Relatório de Progresso Anual N.º 2

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2

Ano em avaliação – Início Março /2022 Fim Março /2023

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra – ITAP

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

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

Telefone: 239 708 780; Email: geral@ITAP.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.;

Antero de Sousa Braga, Presidente da Gerência

1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

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

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

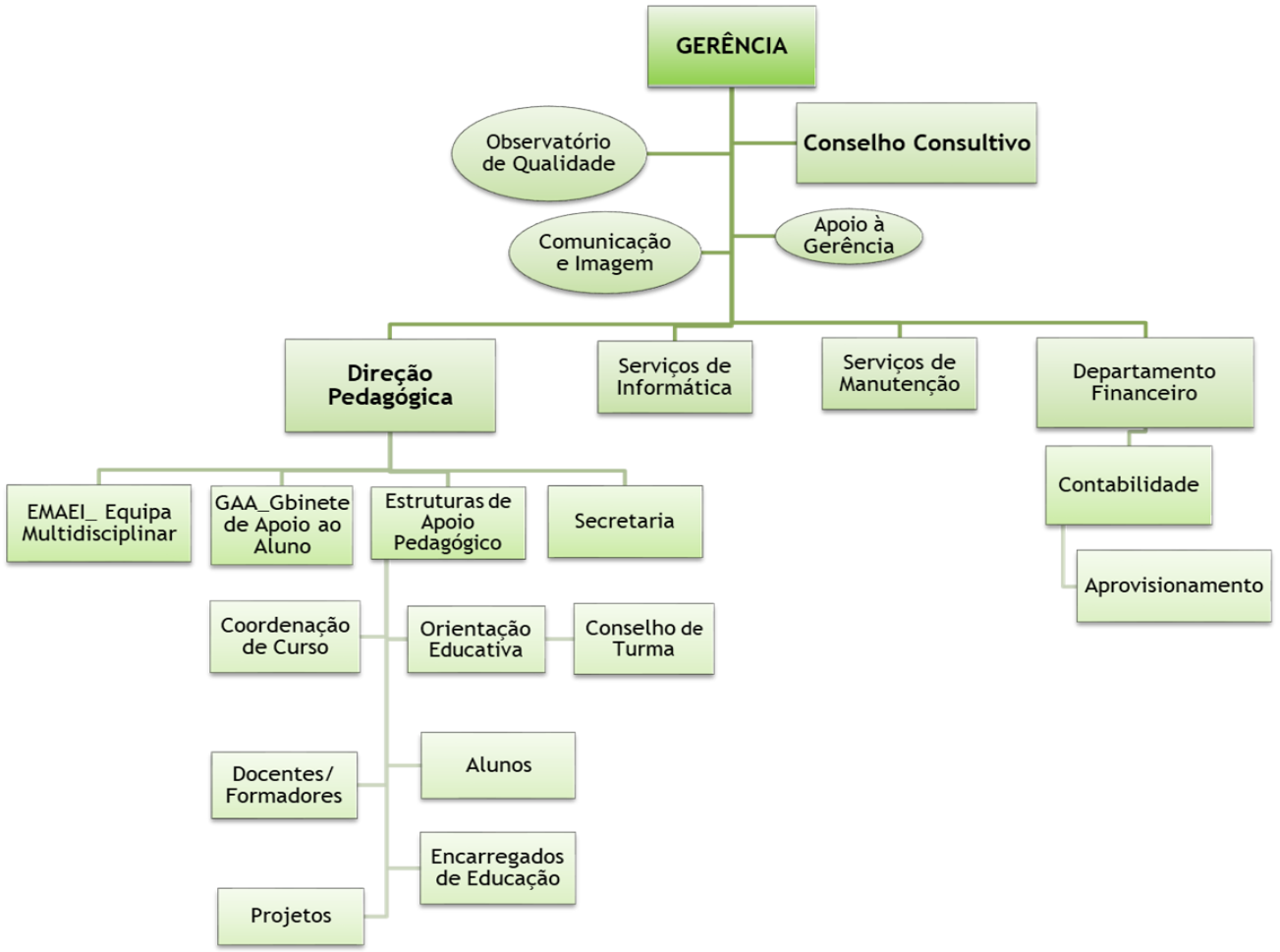
Uma escola inclusiva, caracterizada pelo seu humanismo e pelos elevados padrões de exigência, rigor e responsabilidade, atenta à diversidade e individualidade de cada um, que promove valores como a justiça social, a igualdade, a coragem e a solidariedade, como contraponto ao individualismo, favorecendo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

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.

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



1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação / N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo)					
		_20_ / _21_		_21_ / _22_		_22_ / _23_	
		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+0,5+0,5	38	1+0,5+0,5	35	0,5+0,5	15
Profissional	Técnico de Multimédia	1+1+0,5	41	1+1+0,5	44	1+0,5	24
Profissional	Técnico de Comunicação – Marketing, Relações Públicas e Publicidade	0,5	10*	0,5	10	0,5	10

*Corrigido erro na indicação do n.º de alunos do curso no ano 2020/21

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

Documentos Orientadores	Ligação Eletrónica
Documento Base _ Compromisso com a garantia da qualidade	https://www.ITAP.pt/_files/ugd/a3035a_6c2d0963516c4437b07502e15eed6443.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
Projeto Educativo*	https://www.ITAP.pt/_files/ugd/a3035a_66e0f242a95e449d85e86a2b6496b99a.pdf
Regulamento Interno	https://www.ITAP.pt/_files/ugd/a3035a_3b652df034664ac5994e870a0732a4f7.pdf
Plano de Atividades e Orçamento	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

- O Projeto Educativo encontra-se em fase de revisão e atualização.

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

- ~~Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em __------_/-------/-----~~

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

1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

Identificam-se, de seguida, as recomendações constantes do Relatório Final de Verificação de conformidade EQAVET para a melhoria do processo de garantia de qualidade do Instituto Técnico Artístico e Profissional de Coimbra – ITAP e as ações de melhoria implementadas ao longo destes 2 anos.

De salientar que, face à progressiva diminuição do número de turmas e alunos, com grande incidência no ano letivo 2021/22 já que, por falta de alunos, não foi possível iniciar nenhuma turma de cursos profissionais, e ao consequente agravamento da situação económica e financeira da entidade proprietária da escola (empresa de âmbito municipal), algumas das recomendações propostas pelos peritos, em especial as relacionadas com S*takeholders* externos e comunicação externas, registaram neste segundo ano alguma estagnação na sua execução porque a entidade está em fase de análise da atual situação para definição da estratégia quanto ao futuro da escola. Aguarda-se a decisão para atualização dos documentos orientadores, em linha com a estratégia que vier a ser definida superiormente.

As recomendações dos peritos centram-se essencialmente em 2 grandes pilares:

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

RECOMENDAÇÕES	EVIDÊNCIAS
– **Desenvolvimento e implementação do plano de comunicação ITAP**	- No 1.º ano foi criado um Plano de Comunicação para o ITAP que, pela situação excecional da pandemia por Covid, teve dificuldades de implementação. No 2.º ano, com os recursos internos disponíveis, foram desenvolvidas algumas ações do plano. Contudo, face ao momento vivido pela entidade, o plano de comunicação aguarda a sua revisão em função da estratégia que vier a ser definida quanto ao futuro do ITAP.

– **Comunicação e divulgação do ITAP com e para o exterior**	– Ao longo do 2.º ano, a comunicação e divulgação do ITAP com e para o exterior passou a ser 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. – Foi definida a publicação com periodicidade de iniciativas/eventos/atividades nas Redes Sociais, principalmente: Facebook https://www.facebook.com/ITAP.COIMBRA; Instagram https://www.instagram.com/ITAP.coimbra; Youtube https://www.youtube.com/@ITAPEscola. – O site do ITAP, é também utilizado como forma de comunicar e divulgar para o exterior www.ITAP.pt – As ações de promoção e divulgação elaboradas e dinamizadas pelos nossos alunos, sob a coordenação dos professores, onde eles são simultaneamente os «atores» principais e os próprios promotores das ações, como estratégia tem sido muito positiva e dinâmica, e facilitado a comunicação com a para o exterior. – O objetivo neste 2.º ano foi o de dar continuidade à dinamização das várias redes sociais do ITAP de modo a promover a interação dentro e fora da comunidade, e a motivar potenciais alunos e entidades a conhecerem melhor o ITAP, em consonância com os princípios constantes do plano de comunicação.

– **Aumento de iniciativas de promoção do ITAP no exterior**	– Para além das iniciativas de divulgação e promoção através do site e das redes sociais do ITAP, foram realizadas outras iniciativas tais como: - Publicidade física e presencial, através da afixação de cartazes na rede de *mupis* da Câmara Municipal de Coimbra (CMC); Distribuição de flyers, feita pelos CTT, nas caixas de correio de zonas previamente definidas, na cidade de Coimbra; Publicação de anúncios/cartazes na rede interna de televisão dos autocarros municipais, SMTUC, assim como postos de atendimento dos SMTUC e CMC, entre outros. – Imprensa escrita e digital (Web): publicações de publicidade institucional e de artigos e entrevistas sobre o ITAP, nos órgãos de comunicação social; – O Noticias de Coimbra, órgão de comunicação digital, passou uma manhã no ITAP e fez várias transmissões, em direto, sobre as atividades que se realizavam na escola; Seguem links com alguns dos vídeos publicados pelo Diário online de Coimbra: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=538937524361911 https://www.facebook.com/noticiasdecoimbra/videos/535493898058615 https://www.facebook.com/noticiasdecoimbra/videos/519369099869887 https://www.facebook.com/noticiasdecoimbra/videos/714397583010336
– **Divulgação dos resultados dos inquéritos por parte dos Stakeholders**	– Os resultados dos inquéritos de satisfação dos Stakeholders internos e externos passaram a ser 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, incluindo os Stakeholders (*https://www.ITAP.pt/ausculta%C3%A7%C3%A3o-stakeholders*)
– **Criação de um sistema permanente de recolha de sugestões para Stakeholders internos e externos, de modo a recolher o seu feedback**	– Foi disponibilizado no site do ITAP uma área para recolha permanente de contributos e sugestões de melhoria por parte de todos os Stakeholders, internos e externos. – Para as iniciativas realizadas internamente com e para os alunos, foi criado procedimento de avaliação, através de meios digitais, a fim de recolher *feedback* e sugestões de melhoria (questionários online).

	– Intensificaram-se as mensagens de correio eletrónico, principalmente para os Stakeholders internos (professores/formadores) a apelar à apresentação de ideias, contributos e sugestões.
– **Incrementar a participação da escola na comunidade**	– Mantém-se a promoção de várias iniciativas na comunidade, algumas delas transmitidas através das redes sociais, outras através da publicação de vídeos com mensagens para a comunidade. – A participação da escola como parceiro no evento *Coimbra a Brincar,* realizado anualmente, e que conta com a participação de dezenas de entidades da comunidade, é exemplo do nosso dinamismo junto da comunidade. – Ao longo do ano de 2022 e 2023, os alunos e professores retomaram a participação em várias iniciativas de forma presencial na comunidade como seja: jogos/concursos/feiras/ e outras ações em parceria com diversas entidades /Stakeholders externos. Citamos a título de exemplo o Centro de Saúde Norton de Matos; A Escola de Enfermagem de Coimbra; a Escola de Hotelaria e Turismo; a ESEC - Escola Superior de Educação de Coimbra; o CTCV - Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro; o IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude, APCC, ISCAC, DECO; GIP Centro de Acolhimento João Paulo II; Associação de Pais e Amigos da EB Solum; – O ITAP, para além de promover iniciativas, está sempre disponível e aceita os desafios da comunidade para a participar em novos projetos.
– **Aumento da relação entre os docentes e Stakeholders externos da região**	– Quer nas atividades que a escola realiza internamente, com a participação de Stakeholders externos, quer nas atividades dinamizadas na comunidade ou empresas/entidades da região, os professores estão sempre diretamente envolvidos, inclusivamente, muitas delas são propostas /promovidas pelos professores em articulação com os Stakeholders externos. – Os professores são incentivados a estreitar relações com os Stakeholders externos da região, nomeadamente com as entidades de estágio e futuras entidades empregadoras. O estreitar de relações faz-se através da dinamização de atividades de interesse comum; visitas de estudo; convites a participar em atividades na escola… – É nosso objetivo promover ainda mais este estreitar da relação entre os docentes e os Stakeholders externos da região, nomeadamente com encontros; palestras; formação; convívios.

– **Maior incentivo participação interdisciplinar entre os Stakeholders internos**	– As caraterísticas de reduzida dimensão da escola, com muitos formadores prestadores de serviço e apenas 4 professores contratados / do quadro da entidade, tem dificultado a mais rápida implementação da metodologia de trabalho de projeto e de participação interdisciplinar entre os Stakeholders internos. Têm sido criadas estratégias para que as limitações à disponibilidade para participar nas reuniões preparatórias, de planificação ou apenas de articulação de projetos /atividades não limite ou impeça a participação dos professores/formadores. São partilhados documentos nas "Drives"; criaram-se "Classroms", para gestão de conteúdos e simplificação da criação, distribuição e avaliação de trabalhos e, ainda, grupos do WhatsApp como suporte de comunicação na comunidade escolar. – A implementação da medida de apoio à aprendizagem e inclusão "apoio tutorial", que foi introduzida no ano letivo 2022/23, implica um aumento da interdisciplinaridade na equipa pedagógica (professores, psicóloga, técnica de educação especial), para se potenciar este tipo de apoio aos alunos. – A realização de uma mostra de cursos profissionais ministrados no ITAP, dirigida aos finalistas de CEF, no final do ano letivo 2021/22, num formato mais dinâmico, prático e apelativo, resultou do incentivo à interdisciplinaridade e, efetivamente implicou trabalho interdisciplinar intercursos, com forte destaque para o papel preponderante dos alunos, numa dinâmica de educação interpares, e dos coordenadores de cursos, em complemento/colaboração com a participação do Gabinete de Apoio ao Aluno, na intervenção ao nível da orientação vocacional.
– **Maior incentivo à atitude empreendedora dos alunos e docentes**	– A escola 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. – Ao longo do ano, um grupo de alunos dinamizou atividades para angariar dinheiro para a sua festa de fim de curso. – Anualmente, alguns trabalhos realizados por alunos, com orientação dos professores, têm tido reconhecimento externo na atribuição de prémios ou menções honrosas em concursos de âmbito Nacional, Regional ou Local.

	– Nas reuniões de conselho de turma, um dos pontos que integra a ordem de trabalhos é identificar alunos que se destacam positivamente por ações, atitudes, iniciativas realizadas nesse período, onde se inclui também o domínio académico. – Um ponto a melhorar é a realização de ações de reconhecimento interno da atitude empreendedora, quer dos alunos, quer dos professores, criando incentivos para o efeito.
– **Aumento da quantidade de Stakeholders externos regionais, nacionais e/ou internacionais**	– Novas parcerias com entidades regionais, nacionais e internacionais, têm surgido, destacando-se as parcerias internacionais resultantes do Programa ERASMUS+. Contudo esta é uma área de melhoria, não em termos de quantidade, já que o ITAP dispõe de muitos parceiros, mas essencialmente em termos de diversidade da área de intervenção e âmbito territorial dos parceiros. – A título de exemplo, indica-se como Stakeholders nacionais a 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; A Cruz Vermelha Portuguesa e o Centro de Comando de Emergência, quer ao nível dos estágios curriculares, quer de outras atividades de cooperação no âmbito das competências de cada entidade. – Stakeholders regionais: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, nomeadamente com o acolhimento de um estágio universitário, que complementou o apoio já dado pelo GAA aos alunos e possibilitou a aplicação de novas dinâmicas, estratégias e novos Stakeholders externos - ERA Universitária, que colaboraram na nossa intervenção no domínio da promoção das competências socio-emocionais, associadas à inserção profissional; também neste domínio, contamos com o Gabinete de Inserção Profissional do Centro de Acolhimento João Paulo II, a que se associou, em 21/22, a colaboração do CLDS 4G e a União de Freguesias de Coimbra.
– **Maior envolvimento em projetos de mobilidade internacional**	– Nos últimos 2 anos o ITAP apresentou e viu aprovadas as candidaturas, ao Programa Erasmus+, para a mobilidade internacional de alunos e professores (https://www.ITAP.pt/erasmus) – Num mesmo ano letivo chegou-se a ter mobilidades no início e no final do ano. Experiências inesquecíveis para os alunos, conforme relatam nas redes sociais.

	– A reduzida dimensão da entidade e, principalmente, o reduzido número e professores internos da escola tem dificultado a sua participação nos projetos de mobilidade aprovados.
– **Cooperação com e entre instituições EPF da região e a nível nacional**	– Ao longo destes 2 anos registou-se uma melhoria na cooperação entre Instituições de EFP da Região e a nível Nacional através do desenvolvimento de projetos comuns. – A título de exemplo, conforme mencionado no ponto anterior, temos a nível Nacional a Adesão ao Consórcio ALLIANCE UPGRADE TO GROW, formado por 12 Instituições de Ensino Superior e liderado pelo ISEC Lisboa; protocolo com o Instituto Politécnico de Coimbra, no âmbito da Formação contínua de docentes e outros agentes de educação e formação, assim como a colaboração para o desenvolvimento de outras ações e atividades. Sendo também exemplo, o Centro Qualifica da APCC; a Escola Superior de Educação de Coimbra; a 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. – Através da ANESPO, de quem a entidade proprietária é sócia, e da participação nas diversas reuniões e projetos temos a possibilidade de cooperar e partilhar com outras instituições EPF.
– **Maior envolvimento com os pais e encarregados de educação**	– Nos últimos 2 anos, o ITAP disponibilizou aos pais e encarregados de educação uma ferramenta digital, o módulo e-Community do e-Schooling, para facilitar a comunicação com os pais e Encarregados de Educação (EE) e o seu envolvimento no processo educativo e formativo dos seus educandos. Observando-se uma diminuição da utilização do eCommunity, no início do 2.º ano de utilização, enviou-se aos EE *email* e pequeno e-book (2 páginas) para a recuperação de password e utilização desta plataforma que permite acompanhar de forma regular a vida académica dos seus educandos. – Havendo uma iliteracia digital muito acentuada na maior parte dos pais/encarregadas de educação, cada diretor de turma explica sempre que necessário e presencialmente, a trabalhar com a ferramenta. – Os pais e encarregados de educação que não acedem à plataforma, recebem informação semanal, quando se justifica, por email ou outros meios, com as faltas dos alunos como estratégia de redução do absentismo.

	– Os pais /encarregados de educação são envolvidos nos acompanhamentos psicológicos/psicopedagógicos, proporcionados pela psicóloga do GAA do ITAP. – No início de cada ano letivo, são realizadas reuniões com os EE para sensibilizá-los da importância da sua participação e envolvimento nas atividades da escola. – Os pais /EE são convidados a participar nas atividades realizadas na escola em momentos festivos. – Para além da maioridade de alguns alunos, os pais e encarregados de educação não mostram muita disponibilidade para se envolver na vida escolar dos educandos. Esta é uma área que continuaremos a melhorar, pois ainda não se conseguiu contar com a participação ativa dos pais e EE na vida da escola.
– **Desenvolver momentos de partilha de boas praticas entre docentes relativamente às suas estratégias e modelos de inovação pedagógicos**	– Sendo o quadro de professores / formadores desta escola muito pequeno e a maioria estar em regime de prestação de serviços, não tem sido fácil articular disponibilidades para promover estes momentos de partilha, ou mesmo outros momentos conjuntos. – Foi adotada a Google Classroom como plataforma de ensino e aprendizagem, que permite inovação pedagógica, levando a sala de aula para a *cloud* da Google, explorando de forma ágil e intuitiva uma comunicação permanente com os alunos e partilha de documentos para consulta. Esta metodologia tem sido amplamente partilhada entre professores como estratégia para fomentar a aproximação aos alunos, uma vez que lhes permite aceder aos conteúdos pela App da plataforma. Os professores internos e diretores de turma, com mais experiência, como têm mais disponibilidade acabam por partilhar as suas boas práticas, ou de outros professores que lhes transmitiram, e as estratégias e modelos de inovação pedagógica, de uma forma personalizada, junto de outros professores. – As Drives das turmas e também da EMAEI terão de vir a ser utilizadas como repositórios para partilha de boas práticas ou modelos de inovação. – Continuaremos a melhorar este ponto da partilha, para encontrar novas formas e estratégias de criação dos ditos «momentos», não no sentido temporal que lhe vínhamos concedendo, e que nos tempos atuais e com a evolução tecnológica, já não faz qualquer sentido.

– **Aumento da participação ativa e pró-ativa dos Stakeholders, instituição do conselho consultivo**	– Continua a ser uma área prioritária a melhorar, a instituição do órgão consultivo e o aumento da participação ativa e pró-ativa dos Stakeholders que o constituem. – Face à indefinição de estratégia quanto ao futuro da escola, não se verificou melhorias neste ponto no período em referência.
– **Incentivar a participação dos elementos da gestão e administração nos momentos de decisão estratégica assim como dos processos e momentos de presença oficial**	– Face à ausência de estratégia quanto ao futuro da escola, não se verificou alterações de melhorias neste ponto, no período em referência. – Aguarda-se definição de estratégia para a efetiva participação e envolvimento dos elementos da gestão e administração nos momentos de decisão estratégica da escola.
– **Maior comunicação entre a administração e os serviços, incentivar o espírito de equipa no âmbito do alinhamento das decisões estratégicas do ITAP**	– Ao longo dos 2 últimos anos, houve um trabalho no sentido de uma maior aproximação entre a administração da escola e os serviços o que levou a uma maior abertura à comunicação com os próprios serviços e estruturas intermédias de apoio, e o incentivo ao espirito de equipa. – Aguarda-se decisões quanto à estratégia futura do ITAP para melhoria deste ponto.

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

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

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

Presentemente a escola já dispõem de dados definitivos relativos aos indicadores de 5 ciclos de formação: 2013/16; 2014/17; 2015/18; 2016/19 e 2017/20.

Os ciclos de formação 2018/21 e 2019/22 ainda estão em fase de monitorização.

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

Indicador 4a Taxa de conclusão em cursos EFP	– Ao longo dos 7 ciclos de formação em análise, constata-se uma tendência de evolução positiva, tendo já sido superada, e mesmo ultrapassado, a meta definida para o indicador 4a, a médio prazo (45%), considerando os dados disponíveis dos 2 últimos ciclos de formação (2018/21 e 2019/22). – Por outro lado, a manter-se a tendência da evolução positiva deste indicador, e considerando o último ciclo de formação (2019/22), ainda em monitorização, tudo indica que iremos conseguir atingir a meta redefinida e indicada no relatório anterior para o sub-indicador relativo à taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto, ou seja, 50%. Quanto à taxa de conclusão após o tempo previsto definida nos 10%, não obstante se ter registado um valor de aproximadamente 6% no ciclo 2018/21, e de ainda não haver dados para o ciclo de formação 2019/22, cremos ser possível melhorar este indicador e conseguir uma taxa entre os 6 e 10%.

	– Um dos indicadores que mereceu a atenção da equipa na análise efetuada ao tempo de conclusão, foi a taxa de conclusão dos cursos entre o período que medeia o final da formação e 31 de dezembro do ano seguinte. Concluiu-se que eram muito pontuais as conclusões durante esse período, e a taxa de conclusão após o tempo previsto praticamente nula. – Constata-se uma melhoria na taxa de conclusão global, com enfase nos ciclos de formação que ainda estão em monitorização (2018/21 e 2019/22). – Como os indicadores EQAVET têm como referência os alunos que iniciam os cursos, o nosso objetivo é que o resultado global deste indicador possa melhorar nos próximos ciclos de formação, resultado da implementação das medidas preventivas relacionadas com os indicadores de monitorização subjacentes a este indicador, tais como: taxa de desistências; taxa de sucesso aos módulos, e taxa de absentismo. – Vamos continuar a reforçar a monitorização deste indicador e dos outros indicadores definidos no âmbito do sistema de garantia da qualidade, e implementar novas medidas, num processo de melhoria continua.
Indicador EQAVET 5a Taxa de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos	– Este indicador tem-se mantido globalmente estável, verificando-se apenas algumas oscilações anuais entre a taxa de colocação no mercado de trabalho e a taxa de prosseguimento de estudos. – Numa análise mais macro, ao longo dos 5 ciclos de formação com resultados já apurados, verifica-se a existência de uma relação direta entre a diminuição da taxa de colocação no mercado de trabalho e o aumento na taxa de prosseguimento de estudos. Nesse sentido, e porque para que este indicador possa ser aferido, deverão ser contabilizados estes dois sub-indicadores, que nos indicam a totalidade de alunos colocados. Se a esse valor retirarmos a percentagem de alunos que não se encontra nem empregado nem a estudar, verifica-se que os valores relativos aos ciclos de formação com dados apurados já encerrados, ou seja até ao ciclo de formação 2017/20, se encontram muito acima das metas definidas. Quanto ao ciclo de formação 2018/21, em fase de monitorização, constata-se que mantém a tendência de superação da meta definida a 3 anos, que é de 60% e os resultados provisórios indicam uma percentagem de colocação na ordem dos 100%, ainda que a taxa de prosseguimento de estudos se situe muito abaixo dos resultados dos últimos anos, situação que está a merecer a atenção da equipa.

Indicador EQAVET 6a Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF - Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	– Este indicador também tem oscilado anualmente, dependendo dos ciclos de formação. No entanto, a taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso tem tendência para ser superior à taxa de colocação dos diplomados em profissões relacionadas com o curso /AEF, motivo de muita atenção por parte da equipa da qualidade. A única exceção foi no encerramento dos dados do ciclo formativo 2016/19 em que a percentagem de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/EF se situou em 8 pontos percentuais acima dos que exerciam profissões noutras áreas de formação. Quanto ao ciclo de formação 2017/2020 a percentagem, já definitiva, de diplomados empregados a exercer profissões relacionadas com o curso é, comparativamente, muito baixa. Ainda que muitos fatores externos, não controláveis pela entidade, contribuam para estas oscilações, estamos longe de estabilizar as metas redefinidas no último relatório (30%) para o sub-indicador dos diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso, não obstante o previsível cumprimento das metas globais deste indicador a médio prazo. – É uma área de melhoria a manter para se atingir o objetivo definido de aumentar a taxa de diplomados em profissões relacionadas com o curso /AEF invertendo-se o histórico deste indicador, ainda que os fatores externos não controláveis pela entidade tenham uma grande influência neste indicador.
Indicador EQAVET 6b3 Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores; Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	– No 1.º ano, a obtenção de resultados neste indicador foi sem dúvida uma das melhorias que se atingiu e o seu grau de satisfação ultrapassou as metas definidas a curto e médio prazo. Ainda que muito baixa, a melhoria na taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores, resultou da melhoria introduzida na metodologia de inquirição, através de questionário online, não obstante a reduzida dimensão do universo em estudo. – Para a melhoria deste indicador contribuiu, para além da melhoria no processo de inquirição, que passou a estar disponível no sítio da internet da escola, os contactos regulares com as empresas empregadoras, criando rotinas de inquirição, com algumas delas, sobre o grau de satisfação, e os contactos regulares com os diplomados que nos vão ajudando nos contactos com as entidades empregadoras. – Quanto à taxa de satisfação global dos empregadores face aos diplomados empregados, a mesma é muito boa já que o nível médio de satisfação atingido é de 4 e 3,8, numa escala de apenas 4 níveis, para os 2 ciclos de formação com resultados obtidos.

	– Uma área de melhoria a manter é aumentar a percentagem de diplomados avaliados pelos empregadores. Quando se trata de empregadores pertencentes a grandes grupos empresariais, é muito difícil obter a sua participação, e até mesmo nas entidades de dimensão mais reduzida, tem-se constatado uma dificuldade acrescida para conseguir que as entidades respondam à avaliação de satisfação dos diplomados, não obstante se mostrarem disponíveis e considerarem a importância deste processo de avaliação.

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

Indicadores EQAVET (Finais Ciclo)

Ciclos de Formação	2013/2016	2014/2017	2015/2018	2016/2019	2017/2020	2018/2021**	2019/2022**
4 a) Taxa de conclusão dos cursos	32.0%	33.3%	36,0%	43,1%	44,1%	52,9%	52,5%
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	30.0%	33.3%	36,0%	43,1%	44,1%	47,1%	52,5%
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	2.0%	0.0%	0.0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%
5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho	43.8%	85.7%	55.6%	60.0%	73,3%	83,3%	**
5 a) Taxa de prosseguimento de estudos	12.5%	14.3%	44.4%	28.0%	26.7%	11,1%	**
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%	33,3%	**
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	25.0%	28.6%	11.1%	28.0%	6.7%	16,7%	**
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	18.8%	57.1%	33.3%	20.0%	20.0%	16,7%	**
6 b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	0,0%	0,0%	25.0%	45.5%	0,0%	**	**
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	0,0%	0,0%	100.0%	87.5%	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%	**	**
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%	**	**
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (a escala de satisfação integra 4 níveis: 1. Insatisfeito, 2. Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média só são considerados os níveis de "Satisfeito" e "Muito satisfeito")	0.0	0.0	4.0	3.8	0.0	**	**
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	**	**
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	**	**

* Resultados estimados

** Em fase de monitorização

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

- **Taxa de satisfação dos Alunos, dos Encarregados de Educação, do Pessoal Docente e Não Docente e Empresas de Estágio**

  Estes indicadores são analisados com periodicidade anual.

  A taxa média de satisfação global destes Stakeholders situa-se acima dos 80%, conforme resultados anuais publicados na página web. No ano 2021/22 o grau de satisfação global do pessoal não docente decresceu cerca de 10%, relativamente aos anos anteriores, situação de alerta e que refletiu a indefinição da entidade quanto à estratégia futura da escola.

  Após análise dos resultados dos vários Stakeholders, o nosso foco de melhoria centra-se essencialmente no processo de auscultação, ou seja, pretende-se aumentar a percentagem de participação /respostas dos Stakeholders.

  Neste 2.º ano consolidou-se a metodologia de auscultação junto dos Stakeholders e superou-se o nível de participação em 3 indicadores, relativamente aos anos anteriores, no entanto o sentido inverso também foi registado em 3 indicadores comparativamente ao ano anterior, conforme se pode constatar no quadro que se segue com a percentagem de respostas dos Stakeholders.

  As ações implementadas têm contribuído para melhorar significativamente o grau de participação dos Stakeholders, no entanto, é necessário melhorar a metodologia e definir novas estratégias para melhorar a participação generalizada dos stakeholders, principalmente das empresas de estágio e dos encarregados de educação.

Auscultação_stakeholders

INDICADORES	Anos Letivos		
	2019/2020	2020/2021	2021/2022
	% Respostas	% Respostas	% Respostas
Participação dos alunos			
Relativamente à Escola_CP e CEF	**64,9**	**79,5**	**43,9**
Relativamente aos Professores_CP e CEF	**54,5**	**71,3**	**78,5**
Relativamente ao Estágio_ CP	**20,0**	**75,0**	**90,7**
Participação das Empresas (Estágios)_CP	**33,3**	**87,5**	**43,4**
Participação dos Enc. de Educação_CP e CEF	**12,5**	**81,5**	**31,3**
Participação do Pessoal Docente	**48,1**	**65,0**	**69,0**
Participação do Pessoal Não Docente	**100,0**	**100,0**	**100,0**

- **Taxa de absentismo, de desistência, de módulos em atraso**.

  Estes indicadores são monitorizados mensalmente, trimestralmente e anualmente.

  A monitorização mensal e trimestral destes indicadores é muito importante para prevenir eventuais desvios às metas definidas, principalmente nos indicadores de absentismo e de módulos em atraso.

  Segue-se quadro com a evolução dos indicadores globais de desistência e absentismo, nos últimos 3 ciclos de formação.

CURSOS PROFISSIONAIS_DIPLOMADOS

INDICADORES	Anos Letivos			Meta
	2019/2020	2020/2021	2021/2022	
	CF_17/20	CF_18/21	CF_19/22	
	Resultados	Resultados	Resultados	
Desistências	35,3%	41,2	40,0%	**28%**
Absentismo Injustificado	16,7%	6,9%	9,3%	**20%**
Aprovação ao curso, dentro do tempo previsto e até 31 de dezembro do ano seguinte	44,1%	52,9%	52,5%*	**45%**

*Em fase de monotorização

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.

A taxa de desistência global tem-se mantido muito acima das metas definidas (28%) e tem sido motivo de atenção por parte da equipa, já que a tendência para o próximo ciclo (2020/2023) é a de permanecer acima dos 30%, ainda que se comece a registar uma ligeira diminuição. 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 maioridade e acabam por desistir para ingressar no mercado de trabalho.

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

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

Face à situação, ao longo deste 2.º ano, da necessidade de definição estratégica quanto ao futuro da escola, e ao balanço apresentado no ponto 2, que refletiu por um lado a consolidação e melhoria de algumas práticas de gestão em prol da melhoria do sistema interno da garantia da qualidade e, por outro o condicionamento ao desenvolvimento de outras ações de melhoria, apresenta-se de seguida quadro com as áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar no contexto atual:

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar
M1	**Conclusão dos Cursos**	O1	Diminuir a taxa de desistência, estabilizando-a abaixo dos 35%
		O2	Diminuir o absentismo injustificado, para valores médios abaixo dos 10%
		03	Continuar a aumentar a taxa de aprovação aos módulos/UFCD, para valores acima dos 85% /ano
		O4	Consolidar a taxa de aprovação aos cursos, dentro do tempo previsto e até 31 de dezembro do ano seguinte, para 50%, e em 5% após o tempo previsto
AM2	**Colocação dos diplomados**	O5	Aumentar a taxa de diplomados a trabalhar na área do curso, após decorrido pelo menos 1 ano após a conclusão do ciclo de formação, para valores acima dos 20%
		O6	Aumentar a taxa de diplomados que prosseguem estudos, após decorrido pelo menos 1 ano após a conclusão do curso, para 20%
AM3	**Participação dos Stakeholders internos e externos**	07	Promover o maior envolvimento dos pais e EE na escola e nos processos de inquirição

		08	Aumentar e diversificar os Stakeholders externos e o seu envolvimento na escola, nomeadamente nos processos de inquirição
		09	Estimular/promover o envolvimento, trabalho cooperativo e colaborativo entre professores
		10	Implementar e dinamizar o conselho consultivo
AM4	**Formação dos Recursos Humanos**	12	Realizar um Diagnóstico de Necessidades de Formação Conceber, implementar e controlar o Plano de Formação interna
AM5	**Comunicação, informação e divulgação**	13	Definir e melhorar os mecanismos de comunicação e informação interna e externa
		14	Afetar recursos humanos à area de comunicação Elaborar uma estratégia de comunicação Elaborar, implementar e controlar o Plano de Comunicação
AM6	**Operacionalizar um sistema interno de garantia da qualidade eficaz**	15	Melhorar a capacidade de diagnóstico, de análise e de melhoria contínua com a utilização de uma ferramenta de referência de Autoavaliação
		16	Melhorar os mecanismos de alerta /monitorização e análise
		17	Melhorar e aumentar o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos nos processos de garantia da Qualidade
		18	Melhorar o grau de concretização e de atualização dos Planos de Ação e de Melhoria

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Promover e incentivar à utilização de metodologias de ensino inovadoras, dinâmicas e adequadas ao perfil de cada aluno	maio/2023	contínua
	A2	Promover estratégias diversificadas e individualizadas de apoio a cada aluno para recuperação de aprendizagens, através de atividades transdisciplinares, projetos e ações de voluntariado.	maio/2023	contínua
	A3	Estimular a criatividade e o empreendedorismo dos alunos e professores	maio/2023	contínua
	A4	Realizar diagnóstico de espectativas à entrada dos cursos e monitorizar ao longo do ciclo formativo	maio/2023	contínua
	A5	Implementar a medida *tutoria* aos alunos com medidas de apoio à aprendizagem, no âmbito das necessidades educativas, devidamente identificados pela equipa EMAEI	maio/2023	contínua
AM2	A6	Melhorar, diversificar e antecipar as ações de informação e integração no mercado de trabalho, promovendo workshops e sessões mais práticas com empresários e diplomados de sucesso, ao longo do ciclo formativo	outubro/2023	Maio2024
	A7	Promover e divulgar a excelência dos resultados escolares; de projetos desenvolvidos pelos alunos na escola e na comunidade ou outros S*takeholders* externos, junto da comunidade em geral e de potenciais entidades empregadoras	outubro/2023	julho/2024
	A8	Incentivar, desde o início da formação, à continuidade dos estudos, apoiando e acompanhando os alunos e promovendo momentos de informação, contactos e experiências com entidades e cursos de ensino superior/pós secundário	maio/2023	julho/2024
AM3	A9	Desenvolver ações na escola dirigidas às empresas, aos Pais/EE e outros Stakeholders, criando rotinas de envolvimento com a escola.	setembro/2023	julho/2024
	A11	Criar um sistema permanente de recolha de sugestões para Stakeholders internos e externos, e disponibilizar no site de modo a recolher o seu feedback	setembro/2023	contínua
	A13	Criar um repositório digital de partilha de boas práticas entre docentes relativamente às suas estratégias e modelos de inovação pedagógica	outubro/2023	junho/2024

	A14	Criar momentos para os alunos promoverem e participarem em atividades e projeto a desenvolver na comunidade e reforçar estratégias de proximidade com os Stakeholders.	maio/2023	contínua
AM4	A15	Definir, implementar e controlar um plano de formação interna de acordo com as necessidades dos colaboradores docentes e não docentes	outubro/2023	dezembro//2023
	A16	Formalizar parcerias com outras entidades formadoras, nomeadamente Centros de Formação de Formadores e Instituições de Ensino Superior	setembro/2023	Julho 2024
AM5	A17	Elaborar uma estratégia de comunicação do ITAP adequanda à realidade atual; definir responsáveis pela sua implementação.	setembro/2023	fevereiro/2024
	A18	Aumentar as iniciativas de promoção do ITAP no exterior	maio/2023	contínua
AM6	A19	Atualizar e manter atualizados os instrumentos de referência da entidade	setembro/2023	---------
	A20	Realizar a autoavaliação com uma ferramenta de referência, para identificar os estados de maturidade da aplicação das práticas de gestão da qualidade	setembro/2023	dezembro/2023
	A21	Construir guiões anuais de orientação para cada *Stakeholder*	setembro/2023	contínua
	A22	Utilizar o módulo EQAVET da plataforma *e-Schooling* como mecanismo de alerta	abril/2023	contínua
	A23	Criar rotinas de análise, monitorização e revisão das práticas de gestão para a melhoria e garantia da qualidade	setembro/2023	contínua

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

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

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

- Consciencialização da importância e dos benefícios de identificar, caracterizar e auscultar os Stakeholders internos e externos, bem como de realizar diagnósticos e monitorizações regulares para manter o alinhamento com a qualidade;
- Criação e aperfeiçoamento do modelo de auscultação aos Stakeholders internos e externos, através dos inquéritos aplicados;
- Maior proximidade às empresas, a partir do envolvimento na auscultação da satisfação das iniciativas em comum;
- Aprimorar /atualizar e melhorar alguns documentos estratégicos da Escola, com vista a desdobrar os objetivos estratégicos, em objetivos operacionais, alinhados com o referencial EQAVET e a definição de indicadores e metas em coerência com as melhores práticas Europeias no domínio da EFP.
- Maior facilidade e objetividade na comunicação interna;
- Implementação de um plano de formação profissional como elemento crucial para o desenvolvimento individual e valorização dos trabalhadores, conducente ao incremento da qualidade dos serviços prestados pelo ITAP;
- Implementação de um plano de comunicação com novos e mais eficazes mecanismos de divulgação e comunicação com os Stakeholders;
- Melhoria global no desempenho da garantia interna de qualidade na EFP, face ao referencial EQAVET.

A reflexão conjunta permite, efetivamente, determinar com maior rigor «*onde estamos*» e para «*onde queremos ir*».

Melhorar as nossas taxas de conclusão, de empregabilidade e prosseguimento de estudos e de satisfação global sempre foi um objetivo, agora real com o sistema da qualidade. A monitorização constante e a análise partilhada dos resultados permitem-nos traçar, com maior rigor, o caminho a percorrer e corrigir, atempadamente, desvios relativamente às metas que queremos atingir.

Este segundo ano (março 2022 - março 2023) é caracterizado como um período de esforço difícil e exigente na consolidação de algumas práticas de gestão, atendendo ao contexto atual da Instituição, quer pelo clima de incerteza em relação ao futuro da Escola quer pela demora na formulação de uma estratégia de futuro. Envolver e comprometer os Stakeholders, quer externos quer internos, tem sido um trabalho muito desafiador, sobretudo na capacidade de saber gerir/lidar com a forte resistência à mudança de alguns funcionários ou com a fraca disponibilidade evidenciada (sobretudo) pelos colaboradores externos (prestadores de serviços), factores que têm exigido uma grande persistência e resiliência dos responsáveis pela implementação dos novos processos organizacionais.

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

Os Relatores

Rita Fernandes
(Responsável da qualidade)
(Vogal da gerência)

Coimbra, 28 de abril de 2023