

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 1 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início junho /2020 Fim junho /2021

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

INETESE. Instituto para o Ensino e Formação

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

INETESE. Instituto para o Ensino e Formação

Rua Ator Taborda, n.º 37B

1000-007 Lisboa

Telefone: 218 802 160

Telemóvel: 913 561 834

Endereço de email: inetese@inetese.pt

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

António Jorge Antunes – Diretor Geral – 218 802 160 / jorgeantunes@inete.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

INETESE. Associação para o Ensino e Formação representada legalmente por António Jorge Antunes

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.

O INETESE – Instituto para o Ensino e Formação tem por missão dinamizar a promoção, reforço e desenvolvimento da educação e emprego, do ensino nas suas vias profissionalizantes, da formação e qualificação dos recursos humanos, em especial dos jovens, trabalhadores ou desempregados em qualquer setor de atividade, promovendo o desenvolvimento estratégico do capital humano, das empresas, atividades económicas e tecido empresarial.

A prossecução da missão é enquadrada por três valores basilares: *qualidade, ética e responsabilidade profissional e social*. A *qualidade* é entendida no Projeto Educativo como o produto da operacionalização de dois conceitos-chave, credibilidade e competência. A *ética* compreende, enquanto constructo também prático, dimensões complexas e integradoras, onde se percebe a sobreposição das componentes racionais e emocionais, o afetivo e o intuitivo, o pensamento e a ação, o objetivo e o subjetivo. Assumindo o desafio de um futuro sem paredes, fronteiras, o Projeto Educativo do INETESE assenta também no valor da *responsabilidade profissional e social*, projetando para a sociedade em rede de forma dialética os seus principais atores, alunos/formandos, impelidos a desenvolver um trabalho pedagógico/formativo (ensino-aprendizagem) crescentemente colaborativo, numa lógica relacional cada vez menos hierárquica e com múltiplos pontos de ancoragem.

O INETESE tem como focos a disseminação de valores e o desenvolvimento de know-how, através da promoção de uma oferta formativa diferenciada, imbuída de um espírito inovador e empreendedor, ajustada aos contextos locais e regionais da sua intervenção. Sob esta visão pretende-se (des)envolver cidadãos conscientes, tolerantes, solidários e interventivos no sentido do *self-empowerment* e do *empowerment*. Na senda da missão, valores e visão estratégica, o INETESE tem como objetivos estratégicos:

OE1. assegurar o sucesso escolar;

OE2. diversificar a oferta formativa;

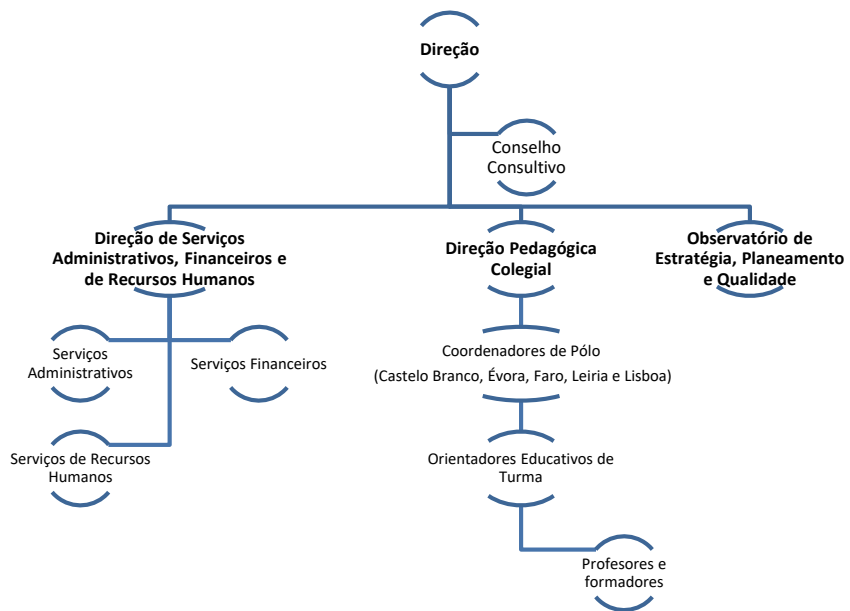
OE3. capacitar os alunos/formandos para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho;

OE4. potenciar o prosseguimento de estudos;

OE5. assegurar uma gestão eficaz e eficiente do Instituto;

OE6. reforçar a imagem/marca do Instituto.]

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.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos (Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2018 /2019		2019 /2020		2020 /2021	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
CP N. IV	Esteticista	—	—	—	—	1	22
CP N. IV	Técnico/a de Apoio à Gestão	—	—	0,5	21	1	35
CP N. IV	Técnico/a de Banca e Seguros	2	36	1,5	34	1,5	30
CP N. IV	Técnico/a de Gestão	1	26	1	26	0,5	10
CP N. IV	Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar	—	—	1	24	2	48

* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

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

Estatutos [est.pdf \(inetese.pt\)](#)

Memorando de Ética e de Conduta [etica.pdf \(inetese.pt\)](#)

Regulamento Interno [ri.pdf \(inetese.pt\)](#)

Projeto Educativo – Documento Base [DOCUMENTO BASE / PROJETO EDUCATIVO 2019/2022 \(inetese.pt\)](#)

Projeto Educativo 2020-2024 [pe3.pdf \(inetese.pt\)](#)

Plano de melhoria 2020-2021

Relatório Trimestral – 1º Período

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório Trimestral – 2º Período

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório Final - Balanço Anual de Atividades 2020-2021

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório Inquérito Ex-Alunos 2017-2020

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Plano de formação Interna 2020-2021

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório Plano de Formação Interna 2020 -2021

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de Plano de Atividades 2020-2021

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de inquérito Satisfação a Alunos 2020-2021

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de Inquérito de Satisfação a Docentes 2020-2021

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de Inquérito aos Encarregados de Educação 2020-2021 –

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de FCT 2020-2021 -

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de PAP 2020-2021 -

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Relatório de Inquérito de Satisfação a Tutores de FCT 2020-2021 -

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Regulamento PAP -

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

Regulamento FCT -

https://associacaoinetese-my.sharepoint.com/personal/helenafernandes_inetese_pt/Documents/Ambiente%20de%20Trabalho/Inetese%20Ano%20Letivo%202023-2024/EQAVET%202023-2024/DOCUMENTOS%20SITE/2020-2021/2020-2021

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

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

- Selo EQAVET, atribuído em 02/02/2021.]

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.

Recomendação 1

Incentivo, envolvimento e aperfeiçoamento da participação dos stakeholders externos em todas as fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Observância

O INETESE desenvolve estratégias que incentivam, envolvem e aperfeiçoam a participação de stakeholders externos em todas as fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade: planeamento, implementação, avaliação e revisão. Esta participação é evidente naquelas fases através de:

- A. ateliers/workshops/formações de aplicação e debate sobre conteúdos teóricos, teórico-práticos e práticos;
- B. contactos recorrentes com os representantes dos stakeholders para feedback avaliativo sobre desempenho dos alunos/formandos em atividades, nomeadamente na Formação em Contexto de Trabalho (FCT);
- C. receção de oferta de estágio profissional/emprego com job description por parte de stakeholders e potenciais stakeholders;
- D. estabelecimento de Protocolos de cooperação com estes últimos;
- E. realização de reuniões recorrentes com stakeholders (e potenciais), no sentido da sistematização de competências profissionais necessárias para o exercício de competências e funções associadas aos perfis profissionais em desenvolvimento, utilizando a plataforma Microsoft Teams® ou plataformas dos parceiros;
- F. identificação e sistematização diagnóstica participada pelos stakeholders sobre handicaps patentes na operacionalização de competências/know-how necessário, assim como de necessidades particulares de conhecimentos
- G. participação de interlocutores representantes dos stakeholders externos como membros dos júris das apresentações das Provas de Aptidão Profissional, espaço privilegiado de debate reflexivo e análise SWOT em relação ao perfil apresentado;
- H. direcionamento de questionário ao mercado de trabalho, nomeadamente aos parceiros de acolhimento para FCT, no contexto do Observatório INETESE.

Recomendação 2

Direcionamento de formação s/ ciclo contínuo de garantia e melhoria da qualidade para colaboradores externos, permitindo a melhor compreensão da sua relevância no mesmo e importância da sua participação ativa.

Observância

O INETESE assenta o seu desenvolvimento (quotidiano) na socialização para a apreensão e aplicação de princípios s/ o ciclo contínuo de garantia e melhoria da qualidade. Com aqueles possíveis de classificar como colaboradores externos, o INETESE desenvolve uma comunicação constante, comprovada pela procura que aqueles dirigem no sentido de recrutar recursos humanos, para a realização de estágio profissional ou para estabelecimento de contrato de trabalho. O INETESE

continuadamente é recetor de contactos por parte de players do mercado com atividade nas áreas de formação dos Cursos Profissionais da Oferta Formativa disponibilizada, no sentido de procurar recursos humanos formados.

As ofertas, oportunidades de estágio profissional e emprego, uma vez rececionadas são imediatamente difundidas pelos ex-alunos através de email onde é apresentada uma job description, condições e contactos. Ao mesmo tempo, o contexto da procura dirigida é aproveitado no sentido de criar comunicação e alargar a rede de parcerias e, logo, aumentar o número de colaboradores externos. Nesta comunicação e nos interesses que a sustentam, são preconizados os valores das necessárias garantia e melhoria da qualidade, os quais podem enquadrar benefícios e mais-valias mútuas.

O facto de uma grande parte dos alunos/formandos ser recrutado pelas entidades de acolhimento a partir da FCT, assim como o reconhecimento patente no movimento de procura do INETESE aquando da necessidade de recursos humanos, tem mobilizado os colaboradores externos para a participação no ciclo de melhoria da qualidade, vislumbrando a importância da primeira e do segundo.

A referida socialização (formação) é empreendida on-going, através da comunicação constante, sendo os conteúdos da mensagem as características do perfil pessoal, social e profissional em construção e as especificidades daquele que é requerido, sendo os emissores e recetores o INETESE e os seus colaboradores, trocando dialeticamente de posições, no sentido das melhorias contínuas.

Como elencado na Observância da Recomendação 1 (de A a H), o INETESE operacionaliza várias ligações que entende mutuamente proficuas com os colaboradores externos, garantindo endogenamente os seus contributos para melhor planear, implementar, avaliar e rever as estratégias observadas para concretizar as competências almejadas, compostas por conhecimentos, aptidões e atitudes. Entende o INETESE que formação s/ ciclo continuo de garantia e melhoria da qualidade para colaboradores externos é eficiente nos contextos de socialização característica da interação entre atores, neste caso, institucionais. Mais que formação delimitada no tempo e espaço, propõe-se uma formação de tipo experiencial, tipo contínua, onde os colaboradores ao experimentarem a participação ativa e os seus benefícios, interiorizam, reconhecem e assumem as virtualidades do ciclo continuo de garantia e melhoria da qualidade.

Recomendação 3 Diversificação das metodologias s/ a partilha célere e efetiva de informação relativa ao processo de garantia da qualidade com todos os intervenientes, favorecendo a implementação de revisões e melhorias.

Observância

O INETESE no sentido do desenvolvimento do processo de garantia da qualidade, assume-se como polo de informação a disseminar por todos os stakeholders, internos e externos. Entende que a produção e partilha atempada de informação favorece a concretização do Projeto Educativo, assim como a observância da sua missão, valores, visão e objetivos estratégicos. A metodologia fulcral assenta na produção de documentos com sistematização de dados s/ desempenho, assim como a sua partilha com os diferentes interessados que podem assim monitorizar processos e intervir no sentido da sua revisão e/ou introdução de melhorias.

O INETESE explora as potencialidades de ferramentas como o eSchooling, a app eCommunity, o já referido Microsoft Teams® e os endereços e caixas de email para produzir e partilhar conteúdos, recursos e informações sobre as qualificações (Formação Sociocultural, Científica, Tecnológica e em Contexto de Trabalho), permitindo uma aprendizagem participada e colaborativa. Ao mesmo tempo, por exemplo, na última plataforma o INETESE publica conteúdos personalizados para cada aluno em particular, gerando a partir destes feedback e a oportunidade de gerar uma atenção pedagógica ativa. Desta forma, é claramente induzida a interiorização e operacionalização de práticas associadas à qualidade, patentes na produção e partilha de informação, mas também no seu manuseamento, com a revisão e melhoria.

De uma outra perspetiva, com o auxílio das ferramentas já identificadas, o INETESE, através de um sistema de informação da responsabilidade da Direção Pedagógica, produz mensalmente, ou quando identificado como necessário, um conjunto de relatórios (eSchooling) a partilhar com Orientadores Educativos de Turma, Professores/Formadores, Alunos e Encarregados de Educação. Estes documentos partilhados possibilitam a monitorização participada de vários stakeholders, na medida em que todos estes podem intervir no sentido de corrigir desvios face aos objetivos estratégicos, ou seja, implementar revisões e melhorias. A partir do eSchooling são produzidos diversos relatórios:

- sobre a Execução Física/Cumprimento de Planificação (EF-CP – R0020), com a identificação das aulas previstas e dadas por turma/disciplina/módulo/UFCD, distribuído pelos Orientadores Educativos de Turma. Através desta sistematização é possível observar possíveis desequilíbrios na execução das cargas horárias, promovendo revisões nos horários de forma a calibrá-las;
- sobre a Lista de Faltas ao Módulo com Limite (LFML – R0522), identificando as faltas de assiduidade dos alunos por turma/disciplina/módulo/UFCD, destacando as situações daqueles que se encontram no limite e o ultrapassaram segundo a legislação¹, distribuído pelos Orientadores Educativos de Turma e respetivas Turmas. Com este exercício é possível encetar situações de recuperação de assiduidade, melhorando-a e, de certa forma, evitando-a continuamente;
- ainda sobre o absentismo, é elaborado um documento personalizado com informação sobre o mesmo, permitindo a intervenção no sentido da sua justificação e correção, mas também o encetar da sua recuperação se necessário. Esta informação em forma de carta é dirigida aos Orientadores Educativos de Turma, assim como aos alunos e seus Encarregados de Educação;
- sobre o Mapa de Módulos em Atraso (MMA – R0528), sistematizando a identificação de módulos/UFCD com falta de aproveitamento, partilhado com Orientadores Educativos de Turma e respetivas Turmas, assegurando a intervenção colaborativa face ao insucesso e a possível não acumulação deste, com repercussões na conclusão dos percursos formativos dentro do Ciclo de Formação;
- para além do Mapa de Módulos em Atraso, sobre o grupo-turma, é produzido um documento s/ a falta de aproveitamento individualizado (MMAI – R0235), dirigido aos Orientadores Educativos de Turma, Alunos e respetivos Encarregados de Educação.

A produção sistemática destes relatórios e sua partilha com vários stakeholders internos e externos, envolve-os e mobiliza-os para o processo de garantia da qualidade da oferta de EFP, nomeadamente aumentando a comunicação, feedback, preconizadora de revisões e melhorias. O mesmo acontece com a referida construção participada e colaborativa do know-how através da dialética implementada através do Microsoft Teams®, que claramente (também) se consubstancia como processo de garantia da qualidade.

Recomendação 4 Promoção da formação dos stakeholders internos a partir da identificação das suas necessidades e expectativas, enquadradas pelos objetivos estratégicos.

Observância

Endogenamente, focando a formação dos stakeholders internos, o INETESE desenha um Plano de Atividades participado, na medida em que contempla a identificação das necessidades e expectativas daqueles. Por exemplo, é patente a identificação, em muitos casos, da necessidade de criar as próprias expectativas. A constituição e aprofundamento de uma rede de parceria com vários stakeholders, visa precisamente satisfazer a necessidade premente de orientação e de criação de expectativas. A mobilização destes últimos, através das estratégias já referidas antes (ateliers/workshops/formações, FCT), pretende transportar reflexivamente para o espaço interior as suas experiências profissionais, económicas, culturais e sociais, mas também projetar aqueles que compõem a comunidade educativa para o exterior.

O INETESE com a equipa pedagógica desenvolve atividades de formação, com foco na investigação(observação)-ação, sobre: relação pedagógica; avaliação etnográfica e educacional; avaliação dos alunos, das escolas e do sistema; sistemas de garantia da qualidade (o EQAVET); redes e parcerias educativas; trabalhos de projeto; eSchooling e Microsoft Teams®; traumatologia e primeiros socorros; higiene, segurança e saúde no trabalho.

As atividades empreendidas para e com os alunos são enquadradas pelas linhas orientadoras da Educação para a Cidadania², o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória³ e Aprendizagens Essenciais dos Cursos Profissionais⁴, tendo sempre em consideração dados patentes na Fichas de Matrícula de nas Fichas de Caracterização da Orientação Educativa, assim como as caracterizações feitas sobre os grupos-turma por parte dos Orientadores Educativos de Turma e professores/formadores, a partir da observação participante própria do exercício docente. Sob esta, recorrentemente são identificados indicadores sobre a

² Decreto-Lei n.º 139/2012, de 5 de julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 91/2013 de 10 de julho.

³ Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho.

⁴ Despacho n.º 7414/2020, de 24 de julho.

necessidade de espaços de formação sobre **educação rodoviária**, financeira, ambiental, do consumidor, **educação para o desenvolvimento (sustentável)**, **igualdade de género**, **Direitos Humanos**, **segurança e defesa nacional**, **voluntariado**, media, saúde e sexualidade, empreendedorismo. Para além destes, ligados com a formação sociocultural, base da cidadania, são criados outros s/ a formação científica e tecnológica nos vários percursos formativos desenvolvidos, com base na identificação de debilidades a colmatar sobre aquelas ou na observação de interesses em ampliar e aprofundar conhecimento em determinadas áreas.

Como se pode depreender das lógicas de formação dirigidas à equipa pedagógica, em sentido lato, compreendendo membros da Direção, Direção Pedagógica, professores/formadores, auxiliares de ação educativa e restantes funcionários dos serviços administrativos, financeiros e de recursos Humanos, estas visam a sua qualificação para dar resposta às necessidades e expectativas de formação dos alunos. Entende-se implícita e explicitamente que ambos os focos da formação visam a concretização dos objetivos estratégicos, nomeadamente:

- *assegurar o sucesso escolar* (OE1), a partir de lógicas de investigação-ação entendidas como preferenciais nas práticas educativas, aumentando a taxa de conclusão;
- *diversificação da oferta formativa* (OE2), atendendo aos interesses revelados na procura por parte de stakeholders internos e externos que acabam (também) por justificar a formalização de pedidos de aditamento à Autorização de Funcionamento, cronologicamente estabelecidos desde o Técnico/a de Banca e Seguros (AEF 343), Técnico/a de Gestão – Técnico/a de Apoio à Gestão (AEF 345), até ao Técnico/a de Massagem de Estética e de Bem-Estar e Esteticista (AEF 815);
- *capacitar os alunos/formandos para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho* (OE3), a partir da comunicação contínua com os stakeholders com atividade profissional nas áreas de formação, gerando espaços de brainstorming no sentido da implementação de dinâmicas kaizen, aplicando o método interativo de gestão para a melhoria contínua de processos e resultados, PDCA, muito próximo das dinâmicas do ciclo da qualidade EQAVET. Entende o INETESE que a capacitação para a satisfação de necessidades obriga a esta comunicação corrente capaz de garantir a melhoria contínua de processos para aquele resultado;

- *potenciar o prosseguimento de estudos (OE4)*, através da socialização para o desenvolvimento da apreensão da perspetiva sobre o perfil cumulativo e dialético do conhecimento sociocultural, científico e tecnológico. Ao longo de todo o processo de formação, no triénio, é estimulado o contacto com o conhecimento científico naquelas áreas, fomentando o distanciamento em relação ao senso comum e o desenvolvimento de uma postura crítica e reflexiva, assim como favorecendo a análise sob uma perspetiva holística. Por exemplo, sobre os conteúdos dos vários módulos/UFCD e o desenvolvimento dos projetos de Prova de Aptidão Profissional, é dinamizado o recurso a repositórios das instituições do Ensino Superior. Embora a representatividade do prosseguimento de estudos seja pouco significativa como opção logo após a conclusão dos percursos formativos Nível IV, por contraponto ao ingresso no mercado de trabalho promovido pelos Cursos em especial a FCT, são patentes os indicadores de que mais tarde há procura de formação superior, no seguimento daquela obtida no ensino profissional. Sublinha-se que este interesse é em diversos casos o resultado dos estímulos por parte do INETESE que mantém o contacto, junto com aqueles que sinergicamente são produzidos pelos interlocutores dos stakeholders que acolheram para FCT e posterior estágio profissional e/ou emprego;
- *assegurar uma gestão eficaz e eficiente do Instituto (OE5)*, mobilizando como recursos modelos de gestão e software que permitem de forma interdependente monitorizar processos e seus resultados. Como referido antes, o INETESE sob uma lógica kaizen, observa os princípios do ciclo PDCA e o processo de alinhamento/verificação de conformidade com o EQAVET. Neste sentido, recorre a plataformas como eSchooling, Microsoft Teams® e Questionários do Observatório INETESE para recolher indicadores ex-ante, on-going e ex-post para diagnosticar (caraterizar à partida), planejar, implementar, avaliar e rever. A observância destas fases, em si processos, permite tornar sólido e flexível o próprio processo de formação, permitindo recolher e trabalhar indicadores (investigação-ação) num ciclo de garantia e melhoria da qualidade, maximizando eficaz e eficientemente estratégias e recursos, por exemplo, no(s) contexto(s) da mobilização dos stakeholders internos e externos;
- *reforçar a imagem/marca do Instituto (OE6)* consideradas como constructos a partir de processos de identificação, isto é, de identidade. O INETESE considera-a como o resultado de processos comunicacionais através dos quais de projetam símbolos e significados. Assim, o Instituto funda-se na construção de uma comunicação eficiente com os seus stakeholders, mas também no seu (des)envolvimento enquanto agentes ativos da (re)construção sistemática. Sob o desígnio do self-empowerment, projeta-se o empowerment e vice-versa, isto é, cada ator, cada stakeholder, pode no espaço de espaços do INETESE capacitar-se e encontrar soluções/recursos de/com formação, vislumbrando as mais-valias em participar e contribuir para o seu

desenvolvimento, permitindo este, por sua vez, reforçar as possibilidades daqueles para usufruírem de uma oferta de EFP cada vez mais eficiente e continuamente melhorada. O INETESE observa que será a partir do funcionamento efetivo do ciclo de melhoria contínua, aumentando, aprofundando e qualificando a interação com e entre todos os stakeholders, que resultará a construção, operacionalização e reforço de uma identidade e com ela de uma imagem/marca.

Recomendação 5 Melhoria da organização e diversificação do portfólio de parcerias ao nível regional, nacional e internacional, contribuindo para a orientação do aluno de acordo com o seu perfil e perspetivas, favorecendo o sucesso pessoal, escolar e profissional.

Observância O INETESE procura recorrentemente explorar o mercado, no sentido de identificar potenciais novos parceiros para protocolar parcerias no âmbito da formação, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento dos processos de ensino-aprendizagem sobre conteúdos teóricos, teórico-práticos e práticos, mas também para a implementação da Formação em Contexto de Trabalho. O Instituto atende ao perfil e interesses do aluno, mas também dos parceiros e suas equipas, assim como observa idiossincrasias, de forma a procurar parcerias que as aproveitem no sentido da maximização das possibilidades de integração e sobretudo inserção socioprofissional.

A afirmação e reconhecimento público do INETESE como espaço de formação profissional, tem permitido a sua constituição como espaço privilegiado de recrutamento por parte do mercado, pelos stakeholders ou através destes ao divulgarem o Instituto junto de entidades congéneres e outras. Desta forma, confirma-se a concretização do objetivo estratégico (6) de reforço da imagem/marca do Instituto.

Uma parte significativa dos alunos é recrutado, para encetar estágio profissional ou contrato de trabalho, a partir da Formação em Contexto de Trabalho, sendo ao INETESE impossível dar resposta à procura considerável de recursos humanos que lhe é dirigida a partir de stakeholders e outros sob seu conselho ou conhecimento público. Para além dos fatores já enunciados que contextualizam a procura e aprofundamento de parcerias, obviamente o INETESE observa critérios sobre indicadores de qualidade e notoriedade, procurando naturalmente uma espécie de associação de marca.

A definição e operacionalização de parcerias parte do próprio processo de orientação do aluno, considerando, nomeadamente, o seu perfil e perspetivas (através da referida investigação-ação). Neste sentido, o INETESE elabora um processo reflexivo ascendente, que parte do aluno para uma perspetiva sobre o seu sucesso pessoal, escolar e profissional, para o qual podem ser mobilizadas, por exemplo, determinadas experiências de Formação em Contexto de Trabalho. Desta forma, percebe-se um encontro de dois processos de observação, ascendente, referido antes, mas também descendente, procurando perceber as mais-valias e apporto formativo da integração/ inserção em contextos de trabalho particulares.

Da lógica anterior é possível perceber que a organização e diversificação do portfólio de parcerias são empreendidas enquadradas pelo aluno e as necessidades de orientação identificadas. O sucesso patente na integração socioprofissional a partir das parcerias estabelecidas e o feedback extremamente positivo por parte dos alunos, Encarregados de Educação e parceiros sobre ajustamento e resultados obtidos com a alocação, atesta a qualidade do processo descrito antes.

Recomendação 6

Inscrição visível da aplicação do ciclo de melhoria e garantia da qualidade nos documentos orientadores da Escola, sistematizando-os através da codificação essencial à identificação, rastreabilidade e transparência das versões e do seu processo de desenvolvimento.

Observância

O INETESE classifica como documentos orientadores da Escola: o Projeto Educativo, Regulamento Interno, Memorando de Ética e Conduta, Planos de Atividades, Relatório do Operador e Relatórios de Progresso Anual no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade/EQAVET. Como se depreende, esta classificação resulta da definição dos valores do INETESE: *qualidade, ética e responsabilidade profissional e social*. Estes últimos estão impressos nos documentos orientadores, sendo as orientações emanadas destes enquadradoras da sua operacionalização nos procedimentos quotidianos da EFP. O INETESE empreende esforços no sentido de tornar patente a inscrição da aplicação do ciclo de melhoria e garantia da qualidade na generalidade dos documentos, para além daqueles que detêm a classificação de orientadores.

Apesar da formatação bloqueadora de alguns documentos/ficheiros, no sentido de salvaguardar a codificação essencial à identificação, rastreabilidade e transparência, a quantidade e diversidade de atores que os manuseia tem dificultado a afirmação daquelas funcionalidades. Contudo, muitos dos documentos/modelos produzidos como suporte à concretização dos objetivos dos conteúdos inscritos nos documentos orientadores, estão codificados a partir dos relatórios eSchooling utilizados para monitorizar os resultados obtidos, nomeadamente sobre os indicadores: conclusão de percursos formativos; desistência; absentismo; falta de aproveitamento; e concretização das Prova de Aptidão Profissional dentro do triénio do Curso.

Entendendo o ciclo de melhoria e garantia da qualidade como todas as ações que visam uma e outra, compreende-se que a monitorização simultânea do aproveitamento (sucesso) e desvios (insucesso) é fundamental através da codificação de procedimentos que permita reconhecer a evolução ao longo dos processos de ensino-aprendizagem. O INETESE vislumbra a maximização da utilidade da codificação na oportunidade gerada de monitorizar a evolução de indicadores, isto é, de recolher e sistematizar dados para prevenir, agir e reagir face aos resultados, empreendendo ações de revisão.

Formalmente, a inscrição visível da aplicação do ciclo de melhoria e garantia da qualidade permite registar alteração do status qualificado e aperfeiçoado dos documentos orientadores. Por sua vez, a inscrição nos restantes documentos/ modelos de observação (avaliação) de resultados, a partilhar pela Direção Pedagógica e Orientadores Educativos de Turma com alunos, professores/ formadores e encarregados de educação, permite a aferição de indicadores sobre os resultados e metas estipuladas.

Informalmente, induz e reproduz a apropriação da sequência de procedimentos formativos e pedagógicos, no sentido da melhoria e garantia da qualidade por parte de todos os atores/stakeholders internos e externos. À disseminação e partilha de informação é atribuída uma posição capital, uma vez que visa a mobilização daqueles para o envolvimento participado na melhoria e qualificação, nomeadamente através da identificação de códigos que se pretende impregnados de sentido reflexivo.

Como referido antes, *to empower*, no(s) contexto(s) do *Projeto educativo em parceria & rede*, o INETESE procura dar visibilidade e utilizar o ciclo de melhoria e garantia da qualidade como um polo de aglutinador de energias e sinergias, onde a codificação funciona como mecanismo de identificação e rastreabilidade, logo, de suporte essencial ao desenvolvimento das fases de planeamento, implementação, avaliação e revisão.

Recomendação 7

Informação/divulgação pública atualizada de: *a)* resultados para o exterior sobre a melhoria contínua da oferta; *b)* documentos operacionais relevantes e outros de interesse para o funcionamento organizacional; *c)* formações realizadas e a realizar; *d)* atividades, estágios/Formação em Contexto de Trabalho/Prova de Aptidão Profissional; *e)* parcerias/lista de empresas, associações e instituições.

Observância

***a)* Informação/divulgação de resultados para o exterior sobre a melhoria contínua da oferta**

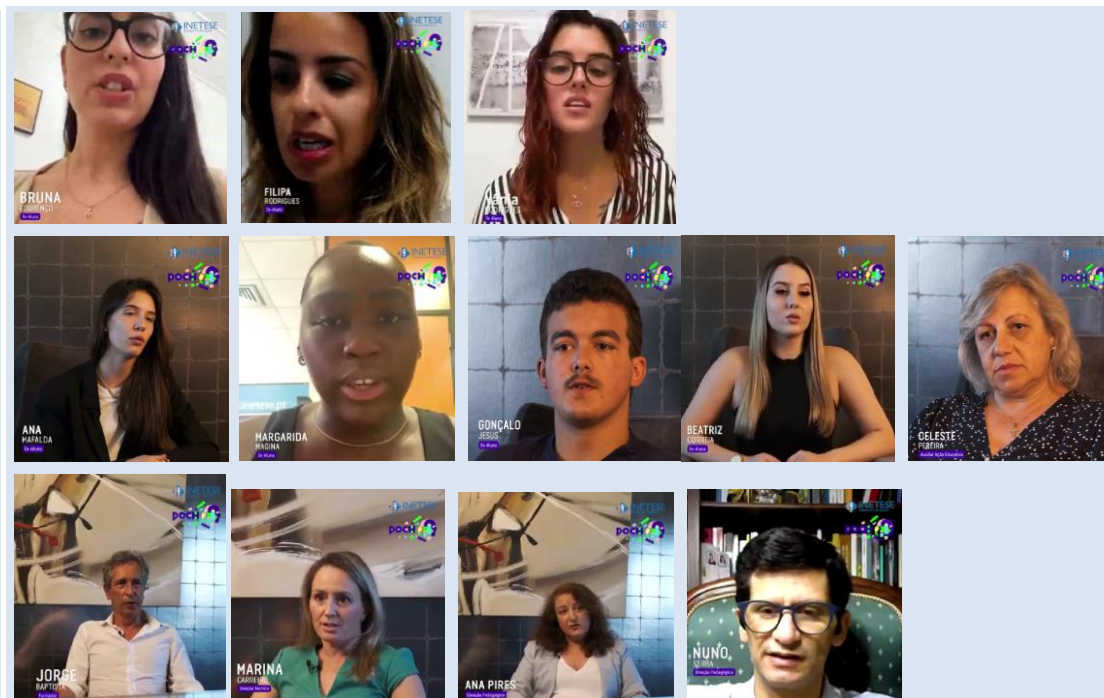
O INETESE através do site e presença nas redes sociais (Facebook, Instagram) divulga informação sobre resultados, funcionamento organizacional, formações, atividades, Formação em Contexto de Trabalho e parcerias. Com recurso àqueles suportes de projeção de informação e, obviamente, de apoio à construção social (pública) e pessoal de significados e representações, são apresentados por exemplo, os Relatórios do Operador (EFP), assim como os Relatórios de Progresso Anual. Estes, junto com o Projeto Educativo e Plano de Atividades, consubstanciam e sistematizam informação divulgada recorrentemente através dos meios que efetivam claramente comunicação social. Aqueles Relatórios, de consulta pública, permitem aferir os resultados das estratégias de melhoria contínua empreendidos ao longo do tempo.

Contudo, para além da avaliação pública possibilitada pela disponibilização de resultados sobre o desempenho da oferta particular de EFP, entende o INETESE que aqueles do público a quem os resultados da melhoria contínua mais interessam são os stakeholders internos, sobretudo os alunos, assim como os stakeholders externos, nomeadamente os Encarregados de Educação e os parceiros do mercado de trabalho parceiros do desenvolvimento do Projeto Educativo, sobretudo ligados à concretização da Formação em Contexto de Trabalho. No âmbito da divulgação dos resultados da EFP, o INETESE foi beneficiado com a aprovação das candidaturas/operações, nomeadamente o Programa Operacional de Assistência Técnica, **POAT-01-6177-FEDER-000401**, que visa a divulgação dos projetos de Cursos Profissionais.



O INETESE propôs-se desenvolver um conjunto de estratégias centradas na comunicação e difusão de boas práticas e resultados das políticas estruturais, a partir da aplicação de Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI), na formação de capital humano. Nas estratégias de comunicação e difusão de boas práticas foi contemplada a realização de vídeos promocionais divulgados através do site, redes sociais (Facebook e Instagram) e Google Ads⁵. Estes vídeos concentraram-se na recolha de depoimentos/testemunhos de stakeholders internos (alunos, funcionários, professores/formadores e Direção Pedagógica) e externos (ex-alunos), através dos quais depõem sobre a relevância: da dupla (e tripla) certificação, das diferenças entre Ensino Profissional e Ensino Regular, e, da formação empreendida no INETESE, com foco no impacto da qualificação no percurso formativo e profissional.

⁵ Google Ads, antes conhecido como Google AdWords, é o principal serviço de publicidade da Google. *Google Ads* é uma ferramenta de publicidade on-line que exhibe anúncios em forma de links patrocinados.



Os depoimentos apresentados por aqueles que são designados na metodologia de investigação em Ciências Sociais como “testemunhas privilegiadas”, difundidos através dos suportes identificados antes, concretizaram projetores de resultados sobre a melhoria contínua da oferta, expondo reflexões

peçoais sobre os resultados alcançados. Procurou-se mobilizar interlocutores, mais especificamente, ex-alunos, que frequentaram Cursos do INETESE em diferentes triénios, desde 2015.

Outro mecanismo entendido como determinante na informação/divulgação de resultados para o exterior sobre a melhoria contínua da oferta, reside na participação dos stakeholders externos, empresas, no Projeto Educativo. Com esta, em momentos como reuniões, cada vez mais realizadas de forma eficiente online, ações de formação/workshops, júris de Prova de Aptidão Profissional, desenvolvimento de processos de Formação em Contexto de Trabalho e conseqüente avaliação, é estabelecido e enraizado um mecanismo que produz informação e potencia a sua divulgação e partilha. Exemplo paradigmático desta funcionalidade é a forma como os stakeholders que compõem a rede de parceria, partilham contactos do INETESE com os seus congéneres, contribuindo para a sua ampliação e qualificação. Assim, implícita e explicitamente, são recriados processos de produção de informação e divulgação da mesma sobre as melhorias, assim como, paralelamente, de alimentação do processo com indicadores sobre a sua continuidade necessariamente reflexiva.

b) Documentos operacionais relevantes e outros de interesse para o funcionamento organizacional

Estatutos [est.pdf \(inetese.pt\)](#)

Memorando de Ética e de Conduta [etica.pdf \(inetese.pt\)](#)

Regulamento Interno [ri.pdf \(inetese.pt\)](#)

Projeto Educativo – Documento Base [DOCUMENTO BASE / PROJETO EDUCATIVO 2019/2022 \(inetese.pt\)](#)

Projeto Educativo 2020-2024 [pe3.pdf \(inetese.pt\)](#)

Plano de Formação [pf.pdf \(inetese.pt\)](#)

c) Formações realizadas e a realizar

Ver relatório de plano de formação

d) Atividades, estágios/Formação em Contexto de Trabalho e Prova de Aptidão Profissional

O INETESE agrega as suas ações do Plano de Atividades (PA) em tipologias, isto é, procura criar tipos de atividades, aos quais estão associados objetivos gerais, que compreendem atividades específicas com objetivos específicos. Desta forma, o PA encontra-se dividido em tipos de atividades, nomeadamente:

- Atividades Recreativas (INETESE.AR);
- Atividades de Cidadania e Empreendedorismo (INETESE.ACD);
- Atividades Workshop (INETESE.WS);
- Formação em Contexto de Trabalho;
- Prova de Aptidão Profissional

d1) Atividades

Ver relatório de plano de atividades

d2) Formação em Contexto de Trabalho (INETESE.FCT)

Ver relatório de Formação em contexto de trabalho

d3) Prova de Aptidão Profissional

Ver relatório de PAP

e) Parcerias/lista de empresas, associações e instituições



Recomendação 8

Divulgação/promoção institucional da oferta formativa em estabelecimentos de ensino da Área Metropolitana de Lisboa, através dos próprios alunos e de outros parceiros internos e externos.

Observância

Outdoor Promocional_INETESE_POCH_Região Lisboa e Vale do Tejo - Lisboa: Terminal do Colégio Militar, saída do Metro, junto ao Centro Comercial Colombo



II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET seleccionados, 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)

Da análise da execução das metas definidas no Plano de Ação constante do Documento Base EQAVET Inetese e no Plano de Melhoria para o ciclo formativo 2017-2020 definido, faz-se a análise dos indicadores EQAVET e dos respetivos desvios. O plano de melhoria a aplicar em 2021-2022 procura com base na análise dos indicadores referentes ao ano 2020-2021 e da análise dos 2 ciclos formativos que antecedem definir ou redefinir os processos e ações existentes de forma a reorientar os resultados tendo como premissa a melhoria continua.

- **Indicador Nº 4 a) Taxa de conclusão em cursos do INETESE**

- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2016/2019:** 28,60 % dos alunos que iniciaram o ciclo foram certificados
- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2017/2020:** 19,4% dos alunos que iniciaram o ciclo foram certificados; Objetivo 50%; desvio negativo de 30,65%
- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2018/2021:** 37,50 % dos alunos que iniciaram o ciclo foram certificados; Objetivo 65%; desvio negativo de 37,5%

❖ **Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** $\geq 75\%$ sobre o nº de alunos iniciados

Da análise do indicador 4a), no ciclo de formação 2016-2019, 2017-2020 e 2018-2021 é perceptível a oscilação dos resultados. O ano letivo 2019-2020 foi um ano verdadeiramente atípico resultante da situação pandémica em que o país se encontrou. A transição abrupta para o ensino à distância criou disparidades no acesso a recursos devido à falta de equipamentos informáticos, conectividade à internet adequada e espaços físico facilitadores de aprendizagens. O stress relacionado com a pandemia, incluindo preocupações com a saúde, instabilidade financeira, isolamento social e incerteza, contribuiu para um aumento nos problemas de saúde física e mental nas famílias. Ansiedade e depressão tornaram-se mais prevalentes nas famílias. A escola tentou mitigar os efeitos da pandemia através do recurso a comunicação informal, com alunos e encarregados de educação, procurando estar presente, dar respostas efetivas às necessidades dos alunos e famílias nomeadamente no que respeita a equipamentos informáticos, porém o impacto no resultado operacional do indicador não é positivo. No ciclo de formação 2018-2021, ainda num quadro de pandemia e de ensino à distância, houve uma melhoria no número de alunos que concluíram o curso apesar de não termos atingido o objetivo proposto para o ciclo de formação. No ano letivo 2020-2021 a escola adaptando-se a esta nova realidade procurou introduzir metodologias pedagógicas que permitissem aos alunos aprender e consolidar de forma mais eficaz ao mesmo tempo que tentou desenvolver estratégias que permitissem aos professores, monitorizar e avaliar de forma mais eficaz. Importa, porém, referir que na componente tecnológica nomeadamente dos cursos profissionais da área 815 cuidados de beleza, a componente prática que muito contribui para os índices de satisfação, motivação e conseqüente redução dos índices de absentismo, não foi neste período pandémico conseguido, levando a um aumento do número de alunos que desistiram por dificuldades financeira, elevado absentismo, desmotivação e problemas de saúde mental.

A Inetese no ano letivo 2019-2020 inicia o primeiro ciclo de formação do curso profissional de Técnico de Massagem de Estética e Bem Estar, e no ano letivo 2020-2021 inicia o 1º ciclo do curso profissional de Esteticista.

Num quadro de profunda mudança de paradigmas educacionais, culturais e sociais a Inetese introduz 2 novo curso na sua oferta formativa, o que ainda sem certezas no resultado de cada um destes ciclos, nos preocupa o impacto negativo que este período pandémico possa ter na prossecução dos objetivos pedagógicos que a Inetese preconiza para os ciclos letivos 2019-2022 e 2020-2023. No sentido de tentar mitigar o efeito deste período pandémico a Inetese vai continuar a implementar mecanismos de alerta precoce associado a monitorizações intercalares que permitam antecipar ou corrigir desvios face aso objetivos traçados.

Indicador Nº 5 a) Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2016/2019:** 87.5% de taxa de empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos dos alunos diplomados;
- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2017/2020:** 83,30% de taxa de empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos dos alunos diplomados; Objetivo manter o 3º quartil; Objetivo atingido e superado
- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2018/2021:** A aguardar dados

❖ **Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** Aumentar para o 4º Quartil

A análise dos ciclos de formação 2016-2019 e 2017-2020 permitem-nos concluir que o objetivo proposto foi atingido e superado. Dos alunos que concluíram o ciclo 2016-2019, 65% dos alunos ingressaram o mercado de trabalho e no ciclo 2017-2020, 83.3% dos alunos que concluíram o ciclo de formação ingressaram o mercado de trabalho. A turma de Técnico/a de Banca e Seguros é uma turma composta por muitos alunos PALOP que procuraram o nosso país para aumentar a sua escolarização, mas com o objetivo de ir diretamente para o mercado de trabalho no seu país de origem. Os alunos que concluíram estes 2 ciclos de formação são na sua esmagadora maioria alunos maiores de idade, que face à instabilidade económica e social que as famílias vivem nesta fase pandémica que o mundo atravessa, procuram entrar no mercado de trabalho no sentido de se organizarem e nalguns casos de contribuírem para o equilíbrio financeiro das suas famílias.

- **Indicador Nº 6 Utilização das competências adquiridas no local de trabalho**

- a) **Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham na respetiva área profissional**

- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2016/2019:** 25% de alunos/formandos que trabalham na respetiva área profissional;
- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2017/2020:** 33.3% de alunos/formandos que trabalham na respetiva área profissional; Objetivo manter o 3º quartil; Objetivo com desvio negativo
- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2018/2021;** A aguardar o apuramento de dados.

- ❖ **Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022:** Manter no 3 quartil

A Intese não conseguiu atingir a meta proposta para o indicador ficando aquém dos valores expectáveis. Os anos letivos 2019-2020 e 2020-2021 foram anos de profunda incerteza, com uma evidente contração do mercado de trabalho. O desemprego nesta fase foi mais acentuado no setor dos serviços, sendo neste setor que a Inetese promove oferta formativa, e com maior incidência sobre os jovens, pelo que o foco dos alunos reside na procura de emprego não priorizando a área de formação na qual se certificaram.

A Inetese vai continuar a reforçar a sua rede stakeholders externos, de forma potenciar a sua participação e envolvimento garantindo a qualidade e requisitos profissionais dos recursos humanos que colocamos no mercado de trabalho.

- b3) **Taxa de empregadores de um determinado setor que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP**

- **Resultados apurados das turmas no ciclo 2016/2019:** ND% (grau de satisfação de 3,8 num máximo possível de 4)
 - **Resultados apurados das turmas no ciclo 2017/2020:** 3.7 (grau de satisfação de 3,8 num máximo possível de 4); Objetivo com desvio negativo de 0.1%
 - **Resultados apurados das turmas no ciclo 2018/2021** A aguardar o apuramento de dados.
- ❖ **Meta prevista para as turmas no ciclo 2019/2022:** ≥98,00% (grau de satisfação de 4,0 num máximo possível de 4)

Dos inquéritos realizados às entidades empregadoras o indicador apurado foi de 3.7 num máximo de 4. Esta avaliação apesar de positiva está diretamente ligada ao indicador anterior. O número de alunos que trabalham na área de formação na qual concluíram o ciclo de formação é reduzido o que influencia negativamente o indicador em análise.

Temos de continuar a acompanhar e monitorizar intercaladamente o processo, auscultando os stakeholders em todas as fases do processo procurando aumentar o número de alunos que trabalham na área de formação.

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 (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
AM1	Ao nível de desistência dos alunos	O1	<p>Diminuir a taxa de desistência de 19,44% para - 25% no ano letivo 2019/2020 (o que significa uma taxa de desistência de 15%) – Valor não atingido</p> <p>Diminuir a taxa de desistência de 19.44% para – 5% no ano letivo 2020-2021 - face ao ano letivo 2019-2020 (o que significa uma taxa de desistência de 14%)- para Este valor não foi atingido.</p>

			<p>O valor de ponto de partida é de 19,44% no ano 2018/2019.</p> <p>Proposta de Taxas consideradas exequíveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ano 2021-2022 – 18% ▪ Ano 2022-2023 – 17% ▪ Ano 2023-2024 – 15%
AM2	Ao nível do prosseguimento de estudos	O2	<p>Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos de 25% para 30% para o ciclo formativo de 2017/2020 – Objetivo não atingido</p> <p>Aumentar a taxa de prosseguimento de estudos de 30% para 35% para o ciclo formativo de 2018/2021 – Objetivo não atingido</p> <p>O valor de ponto de partida é de 25% no ciclo 2014/2017.</p> <p>Proposta de Taxas consideradas exequíveis: Ciclo 2019-2022 – 15% Ciclo 2020-2023 – 15% Ciclo 2021-2024 – 15%</p>
AM3	Ao nível da inserção no mercado de trabalho	O3	<p>Manter a taxa de inserção no mercado de trabalho no 3.º quartil para o ciclo formativo de 2017/2020. Objetivo atingido</p> <p>Manter a taxa de inserção no mercado de trabalho no 3.º quartil para o ciclo formativo de 2018/2021. Objetivo atingido</p> <p>O valor de ponto de partida é de 75% no ciclo 2014/2017.</p>

Comentado [H1]: Ciclo ou ano?

			<p>Proposta de Taxas consideradas exequíveis: Ciclo 2019-2022 – Aumentar para o 4.º quartil Ciclo 2020-2023 – Manter o 4.º quartil Ciclo 2021-2024 – Manter o 4.º quartil</p>
AM4	Ao nível do Absentismo	O4	<p>Diminuir a taxa de absentismo de 30,24% para - 25% (o que significa uma taxa de absentismo de 23%) no ano letivo 2019/2020.</p> <p>Diminuir a taxa de absentismo de 23% para - 10% em relação ao ano letivo 2019-2020 (o que significa uma taxa de absentismo de 20,4%) no ano letivo 2020/2021.</p> <p>O valor de ponto de partida é de 30,24% no ciclo 2018/2019.</p> <p>Proposta de Taxas consideradas exequíveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ano 2021-2022 – inferior a 23% ▪ Ano 2022-2023 – inferior a 23% ▪ Ano 2023-2024 – inferior a 23%
AM5	Ao nível da taxa de alunos com mais de 10 módulos em atraso	O5	<p>Diminuir a taxa de alunos com mais de 10 módulos em atraso de 53% para -25 % (o que significa uma taxa de 40%) no ano letivo 2019/2020.</p> <p>Diminuir a taxa de alunos com mais de 10 módulos em atraso de 40% para -10 % (o que significa uma taxa de 35.8%) em relação ao não letivo 2019-2020, no ano letivo 2020/2021.</p> <p>O valor de ponto de partida é de 53% no ciclo 2018/2019</p> <p>Proposta de Taxas consideradas exequíveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ano 2021-2022 – inferior a 35% ▪ Ano 2022-2023 – inferior a 35% ▪ Ano 2023-2024 – inferior a 35%

AM6	Na participação de alunos em projetos de diferentes âmbitos	O6	Atingir 10% para a taxa de participação dos alunos em projetos de diferentes âmbitos. Não existe valor disponível para o ponto de partida.
AM7	Ao nível da participação dos Stakeholders na Gestão da Escola	O7	Promover a participação dos stakeholders internos e externos na gestão do INETESE Participação mensal da Inetese nas reuniões do grupo de trabalho Educação, Formação e Empregabilidade da Comissão Social de Freguesia de Arroios (CSFA). Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: -Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões -Trazendo ex alunos a partilhar experiências profissionais - Trazendo ex alunos para júri de PAP -Levar os alunos a visitar diferentes empresas, dando-lhes a conhecer o mercado proporcionando-lhes experiências de acordo com o perfil de saída do curso Não existe valor disponível para o ponto de partida.
AM8	Ao nível da promoção de Formação do pessoal docente e não docente	O8	Criação de Plano de Formação para promover a realização de ações de formação para pessoal docente e não docente, para valores de pelo menos 3 ações de formação no ano letivo de 2020/2021. Objetivo atingido Proposta de Taxas consideradas exequíveis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ano 2021-2022 – ≥5% ▪ Ano 2022-2023 – ≥5% ▪ Ano 2023-2024 – ≥5% Não existe valor disponível para o ponto de partida.

AM09	Ao nível da publicitação da informação	09	Sistematizar a disponibilização periódica da informação relacionada com indicadores, melhoria contínua e outra entendida por relevante relacionada com EQAVET, através de diversas vias, tais como: web site, email, teams e rede informática interna.
------	----------------------------------------	----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Implementar estratégias de divulgação da escola mais explícitas e sistematizadas de forma a obter candidatos com perfil motivacional adequado aos cursos (participação em feiras de escolas, sessões informativas em contexto de sala de aula, feiras locais, mostras de profissões).	02-2021	09-2022
	A2	Proceder a entrevistas de seleção para melhor perspetivar o perfil motivacional dos candidatos aos cursos.	02-2021	12-2021
	A3	Promover ações pedagógicas diferenciadas, com apoio dos Serviços de Psicologia da Escola, para responder às situações de dificuldade e de desmotivação dos alunos.	10-2021	07-2022
	A4	Reuniões de Início de ano letivo com os Encarregados de Educação de forma a conhecer os contextos familiares dos novos alunos a iniciar o ciclo formativo	09-2021	10-2021
	A5	Intensificar a ligação entre a escola e os Encarregados de Educação para um acompanhamento mais eficaz do processo escolar dos alunos através de contactos formais e informais de forma a antecipar e corrigir possíveis desistências.	09-2021	07-2022
	A6	Os orientadores mensalmente elaboram relatório de OET onde evidenciam os pontos críticos, caso haja indícios de possível desistência nomeadamente através da análise do absentismo, aproveitamento, empenho e motivação para o processo de ensino/aprendizagem.	09-21021	07-2022
AM2	A1	Implementar um conjunto de ações para apoio complementar ao estudo para fins de progressão para o ensino superior.	09-2021	07-2022

AM3	A1	Implementar um conjunto de ações para apoio complementar ao estudo para fins de progressão para o ensino superior.	07-2021	09-2022
	A2	Levar os alunos em visitas de estudo às empresas de forma a dar a conhecer o mercado de trabalho aos alunos e as competências dos alunos às empresas	07-2021	09-2022
	A3	Os Júri de PAP serem compostos por Ex alunos inseridos no mercado de trabalho e por stakeholder de referência no mercado de trabalho	05-2022	07-2022
AM4	A1	Promover ações pedagógicas diferenciadas, com apoio dos Serviços de Psicologia da Escola, para responder às situações de dificuldade e de desmotivação dos alunos.	10-2021	07-2022
	A2	Intensificar a ligação entre a escola e os Encarregados de Educação para um acompanhamento mais eficaz do processo escolar dos alunos através de contactos formais e informais.	09-2021	07-2022
	A3	Aumentar o número de Encarregados de educação que utilizam a Plataforma E-community (plataforma onde é possível aos encarregados de educação monitorizarem em tempo real a assiduidade e aproveitamento dos seus educandos).	09-2021	07-2022
	A4	Os orientadores mensalmente elaboram relatório de OET onde evidenciam os pontos críticos nomeadamente elevado absentismo	09-2021	07-2022
	A5	Monitorizações trimestrais em sede de conselho de turma	09-2021	07-2022
AM5	A1	Efetuar um controlo mensal do percurso avaliativo do aluno por forma a detetar precocemente a acumulação de módulos por realizar.	09-2021	07-2022
	A2	Aplicação dos instrumentos de recuperação mitigando o absentismo e a falta de aproveitamento	09-2021	07-2022
	A3	Promover ações pedagógicas diferenciadas, com apoio dos Serviços de Psicologia da Escola, para responder às situações de dificuldade e de desmotivação dos alunos.	09-2021	07-2022
AM6	A1	Reforçar, na formação escolar dos alunos, a participação em projetos de diferentes âmbitos que potenciem a solidificação de conhecimentos, mas também a aquisição de competências pessoais, profissionais e sociais.	09-2021	07-2022
AM7	A1	Incentivar e mobilizar os diferentes stakeholders na participação ativa nos órgãos em que têm assento e ampliar a sua implicação nas fases de planeamento, avaliação e revisão da gestão estratégica da escola.	09-2021	07-2022

	A2	Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: -Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões -Trazendo ex alunos a partilhar experiências profissionais - Trazendo ex alunos para júri de PAP -Levar os alunos a visitar diferentes empresas, dando-lhes a conhecer o mercado proporcionando-lhes experiências de acordo com o perfil de saída do curso	09-2021	07-2022
	A3	Participação mensal da Inetese nas reuniões do grupo de trabalho Educação, Formação e Empregabilidade da Comissão Social de Freguesia de Arroios (CSFA).	09-2021	07-2022
AM8	A1	Inquirir as necessidades de formação	05-2021	09-2021
	A2	Estabelecer um plano de formação do pessoal docente e não docente.	07-2021	10-2021
	A3	Implementar o Plano de formação do pessoal docente e não docente	09-2021	07-2022
AM9	A1	Atualizar o site da escola com a inserção de documentos de referência e dados relevantes para a caracterização da comunidade escolar e para a divulgação de processos de melhoria contínua.	04-2022	07-2022

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

Para o alinhamento com o Quadro EQAVET foram definidos diversos objetivos que sinergicamente se concretizam e operacionalizam a partir de práticas de gestão. Estes também se conjugam, descendente e paralelamente, com os objetivos estratégicos da instituição e as políticas e estudos prospetivos para o ensino e formação profissionais (EFP).

- A definição de um plano de formação dos professores e outros colaboradores em articulação com as opções estratégicas da instituição;
- A diversificação e ampliação do âmbito de parcerias a estabelecer para suporte da atividade da instituição e das suas opções estratégicas;
- A multiplicidade de projetos a proporcionar aos alunos para favorecer a sua aprendizagem e autonomia;
- A definição e implementação de metodologias para a recolha, análise de dados/feedback e identificação de melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP;

- A implementação de metodologias para a mobilização dos stakeholders, visando a melhoria contínua da oferta de EFP;
- A definição e implementação de uma estratégia para a monitorização de processos e dos resultados na gestão da oferta de EFP;
- A disponibilização da informação sobre a melhoria contínua da oferta de EFP.

O presente ano letivo insere-se num quadro de profunda instabilidade social, profissional, familiar e financeira atendendo à situação pandémica em que o país se encontra. Este quadro de incerteza e de isolamento forçou-nos a reinventar a forma de ensinar, a desdobrar os esforços para à distância estarmos presentes, a multiplicar a disponibilidade para juntos encontrarmos formas de superar as dificuldades dos alunos e as nossas. No período de isolamento trabalhámos recorrendo maioritariamente a sessões síncronas utilizando plataformas digitais, procurando responder eficazmente às dificuldades resultantes do afastamento, mas também dos diferentes ritmos e formas de aprender. No sentido de apoiar os intervenientes no processo educativo foi elaborado um guia de ensino à distância, com as atribuições/responsabilidades de cada um dos intervenientes assim como a metodologia a aplicar conforme definido abaixo.

Atribuições / Responsabilidades

Direção Pedagógica

- a. Aprovar, reformular o plano de ensino à distância;
- b. Aprovar os critérios de avaliação do ensino à distância;
- c. Acompanhar a concretização das orientações pedagógicas;
- d. Promover a colaboração entre todos os intervenientes.

Orientadores/as Educativos/as de Turma e Coordenadores/as de Curso

- a. Proceder à articulação dos trabalhos com professores/as e alunos/as;

- b. Fazer a gestão do trabalho semanal da turma;
- c. Reunir semanalmente com os professores do Conselho de Turma;
- d. Contactar com os alunos/as em videoconferência semanalmente;
- e. Promover a motivação dos alunos/as;
- f. Manter um contacto regular com os/as Encarregados/as de Educação dos alunos/as.

Professores/as e Formadores/as

- a. Planificar os conteúdos, as estratégias e os recursos que permitam lecionar à distância;
- b. Lecionar no horário definido as videoaulas;
- c. Prestar apoio de tutoria e ajuda no desenvolvimento das tarefas distribuídas aos alunos/as;
- d. Corrigir e avaliar os trabalhos e atividades delineados;
- e. Participar semanalmente na reunião de monitorização das atividades de cada turma;
- f. Proceder à avaliação final dos módulos /UFCD's que lhe estão distribuídos.

Alunos

- a. Ser assíduo e pontual nas sessões de videoaulas/sessões de Telescola;
- b. Participar e contribuir positivamente para o desenvolvimento das atividades nas sessões de videoaulas
- c. Empenhar-se no cumprimento das orientações e na realização de tarefas indicadas pelo professor/a;
- d. Resolver e enviar dentro dos prazos estipulados as tarefas que lhe forem solicitadas pelos professor/a;
- e. Estar convenientemente vestido nas sessões de videoaulas.

Encarregados de Educação

Os Encarregados de Educação são responsáveis pelos deveres dos seus/suas educandos/as, em especial quanto à assiduidade, pontualidade e disciplina. Nesse sentido, tem obrigação de:

- a. Acompanhar ativamente a atividade escolar diária do/a seu/sua educando/a, dando especial atenção quer à participação nas videoaulas / sessões da telescola quer às tarefas / atividades a desenvolver de forma autónoma;
- b. Cooperar com a escola no desempenho da sua missão pedagógica, colaborando no processo de ensino dos/as seus/suas educandos/as;
- c. Promover a articulação entre o/a aluno/a e a escola.

Metodologia de Ensino à distância

a. O horário semanal da turma representa o referencial para o trabalho a ser desenvolvido pela turma:

- I. De forma fixa (videoaula / sessões de Telescola);
- II. De forma autónoma (realização de tarefas distribuídas).

b. Cada turma tem um horário que contempla contactos semanais com os professores/as /Formadores/as da turma, através de uma videoaula para exposição de conteúdos, esclarecimento de dúvidas e distribuição de atividades/tarefas.

c. Cada professor/a / Formador/a entrega a planificação da atividade a desenvolver no/a Módulo ou UFCD (Modelo em anexo) à Direção Pedagógica com uma semana de antecedência;

d. Sessões de videoaulas:

Devem ser realizadas com recurso à plataforma ZOOM;

II. Devem ter a duração máxima de 40 minutos;

III. Devem ser sumariadas e registadas as faltas na plataforma Eschooling, com exceção dos alunos que não possuem meios informáticos que lhes permitam assistir às sessões (listagem fornecida por cada OET / Coord. Curso).

e. Sessões de trabalho autónomo:

I. Os Professores/as na distribuição das tarefas devem ter em conta o volume de trabalho a ser atribuído nas diferentes disciplinas;

II. Os trabalhos e tarefas distribuídos devem ser alvo de correção e de feedback juntos dos alunos/as;

III. Devem ser sumariadas na plataforma Eschooling.

Do contacto presencial, passamos para um contacto virtual e à distância o que não beneficiou em nada os objetivos inicialmente traçados que temos consciência estarmos aquém dos objetivos traçados, porém com as ações de melhoria propostas com enfoque na participação ativa dos stakeholders internos e aumentando a participação ativa dos stakeholders externos aliado à retoma da normalidade acreditamos conseguir criar uma cultura de melhoria contínua da oferta do EFP, tornando-o cada vez mais atrativo junto dos jovens e encarregados de educação e aumentando a credibilidade no sistema de EFP

Os Relatores

António Jorge Ferreira Leal Antunes

(Diretor Geral do INETESE)

Paulo Manuel Monforte Lourenço

(Diretor Pedagógico / Responsável da qualidade)

Lisboa, 12/08/2021