económico e social do País, em particular da região onde se localiza, e dos setores de atividade, através de uma formação de qualidade dos recursos humanos.

O ITAP possui a Autorização de Funcionamento n.º 14, emitida pelo Ministério da Educação, com os aditamentos inerentes às atualizações entretanto efetuadas, nomeadamente a inclusão de novos cursos que constituem a atual oferta formativa da Escola.

II.1.1 Organograma



II.2 História e seu contexto

Em agosto de 1990, a Câmara Municipal de Coimbra (CMC) e a Associação Comercial e Industrial de Coimbra (ACIC) criaram a escola profissional ITAP como resposta ao desafio lançado, pelo Estado Português, à sociedade civil, no sentido da criação de escolas profissionais de iniciativa eminentemente local para fazer face à urgente e necessária elevação da qualificação dos recursos humanos em Portugal, no contexto da integração europeia e do desenvolvimento económico e social do país.

II.2.1 Oferta Formativa de dupla certificação

O ITAP iniciou a sua atividade no ano letivo 1990/91, nas instalações da Rua Simões de Castro, em Coimbra, com os cursos de ensino profissional Animador Social e Técnico de Comércio, num total de 2 turmas, cerca de 40 alunos e 15 professores, em resposta às necessidades de recursos humanos qualificados, nas áreas de intervenção dos agentes de desenvolvimento local que a criaram.

Ao longo dos anos o ITAP foi alargando, diversificando e consolidando a sua oferta educativa e formativa, introduzindo novos cursos e áreas de educação e formação, aliando cursos de áreas mais tecnológicas, como é o caso do técnico de multimédia, com os cursos da área dos serviços e do apoio social, adequando sempre a formação às necessidades do mercado de trabalho.

No ano letivo de 1993/94, face ao aumento do n.º de turmas e de cursos, foi necessário utilizar outras instalações, estas situadas na Rua António Joaquim de Aguiar (Casa do Correio Mor), instalações adquiridas pelo ITAP.

Ao longo do primeiro triénio de atividade, a escola registou um aumento exponencial do número de turmas, cursos e alunos e alargou o período de funcionamento diário para o horário pós-laboral.

Iniciou-se a lecionação dos cursos profissionais Técnico de Serviços Comerciais; Técnico de Gestão; Técnico de Comunicação _Marketing Relações Públicas e Publicidade em regime diurno, e dos cursos profissionais Animador Social e Gestão do Ambiente em regime pós-laboral.

Houve, ainda, uma grande aposta no desenvolvimento de estratégias de ligação escola-meio e de implementação de projetos de inovação pedagógica e transnacionalidade:

- No âmbito da inovação pedagógica, a escola criou e implementou o modelo macromodular na estrutura de funcionamento e avaliação do plano curricular do curso profissional Animador Sociocultural em regime pós-laboral;
- No âmbito da transnacionalidade, deu os primeiros passos através do Programa PETRA com um projeto intitulado «A Inovação Pedagógica no Ensino Profissional» que envolveu vários parceiros nacionais e europeus na área social e do comércio;

- Desenvolveu um projeto de formação e qualificação Pós-Secundária, no âmbito do Programa FORTECA_ Ações de Formação para a Especialização Tecnológica e Artística, financiado pelo PRODEP, em parceria com a LAHUC, Liga dos Amigos dos Hospitais da Universidade de Coimbra.

Em 1994, deu-se a mudança para as instalações onde funciona atualmente a escola, na Rua da Casa Branca, em Coimbra, alargou-se a oferta formativa com o início de um novo curso profissional, Técnico de Multimédia e criaram-se vários serviços:

- O Gabinete de Projetos, com a filosofia de promover iniciativas de mais valia pedagógica e financeira e alargar perspetivas em relação a novos projetos, ações de formação, novos parceiros nacionais e transnacionais, entre outros.
- O Gabinete de Ligação à Vida Ativa _ UNIVA, para apoio e acompanhamento dos percursos formativos e pós-formativos dos alunos em estreita articulação com as empresas.

No ano letivo de 1995/96, em parceria com a Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, abre o Pólo do ITAP naquela, à data, Vila de Condeixa com o curso profissional Técnico de Química Tecnológica. Inicialmente foram utilizadas as instalações da Câmara Municipal, no Palácio dos Figueiredos, e no ano seguinte o Pólo passou a funcionar em instalações próprias cedidas pela Câmara Municipal de Condeixa, na Rua dos Combatentes.

O Pólo do ITAP em Condeixa esteve a funcionar até ao ano 2006/07. Com a abertura dos cursos profissionais nas escolas de ensino público e a diminuição do número de alunos, não se justificava a manutenção da oferta formativa naquele concelho.

Foram lecionados no Pólo de Condeixa os cursos profissionais Técnico de Química Tecnológica, Técnico de Museologia e Património Cultural, e Técnico de Gestão e ainda os Cursos de Educação e Formação de Jovens _CEF Acompanhante de Ação Educativa e Instalação e Reparação de Computadores.

No ano letivo 2006/07, o ITAP integrou na sua oferta educativa e formativa os Cursos de Educação e Formação de Jovens (CEF), criados ao abrigo do Despacho Conjunto n.º 453/2004 de 27 de julho. tendo lecionado até ao ano de 2016/17 os cursos de Práticas Técnico Comerciais; Assistente Administrativo; Operador de CAD; Instalação e Reparação de Computadores; Desenho Assistido por Computador; Práticas de Ação Educativa; Acompanhante de Crianças e Operador de Informática.

No período de 2014/2015 a 2016/17 o ITAP abraça um novo desafio do Ministério da Educação e, integra na sua oferta formativa os cursos vocacionais do ensino básico e de ensino secundário, criados através da Portaria n.º 292-A/2012, de 26 de setembro e da Portaria n.º 276/2013, de 23 de agosto, respetivamente.

A partir do ano de 2017/18 passa a ser obrigatório o aditamento dos Cursos de Educação e Formação às Autorizações de Funcionamento da Escola.



Atualmente, na sequência da reestruturação dos cursos profissionais iniciada com o DL nº 74/2004, de 26 de março, a PRODESO, E.M., Lda., entidade proprietária do ITAP, tem autorização para ministrar 12 cursos profissionais e 3 cursos de Educação e Formação de Jovens, de acordo com os quadros seguintes:

CURSO PROFISSIONAIS	CÓDIGO AEF
Animador Sociocultura	762
Técnico de Comércio	341
Técnico de Comunicação - marketing, relações públicas e publicidade	342
Técnico de Gestão	345
Técnico de Multimédia	213
Técnico de Museografia e Gestão do Património	225
Técnico de Análise Laboratorial	524
Técnico de Sistemas de Informação Geográfica	581
Técnico de Cartografia	581
Topógrafo / Geómetra	581
Técnico de Construção Civil	582
Técnico de Gestão do Ambiente	850

CURSO CEF	CÓDIGO AEF
Operador de Fotografia	213
Cuidador de Crianças e Jovens	761
Mecânico de Automóveis Pesados de Passageiros e de Mercadorias	525

A escolha dos cursos teve, na sua génese, o princípio do ajustamento da formação às necessidades do mercado de trabalho e a coerência entre os cursos CEF e os cursos profissionais, ou seja, a articulação das áreas de educação e formação garantindo a continuidade dos estudos dos alunos dos CEF nos cursos profissionais oferecidos pela escola.

II.2.2 Cursos de Formação Contínua

Em resposta às necessidades da procura social, o ITAP promoveu, desde 1994, cursos de formação destinados a ativos que pretendiam elevar o nível de qualificação profissional ou frequentar ações de reciclagem ou atualização das suas competências.

O desenvolvimento destes projetos de formação destinados a ativos, intensificaram-se no final da década de 90 e inícios da 1ª década de 2000 através de candidaturas apresentadas ao Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

Para além da formação destinada a ativos, o ITAP desenvolveu também, a partir de 2003, um plano de formação para desempregados qualificados, através da Medida «Formação de Desempregados Qualificados - FORDESQ». Um dos objetivos dos cursos de formação do FORDESQ era o desenvolvimento de capacidades e competências específicas, capazes de facilitar a integração do desempregado no mundo do trabalho.

II.2.3 Projetos e Parcerias Transnacionais

Em 1990, ano da sua criação, o ITAP dava os primeiros passos no âmbito das transnacionalidade, candidatando-se ao Programa PETRA com um projeto intitulado «A Inovação Pedagógica no Ensino Profissional» que envolveu 6 escolas de 4 países europeus. Este projeto continha uma vertente de formação de formadores e intercâmbio de alunos.

A motivação que gerou na própria organização e órgãos de direção, levou a que a participação em projetos de natureza transnacional não mais parasse tendo sido várias as ações e projetos desenvolvidos até ao ano de 2012, nomeadamente no âmbito do Programa EUROFORM, Língua, Task Force, Comenius, Sócrates e Leonardo da Vinci.

Para além dos estágios transnacionais promovidos durante a formação, com a duração de 4 semanas, o ITAP proporcionou, estágios para alunos diplomados, com a duração de 3 meses.

Mas os projetos transnacionais não foram apenas projetos de mobilidade.

Desde 1996 que o ITAP participou em Projetos - Piloto quer na qualidade de membro da parceria, caso do projeto SIMUPRESI II, em que foi um dos membros da parceria, conjuntamente com centros de formação da Noruega, Dinamarca, Finlândia, Itália e Áustria, cujo objetivo foi a implementação de um simulador de comércio eletrónico para Empresas de Aprendizagem (2000-2002), quer como coordenador, caso do Projeto-Piloto «ERAGON», coordenado pelo ITAP e desenvolvido em parceria com o Simucenter (Dinamarca), SINMET (Holanda), INFORM (Espanha), SMLITH (Lithuania) e CCG (Portugal), tendo por finalidade o desenvolvimento de uma estratégia de gestão do conhecimento das redes de Empresas de Aprendizagem dos 5 países envolvidos (300 Escolas) (2003/2005), quer ainda como entidade convidada que é caso do Projecto Modern (Mobility, Development and Energy use Reduction).

Coimbra, em consórcio com as cidades de Brescia (Itália), Craiova (Roménia) e Victória (Espanha) faz parte do Programa CIVITAS PLUS, uma iniciativa da Comissão Europeia que teve por objetivo promover políticas de desenvolvimento de «um transporte mais limpo e melhor» nas cidades. A Câmara Municipal de Coimbra foi a entidade titular do projeto e os Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (SMTUC) os coordenadores do projeto ao nível da parceria local que contou com os seguintes parceiros: PRODESO/ITAP; Universidade de Coimbra; Critical Software, SA e, Perform Energia, Lda. O ITAP foi o parceiro local responsável pela disseminação.

II.2.4 Protocolos e Parcerias

A constituição da escola e a formalização da entidade proprietária assentaram desde a primeira hora na base de estabelecimento de parcerias de âmbito local. Assim, a ligação escola-meio e o estabelecimento de parcerias com entidades públicas e privadas das áreas económica, social e cultural, foi uma das prioridades definidas desde a sua criação.



Estas parcerias vão desde a colaboração e desenvolvimento de projetos, trabalhos, estudos e iniciativas, dinamização de atividades e/ ou eventos, entre outros.

Particular destaque é dado aos protocolos com empresas ou organizações com as quais a escola acorda a organização da parte da formação realizada em contexto de trabalhos.

Dentro deste panorama, atualmente, a escola tem mais de uma centena de protocolos e parcerias com empresas e organizações públicas e privadas da região, algumas delas de há longos anos.

II.3 Missão, Visão e Valores

Missão

O Instituto Técnico e Artístico e Profissional de Coimbra – ITAP tem como missão prestar um serviço de Educação e Formação de excelência, focalizado na formação e qualificação de jovens, proporcionando-lhes a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de competências que lhes permitam uma integração sociocultural e profissional com sucesso, capazes de atuar como agentes de mudança, no respeito pelos valores da Cidadania e conhecedores dos seus deveres e direitos, numa escola caracterizada pelo seu humanismo e pelos elevados padrões de exigência, rigor e responsabilidade, atenta à diversidade e individualidade de cada aluno.

Visão

O ITAP pretende ser uma escola de referência na região onde se insere pela excelência da promoção do sucesso escolar e profissional dos seus alunos, pela promoção dos valores da Cidadania e da Inclusão, pelo elevado grau de satisfação das famílias, pelas amplas relações externas que estabelece através da celebração de parcerias estratégicas com diversas entidades empresariais e outras organizações do tecido económico, social e cultural, regional, nacional e europeu.

Política

Norteados pela missão e valores e visando a constante satisfação das partes interessadas, o ITAP, numa lógica de implementar a melhoria contínua da organização e dos processos educativos e formativos, assumiu um conjunto de princípios orientadores que constituem a sua Política:

- Desenvolver uma cultura interna de cidadania que fomente os valores da pessoa humana, da democracia e o exercício responsável da liberdade individual;
- Promover a educação inclusiva;
- Garantir a igualdade de oportunidades e de género no acesso à formação;
- Intensificar a qualidade das aprendizagens promovendo o sucesso educativo;
- Fomentar experiências de aprendizagem diversificadas que visem incentivar e motivar no aluno o desejo de aprender;
- Reforçar as estratégias de apoio e acompanhamento dos alunos, ao longo do percurso formativo;

- Promover a participação ativa das famílias no processo educativo e formativo;
- Garantir recursos humanos, tecnológicos e organizacionais adequados aos seus objetivos e à oferta formativa;
- Promover a melhoria contínua da sua eficácia, no respeito pela legislação e normas aplicáveis;
- 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.

II.4 Oferta Formativa

A definição da oferta formativa da escola é feita anualmente tendo em conta os seguintes princípios orientadores:

- Os cursos que integram a Autorização de Funcionamento da escola;
- O SANQ_ Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações, que identifica as necessidades de qualificações e as saídas profissionais prioritárias e as orientações emanadas pela tutela, nomeadamente pela DGEstE;
- A relevância dos cursos a nível local, regional e nacional;
- As ofertas existentes no concelho /concorrência;
- A resposta à procura/expectativas dos alunos;
- As necessidades identificadas pelos *stakeholders*.

No ano letivo 2019/20 a escola dispõe da seguinte oferta formativa:

CURSO PROFISSIONAIS	ANO CURRICULAR
Animador Sociocultural	1.º e 2.º
Multimédia	1.º, 2.º e 3.º
Comunicação- Marketing, Relações Públicas e Publicidade	3.º

*O 3.º ano curricular dos cursos de multimédia e comunicação, estão agregados numa única turma

* O 2.º curricular dos cursos de animador sociocultural e multimédia estão agregados numa única turma

CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	TIPO/ANO
Operador de Fotografia	Tipo 3
Cuidador de Crianças e Jovens	Tipo 2 /2.º ano
Mecânico de Automóveis Pesados de Passageiros e Mercadorias	Tipo 2 /1.º e 2.º ano



II.5 Tipologia dos *stakeholders* relevantes

Há *stakeholders* internos que fazem parte integrante das organizações e *stakeholders* externos que, não fazendo parte integrante da mesma, se relacionam ou suportam parte da atividade da mesma.

Inevitavelmente, os diversos *stakeholders* do ITAP têm perspetivas e interesses diferentes e consonantes com a relação que estabelecem com a mesma, sendo que há um interesse em comum que será garantir a qualidade do serviço/formação prestada. Assim, torna-se crucial envolver e auscultar os diversos *stakeholders*.

Como *stakeholders* internos, contamos com todos os recursos humanos, a saber, a diretora pedagógica, os docentes (internos e externos), os orientadores educativos, os coordenadores de curso, o pessoal não docente, alunos e pais /encarregados de educação. Ao nível dos recursos humanos é essencial que a equipa esteja consciente dos objetivos institucionais, das metas para os atingir e das competências que lhe são atribuídas neste âmbito. É, por isso, fundamental, a existência de mecanismos, instrumentos que promovam a definição de competências, uma articulação e comunicação sistemáticas e eficazes, no sentido de que cada interveniente possa orientar o seu desempenho/ trabalho/ práticas para o alcance dos objetivos e metas institucionais. Neste sentido, será fundamental o investimento em formação, em áreas que se pretendem melhorar.

Para além dos recursos humanos docentes e não docentes, os alunos ocupam um lugar central ao nível dos *stakeholders* internos pois, são o nosso público-alvo, o nosso foco e a razão da nossa existência. Também eles devem ser envolvidos, participando e sendo informados acerca dos objetivos e metas da instituição, sendo solicitadas as suas opiniões e sugestões relativamente aos vários aspetos associados ao processo de ensino-aprendizagem. Proporcionar o envolvimento dos alunos é tarefa tão desafiadora como premente, sabendo-se que o nível de envolvimento dos mesmos está proporcionalmente associado ao sucesso educativo. Para tal a comunicação com os alunos deve assumir um carácter mais sistemático, criativo e, sempre que possível associado às novas tecnologias.

Os pais/ encarregados de educação também se encontram neste grupo de *stakeholders* e, tal como os alunos, necessitam de ser envolvidos neste processo de melhoria. Tal constituirá um desafio pois, verifica-se, no geral, um alheamento relativamente ao processo de ensino-aprendizagem. É necessário estimular a atitude de responsabilização e a atitude crítica construtiva destes intervenientes, para que efetivem o seu papel de participação ativa na vida escolar dos seus educandos. Para tal, os mesmos deverão ser informados e participar dos objetivos institucionais, das metas para os atingir e da colaboração necessária da sua parte, neste âmbito. É, por isso, fundamental, a existência de mecanismos, instrumentos que promovam uma articulação e comunicação sistemáticas e eficazes que permitam uma recolha de opiniões e sugestões de melhoria.

Como escola profissional que somos, o nosso projeto educativo, está intimamente associada ao mercado de trabalho. Assim, temos como *stakeholders* externos as entidades empregadoras em geral, e especificamente

as entidades empregadoras dos nossos diplomados, e as entidades parceiras que acolhem os nossos alunos em Formação em Contexto de Trabalho (FCT). Relativamente a estas últimas, o ITAP solicita a avaliação do desempenho dos alunos estagiários, ao nível de competências profissionais e/ou pessoais. Neste âmbito tem havido também a devida articulação escola-entidades empregadoras no sentido da construção de adaptações recíprocas, que respondam, simultaneamente, às necessidades de aprendizagem/formação dos alunos e às necessidades das entidades, como locais de trabalho. Pretende-se, assim, uma adequação constante às exigências do mercado de trabalho e garantir a qualidade da formação ministrada, sendo para tal necessário melhorar instrumentos de recolha de informação.

Ainda no que concerne aos *stakeholders* externos, o papel das autarquias locais e de diversos parceiros sociais/comunitários, como sejam Centros de Saúde, estabelecimentos de ensino superior, gabinetes de inserção profissional, comissões de proteção de crianças e jovens em risco, etc., tem sido fundamental, na formação integral dos nossos alunos. A missão da nossa escola engloba, para além da formação académica/profissional, uma dimensão mais alargada, baseada na visão do aluno como um ser bio-psico-social. O envolvimento e contribuição deste tipo de *stakeholders* externos é imprescindível na formação ao nível de competências socio-emocionais, através da participação em atividades/projetos de natureza transversal. As opiniões destes intervenientes no que se refere às atividades específicas desenvolvidas, e no processo formativo em geral, devem ser valorizadas, por constituírem um olhar multidisciplinar, distanciado e, conseqüentemente, mais objetivo. Nesse sentido será necessário melhorar/implementar ferramentas que permitam uma participação mais ativa destes *stakeholders*, e a recolha das suas opiniões e sugestões.

III. O Sistema de Garantia da Qualidade

III.1 Diagnóstico

III.1.1 Metodologia utilizada

A fim de responder ao alinhamento com os referenciais EQAVET, e desde a sua conceção, a Escola optou por realizar o diagnóstico com base em ferramentas que suportam o ciclo PDCA.

Deste modo, e para garantir a coerência entre etapas dos projetos, bem como as precessões necessárias, o controlo de qualidade entre fases e o cumprimento dos requisitos determinados para prosseguir para as fases seguintes, foi adotada a seguinte estrutura:

Etapa A - Definir e planear o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

- A1. Identificar os *stakeholders* relevantes para a garantia da qualidade no quadro da missão e contexto de intervenção da sua instituição.
- A2. Comunicar/ divulgar, envolver e mobilizar os *stakeholders* internos e externos para um entendimento partilhado sobre o Quadro EQAVET, através da realização de reuniões/ workshops/ *focus group* envolvendo a comunidade educativa,
- A3. Identificar o nível de intervenção de cada *stakeholder*, os momentos em que o diálogo institucional ocorre, garantindo uma corresponsabilização pelo processo de melhoria contínua,
- A4. Desenvolver uma “autoavaliação” / diagnóstico da situação atual face ao cumprimento das práticas de gestão previstas, pelo confronto com os referentes do processo de alinhamento com base no Anexo 1, designadamente em relação aos quatro critérios de qualidade correspondentes a cada uma das fases do ciclo de qualidade e aos descritores indicativos, bem como relativamente ao conjunto de indicadores EQAVET selecionados.
- A5. Desenvolvimento do Documento Base e do Plano de Ação.

Etapa B - Desenvolver o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

- B1. Monitorização do Plano de ação,
- B2. Identificação e otimização das ferramentas existentes para recolha de indicadores. Revisão do modelo de auscultação a aplicar aos alunos e a todos os restantes *stakeholders* considerados relevantes, a fim de consolidar o apuramento de resultados para os indicadores EQAVET e, adicionalmente, incluir avaliação da satisfação para identificar áreas de melhoria,
- B3. Monitorização do conjunto de indicadores selecionados. A partir da monitorização estabelecer ações de melhoria adequadas – Plano de Melhorias.
- B4. Reflexão sobre os resultados em relação aos indicadores EQAVET,
- B5. Consensualização das melhorias e definição do Plano de Melhorias.
- B6. Elaboração e disponibilização do Plano de Melhorias.

Etapa C - Relatar o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET

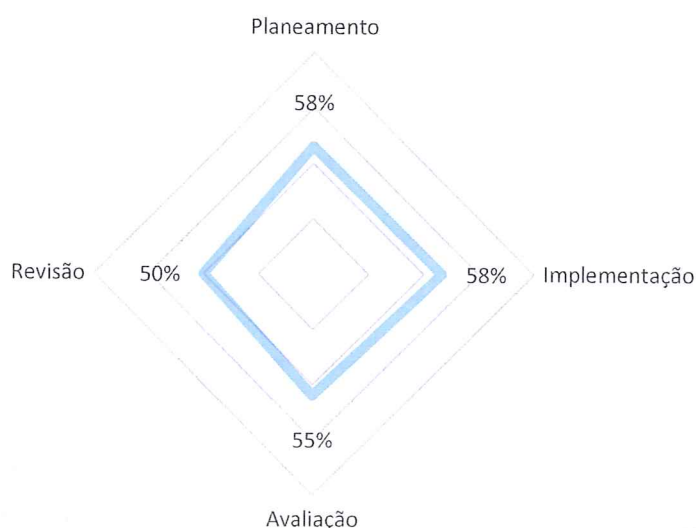
- C1. Elaboração do Relatório do Operador.
- C2. Monitorização do plano.
- C3. Divulgação da evolução e dos resultados da implementação do plano.
- C4. Processo de verificação de conformidade com o Quadro EQAVET, após submissão da documentação necessária na plataforma.

III.1.2 Resultados

Este é o primeiro ano em que se procede, formalmente, a uma autoavaliação. No entanto, o ITAP, de forma sistemática, realiza uma avaliação dos resultados alcançados, face aos seus objetivos, sendo todos os anos identificadas ações de melhoria a implementar, de forma a garantir melhorias sustentadas no âmbito da qualidade dos seus serviços.

Com efeito, e tendo sido estabelecidas as práticas de gestão, orientadoras do sistema, baseadas nas recomendações do Quadro EQAVET, o ITAP realizou a sua autoavaliação (diagnóstico), de modo a identificar os estados de maturidade da aplicação destas práticas, bem como relativamente ao conjunto de indicadores EQAVET selecionados.

Para esta reflexão, o ITAP adotou uma ferramenta que permitiu, de forma estruturada e sistemática, identificar e caracterizar a realidade atual face ao cumprimento das práticas de gestão previstas no Quadro EQAVET. Este tornou-se num processo dinâmico, de reflexão crítica, que cobriu todas as áreas de atividade da Escola e contou com a participação das suas partes interessadas.



III.1.3 Opções a tomar, em função dos objetivos da Escola

Como resultado desta reflexão, o ITAP identificou e definiu as ações/ áreas de melhoria a trabalhar, por cada prática de gestão para, no futuro, responder integralmente ao Quadro de Referência em causa.



Assim, no Anexo 1, é apresentado o Plano de Ações que contem as atividades que o ITAP se propõe implementar, que sustentam o cumprimento dos objetivos definidos no âmbito do alinhamento com os referenciais EQAVET, numa ótica de melhoria contínua, em estreita articulação com todos os agentes envolvidos (internos e externos).

III.2 Síntese descritiva da situação atual da Escola face à garantia da qualidade e das opções a tomar no que se refere à conformidade com o Quadro EQAVET

III.2.1 Caracterização do Sistema

O presente capítulo pretende caracterizar o sistema de garantia da qualidade que resulta do alinhamento com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais – Quadro EQAVET.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando, pois, a identificação e envolvimento dos *stakeholders*, a atribuição de responsabilidades, dos indicadores selecionados para uma melhoria contínua da EFP e, ainda, o modo como os resultados são analisados, refletidos e publicitados.

As quatro fases do ciclo de qualidade do EQAVET consistem em:

1. Planear (definir metas e objetivos apropriados e quantificáveis);
2. Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos);
3. Avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados);
4. Rever (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função dos dados recolhidos, de modo a introduzir melhorias).

III.2.2 Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da Garantia da Qualidade e das respetivas metodologias de participação

Com o entendimento de que as responsabilidades no sistema de garantia da qualidade devem ser, de certa forma, diversificadas, entende a Escola que só é possível alcançar os objetivos a que se propõe com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. Assim, foram definidas e atribuídas responsabilidades concretas, claramente identificadas, para que cada interveniente tenha noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve para que, assim, possa assumir a responsabilidade pela sua concretização.

Gerência – Dirige o Sistema de Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional; estabelece as linhas estratégicas do funcionamento da escola; avalia os resultados; divulga os resultados.

Direção Pedagógica – Estabelece os objetivos e as metas a atingir; avalia os resultados obtidos e define o plano de ação para a melhoria contínua dos resultados; divulga os resultados; coopera com as partes externas interessadas (seleção de entidades a contactar, celebração de protocolos de colaboração, agendamento e dinamização de reuniões); estabelece a oferta formativa e formaliza a ligação ao Ministério da Educação e à ANQEP.

Equipa da qualidade - Responsável pelo processo de recolha de informação, através das diversas fontes disponíveis, tais como questionários, programa informático, etc., de acordo com o calendário definido e pelo tratamento dos respetivos dados, a fim de elaborar o relatório anual. Participa, também, na preparação da divulgação dos resultados e na definição de novas metas e procedimentos.

EMAEI_ Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva – Colabora na identificação e implementação das medidas de suporte à aprendizagem, assim como no acompanhamento e monitorização da sua eficácia. Contribui para a plena integração escolar e social dos alunos e conseqüentemente para o sucesso educativo. Participa na definição de uma visão estratégica comum que envolva todas as partes interessadas.

GAA_ Gabinete de Apoio ao Aluno – Desenvolve a sua ação essencialmente nos domínios do apoio psicológico e psicopedagógico, da orientação escolar e vocacional e da inserção profissional dos alunos e visa promover o sucesso educativo, o desenvolvimento pessoal e social, a promoção da saúde e a prevenção de comportamentos de risco. Promove a aproximação entre a família e a escola e entre a escola e comunidade. Colabora na identificação da necessidade de oferta formativa. Participa na definição de uma estratégia comum que envolva todas as partes interessadas.

Pessoal Docente – Colabora na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Participa na elaboração de proposta de objetivos e metas a atingir nas turmas onde leciona; avalia os resultados dos alunos e define as estratégias a implementar para ultrapassar eventuais constrangimentos e atingir os objetivos definidos, combatendo os principais problemas detetados pela análise dos indicadores. Frequentam formações para o desenvolvimento de competências necessárias à oferta formativa. Enquanto Diretores de Turma, colaboram no estabelecimento de uma visão estratégica comum que envolva alunos e Encarregados de Educação; e enquanto Coordenadores de Curso, colaboram no estabelecimento de uma visão estratégica comum que envolva as empresas/ entidades de estágio/ entidades empregadoras.

Pessoal Não Docente – Colabora na criação dum ambiente escolar propício ao sucesso. Participa na definição dos objetivos e metas a atingir através de reuniões. Colabora na definição de estratégias para ultrapassar eventuais constrangimentos. Colabora na recolha de informação relevante para a Qualidade da Escola.



Encarregados de Educação – Participam no desenvolvimento individual, social e profissional do seu educando; participam em atividades e projetos da escola. Colaboram na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa.

Alunos – Colaboram na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa. Participam na definição das normas internas; colaboram nas diversas avaliações ao longo do percurso escolar, respondendo aos diversos inquéritos que são aplicados. Pela sua participação e empenho nas atividades de aprendizagem são a principal garantia para que os objetivos e metas sejam atingidos_ sucesso escolar.

Entidades empregadoras e Parceiros Institucionais empresariais: colaboram no estabelecimento de uma visão estratégica comum, facilitam a comunicação entre a escola e outros *stakeholders* externos, colaboram na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; estabelecimento de protocolos de estágio dos alunos e de colaboração para implementação de projetos; Parceria em ações formativas de docentes e alunos.

Empresas da Região e diversos parceiros sociais/ comunitários: colaboram na formação integral dos alunos e na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa.

III.2.2.1 Metodologia de participação dos stakeholders

Partes Interessadas	Participação	Periodicidade	Objetivo	Evidências
Gerência	Reuniões	Ao longo do processo	Dirigir o Sistema de Avaliação da Qualidade; estabelecer as linhas estratégicas	Atas de reuniões; Documentos
Direção Pedagógica	Documentos de trabalho; reuniões; <i>Focus groups</i>	Ao longo do processo	Estabelecer as metas e os objetivos	Documentos produzidos
		Ao longo do ano letivo e do ciclo de formação	Avaliar os resultados e definir estratégias para a melhoria contínua e/ou definição de novas metas	Documentos de trabalho; registos; balanços/relatórios; comunicações; informações; atas de reuniões
Equipa da Qualidade	Documentos de trabalho; Reuniões	Ao longo do processo e nos períodos previamente definidos	Recolher informação e tratar os dados, a fim de elaborar o relatório anual. Participar na preparação da divulgação dos resultados e na definição de novas metas e procedimentos	Questionários; respostas; tratamento; relatórios; balanços; atas de reuniões; documentos.
EMAI	Documentos de trabalho; Reuniões	Ao longo do ano letivo	Identificar das medidas de suporte à aprendizagem; acompanhar e monitorizar da sua eficácia	Planos de Medidas de Apoio à aprendizagem; Registos; documentos de trabalho; atas de reuniões
GAA	Acompanhamentos; intervenções; sessões; Reuniões; <i>Focus group</i> ;	Ao longo do ano letivo e em períodos previamente calendarizados	Promover o sucesso educativo, o desenvolvimento pessoal e social, a promoção da saúde. Aproximação entre a família e a escola e entre a escola e a comunidade. Colaborar na identificação da necessidade de oferta formativa	Projetos e ações realizados; planos; relatórios; comunicações; documentos de trabalho;
Alunos/formandos	Reuniões/ <i>Focus group</i>	2 vezes por ano letivo	Discutir/ analisar assuntos relevantes e do interesse da comunidade escolar	Convocatória/Registos; presenças

Partes Interessadas	Participação	Periodicidade	Objetivo	Evidências
	Inquéritos de satisfação	Definida em quadro específico	Satisfação /avaliação da formação e dos serviços prestados e identificação de necessidades locais a refletir na escola	Respostas aos questionários; Tratamento dos resultados da avaliação da satisfação
	Livro de Reclamações	Permanente	Reclamações	Livro de Reclamações
Docentes e formadores	Reuniões /sessões	Início do ano letivo; Finais de períodos letivos; outros momentos; Participação nos órgãos de apoio à gestão;	Discutir/ analisar assuntos relevantes e do interesse da comunidade escolar Gestão dos cursos; Avaliação dos alunos e definição de estratégias para melhoria das aprendizagens e do sucesso educativo. Avaliação dos períodos letivos	Informações; Convocatórias; Registos de presença; Atas.
	Documentos de trabalho	Aquando da elaboração de documentos estratégicos para a vida da Escola (PE, RI, PA, Relatórios)	Gestão dos cursos Avaliação dos períodos letivos	Documentos elaborados; relatórios; informações
	Inquéritos de necessidades formativas	Último trimestre do ano civil	Definir as necessidades de formação para elaboração do Plano anual de formação	Comunicações; Plano de Formação
	Inquéritos de satisfação	Anual, em datas pré-definidas	Satisfação com os serviços prestados e identificação de necessidades a refletir na escola	Respostas aos questionários; Tratamento dos resultados da avaliação da satisfação
Não docentes	Reuniões	Periódicas	Discutir e analisar questões relacionadas com os serviços de suporte/ apoio	Registos; comunicações/informações /atas
	Inquéritos de necessidades formativas	Último trimestre do ano civil	Definir as necessidades de formação para elaboração do Plano anual de formação	Comunicações; Plano de Formação
	Inquéritos de satisfação	Anual	Satisfação com os serviços prestados e identificação	Respostas; Tratamento dos resultados da avaliação da satisfação
Encarregados de Educação	Reuniões	Início do ano letivo; Finais de períodos letivos. Participação nos órgãos de gestão	Apresentação dos objetivos da escola/Projeto Educativo; projeto de formação; Análise do desenvolvimento individual, social dos educandos	Convocatórias; Registos; presença; atas.
	Inquéritos de satisfação	Anual	Satisfação com os serviços prestados e identificação de necessidades a refletir na escola	Tratamento dos resultados da avaliação da satisfação
Entidades de Estágios/PAP	Reuniões	Preparação e período de formação e contexto de trabalho	Realização de estágio/FCT dos alunos; avaliação e motorização do processo FCT; Avaliação das parcerias e dos resultados da formação em contexto de trabalho	Documentação/caderneta de estágio
	Apresentação das PAP	Júri de avaliação das PAP	Avaliação dos Projetos	Documentação PAP e Atas de reunião relatório das PAP
	Inquéritos de satisfação	Anual	Avaliar o desempenho dos alunos estagiários, ao nível de competências profissionais e/ou pessoais. Satisfação com formação e a escola	Respostas aos inquéritos; Tratamento dos resultados da avaliação da satisfação



Partes Interessadas	Participação	Periodicidade	Objetivo	Evidências
Entidades empregadoras - Pós curso	Reuniões	Anual	Necessidades de formação locais e regionais; Análise/ avaliação do mercado de trabalho; Projeto Educativo da escola.	Informações/convocatórias /Ata de reunião
	Inquéritos de satisfação	Anual	Avaliar desempenho profissional dos diplomados e grau de satisfação	Respostas aos inquéritos; Tratamento dos resultados da avaliação da satisfação
Empresas da Região e Parceiros Sociais/ comunitários	Reuniões/ sessões/ Focus Group	Anual	Análise/ avaliação do mercado de trabalho e suas reais necessidades. Identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa	Documentos/informações/ Atas de reunião
	Eventos/ atividades/ colaborações/ parcerias	Ao longo do ano	Realização de atividades e eventos para e na comunidade. Atividades de enriquecimento e complementares às formação dos alunos	Informações/ comunicações/ Confirmação dos eventos / registos/ Avaliação

III.2.3 Identificação dos objetivos e metas a atingir, de acordo com os objetivos estratégicos da Escola

Objetivo Estratégico	Objetivos a atingir	Indicador	Descritores EQAVET/ Práticas de Gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)	Processo de Recolha	Momento de Recolha
Melhorar o Sucesso Educativo	Aumentar a taxa de conclusão em cursos EFP	Indicador n.º 4 do EQAVET: Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial em relação ao total dos alunos que ingressam nesses cursos	C1 – Planeamento: P1, P2, P3, P5, P7, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5; C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	35%	45%	Listagem dos alunos que ingressaram inicialmente nos cursos de EFP e a pauta de avaliação quantitativa de final de curso	Final do Ciclo de Formação
	Aumentar a Taxa de Colocação após conclusão em cursos EFP	Indicador n.º 5 do EQAVET: Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.	C1 – Planeamento: P1, P2, P5, P8 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	50%	60%	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico aos alunos por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho, em formação ou noutros destinos.	Após 12 meses da conclusão do curso
	Aumentar a percentagem de alunos/formandos que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram	Indicador n.º 6 do EQAVET a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram	C1 – Planeamento: P1, P2, P5, P7, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I4, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	25%	35%	Pauta de avaliação quantitativa de final de curso; Inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico aos alunos por forma a aferir a sua colocação no mercado de trabalho	Após 12 meses da conclusão do curso

Objetivo Estratégico	Objetivos a atingir	Indicador	Descritores EQAVET/ Práticas de Gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)	Processo de Recolha	Momento de Recolha
Desenvolver uma cultura interna de educação para cidadania; melhorar a promoção da imagem da escola na comunidade e	Aumentar a percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	Indicador n.º 6 do EQAVET b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	80%	90%	inquérito presencial, ou telefónico ou por correio eletrónico com a entidade empregador dos alunos	Após 12 meses da conclusão do curso
	Compreender os fatores envolvidos na taxa de desistência	Percentagem de alunos incluídos na taxa de desistência: a) Percentagem de alunos que pedem transferência de curso dentro da escola, reorientando o seu percurso formativo b) Percentagem de alunos que pedem transferência para outras escolas c) Percentagem de AM d) Percentagem de EF	C1 – Planeamento: P3, P4, P7, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I2, I3, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A4, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	38%	28%	Inquérito, presencial; meios digitais; contactos com aos alunos para saber motivo d desistência	Data da formalização da desistência
Tornar o Sistema de Gestão eficiente e eficaz	Diminuir a taxa de desistência/abandono	A avaliação do processo de ensino-aprendizagem inclui mecanismos de acompanhamento, deteção precoce e combate ao abandono	A avaliação do processo de ensino-aprendizagem inclui mecanismos de acompanhamento, deteção precoce e combate ao abandono	38%	28%	Listagem dos alunos que ingressaram inicialmente nos cursos de EFP e listagem de alunos em setembro de cada ano seguinte ao início do ciclo de estudos	setembro de cada ano
	Acompanhar de forma estruturada e sistemática os alunos após a conclusão da formação	Grau de cobertura do acompanhamento dos ex-alunos, medido pela percentagem de respostas aos inquéritos	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	45%	50%	Contabilização dos inquéritos de satisfação dos ex-aluno	12 meses após a conclusão dos cursos de EFP

Objetivo Estratégico	Objetivos a atingir	Indicador	Descritores EQAVET/ Práticas de Gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)	Processo de Recolha	Momento de Recolha
Melhorar a promoção da imagem da escola na comunidade e promover a relação Escola/Meio	Intensificar o relacionamento com as empresas	Grau de cobertura da "auscultação" das entidades empresariais, medido pela percentagem de respostas aos inquéritos	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	45%	50%	Contabilização das respostas aos inquéritos de auscultação às empresas	Anual
Promover a participação ativa das famílias/Encarregados de Educação	Aumentar participação ativa das famílias no processo educativo	Grau de cobertura da "auscultação" dos encarregados de educação, medido pela percentagem de respostas aos inquéritos	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	45%	50%	Contabilização das respostas aos inquéritos de auscultação aos EE	Anual
Tornar o Sistema de Gestão eficiente e eficaz	Promover uma cultura de avaliação sistemática do desempenho da Escola	Grau de satisfação dos alunos; Grau de cobertura de auscultação, medida pela % de respostas aos inquéritos	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	80%	85%	Auscultação através de inquérito	Final de cada ano letivo e datas definidas
	Promover uma cultura interna de partilha e de participação	Grau de satisfação dos professores; do pessoal não docente; Grau de cobertura de auscultação, medida pela % de respostas aos inquéritos	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	80%	85%	Auscultação através de inquérito	Final de cada ano letivo

Objetivo Estratégico	Objetivos a atingir	Indicador	Descritores EQAVET/ Práticas de Gestão	Meta (1 ano)	Meta (3 anos)	Processo de Recolha	Momento de Recolha
Valorizar e motivar os Recursos Humanos	Promover formação interna e incentivar a autoformação	Grau de concretização do Plano de Formação	C1 – Planeamento: P2, P5, P6, P8, P10 C2 – Implementação: I1, I4, I5, I6 C3 – Avaliação: A1, A2, A3, A5 C4 – Revisão: R1, R2, R3, R4	90%	100%	Lista de participantes nas formações; Lista de ações de formação realizadas.	Final do ano civil

III.3 Apresentação dos resultados e mecanismos de comunicação e divulgação dos resultados

III.3.1 Recolha e Tratamentos dos dados

No âmbito do seu regulamento interno, o ITAP tem implementado um sistema de alertas que é suportado nas reuniões de diretores de turma e coordenadores de curso, com periodicidade regular, bem como na gestão do relacionamento com os alunos, através da EMAEI, do Gabinete de Apoio ao Aluno e ainda com os encarregados de educação, com reuniões e pontos de situação periódicos para acompanhamento do percurso formativo dos alunos. Realça-se ainda a realização de avaliações / autoavaliações, para monitorizar a eficácia das iniciativas e do projeto educativo no que diz respeito aos cursos profissionais.

No âmbito da implementação do sistema interno de garantia da qualidade, e na procura do alinhamento como os referenciais EQAVET, foram realizados *focus group* com os *stakeholders* relevantes, que se revelaram bastante benéficos, onde foi possível captar um *feedback* importante para a melhoria contínua da Escola e que passarão a ser parte integrante das atividades regulares de auscultação aos *stakeholders*, quer para diagnóstico, quer para monitorização e identificação de alertas.

A fim de avaliar se os objetivos e as estratégias utilizados foram os mais adequados, é necessário criar mecanismos de avaliação. Esta deve ser interna, flexível e acessível a todos os intervenientes. Assim, serão considerados os seguintes instrumentos:

- Atas/Registos dos diferentes órgãos e estruturas;
- Inquéritos à comunidade educativa (*stakeholders* internos e externos);
- Resultados de avaliação periódica, de final de ano e de ciclo (pautas);
- Estatísticas de desempenho/avaliação de final de período/ ano (programa de gestão pedagógica).

Recolhida e analisada a informação, segue-se a elaboração do relatório anual de avaliação do grau de execução das metas previstas no documento base e as ações previstas no plano de ação, pela equipa da Qualidade. Em conjunto com outros relatórios que sejam considerados pertinentes para dar conta do grau de execução dos objetivos definidos, o Relatório de autoavaliação é apresentado pela diretora pedagógica aos Diretores de Turma e Coordenadores de Curso para, em reunião, se pronunciarem sobre o mesmo e proporem ações que visem a melhoria continua dos resultados, que configurarão no Plano de Melhorias, que integrará com o Plano Anual de Atividades.

Os documentos referidos serão entregues pela Direção Pedagógica à Gerência para validação e aprovação final. Finalmente, estes instrumentos serão divulgados à comunidade educativa, através do site institucional e na Drive da Garantia da Qualidade, no G-Suite.

Resume-se, de seguida, o modelo de avaliação e geração de alertas utilizado na Escola.

Documentos a considerar	Responsáveis pela elaboração	Responsáveis pela monitorização / avaliação
Atas	Conselho de Turma/DT	Diretora Pedagógica (DP)
Pautas de avaliação Período e Final de ano/ciclo	Diretores de Turma/coordenadores de Curso	Diretora Pedagógica (DP)
Relatórios	Diretores de Turma/coordenadores de Curso	Diretora Pedagógica (DP)
Planos de Medidas Educativas	Professores / DT/ EMAEI	EMAEI/DP
Relatório de autoavaliação da Escola	Equipa da qualidade	Responsável da Qualidade/DP
Relatórios da Gerência (contas de gerência, projeto de orçamento)	Técnico Oficial de Contas e Gerência	Gerência
Indicadores relevantes para medir os resultados do sucesso educativo (retirados da plataforma <i>e-schooling</i>)	DT/CC	Responsável da Qualidade / DP
Questionários de Satisfação	Equipa da qualidade	Responsável da Qualidade/DP

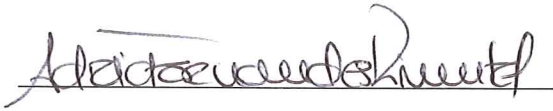
III.3.2 Comunicação e Divulgação dos dados

Sem prejuízo de eventuais comunicações de resultados feita no final de cada trimestre, o resultado da autoavaliação será divulgado no final de cada ano letivo e no final do triénio, período de vigência do Projeto Educativo.

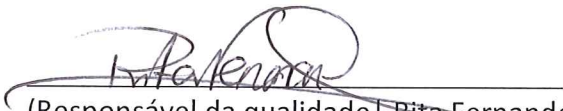
É importante referir que em todas as fases do ciclo de qualidade, ou seja, no planeamento, na implementação, na avaliação e na revisão, serão utilizados meios de comunicação e publicação, a saber:

- Sítio da Escola;
- Redes sociais utilizadas pela escola;
- Afixação em local próprio na Escola;
- Plataformas internas utilizadas pela Escola;
- Rede interna da Escola;
- Participação em eventos locais e regionais;
- Organização de *focus group* com *stakeholders* relevantes.

Os Relatores



(Gerente | Adriana Pimentel)



(Responsável da qualidade | Rita Fernandes)

Coimbra, 10 de janeiro de 2020

IV. Anexo 1 – Plano de Ação

Com o intuito de controlar e utilizar de forma eficaz os seus recursos e de executar de acordo com o seu projeto educativo, o ITAP definiu os objetivos e metas a alcançar. Este trabalho consubstancia-se no Plano de Ação, um plano de trabalho detalhado, que pretende orientar todo o processo de alinhamento da Escola e cujo seu desenvolvimento constitui a base do processo cíclico de melhoria da qualidade do ITAP.

Id.	Ref.ª/Critério EQAVET	Descrição Geral da Ação	Atividade	Indicador de eficácia	Meta	Data início	Data fim	Responsável	Estado
1	C1P	Realizar autoavaliação, de modo a identificar os estados de maturidade da aplicação destas práticas, bem como relativamente ao conjunto de indicadores EQAVET selecionados	Reunir com as principais partes interessadas para elaborar a autoavaliação a partir da ferramenta criada	Grau de cumprimento da atividade	100%	nov/2019	dez/2019	Equipa da Qualidade	
2		Fomentar a participação da comunidade educativa na dinâmica da Escola e fomentar o diálogo continuado sobre a qualidade da oferta de EFP e a sua melhoria contínua	Elaborar <i>focus group</i> / reuniões com as partes interessadas consideradas relevantes	Grau de cumprimentos da atividade	100%	Ao longo do ano letivo		Gerência e Direção Pedagógica	
3	C5T1 C2I		Participação dos alunos/formandos em projetos de diferente âmbito (local; regional; nacional)	Plano de atividades/Relatório	100%	Ao longo do ano letivo		Gerência e Direção Pedagógica	
4	C3A	Melhorar os mecanismos de auscultação e envolvimento das partes interessadas internas e externas, de forma estruturada e sistemática	Elaborar e aplicar questionários às partes interessadas consideradas relevantes	Grau de concretização das atividades	100%	nov/2019	fev/2020	Equipa da Qualidade	
		Melhorar os mecanismos e instrumentos de recolha e registo de informação	Elaborar e melhorar os mecanismos de recolha de instrumentos de registo e caracterização dos alunos à entrada da formação	Grau de concretização da atividade	100%	fev/2020	jun/2020	Equipa EMAI	
5	C3A	Promover uma cultura interna de partilha e de participação	Auscultar a satisfação das Partes interessadas de forma estruturada e sistemática	Grau de satisfação	80%	Ao longo do ano letivo, de acordo com cronograma		Equipa da Qualidade	

Id.	Ref.ª/Critério EOAVET	Descrição Geral da Ação	Atividade	Indicador de eficácia	Meta	Data início	Data fim	Responsável	Estado
6	C3A	Garantir o alinhamento entre o resultado da monitorização e os planos de atividades e ajustamento nos ciclos estratégicos subsequentes e a consequente divulgação	Tratamento da informação recolhida e respetiva divulgação. Revisão e reajustamento do Plano de Ação, envolvendo todo o ecossistema	Plano de Melhoria aprovado	100%	Trimestralmente e até 31 de outubro de 2020		Direção Pedagógica e Gerência; Equipa da Qualidade	
7	C1P	Garantir a atualização do Projeto Educativo	Atualizar o Projeto Educativo	Grau de cumprimento das atividades	100%	out/2019	dez/2019	Direção Pedagógica e Gerência	
8	C1P	Melhorar a eficácia dos circuitos de informação e comunicação interna e externa durante a vigência do PE	Atualizar o layout do PAA	Grau de cumprimento da atividade	100%	dez/2019	jan/2020	Direção Pedagógica e Gerência	
9	C1P	Rever o Regulamento Interno + organograma	Atualizar o Regulamento Interno	Aprovação do RI e Organograma	100%	dez/2019	fev/2020	Direção Pedagógica e Gerência	
10	C1P	Atualizar a informação sobre parcerias e protocolos	Registo e controlo de todos os protocolos em base de dados	Cumprimento das atividades	100%	dez/2019	jul/2020	Gerência	
11	C2I	Auscultar as necessidades de formação dos docentes e não docentes	Elaborar plano de formação e desenvolvimento de competências	Grau de cumprimento da atividade	100%	nov/2019	dez/2019	Gerência	
12	C2I	Promover a formação e a autoformação dos Recursos humanos da Escola	Monitorizar o grau de concretização do plano de formação	Grau de cumprimento da atividade	100%	jan/2020	jan/2020	Gerência	
13	C2I			Grau de concretização do plano de formação	90%	Trimestralmente		Gerência	
14	C5DI	Rever a estratégia de comunicação no âmbito da estruturação e da divulgação de conteúdos, garantindo melhores resultados ao nível da usabilidade, acesso e gestão da informação disponibilizada	Rever os conteúdos a apresentar no site institucional	Site revisto e atualizado	100%	jun/2020	set/2020	Gerência	
15	C5DI		Comunicação e divulgação de testemunhos de parceiros, de empresas / empregadores, em complemento aos testemunhos dos alunos	Testemunhos divulgados nas redes sociais e site institucional	100%	Ao longo do ano letivo		Gerência	
16	C6	No âmbito do sistema da qualidade, formalizar a revisão das práticas para sustentar o processo de melhoria contínua	Evidenciar os planos de ação e os planos de melhoria como monitorização dos resultados	--	--	Trimestralmente e no final do ano		Gerência e Direção Pedagógica	