

PROJETO EDUCATIVO

2022-2026

Ovar Forma, Ensino e Formação Lda.

Escola Profissional de Cortegaça

DG003.02

OVAR FORMA

Rua da Escola - Apartado 73 - 3886-908 Cortegaça

Telefone: +315 256 750 930 • Fax: +351 256 754 696

E-mail: geral@eprofcor.com Site: www.eprofcor.com

Contribuinte PT N.º 504 599 550

Cofinanciado por:



Nome da entidade formadoraEscola Profissional de Cortegaça

Morada e contactos da entidade formadora

Rua da Escola- Apartado 73- 3886-908 Cortegaça

Telef. 256750930

geral@eprofcor.com

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Joaquim Valdemar Martins

Diretor

Telef. 256750930

Aprovado em Conselho Pedagógico

Presidente do Conselho Pedagógico

Raquel Marques

Data: 05/09/2022

Aprovado por:

Representante da Direção

Valdemar Martins

Data: 05/09/2022

Índice

Introdução	7
1. A Ovar Forma – Ensino e Formação, Lda.	8
1.1. Origem e apresentação	8
1.2. Enquadramento territorial	8
1.2.1. Contexto local	9
1.3. Missão da Ovar Forma	10
1.4. Ovar Forma - entidade titular e proprietária da Escola Profissional de Cortegaça	11
1.4.1. A Escola Profissional de Cortegaça	11
1.4.1.1. Missão, Visão e Valores da EPROFcor	12
1.5. Cultura	13
1.6. Estrutura Organizacional	15
1.6.1. Organograma	15
1.6.2. Conselho Consultivo	19
1.6.2.1. Composição do Conselho Consultivo	19
1.6.3. Recursos Humanos	20
1.6.3.1. Formação contínua	21
1.7. Modalidades de ensino e formação profissional	22
1.7.1. Cursos Profissionais	23
1.7.2. Educação de Adultos	23
1.7.3. Mecanismos de planeamento da oferta formativa	24
1.7.4. Fatores de Inovação	25
1.8. Funcionamento geral: mecanismos de orientação e monitorização	26
1.8.1. Orientação vocacional de alunos/as e formandos/as	26
1.8.2. Mecanismos de monitorização da formação e alerta precoce	26
1.8.3. Mecanismos de prevenção e recuperação em situações de insucesso escolar	27
1.8.4. Mecanismos de acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho	30
1.8.5. Mecanismos de acompanhamento antes, durante e após a conclusão da formação	31
1.8.6. Monitorização da inserção profissional e acompanhamento do percurso dos diplomados e diplomadas	33
1.8.7. Mecanismos que asseguram a igualdade de oportunidades e de género	35
1.8.8. Mecanismos de autoavaliação	36
1.8.9. Redes, parcerias e protocolos	37
2. Diagnóstico Estratégico	41
2.1. Análise SWOT	41
3. Objetivos e prioridades para o quadriénio 2022-2026	42
3.1. Objetivo geral	42
3.2. Objetivos estratégicos e objetivos específicos	42
3.3. Plano de Ação – quadriénio 2022-2026	45
3.3.1. Estratégias de operacionalização dos objetivos e metas	63

4. Sistema de Gestão da Qualidade alinhado com o EQAVET	65
4.1. Política da qualidade	65
4.2. Equipa de monitorização da qualidade	66
4.2.1. Organograma.....	66
4.3. Stakeholders.....	67
4.3.1. Stakeholders internos	67
4.3.2. Stakeholders externos	71
4.4. Indicadores de avaliação.....	73
4.4.1. Indicadores de avaliação EQAVET	73
4.4.2. Indicadores de avaliação dos processos	73
4.4.3. Recolha de dados: metodologia, instrumentos e fontes de informação	76
4.4.4. Estratégia geral de monitorização de indicadores e sistema de alerta precoce para indicadores EQAVET	78
4.4.5. Estratégia de monitorização e avaliação do Projeto Educativo	81
4.4.6. Metodologia de análise de resultados e definição de Planos de Melhoria	83
4.4.7. Mecanismos de divulgação de informação relativa ao Projeto Educativo e à melhoria contínua da oferta de EFP	86
4.4.7.1. Comunicação interna	86
4.4.7.2. Comunicação Externa.....	87
Conclusão	88

Índice de Figuras

Figura 1- Composição do Conselho Consultivo	19
Figura 2- Grupos de recrutamento e áreas de educação e formação	21
Figura 3- Áreas de atuação de Não Docentes	21
Figura 4- Objetivo geral do quadriénio 2022-2026	42
Figura 5- Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade	66
Figura 6- Periodicidade da recolha de dados EQAVET	77
Figura 7- Responsáveis pela recolha de dados EQAVET	77
Figura 8- Fases do processo de avaliação do Projeto Educativo	83
Figura 9- Procedimentos relativos ao aproveitamento	84
Figura 10- Procedimentos relativos à assiduidade	85
Figura 11- Procedimentos relativos ao comportamento.....	85
Figura 12- Procedimentos relativos aos dossiês técnico-pedagógicos	86

Índice de Tabelas

Tabela 1- Objetivos estratégicos e específicos do quadriénio 2022-2026.....	43
Tabela 2 - Objetivos estratégicos e específicos do quadriénio 2022-2026.....	44
Tabela 3- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	46
Tabela 4- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	47
Tabela 5- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	48
Tabela 6- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	48
Tabela 7- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	49
Tabela 8- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	49
Tabela 9- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	50
Tabela 10- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	51
Tabela 11- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	52
Tabela 12- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	52
Tabela 13- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	53
Tabela 14- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	54
Tabela 15- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	54
Tabela 16- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	55
Tabela 17- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	55
Tabela 18- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	56
Tabela 19- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	56
Tabela 20- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	57
Tabela 21- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	57
Tabela 22- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	58
Tabela 23- Objetivo estratégico 6: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	58
Tabela 24- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	59
Tabela 25- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	59
Tabela 26- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	60
Tabela 27- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	60
Tabela 28- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	61
Tabela 29- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	61
Tabela 30- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	62
Tabela 31- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	62
Tabela 32- Stakeholders internos.....	68
Tabela 33- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos	68
Tabela 34- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos	69

Tabela 35- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos	69
Tabela 36- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos	70
Tabela 37- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos	70
Tabela 38- Stakeholders externos	71
Tabela 39- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders externos	72
Tabela 41- Indicadores de avaliação dos processos	75
Tabela 42- Periodicidade da recolha de dados dos indicadores	80
Tabela 43- Níveis de alerta para o indicador EQAVET nº 4.....	80
Tabela 44- Níveis de alerta para os indicadores EQAVET nºs 5 e 6.....	81
Tabela 45- Critérios de avaliação do Projeto Educativo	82

Introdução

O despacho nº 113/ME/93, de 23 de junho refere o Projeto Educativo da escola como sendo *“um instrumento aglutinador e orientador da ação educativa que esclarece as finalidades e funções da escola, inventaria os problemas e os modos possíveis da sua resolução, pensa os recursos disponíveis e aqueles que podem ser mobilizados. Resultante de uma dinâmica participativa e integrativa, o projeto educativo permeia a educação enquanto processo racional e local e procura mobilizar todos os elementos da comunidade educativa, assumindo-se como o rosto visível da especificidade e autonomia da organização escolar”*.

Mais recentemente, quer o decreto-lei nº 75/2008, de 22 de abril, quer o decreto-lei n.º 137/2012, de 2 de julho, referem que este é um documento que *“consagra a orientação educativa (...), elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de três anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais [a Escola] se propõe cumprir a sua função educativa;”*

O presente documento tem como referência a avaliação do Projeto Educativo anterior e o processo de implementação do Sistema de Garantia de Qualidade alinhado com o EQAVET, o qual tem como objetivo melhorar a Educação e Formação Profissional no espaço europeu, numa tentativa de tornar mais transparente o reconhecimento das qualificações e competências adquiridas pelos alunos e alunas durante a formação profissional. Partindo deste pressuposto, optou-se por incluir no projeto educativo os fundamentos do Documento-Base do Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET, o qual se centra na documentação, desenvolvimento, monitorização, avaliação e melhoria da eficiência da oferta de Educação e Formação Profissional e da qualidade das práticas de gestão. Esta opção justifica-se pelo facto de não se poder dissociar a qualidade de todas as ações e práticas de gestão da escola, pelo que se aglutinam as ações pedagógicas, de gestão e da qualidade num documento único (Projeto Educativo/DB).

Por fim, sublinhe-se que as rápidas transformações sociais e a crescente competitividade constituem desafios que carecem de respostas eficazes. Assim, mais importante que interpretar o presente, torna-se indispensável antever o futuro, procurando ir de encontro às novas exigências profissionais, apostando na qualidade da formação de jovens e adultos, ajustada à evolução e especificidade dos novos contextos socioeconómicos.

1. A Ovar Forma – Ensino e Formação, Lda.

1.1. Origem e apresentação

A Ovar Forma, Ensino e Formação Lda. é uma instituição de ensino sediada na pitoresca cidade de Ovar, Portugal. Fundada em setembro de 1999, esta organização tem um compromisso sólido com a excelência educacional.

A sua origem remonta ao desejo de proporcionar oportunidades de aprendizagem de alta qualidade à comunidade de Ovar e concelhos limítrofes. Desde então, cresceu e diversificou a sua oferta de cursos, abrangendo áreas como a formação profissional de jovens e a educação de adultos.

A Ovar Forma é conhecida pela sua abordagem prática e orientada para as necessidades do mercado de trabalho. A entidade aposta na preparação dos e das estudantes com as competências e conhecimentos necessários para prosperarem nas suas carreiras. Além disso, a instituição mantém parcerias com empresas locais para proporcionar estágios e oportunidades de emprego aos seus alunos e alunas.

Com uma localização privilegiada na região de Ovar, a Ovar Forma desempenha um papel vital no desenvolvimento da força de trabalho local. A sua dedicação à educação e formação de alta qualidade continua a beneficiar a comunidade e a região, tornando-a uma referência no ensino.

1.2. Enquadramento territorial

A Ovar Forma está sediada no concelho de Ovar que se situa na Região Centro do País (NUT II), integrando também a Região de Aveiro (NUT III). Ocupa, aproximadamente, uma extensão de 147,5 km², repartida por 5 freguesias. A União das Freguesias de Ovar, S. João, Arada e S. Vicente de Pereira Jusã é a que detém a maior área do Concelho, seguida de Válega. As freguesias mais pequenas são Cortegaça e Esmoriz. Ovar é limitado a poente pelo Oceano Atlântico, a nascente pelos concelhos de Santa Maria da Feira e Oliveira de Azeméis, a norte pelo município de Espinho e a sul pelos concelhos de Estarreja e Murtosa e pela Ria de Aveiro.

No que se refere à densidade populacional Esmoriz é a freguesia com o maior número de habitantes por km², sendo Maceda a que regista o menor número.

Ovar integra-se na Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro sofrendo, por isso, de uma forte influência das principais dinâmicas socioeconómicas daquela região. Trata-se de *“um concelho*

industrial com um leque muito variado de atividades que vão do têxtil e vestuário à metalúrgica e produtos metálicos, da tanoraria à produção de rações e cordoaria, do material elétrico à montagem de automóveis ou ao fabrico de componentes”. (Câmara Municipal de Ovar, 2018).¹

Apesar da sua forte vertente industrial, o território de Ovar é também conhecido pelas suas praias enquadradas por pinhal, pela Ria de Aveiro e pela Barrinha de Esmoriz.

Nos últimos anos, Ovar tem investido no desenvolvimento e crescimento do setor do comércio e dos serviços e também tem sido colocado foco na preservação do meio ambiente e no desenvolvimento urbanístico

Relativamente a **transportes**, o concelho de Ovar não dispõe de uma Rede de Transportes Urbanos. Apenas dispõe de carreiras de transportes públicos, garantidas por empresas de transportes coletivos a operar no concelho, muito embora não sejam suficientes, quer em termos de horários, quer em termos de lugares servidos.

Noutro sentido, quase todo o concelho é servido por comboio, sendo a Linha do Norte o principal eixo ferroviário que atravessa o concelho na direção Norte/Sul.

1.2.1. Contexto local

A Ovar Forma localiza-se, concretamente, na freguesia de Cortegaça que faz fronteira a norte com a freguesia de Esmoriz, a sul com a freguesia de Maceda, a nascente com o Concelho de Santa Maria da Feira e a poente com o Oceano Atlântico.

A indústria é a principal atividade da sua população, sobretudo a indústria de móveis, cordoaria e alcatifas. Em termos de turismo, a praia de Cortegaça é um destino de eleição para os praticantes de surf e bodyboard.

Trata-se de um território onde existem instituições de caráter social com valências de creche, pré-escolar, estrutura residencial para idosos, centro de dia, serviço de apoio domiciliário, centro de atividades de tempos livres e atividades culturais, recreativas e desportivas. Existem, igualmente, várias associações e grupos ligados à solidariedade, ao Surf, à cultura, ao desporto, ao escotismo, entre outras. É possível encontrar alguma oferta de equipamentos de cariz desportivo, cultural, recreativo e de lazer (campos de futebol, polidesportivos, circuitos de manutenção, auditório e salas

¹ Câmara Municipal de Ovar. (2018). *Diagnóstico Social do Concelho de Ovar*.

para atividades culturais). O tipo de património existente engloba o arquitetónico (monumentos), o etnográfico e antropológico (moinhos, palheiros, espigueiros) e o religioso (igreja e capelas).

Outros equipamentos e estruturas disponíveis na freguesia estão ligados ao comércio, aos serviços, às comunicações e à saúde.

Os principais problemas da freguesia identificados no diagnóstico social do concelho² são ao nível da degradação do espaço habitacional, das baixas qualificações escolares, do insucesso escolar, da localização da Escola Profissional de Cortegaça, das dependências e da violência doméstica, da elevada taxa de desemprego e emprego precário, do elevado índice de pobreza, das insuficientes infraestruturas e equipamentos para a infância e juventude e da inexistência de rede de transportes rodoviários públicos

É neste contexto que a entidade procura promover a elevação da escolaridade, a formação integral dos/as alunos/as e formandos/as e a adequação às suas necessidades, no sentido de os/as dotar de competências pessoais, sociais, escolares e profissionais, que os/as tornem mais capazes, responsáveis e interventivos/as. E é decorrente deste enquadramento que desenvolve a sua atividade em estreita articulação com o meio local e regional, alicerçada em práticas de rigor profissional, que visam contribuir para a melhoria da qualidade formativa, para o que muito contribui o *know-how* adquirido.

Na sociedade atual, cada vez mais competitiva e exigente, são esperadas respostas ajustadas às necessidades dos/as candidatos/as e do mercado de trabalho, com vista à melhor qualificação, melhor empregabilidade, atenuação das desigualdades sociais e promoção da igualdade de oportunidades.

1.3. Missão da Ovar Forma

A **Ovar Forma** tem como **missão**:

- proporcionar uma educação de excelência que capacite jovens e adultos/as a atingir os seus objetivos pessoais e profissionais;
- preparar jovens e adultos/as para enfrentar os desafios do mundo atual e contribuir para o desenvolvimento da comunidade local.

² Câmara Municipal de Ovar. (2018). *Diagnóstico Social do Concelho de Ovar*.

1.4. Ovar Forma - entidade titular e proprietária da Escola Profissional de Cortegaça

A Ovar Forma, Ensino e Formação Lda. é a entidade proprietária da Escola Profissional de Cortegaça – EPROFcor, um estabelecimento de ensino de natureza privada, criado pela Portaria 189/92 de 18 de março, ao abrigo do Decreto-Lei 26/89 de 21 de janeiro. Compete à Ovar Forma, nos termos legais, sem prejuízo da autonomia de gestão, pedagógica, científica e cultural da própria Escola, criar e assegurar as condições para o normal funcionamento da EPROFcor, em estreita articulação com o meio socioeconómico.

1.4.1. A Escola Profissional de Cortegaça

A EPROFcor é um estabelecimento de ensino profissional privado, criado pela Portaria 189/92 de 18 de março, ao abrigo do Decreto-Lei 26/89 de 21 de janeiro. É propriedade da Ovar Forma – Ensino e Formação, Lda., a qual teve a sensibilidade necessária para escutar os empresários locais e perceber que a formação de técnicos especializados representaria uma mais-valia para o futuro.

Como Escola Profissional, a EPROFcor tem responsabilidades acrescidas, pois tem de estar em constante mutação, para acompanhar as mais recentes tendências dos mercados. Consequentemente, a seleção dos cursos a ministrar passa pela consciência real das possibilidades de empregabilidade atuais, a qual decorre da articulação entre a formação e as expectativas dos empregadores, os quais contribuem para a organização da Formação em Contexto de Trabalho, o que em última análise poderá representar um foco potenciador da empregabilidade.

A oferta formativa da Escola é transversal a várias faixas etárias dirigindo-se a jovens e adultos. No eixo de formação dos jovens, o núcleo principal é composto pelos Cursos Profissionais, logo seguido dos Cursos de Educação e Formação. No eixo dos adultos, a formação abrange a atividade do Centro Qualifica da Ovar Forma e incide no processo RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e Formação Modular Certificada através disponibilização de Unidades de Formação de Curta Duração.

A Escola Profissional de Cortegaça aposta num ensino de proximidade e individualizado, atendendo às especificidades de cada curso e às necessidades formativas dos alunos e alunas e do tecido socioeconómico local e regional.

A sua longa experiência permite afirmar que se trata de uma escola credibilizada e profundamente enraizada no tecido social e empresarial local e regional, com o qual vem desenvolvendo um trabalho sistemático de cooperação e parceria.

Assumindo uma política de melhoria contínua, é objetivo da Escola Profissional de Cortegaça continuar a prestar um serviço de qualidade a todos quantos desejarem abraçar o seu projeto.

1.4.1.1. Missão, Visão e Valores da EPROFcor

A EPROFcor tem como missão:

- Ministrar formação de qualidade a jovens interessados em desenvolver capacidades técnicas e profissionais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas e instituições da região como técnicos intermédios;
- Melhorar o nível de formação da população adulta, em especial dos ativos, e potenciar a sua empregabilidade.
- Desenvolver atividades que fomentem a formação integral de alunos e alunas, promovendo a cidadania responsável, a solidariedade e a inclusão social.

A EPROFcor tem como visão ser:

- Uma Escola de referência a nível regional e nacional, nas áreas de formação ministradas;
- Um modelo de competência para outras escolas profissionais, através da implementação do seu Projeto Educativo;
- Um projeto integrado no espaço transnacional;
- Lembrada e reconhecida por todos os que através dela fizeram a sua formação.

A EPROFcor tem como valores:

- O respeito pelas diferenças, promovendo o pluralismo, a liberdade de expressão, orientação e opinião;
- A sensibilização e promoção dos valores da justiça social, nomeadamente aos níveis cultural, étnico, político, entre outros;
- A promoção da participação democrática de todos os intervenientes do processo educativo;
- A promoção do respeito mútuo por todos os elementos da comunidade educativa, salvaguardando os seus direitos e deveres
- A promoção da inclusão escolar, facilitando o acompanhamento através das diversas estruturas de apoio existentes na escola.

1.5. Cultura

Educação para os Valores

É máxima da entidade desenvolver o seu projeto educativo tendo sempre presentes valores como: solidariedade, empatia, dedicação, respeito pela diferença, liberdade de expressão, de orientação e de opinião, justiça social, democracia, inclusão, igualdade de género e de oportunidades e espírito de trabalho. Pretende-se que toda a comunidade escolar incorpore estes princípios e os aplique no seu quotidiano.

Educação Inclusiva

A **Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva** tem como principal missão promover a inclusão de todos/as os/as alunos/as, assim como sensibilizar a comunidade educativa para a inclusão. Através de medidas específicas de suporte à aprendizagem, aconselhamento sobre práticas pedagógicas, elaboração de planos individuais e campanhas de sensibilização, pretende-se que a Escola seja um “porto seguro” para todos/as os/as que a frequentam.

A **Equipa de Apoio Social** é também responsável por dinâmicas que contribuem para a inclusão, concretamente através de apoio a alunos/as e formandos/as mais carenciados/as.

Educação Digital

As práticas para o desenvolvimento do ato pedagógico e para a sua monitorização recorrem aos sistemas digitais. Pretende-se capacitar os alunos/as e formandos/as para a utilização das novas tecnologias, de forma autónoma, para o que contribui também a utilização do Portal Escolar interno. A capacitação dos/as jovens para a utilização responsável das tecnologias digitais e o trabalho em rede constituem fatores essenciais nos atuais contextos formativos, promovendo maior eficácia dos processos e tornando as escolas mais aliciantes e competitivas.

As infraestruturas e sistemas digitais, assim como o trabalho em rede são cruciais para a difusão da informação e do conhecimento e altamente facilitadores de diversos processos do quotidiano, designadamente no que respeita à formação profissional, no apoio ao emprego e nas práticas profissionais.

Educação para a Saúde e Bem-estar

A Equipa Vive Melhor promove o desenvolvimento de atividades no âmbito da saúde e bem-estar, físico e psicológico, com vista a melhorar os conhecimentos e os hábitos da comunidade escolar. São dinamizadas sessões sobre temas diversos, tais como alimentação saudável, substâncias psicoativas, exercício físico, sexualidade responsável, violência no namoro, entre outros.

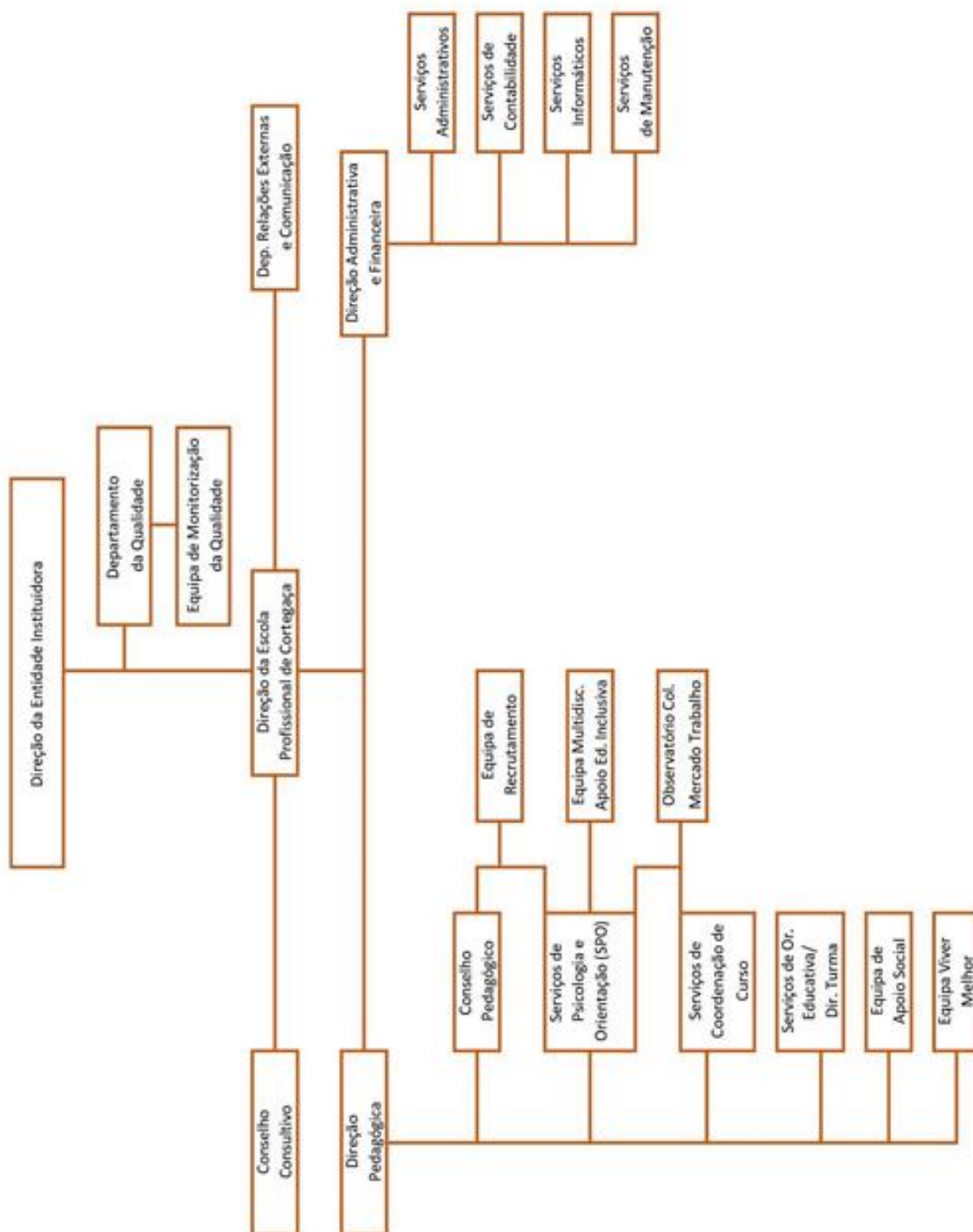
Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável

A educação ambiental e o desenvolvimento sustentável são temas importantes e trabalhados com particular ênfase nas disciplinas de Cidadania e Mundo Atual e de Área de Integração, no sentido de sensibilizar, envolver e responsabilizar os/as alunos/as e formandos/as para as mudanças comportamentais tão necessárias para a preservação do planeta.

Empreendedorismo

O empreendedorismo, particularmente importante nos cursos profissionalizantes, assume destaque ao longo da formação, sendo-lhe dada especial ênfase no último ano do curso. Previamente à realização da FCT, e no sentido de facilitar o processo de integração em contextos profissionais, são dinamizadas sessões práticas sobre a inserção no mercado de trabalho e empreendedorismo, palestras, workshops e sessões de trabalho com profissionais.

1.6.1. Organograma



A Escola Profissional de Cortegaça é propriedade da Ovar Forma – Ensino e Formação Lda. (Entidade Instituidora).

Na dependência da **Direção da Entidade Instituidora** encontram-se as seguintes estruturas: o Departamento da Qualidade, o Conselho Consultivo, a Direção da Escola Profissional de Cortegaça (órgão-base) e o Departamento de Relações Externas e Comunicação.

O **Departamento da Qualidade** tem como missão contribuir para a melhoria permanente do sistema de garantia da Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET. Este departamento tem sob sua alçada a Equipa de Monitorização da Qualidade que é responsável pela implementação do Sistema de Garantia da Qualidade alinhado com o Quadro EQAVET.

O **Conselho Consultivo da Escola** é o órgão que, pela representatividade dos seus membros, debate e aprecia a política de desenvolvimento da Escola e procura assegurar e aprofundar a permanente ligação da escola à comunidade empresarial.

O **Departamento de Relações Externas e Comunicação** é uma estrutura de apoio à atividade da EPROFcor, tendo como missão contribuir para a melhoria permanente da comunicação e relações externas.

ÓRGÃOS- BASE DA ESCOLA

A Escola Profissional de Cortegaça tem como órgãos-base a Direção da Escola, a Direção Pedagógica e a Direção Administrativa e Financeira.

A **Direção da Escola** é o órgão de representação e coordenação geral das atividades dos restantes órgãos.

A **Direção Pedagógica** é o órgão que define, dirige, orienta e coordena a atividade pedagógica com vista à prossecução dos objetivos da Escola, no respeito pelos princípios consagrados na legislação aplicável às Escolas Profissionais. Tem sob sua alçada o Conselho Pedagógico, os Serviços de Psicologia e Orientação, os Serviços de Coordenação de Curso, os Serviços de Orientação Educativa /Direção de Turma e as Equipas de Apoio Social e Viver Melhor.

A **Direção Administrativa e Financeira** é o órgão que assegura a gestão administrativa, financeira e patrimonial da Escola, com respeito pela legislação aplicável às escolas profissionais. Este órgão tem na sua dependência os serviços Administrativos, de Contabilidade, Informáticos e de Manutenção.

Os **Serviços Administrativos** têm como função executar todas as tarefas de cariz administrativo em meio escolar, prestando um serviço de qualidade e correspondendo pronta e adequadamente às solicitações no atendimento a todos os elementos da comunidade escolar e público em geral.

Os **Serviços de Contabilidade** são responsáveis por organizar e executar o registo e tratamento de dados contabilísticos e fiscais da empresa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, bem como pela gestão corrente de tesouraria, pelo processamento salarial e pagamento das remunerações e outros abonos.

Os **Serviços Informáticos** são responsáveis por efetuar a instalação e manutenção de redes e sistemas informáticos de apoio às diferentes áreas de gestão da organização e de assegurar a gestão e o funcionamento dos equipamentos informáticos e respetivas redes de comunicações.

Os **Serviços de Manutenção** são responsáveis por assegurar a ligação entre os diversos elementos da comunidade educativa, procurando garantir o funcionamento da Escola, tendo ainda responsabilidades em termos de organização, higiene e limpeza. Cooperam na vigilância dos espaços e no acompanhamento do/a Assistente Operacional. Têm a responsabilidade de zelar pelo património da Escola e pela segurança e integridade física dos elementos da comunidade educativa. Compete-lhes, ainda, a orientação e controlo da entrada e saída de todos os utilizadores do espaço escolar, com especial enfoque na identificação de pessoas externas e deteção e antecipação de situações que possam configurar cenários de risco para os elementos da comunidade escolar.

OUTROS ÓRGÃOS, ESTRUTURAS E EQUIPAS

O **Conselho Pedagógico** é a estrutura de orientação educativa que assegura a organização, o acompanhamento e a avaliação das atividades a desenvolver com alunos/as, professores/as, formadores/as e entidades de Formação em Contexto de Trabalho, no âmbito dos cursos. É constituído por representantes da Orientação Educativa e Direção de Curso dos Cursos Profissionais, por representante dos Serviços de Psicologia e Orientação e por representante da Direção Pedagógica, que preside.

Os **Serviços de Psicologia e Orientação** (SPO) da Escola são garantidos por um psicólogo ou psicóloga cuja atuação se divide em cinco grandes áreas: apoio individualizado e/ou em grupo aos alunos e alunas; articulação com outras estruturas de apoio socioeducativo da Escola; aconselhamento psicopedagógico individualizado ao pessoal docente; promoção de relações saudáveis na comunidade educativa e participação na orientação de candidatos e candidatas.

Os SPO coordenam a **Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva** que é composta por elementos nomeados pela Direção, em observância à legislação. Compete à Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva sensibilizar a comunidade educativa para a educação inclusiva; propor, acompanhar e monitorizar a aplicação das medidas de suporte à aprendizagem; prestar aconselhamento ao corpo docente na implementação de práticas pedagógicas inclusivas e elaborar o relatório técnico-pedagógico e, se aplicável, o programa educativo individual e plano individual de transição.

A **Equipa de Recrutamento** é constituída por elementos do Conselho Pedagógico e por elementos dos Serviços de Psicologia e Orientação, nomeados pela Direção. Compete-lhe analisar candidaturas e desenvolver o processo de recrutamento dos recursos humanos.

O **Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho** é constituído por elementos dos Serviços de Psicologia e Orientação e dos Serviços de Coordenação de Curso, nomeados pela Direção. Compete-lhe promover sessões de formação sobre técnicas de procura ativa de emprego para os alunos e alunas finalistas; organizar bases de dados dos contactos dos diplomados e diplomadas e divulgar ofertas de emprego adequadas às áreas de formação dos diplomados e diplomadas.

Os **Serviços de Coordenação de Curso** são responsáveis pelo desenvolvimento das componentes de formação do curso, em particular da componente científica e técnico-tecnológica. Compete-lhes coordenar diretamente cada curso, em todas as dinâmicas inerentes ao desenvolvimento do Plano de Formação, das Provas de Aptidão Profissional e da Formação em Contexto de Trabalho.

Os **Serviços de Orientação Educativa/Direção de Turma** são constituídos por Orientadores/as Educativos/as e Diretores/as de Turma nomeados/as pela Direção Pedagógica. Compete-lhes coordenar diretamente cada turma, em todas as dinâmicas inerentes ao desenvolvimento do plano de formação. Estabelecem a ligação entre a Direção Pedagógica, a equipa formativa, os/as discentes, os SPO e os/as encarregados/as de educação.

A **Equipa de Apoio Social** é nomeada pela Direção Pedagógica e compete-lhe apreciar sinalizações de situações de carência económica efetuadas por representantes da Direção de Turma e Orientação Educativa, assim como acionar os mecanismos de apoio disponíveis após deliberação da Direção.

A **Equipa Viver Melhor** é nomeada pela Direção Pedagógica. Compete-lhe elaborar e executar um plano anual de atividades no âmbito da saúde e bem-estar, promover a saúde e prevenir a doença da comunidade educativa e avaliar os resultados das ações implementadas.

1.6.2. Conselho Consultivo

O Conselho Consultivo é a estrutura agregadora de todos os/as intervenientes no processo educativo e, conseqüentemente, determinante para a consecução do Projeto Educativo. Destacam-se as suas principais competências:

- Dar parecer sobre o Plano Anual de Atividades, o Regulamento Interno e as estratégias de inserção local e regional;
- Propor e dar parecer sobre a criação de novos cursos;
- Propor e dar parecer sobre a criação de novos polos de formação no concelho;
- Propor e dar parecer sobre todos os demais assuntos que lhe forem solicitados e os assuntos de caráter relevante para o bom desempenho do projeto.

1.6.2.1. Composição do Conselho Consultivo

Apresenta-se, de seguida, a composição do Conselho Consultivo. Atendendo a que há variação dos/as representantes de algumas áreas e empresas, a lista nominal da composição do Conselho Consultivo é um anexo a este documento e é atualizada por ano letivo. (Anexo 1)



Figura 1- Composição do Conselho Consultivo

1.6.3. Recursos Humanos

O pessoal docente que integra o grupo de trabalho da Escola Profissional de Cortegaça é qualificado, experiente e tem mantido laços sólidos com a instituição. Não só a Escola proporciona formação contínua aos seus recursos humanos, a qual tem por base a auscultação das necessidades de formação, assim como os encoraja a manterem-se permanentemente atualizados, sobretudo no que respeita a técnicas pedagógicas. Tal é possível pela flexibilização de horários e pela valorização desses docentes por parte da Escola.

Os/As novos/as docentes têm um acompanhamento pedagógico especial, numa lógica de mentoria de professores/as, por parte da Equipa de Integração, a qual é composta por professores e professoras mais experientes da Escola.

São, ainda, promovidos encontros para reflexão que partem da análise de casos-problema para debater estratégias a aplicar em contexto de aula, numa lógica de melhoria contínua das práticas pedagógicas e da atuação perante situações de indisciplina.

Os professores e professoras das disciplinas socioculturais e científicas têm habilitação académica e profissional para a lecionação das disciplinas atribuídas e os formadores e formadoras das disciplinas tecnológicas estão profissionalmente habilitados com licenciatura e curso de formação de formadores. Os/As docentes das áreas socioculturais e científicas são detentores de vasta experiência pedagógica, fruto de vários anos no ensino e especificamente no ensino profissional. Para as áreas técnicas, a Escola procura constituir um grupo de professores e professoras com estreita ligação ao mercado de trabalho da sua área de especialização. É esta ligação ao mercado de trabalho e às empresas que contribui não só para a qualidade da formação técnica ministrada, mas também para uma maior consciencialização das necessidades dos/as empregadores/as e que é transmitida aos futuros diplomados e diplomadas.

O pessoal não docente é qualificado para o desempenho das funções a que está afeto. A diversidade de graus académicos deste grupo confere-lhe competências muito específicas e técnicas para lidarem com os desafios do desempenho profissional.

O corpo docente encontra-se distribuído pelos seguintes grupos/ áreas de formação:

Português 300	Francês 320	Inglês 330	História 400	Filosofia 410
Economia e Contabilidade 430	Matemática 500	Física e Química 510	Informática 550	Artes Visuais 600
Educação Física 620	Design	Educação Social	Eletrónica e Telecomunicações	Multimédia

Figura 2- Grupos de recrutamento e áreas de educação e formação

O **corpo não docente** apresenta habilitações e perfis adequados às funções que exercem, desempenhando um papel essencial ao bom funcionamento da escola.

O pessoal não docente encontra-se distribuído pelas seguintes áreas de atuação:

Direção	Relações Externas e Comunicação	Qualidade	Serviços Administrativos
Contabilidade	Serviços de Psicologia e Orientação	Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva	Manutenção

Figura 3- Áreas de atuação de Não Docentes

1.6.3.1. Formação contínua

O grande desafio do século XXI é enfrentar a mudança e as constantes transformações da sociedade da informação. Para acompanhar a celeridade da modernidade é urgente que as instituições se adaptem e se adequem aos novos tempos e às novas exigências. Assim sendo, é

importante entender a formação como um processo contínuo, que não se esgota numa única aprendizagem.

Neste contexto, o desenvolvimento de um agente educativo que se pretende assente numa cultura de iniciativa, de responsabilidade e de cidadania interventiva, e participativa, implica o investimento na formação dos seus recursos humanos.

Assim, anualmente é definido um Plano de Formação para os recursos humanos, o qual é baseado na auscultação das necessidades de formação recolhidas a partir de um inquérito respondido por todos/as os/as docentes ou formadores/as e não docentes. As necessidades identificadas são trabalhadas pela Direção no sentido de encontrar pontos de convergência que permitirão definir ações de formação. São também tidos em conta os normativos legais em vigor e as metas e objetivos do Projeto Educativo.

1.7. Modalidades de ensino e formação profissional

A modalidade de ensino e formação profissional para jovens atualmente oferecida e que se deverá manter durante o período de vigência deste Projeto Educativo é a de Cursos Profissionais. Esta modalidade visa dotar os/as alunos/as de competências profissionais, de valores fundamentais e de *soft skills* que lhes permitam integrar, de forma capaz, o mercado de trabalho. Embora a modalidade referida tenha como principal objetivo a integração dos diplomados e diplomadas no mercado de trabalho, a equivalência ao 12.º ano permite o prosseguimento de estudos de nível superior.

Relativamente à educação de adultos, a Ovar Forma é promotora de um Centro Qualifica que pretende responder ao desígnio nacional da elevação da qualificação da população adulta e orientação dos jovens NEET no território da sua intervenção, em função dos seus perfis, necessidades, motivações e expectativas. Contribuindo, assim, para a promoção da igualdade de acesso à aprendizagem ao longo da vida, atualização dos conhecimentos, aptidões e competências dos trabalhadores e trabalhadoras e reforço da empregabilidade e da inclusão social.

1.7.1. Cursos Profissionais

Os Cursos Profissionais são uma modalidade de formação de dupla certificação que confere uma equivalência escolar correspondente ao 12.º ano e uma qualificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações. Os Cursos Profissionais são regulamentados pelo Decreto-Lei nº 55/2018 de 6 de julho e pela Portaria n.º 235-A/2018 de 23 de agosto e demais legislação aplicável. Os Cursos profissionais visam proporcionar aos alunos e alunas “uma formação profissional inicial e aprendizagens diversificadas, de acordo com os seus interesses, com vista ao prosseguimento de estudos e ou à inserção no mercado do trabalho, procurando, através dos conhecimentos, capacidades e atitudes trabalhados nas diferentes componentes de formação, alcançar as áreas de competências constantes do Perfil dos Alunos à Saída Escolaridade Obrigatória” (art.5º Portaria n.º 235-A/2018 de 23 de agosto). O plano curricular organizado na matriz curricular-base integra as seguintes componentes de formação:

- a componente de formação sociocultural, que visa contribuir para a construção da identidade pessoal, social e cultural dos alunos e alunas;
- a componente de formação científica, que visa proporcionar uma formação científica consistente com o perfil profissional associado à respetiva qualificação;
- a componente de formação tecnológica, que visa a aquisição e desenvolvimento de um conjunto de aprendizagens, conhecimentos, aptidões e competências técnicas definidas para o perfil profissional associado à respetiva qualificação;
- a componente de formação em contexto de trabalho (FCT), realizada em empresas ou noutras organizações, em períodos de duração variável, que visa a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para a qualificação profissional a adquirir.

No último ano do ciclo de formação, a avaliação culmina com a realização de uma Prova de Aptidão Profissional.

1.7.2. Educação de Adultos

Elencam-se, abaixo, as atribuições do Centro Qualifica da Ovar Forma, de acordo com a Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto que regula estas estruturas:

- a. A informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos/as, designadamente para ofertas de ensino e formação profissionais, tendo por base as diferentes modalidades de

- qualificação e procurando adequar as ofertas existentes aos perfis, necessidades, motivações e expectativas dos/as candidatos/as e às dinâmicas do mercado de trabalho;
- b. O reconhecimento, validação e certificação das competências desenvolvidas pelos/as adultos/as ao longo da vida por vias formais, informais e não formais, de âmbito escolar, profissional ou de dupla certificação, com base nos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações;
- c. O desenvolvimento de ações de informação e de divulgação dirigidas a jovens e adultos/as, a empresas e outros empregadores/as, sobre as ofertas de educação e formação profissional disponíveis e sobre a relevância da aprendizagem ao longo da vida;
- d. A dinamização e participação em redes de parceria de base territorial que contribuam, no âmbito da educação e formação profissional, para uma intervenção mais integrada e consistente, na identificação de necessidades concretas de qualificação e na organização de respostas úteis para as populações, designadamente que facilitem a sinalização e identificação dos jovens que estão fora do sistema de educação e formação e promovam o seu encaminhamento para respostas de qualificação adequadas;
- e. A monitorização do percurso dos candidatos encaminhados para ofertas de qualificação.

1.7.3. Mecanismos de planeamento da oferta formativa

No planeamento da oferta formativa são envolvidos os stakeholders internos e externos. Para o efeito, são aplicados os seguintes mecanismos e instrumentos:

- reuniões de concertação da rede de ofertas formativas com outras escolas, com a ANQEP e com representantes das Comunidades Intermunicipais;
- consulta e discussão da informação anualmente disponibilizada pelo Sistema de Antecipação das Necessidades de Qualificação (SANQ);
- reuniões do Conselho Consultivo, onde se debate a oferta formativa a apresentar em candidatura;
- auscultação, por inquérito online, sobre as áreas de formação mais relevantes para a cidade de Espinho. Este inquérito é enviado a Coordenadores e Coordenadoras de Curso, Diretores e Diretoras de Turma, Docentes, Serviços de Psicologia e Orientação, Não Docentes, alunos/as, Juntas de Freguesia, Câmara Municipal, Instituições Sociais, empregadores/as, encarregados/as de educação e Instituições do Ensino Superior.

1.7.4. Fatores de Inovação

A procura da melhoria contínua por parte da entidade passa, em grande medida, pela introdução de fatores de inovação nos processos pedagógicos e de gestão, alguns dos quais são a seguir elencados:

- a disponibilização de uma plataforma informática de gestão pedagógica que apoia a gestão diária de turma;
- a comunicação da falta de assiduidade diária via SMS aos/às encarregados/as de educação;
- a existência de uma Equipa de Ação Social, que discretamente acompanha os alunos e alunas com dificuldades sociais identificados/as pelos SPO e Orientação Educativa;
- a Equipa Viver Melhor, que se dedica à promoção da saúde global dos/as jovens;
- a Equipa de Recrutamento que avalia todas as candidaturas segundo critérios definidos pela Direção Pedagógica;
- a existência do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho que acompanha os alunos e alunas diplomados na transição para o mercado de trabalho;
- a promoção do contacto com alunos e alunas diplomados, de modo que estes/as passem as suas experiências de empregabilidade para os novos alunos e alunas;
- a elaboração de trabalhos práticos multidisciplinares e inovadores apresentados publicamente;
- a participação em projetos europeus de inovação na Educação e Formação Profissional;
- a parceria com diversas associações, tais como a Associação de Escolas Privadas de Portugal, a Associação Portuguesa de Start-ups e a Associação Portuguesa de Instituições VET;
- a possibilidade de os alunos e alunas se candidatarem a serem embaixadores dos cursos nos materiais promocionais da oferta formativa;
- o estabelecimento de sinergias entre turmas e escolas para o desenvolvimento de projetos;
- a participação em mobilidades ao abrigo do programa ERASMUS+;
- a gestão do canal de rádio escolar inteiramente feita por alunos e alunas;
- a colaboração direta com a imprensa local;
- a criação de um espaço para clubes escolares, cujas atividades são propostas pelos/as alunos e alunas;
- as parcerias com São Tomé e Príncipe e Cabo-Verde para acolhimento de alunos estrangeiros, promovendo a formação de técnicos de nível 4 e a interculturalidade em meio escolar.

1.8. Funcionamento geral: mecanismos de orientação e monitorização

1.8.1. Orientação vocacional de alunos/as e formandos/as

A entidade disponibiliza à comunidade escolar os Serviços de Psicologia e Orientação que têm as seguintes atribuições:

- implementar processos de orientação vocacional junto de alunos e alunas candidatos/as aos Cursos Profissionais;
- colaborar na organização de novos cursos ou turmas e na orientação escolar e profissional dos candidatos e candidatas, designadamente, na identificação dos seus interesses, no levantamento das necessidades de formação e das saídas profissionais emergentes na comunidade local, bem como na divulgação da oferta educativa e formativa e na articulação com outros estabelecimentos de ensino, de forma a contribuir para uma rede diversificada e complementar de ofertas de cursos a nível local;
- implementar ações de orientação profissional e programas de desenvolvimento de competências, cognitivas, sociais, de empregabilidade e de gestão de carreira;
- colaborar na elaboração do plano individual de trabalho, nas ações de preparação para a integração dos alunos e alunas nas empresas/instituições e no desenvolvimento de competências de gestão de carreira durante a formação em contexto de trabalho.

1.8.2. Mecanismos de monitorização da formação e alerta precoce

A formação é permanentemente monitorizada, com vista à melhoria contínua e a sua monitorização sistemática inclui, entre outros, os seguintes mecanismos:

- o controlo do aproveitamento, da assiduidade e do comportamento dos alunos e alunas por parte da Direção/Coordenação de Turma;
- o envio diário de SMS aos/às encarregados/as de educação com as faltas dos/as seus/suas educandos/as;
- o acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho;
- o controlo do desempenho do corpo docente (cumprimento das cargas horárias por disciplina/módulo/UFCD, dos conteúdos programáticos e do Plano Anual de atividades);
- a promoção da auto e da heteroavaliação;
- reuniões entre diversas estruturas da escola (Conselho Pedagógico, Conselho de Turma, com os/as representantes dos/as alunos/as, com encarregados/as de educação, com

representantes da Formação em Contexto de Trabalho);

- análise de resultados escolares e de mapas diversos;
- análise de relatórios e de documentos produzidos pelos/as diversos/as intervenientes;
- auscultação dos/as diferentes intervenientes;
- aplicação e análise de inquéritos feitos aos/às alunos/as e aos/às docentes e formadores/as, que abrangem o processo formativo, os serviços/estruturas e as instalações.

1.8.3. Mecanismos de prevenção e recuperação em situações de insucesso escolar

A entidade valoriza a formação integral dos/as jovens, com vista ao desenvolvimento de capacidades técnicas e profissionais, mas também *soft skills*, como solidariedade, capacidade de empatia e de trabalho em equipa, responsabilidade, inteligência social e emocional, que lhes permitirão destacarem-se como cidadãos e profissionais competentes nos contextos sociais e nos locais de trabalho. Atende-se, por isso, às especificidades de cada curso e ao meio socioeconómico local e regional, considerando, ainda, as particularidades e interesses dos/as jovens, no sentido de ajudar no estabelecimento de melhores relações interpessoais com os seus pares, com o corpo docente, com a família e com o mundo empresarial. A promoção da cidadania responsável, da solidariedade, do espírito democrático e da inclusão social são máximas pelas quais a escola se orienta.

Mecanismos de prevenção do insucesso escolar

A prevenção do insucesso escolar é sustentada num ensino prático e motivador e na imediata reação aos casos-problema.

O desempenho e comportamento dos/as discentes é permanentemente monitorizado, permitindo identificar precocemente dificuldades e problemas e implementar as ações conducentes ao sucesso escolar.

São estabelecidos momentos de trabalho e reuniões entre diferentes estruturas, com os/as discentes, encarregados/as de educação e representantes das empresas onde se desenvolve a formação em contexto de trabalho, para que, de forma concertada, a aprendizagem se traduza em sucesso.

Mensalmente são elaborados relatórios que retratam a evolução dos/as alunos/as e dos/as formandos/as em termos de aproveitamento, assiduidade e comportamento, e que servem de base à definição conjunta, entre a Direção Pedagógica, a equipa de docentes e os Serviços de Psicologia e Orientação, de estratégias de intervenção individuais ajustadas a cada caso.

Periodicamente são realizadas reuniões da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva, com vista a analisar as situações sinalizadas e discutir propostas de intervenção.

Os/As representantes da Orientação Educativa mantêm contacto permanente com encarregados/as de educação, pessoalmente e por telefone, para que estejam envolvidos/as na vida escolar.

Para prevenir e reduzir o absentismo, forte promotor do insucesso escolar, os/as encarregados/as de educação são notificados/as diariamente, via SMS, das faltas dos seus educandos e educandas. Sempre que são ultrapassados os limites de faltas definidos são estabelecidos planos de recuperação individualizados.

Anualmente são implementados os programas de Educação Tutorial, Oficina da Emoções e de *Coaching* escolar (promoção do sucesso escolar, redução da taxa de abandono escolar, reforço dos mecanismos de prevenção da indisciplina).

A abordagem pedagógica adotada está orientada para a implementação de pedagogias ativas e diferenciadas para aumentar a motivação dos alunos e alunas, como por exemplo, o envolvimento de alunos/as na produção de um Boletim Trimestral, na dinamização de uma rádio escolar, na participação em projetos do programa Erasmus+ e na conceção de projetos transdisciplinares;

A formação em apoio ao estudo para Encarregados/as de Educação e em métodos de estudo para alunos/as, combinada com vídeo-tutorial são, igualmente, mecanismos de prevenção do insucesso escolar que anualmente são implementados.

Finalmente, o sistema de deteção e alerta precoce do risco de insucesso escolar em vigor desde o ano letivo de 2020-2021 tem-se revelado um instrumento de alerta muito importante para uma intervenção pedagógica atempada.

Mecanismos de recuperação do insucesso escolar

Em situações de falta de aproveitamento são acionados mecanismo pró-sucesso que contemplam as seguintes ações:

- elaboração de dossiês teórico-práticos específicos;
- realização de atividades de apoio suplementar para alunos/as com dificuldades;
- implementação de estratégias de ensino-aprendizagem diferenciadas e individualizadas;
- definição de novos processos e momentos para avaliação e elaboração de planos de recuperação e de acompanhamento dos/as alunos/as;

- implementação de medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão;
- organização de um plano de intervenção para a recuperação e alcance do sucesso escolar, envolvendo 3 eixos: Escola, Família e Entidades Externas à Escola que já façam o acompanhamento das situações de insucesso escolar reiterado (CPCJ, Projeto Abispa-te, do Centro Comunitário de Esmoriz, Seg. Social, GNR);
- manutenção de canais diversificados de comunicação Escola/Família: reuniões presenciais e online, contactos telefónicos, emails e Portal Escolar onde são disponibilizadas, em tempo real, informações sobre o aproveitamento (módulos concluídos e não concluídos) e assiduidade;
- monitorização da falta de assiduidade: envio diário de SMS a Encarregados/as de Educação com as faltas dos/as educandos/as;
- controlo semanal da assiduidade e produção de relatórios para as partes interessadas;
- adoção de medidas dissuasoras de comportamentos conducentes à falta de assiduidade;
- implementação de planos de acompanhamento pedagógico diferenciados e orientados para o estudo e satisfação de necessidades específicas identificadas;
- recuperação modular ao longo de todo o ano letivo e reforço nas paragens letivas com a criação de momentos para avaliação de módulos em atraso precedidos por apoio pedagógico de recuperação de aprendizagens;
- realização de atividades de apoio complementar;
- reforço de práticas de ensino diferenciado e individualizado;
- implementação de programas de tutoria para apoio ao estudo;
- elaboração de planos de recuperação e de acompanhamento com o envolvimento de Encarregados/as de Educação;
- promoção de sessões individuais de métodos e organização do estudo com treino de competências de estudo;
- incentivo à participação em concursos para desenvolvimento profissional e pessoal;
- implementação de práticas colaborativas e de grupos temporários de homogeneidade relativa em termos de desempenho escolar para a promoção da entreajuda;
- implementação de atividades baseadas no quadro de referência do desenho universal para a aprendizagem;
- promoção de sessões de motivação e projetos de desenvolvimento de competências por parte dos SPO.

Em síntese, os mecanismos de recuperação em situações de insucesso escolar, resultam da monitorização permanente e imediata intervenção.

1.8.4. Mecanismos de acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho

A entidade está bem inserida no meio socioeconómico e cultural local e regional, para além de integrar redes de cooperação locais e regionais, pelo que a sua rede de parceiros ao nível da cooperação para a Formação em Contexto de Trabalho é vasta e diversificada.

A FCT visa facilitar o processo de transição para a vida ativa e promover a empregabilidade, procurando garantir a igualdade de oportunidades e a não discriminação e/ou favorecimento de qualquer tipo. No processo de distribuição dos/as alunos/as e formandos/as pelas empresas/instituições protocoladas são tidos em consideração os seguintes critérios:

- as propostas apresentadas pelo/a aluno/a e Encarregados/as de Educação;
- a proximidade da empresa/instituição à residência do/a aluno/a, ou à Escola;
- a acessibilidade em termos de transportes públicos;
- a adequabilidade ao perfil individual do/a aluno/a;
- a estrutura organizacional e/ou dimensão da empresa/instituição.

Além dos critérios elencados, na organização da Formação em Contexto de Trabalho, são observadas as seguintes práticas:

- definição do perfil de formação dos/as alunos/as pelo/a Orientador/a Educativo/a e pelos Serviços de Psicologia e Orientação;
- seleção de entidades acolhedoras, dando preferência às empresas/instituições com maior potencial empregador e consequente celebração de protocolo;
- definição do plano de trabalho individual entre a escola, a empresa/instituição e o/a aluno/a.

O acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho é feito nas empresas/instituições por um tutor ou tutora. A entidade define os/as acompanhantes de entre os elementos do seu corpo docente e são feitas visitas regulares às organizações onde se desenvolve a formação em contexto de trabalho e contactos regulares com os/as alunos/as, formandos/as e tutores/as.

A nível documental, a organização e o desenvolvimento da formação em contexto de trabalho obedecem a um contrato e a um Plano Individual de Trabalho elaborado com a participação das partes envolvidas, incluindo o/a aluno/a e, sendo este/a menor, o/a seu/sua Encarregado/a de Educação. O plano identifica os/as responsáveis, os objetivos, o conteúdo, a programação das atividades, o período, o horário e o local da formação em contexto de trabalho, as formas de monitorização e acompanhamento do/a aluno/a, o regulamento com os direitos e deveres dos/as intervenientes, as competências a desenvolver e os objetivos a atingir.

A avaliação da formação em contexto de trabalho é contínua e eminentemente formativa e contempla parâmetros como por exemplo: assiduidade, pontualidade, apresentação pessoal, rigor e destreza, ritmo de trabalho, aplicação das normas de segurança, apropriação da cultura da instituição acolhedora, conhecimento da área de atividade económica, conhecimentos tecnológicos, cooperação, relação com colegas e superiores, acolhimento de opiniões, organização, capacidade de iniciativa, sentido de responsabilidade, interesse pelas atividades e qualidade de desempenho das tarefas atribuídas.

1.8.5. Mecanismos de acompanhamento antes, durante e após a conclusão da formação

A entidade tem foco na empregabilidade e na inclusão de alunos/as e familiares, ao mesmo tempo que cria nos estabelecimentos de ensino, mecanismos de acompanhamento dos/as alunos/as e familiares, principalmente dos mais desfavorecidos, no âmbito do apoio psicológico, do apoio social, da formação para a saúde e para a vida saudável e da empregabilidade.

Este seu posicionamento decorre do seu propósito de ministrar formação de qualidade aos/às jovens interessados/as em desenvolver as suas capacidades técnicas, profissionais e pessoais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas e instituições como técnicos de nível 4. Daí que sejam privilegiadas atividades que fomentem a formação integral dos/as alunos/as e as suas *soft skills*, atendendo às especificidades, no sentido de promover a cidadania responsável, a solidariedade, o espírito democrático e a inclusão social, tornando-os/as mais capazes de fazerem escolhas acertadas para a prossecução de estudos e/ou integração no mercado de trabalho. A Ovar Forma pretende, deste modo, contribuir para a elevação da qualificação escolar e profissional, para a redução das taxas de abandono e de insucesso escolares e ainda para a promoção da empregabilidade.

Previamente à integração dos/as candidatos/as, os SPO procedem a um diagnóstico individual, para os/as orientar para a área de formação mais adequada ao seu perfil e procurar responder às suas expectativas, tendo como principais objetivos a eficácia do processo formativo e a realização pessoal e profissional.

Durante o processo promove-se uma monitorização constante, para que se detetem eventuais dificuldades/problemas e se intervenha. São definidas estratégias individuais e adotam-se metodologias específicas, de acordo com o perfil da turma e de cada aluno/a, respeitando os diferentes ritmos de aprendizagem, num trabalho conjunto entre docentes/formadores/as, SPO e

EMAEI. Caso se revele necessário poderá haver lugar a reorientação escolar do/a aluno/a ou formando/a.

No início da ação os/as professores/as e formadores/as fazem uma avaliação diagnóstica dos/as alunos/as e formandos/as, a fim de se identificarem níveis de conhecimento e competências e melhor adequar as metodologias individuais e de grupo-turma.

Os SPO orientam, acompanham e apoiam alunos/as, formandos/as e encarregados/as de educação que o desejem, inclusive após a conclusão da formação.

Os/as alunos/as e formandos/as que revelam dificuldades de aprendizagem, problemas de aproveitamento ou de integração, beneficiam de um acompanhamento mais próximo, adotando-se estratégias como: metodologias de ensino diferenciadas, acompanhamento individual, definição de novos momentos de avaliação, realização de fichas de trabalho, trabalhos de pesquisa e relatórios, orientação quanto ao método de estudo e apoio pedagógico extra-horário letivo. A EMAEI, em conjunto com o corpo docente enceta estratégias com vista à integração e ao sucesso escolar.

É estabelecido um plano para o desenvolvimento da formação em contexto de trabalho, de acordo com os objetivos da componente tecnológica do curso, adequado ao contexto da empresa e à individualidade do/a aluno/a. A FCT é monitorizada por docentes e formadores da escola e por tutores/as das empresas, através de contactos telefónicos e de reuniões presenciais.

O processo **de transição para a vida ativa** é facilitado pelo desenvolvimento de diversas dinâmicas, para além da FCT, com vista à integração dos/as jovens no contexto empresarial, apoiados/as pela escola.

As atividades de apoio à transição para o mercado de trabalho, integram:

- sessões de formação sobre técnicas de procura ativa de emprego;
- candidaturas a ofertas de emprego;
- organização de bases de dados dos contactos dos/as diplomados/as para atualizar a informação da sua condição perante o trabalho;
- divulgação de ofertas de emprego adequadas;
- orientação para ofertas formativas pós-secundário e estágios profissionais e orientação no processo de candidatura ao Ensino Superior.

Estas atividades facilitam o processo de prosseguimento de estudos e a integração no mercado de trabalho, favorecendo a empregabilidade.

As empresas do meio local e regional, sobretudo as protocoladas com a escola, apresentam propostas de emprego e de estágios profissionais, informação que é divulgada aos/às diplomados/as.

Atuais empresários/as, diplomados/as da Ovar Forma e da EPROFcor, acolhem em FCT alunos/as e realizam conferências e workshops nas instalações da entidade.

1.8.6. Monitorização da inserção profissional e acompanhamento do percurso dos diplomados e diplomadas

A entidade conta com o “Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho” enquanto estrutura responsável por promover a inserção profissional e o acompanhamento do percurso dos/as diplomados/as. Esta estrutura procura desenvolver dinâmicas facilitadoras da transição dos/as alunos/as e formandos/as finalistas para o mercado de trabalho, designadamente dar-lhes apoio nas candidaturas a ofertas de emprego, bem como orientá-los/as para o prosseguimento de estudos.

As principais atividades desenvolvidas são as seguintes:

- resposta a anúncios de ofertas de emprego;
- elaboração de Cartas de Apresentação;
- elaboração de Curriculum Vitae;
- elaboração de Cartas de Candidatura Espontânea;
- preparação de entrevistas de emprego;
- palestra sobre o futuro profissional;
- sessões de formação sobre técnicas de procura ativa de emprego;
- sessões de esclarecimento sobre oportunidades de prosseguimento de estudos/ formação contínua.

As atividades referidas têm como objetivo reforçar as competências e a autoestima dos/as diplomados/as de modo a prepará-los/as para ultrapassarem os obstáculos que possam surgir à entrada no mercado de emprego.

O “Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho” procura manter atualizadas bases de dados dos/as alunos/as diplomados/as, estabelecendo com eles e elas contactos regulares, a fim de atualizar a informação da sua situação perante o trabalho, divulgar ofertas de emprego

adequadas às suas áreas de formação e orientá-los/as para ofertas formativas pós-secundário e estágios profissionais, o que favorece a empregabilidade e a formação pós-secundário.

Ao longo do desenvolvimento dos cursos são ainda dinamizadas diversas atividades transversais e enriquecedoras dos conhecimentos, tais como:

- elaboração de um portefólio individual;
- resposta a questionários de avaliação de competências;
- elaboração de relatórios;
- mostra de trabalhos e demonstrações públicas de competências técnicas adquiridas;
- cooperação na dinamização de workshops e de mostras formativas;
- participação em concursos, através do desenvolvimento de projetos;
- elaboração de boletins escolares;
- participação em torneios desportivos;
- participação em projetos promotores de saúde, segurança no trabalho, gestão do tempo e do dinheiro;
- promoção do autoconhecimento e do desenvolvimento pessoal.

Concretamente no âmbito da exploração do mundo do trabalho desenvolvem-se as seguintes atividades:

- visitas de estudo a empresas e a exposições da área de formação;
- participação em workshops;
- sessões de trabalho e seminários com profissionais da área;
- atividades de aplicação prática de técnicas adquiridas ao longo da formação, levadas a cabo numa entidade parceira ou na escola.

Todas as atividades desenvolvidas são avaliadas por alunos/as, formandos/as e docentes refletindo-se, de seguida, sobre os resultados apurados para se desencadearem ações de melhoria. A escola também aplica inquéritos aos diversos intervenientes no processo de ensino-aprendizagem para apurar o grau de satisfação, melhor aferir a qualidade da formação e ajustar metodologias a implementar, numa lógica de melhoria contínua do ato pedagógico.

1.8.7. Mecanismos que asseguram a igualdade de oportunidades e de género

A igualdade é um valor fundamental em qualquer contexto, sendo particularmente relevante em contexto escolar. É dever da organização ser uma entidade inclusiva e contribuir para a construção de uma sociedade inclusiva, justa, igualitária, que atende às diferenças entre os cidadãos.

A importância dada a estas temáticas começa desde logo no processo de Orientação Vocacional que é feito pelos SPO e compreende a realização de entrevista que aborda fatores como: situação familiar, condição socioeconómica do agregado familiar, igualdade de género no curso, minorias sociais, entre outros. É preocupação da organização a igualdade de género na constituição das turmas, sendo que naquelas onde existe um género sub-representado há um acompanhamento atento por parte dos/as professores/as e SPO, quer ao nível pedagógico, quer ao nível psicológico e do bem-estar. Procura-se ainda motivar os/as alunos/as e formandos/as para áreas de formação onde estão sub-representados/as.

Além disso, a entidade criou uma equipa especialmente vocacionada para a área social, a Equipa de Apoio Social, que auxilia os/as alunos/as com maiores necessidades económicas e apoia os/as jovens estrangeiros/as que encontram mais dificuldades ao nível da integração. Dada a proveniência diversa dos/as alunos/as e formandos/as, registando-se significativas discrepâncias em termos económicos, sociais e culturais e merecendo destaque o elevado número de discentes carenciados a vários níveis, criam-se oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, no sentido da redução das assimetrias sentidas. Os/As alunos/as de agregados familiares mais desfavorecidos beneficiam de um acompanhamento mais individualizado com o objetivo de nivelar as aprendizagens e garantir a igualdade de oportunidades no acesso à formação. Alunos/as com menos recursos e sem acesso à internet em casa, podem requisitar equipamentos como máquinas fotográficas e de filmar para a realização de trabalhos ou participação em concursos. A Escola disponibiliza computadores portáteis aos alunos e alunas de modo a contribuir para a igualdade de acesso aos meios digitais e motivar para o desenvolvimento permanente de competências digitais.

A EMAEI tem um papel determinante na promoção da igualdade de oportunidades, através do acompanhamento aos/às alunos/as e formandos/as abrangidos/as pelo decreto-lei n.º 54 de 2018.

A Entidade é parceira da CERCIVAR, garantindo a igualdade de acesso a todos/as os/as jovens. Geram-se as melhores oportunidades possíveis para que todos os/as alunos/as beneficiem das mesmas condições durante a sua formação.

Sendo a FCT uma oportunidade muito importante para a adaptação à vida ativa, a entidade é criteriosa na celebração de protocolos com as empresas, procurando promover as melhores oportunidades e condições equitativas a cada aluno/a.

A aposta na candidatura a projetos no âmbito do Programa Erasmus+ proporciona o acesso de alunos/as a contextos de aprendizagem que de outro modo seriam muito difíceis de alcançar.

Docentes e não docentes têm formação sobre boas práticas ao nível da integração em meio escolar de alunos/as migrantes ou provenientes de contextos desfavorecidos (Projeto MEDIS) e em igualdade de género.

A Escola assegura a utilização de linguagem inclusiva nos documentos e práticas da instituição, tendo por base o guia de “comunicação inclusiva” lançado pelo Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia.

Por fim, relativamente aos recursos humanos, a Escola rege-se por um Código de Conduta para a Promoção da Igualdade no Trabalho.

1.8.8. Mecanismos de autoavaliação

As permanentes e rápidas transformações da sociedade atual, a par das exigências do sistema de ensino, tornam essencial a autoavaliação dos agentes educativos, sendo a avaliação promotora de uma permanente regulação e consequente implementação de ações conducentes à melhoria contínua. A reflexão sobre a organização da entidade tem por base o levantamento de dados diversos e a auscultação aos diferentes intervenientes, constituindo-se como um veículo para a melhoria do serviço prestado, no sentido do cumprimento dos objetivos e metas definidos, de acordo com a visão, a missão e a estratégia da organização.

O processo de autoavaliação tem, assim, como missão identificar os aspetos que possam contribuir para a melhoria da qualidade educativa e dos seus níveis de eficácia e eficiência, estimulando uma cultura de qualidade, exigência e responsabilidade. Baseia-se numa abordagem ao trabalho da organização, promovendo de forma colaborativa, um processo de reflexão interna sobre o modo como nos organizamos e gerimos os nossos recursos, para a prossecução dos objetivos de melhoria da qualidade educativa, através das melhores práticas organizativas e pedagógicas.

Para cumprir com este desiderato foram criados os seguintes mecanismos de avaliação, os quais se vão manter durante o período de vigência deste Projeto Educativo:

- Avaliação da consecução do Projeto Educativo e consequente introdução de ajustamentos;
- Avaliação do Plano Anual de Atividades: todas as atividades integrantes são avaliadas pelos/as acompanhantes e pelos/as participantes;
- Avaliação do Plano de Formação a fim de aferir a pertinência e impacto das ações oferecidas;
- Avaliação do desempenho dos recursos humanos, a qual inclui autoavaliação e heteroavaliação;
- Avaliação das parcerias nacionais e internacionais (Anexo 2);
- Avaliação do perfil dos/as alunos/as à entrada e saída do ciclo de formação. No ano letivo de 2023-2024 será feita a primeira avaliação à saída do ciclo de formação, visto que este mecanismo de avaliação só começou a ser implementado há dois anos;
- Avaliação do Sistema de Gestão da Qualidade, que inclui todos os indicadores monitorizados;
- Avaliação da satisfação dos stakeholders, concretamente: alunos/as, encarregados/as de educação, docentes, não docentes, orientadores/as educativos/as, diretores/as ou coordenadores/as de turma, empregadores/as e tutores/as de FCT;
- Avaliação semestral do ano letivo, através da compilação de resultados e propostas de melhoria ou ajustamentos em relatório semestral;
- Caixa de sugestões virtual.

Os resultados da implementação dos mecanismos acima são vertidos em relatórios, cujas sínteses são agregadas no Relatório de Autoavaliação em cada ano letivo. Os resultados são disponibilizados às partes interessadas e discutidos em vários momentos ao longo do ano letivo. A contínua reflexão acerca das nossas práticas e resultados dá origem a um Plano de Melhorias, um documento dinâmico em permanente atualização, onde são identificadas as áreas de intervenção que carecem de implementação de ações de melhoria, as ações a implementar, os responsáveis pelas mesmas e a calendarização prevista.

1.8.9. Redes, parcerias e protocolos

Desde o início da sua atividade, a entidade tem sistematicamente estabelecido parcerias e protocolos com instituições, empresas e outros agentes a nível local/regional, nacional e internacional, com o objetivo de enriquecer a formação, de desenvolver os cursos, melhorar a formação em contexto de trabalho, contribuindo, assim, para a região onde se encontra inserida.

Estas parcerias concorrem para:

- a organização e desenvolvimento dos cursos;
- a criação de sistemas e práticas de formação ajustadas;

- a criação de oportunidades de aprendizagem em contexto real;
- o desenvolvimento de projetos em parceria;
- o enriquecimento da preparação e desenvolvimento da FCT;
- o apoio no desenvolvimento de métodos de aprendizagem inovadores.

As parcerias são variadas e de setores diversos, nomeadamente: autarquias, IPSS, associações e empresas, o que tem sido determinante para oferecer aos jovens uma formação técnica e ajustada à realidade. O desenvolvimento dos cursos profissionais tem merecido o apoio da Câmara Municipal de Ovar que solicita a cooperação da entidade em algumas iniciativas a nível concelhio, seja através da participação em projetos, ou da divulgação de boas práticas em meio escolar. As Juntas de Freguesia têm reconhecido a formação dos/as jovens acolhendo-os em FCT sempre que as áreas de formação vão ao encontro das suas necessidades. Assim, cooperam com o processo formativo dos/as alunos/as ao introduzirem práticas e saberes durante a FCT e ao transmitirem a sua perceção acerca da formação no final da mesma.

As entidades têm vindo a cooperar, recebendo os/as alunos/as durante o período de FCT, acolhendo os/as mesmos/as no desenvolvimento de projetos de turma nas suas empresas ou instituições e, em alguns casos, solicitando recursos humanos já diplomados para preencherem necessidades compatíveis com a formação dos/as jovens.

Há, por isso, uma preocupação em desenvolver um trabalho em rede, de apoio aos/às jovens antes, durante e após a formação.

A Escola Profissional de Cortegaça é certificada com o selo EQAVET, sendo uma das suas ações a auscultação dos stakeholders que têm contribuído para a formação, para a integração no mercado de trabalho e para o sucesso educativo global.

O Conselho Consultivo é constituído por elementos da Direção, da Direção Pedagógica, da Coordenação de Cursos, da Direção de Turma, representantes do corpo docente, dos SPO, representantes dos não docentes, representantes dos/as alunos/as e ex-alunos/as, representantes das instituições locais, dos parceiros sociais, dos/as empregadores/as, dos/as Encarregados de Educação, das instituições de Ensino Superior e do Departamento da Qualidade. Compete-lhe debater e apreciar a política de desenvolvimento da Escola e assegurar e aprofundar a permanente ligação da escola à comunidade empresarial.

Para a organização do plano curricular e durante a FCT são realizadas visitas aos locais acolhedores de FCT, discutidos aspetos relativos ao decurso da formação e ajustados, se necessário, os planos da FCT inicialmente traçados. No final de cada período de FCT é realizada uma reunião para avaliar não só a prestação dos/as alunos/as, mas também a própria dinâmica da FCT, com o objetivo de assimilar

os contributos que as entidades possam oferecer para melhorar o processo formativo em contexto real de trabalho.

A nível nacional, a entidade é parceira da APSU que tem como foco estimular o desenvolvimento da iniciativa empresarial e a criação de emprego, através da combinação de infraestruturas e serviços de apoio especializados. Esta parceria tem contribuído para complementar a formação dos/as jovens com sessões de esclarecimento sobre empreendedorismo e criação do próprio emprego.

A Escola Profissional de Cortegaça integra a rede de escolas profissionais internacional VETFEST, visto que esta é uma rede de partilha de boas práticas na Educação e Formação Profissional entre escolas nacionais e europeias, o que promove a melhoria constante das práticas pedagógicas.

A entidade está enraizada na comunidade envolvente, tem boas relações com o tecido económico, social e cultural do concelho, fruto de 32 anos de trabalho desenvolvido na e para a comunidade. A qualidade e diversidade de parcerias ou protocolos com instituições, empresas ou outros agentes a nível local/ regional demonstram o seu envolvimento institucional. No entanto, importa salientar as relações institucionais que abaixo se apresentam:

- CLAS de Ovar- organismo composto por entidades privadas sem fins lucrativos, organismos da Administração Pública, organizações do setor económico, centros de formação, agrupamentos de escolas, etc., o que possibilita o desenvolvimento integrado de iniciativas concelhias.
- Participação em concursos de âmbito regional e nacional, como p. ex. o concurso ideias de Negócios, promovido pela CIRA, no âmbito da IERA.
- Parcerias FCT – incluem empresas locais de pequena, média ou grande dimensão, como por exemplo: o Grupo Jerónimo Martins, a Sonae, a Bosch, a Toyota Caetano Portugal de Ovar, o Mestre da Cor, a Yazaki Saltano, a Central de Lobão, entre outras.
- Atividades na comunidade – iniciativas em Centros Sociais, Lares de Idosos, Hospitais e Escolas de 1º ciclo (voluntariado, entretenimento e atividades pedagógicas e lúdicas).
- Clube de Voluntariado da Escola –exemplo do envolvimento social dos/as jovens na comunidade escolar e local.
- Participação em projetos europeus – alunos e professores têm a oportunidade de participar em mobilidades e em projetos de inovação, que lhes permitem a melhoria das competências linguísticas e a partilha de boas práticas, que podem conduzir à implementação de novas metodologias de ensino e práticas pedagógicas.
- Atividades na comunidade: promoção do património cultural, artístico, social e económico do concelho junto de grupos de alunos e professores de escolas estrangeiras; criação de uma bolsa

de idosos contadores de histórias para promoção da inclusão social dos mesmos e disponibilização de formações acerca de diversos temas abertas à comunidade.

- Programa Ovar Cidade Amiga das Crianças- a Escola faz parte da equipa de implementação enquanto parceira e consultora.

Referem-se, de seguida, outras entidades com as quais a entidade tem relações de proximidade institucional e com as quais coopera regularmente:

- Bombeiros Voluntários de Esmoriz e de Ovar- parceiros na formação dos jovens ao nível da Saúde e prevenção de acidentes e também o foram ao nível da formação no CEF de Bombeiro.
- CLDS de Ovar - os alunos de Multimédia desenvolveram o seu logotipo e realizaram vídeos promocionais da sua ação.
- CPCJ- entidade com a qual a Escola colabora em regime de proximidade, com o objetivo de acautelar o melhor apoio possível aos formandos/as e através da participação da Mostra de oportunidades promovida pela mesma.
- Centros de Saúde de Ovar e de Cortegaça e CERCIVAR têm sido parceiros não só no acolhimento de alunos/as para FCT, mas também na promoção de sessões relacionadas com a área da Saúde e da inclusão.
- Centro Comunitário de Esmoriz- parceria no âmbito do projeto Abispa-te – Prevenção dos Comportamentos Aditivos e Dependências e cooperação na FCT.
- Juntas de Freguesia de Ovar- parceiras em iniciativas escolares e elementos integrantes do concelho consultivo.
- Comissão de Melhoramentos de Esmoriz (Website, Jornal e Rádio Voz de Esmoriz) - parceira de disseminação de atividades da escola, de acolhimento de FCT e de atividades do PAA.
- Jornal O Povo de Cortegaça e jornal João Semana de Ovar- parceiros na disseminação das atividades desenvolvidas pelos/as alunos/as.
- Universidade de Aveiro - parceiros em iniciativas escolares e elementos integrantes do concelho consultivo.

Finalmente, saliente-se a participação de alunos/as em exposições, visitas de caráter técnico ou cultural, concursos e na Gala subordinada a um tema social, cultural ou técnico, aberta a toda a comunidade.

2. Diagnóstico Estratégico

2.1. Análise SWOT

Pontos Fortes	Áreas de Melhoria
Organização pedagógica, administrativa e financeira baseada em procedimentos normalizados eficientes Conselho Consultivo Projeto Educativo Plano Anual de Atividades Modelo de acompanhamento e apoio de proximidade por parte da Direção e estruturas pedagógicas Elevados níveis de competência, motivação e empenho dos/as docentes e não docentes Abordagem pedagógica e metodologias de ensino adequadas e atualizadas Apoios sociais e digitais concedidos Coordenação e participação em projetos internacionais Escola inclusiva Espaços de convívio Certificação da qualidade (Selo EQAVET)	Constrangimentos ao nível da diversificação da oferta formativa Taxas de absentismo e de abandono escolar elevadas Cantina Portaria Perfil dos alunos e alunas à entrada dos ciclos de formação – percursos escolares irregulares e contextos socioeconómicos desafiantes Encarregados/as de Educação pouco comprometidos/as com o contexto escolar Processos burocráticos impostos pelas entidades financiadoras Aplicar os princípios da Carta da Qualidade na educação de adultos Motivação dos/as formandos/as adultos/as
Oportunidades	Ameaças
Oferta formativa de qualidade e adequada às necessidades do meio Parcerias com instituições locais Parcerias transnacionais Estratégia de internacionalização Concursos interescolares Participação em projetos nacionais e internacionais Formação em Contexto de Trabalho Imagem institucional – traje escolar Projeção da escola e do Centro Qualifica nas redes sociais Projeto de novas instalações Localização do Centro Qualifica	Oferta de ensino profissional em todas as escolas do concelho Falta de disponibilidade de docentes e formadores/as para contratação Oferta de ensino profissionalizante de instituições itinerantes Incerteza quanto à aprovação dos cursos e projetos Público-alvo com expectativas de futuro pouco definidas Absentismo dos/as alunos/as e adultos Reduzida articulação da rede de oferta de cursos profissionais e correlativa sobreposição de ofertas Redução da natalidade Falta de uma rede de transportes públicos que sirva as necessidades de mobilidade dos/as alunos/as e adultos

3. Objetivos e prioridades para o quadriénio 2022-2026

3.1. Objetivo geral

Numa linha de continuidade do seu trajeto, o Projeto Educativo tem como destinatários principais jovens e adultos/as que pretendem prosseguir itinerários de educação e formação, adquirir formação ou qualificação profissional, em horários diurno e/ou pós-laboral, que possibilitem a sua (re)inserção no mercado de trabalho, de acordo com as exigências atuais.

Atendendo às prioridades da política educativa nacional, que reforça a importância da educação e formação dos/as jovens e a qualificação dos/as adultos/as, enquanto pilares de desenvolvimento, definiu-se como objetivo geral deste Projeto Educativo para o quadriénio 2022-2026:



Desenvolver integral e harmoniosamente cidadãos e cidadãs autónomos/as, solidários/as, ambientalmente responsáveis, abertos/as ao diálogo e capazes de contribuir para a sustentabilidade e para a inclusão e transformação digital da sociedade.

Figura 4- Objetivo geral do quadriénio 2022-2026

3.2. Objetivos estratégicos e objetivos específicos

O presente Projeto Educativo prosseguirá de forma consistente na consecução dos seus objetivos, promovendo o desenvolvimento integral e harmonioso de cidadãos/ãs autónomos/as, solidários/as, responsáveis, abertos/as ao diálogo e capazes de contribuir para a transformação da sociedade. Para cumprir esse desígnio, foram definidas sete dimensões, para as quais foram traçados objetivos estratégicos e específicos, os quais serão orientadores das ações a implementar ao longo dos quatro anos de vigência deste Projeto Educativo.

Dimensão - Resultados			
Nº	Objetivos Estratégicos	Nº	Objetivos Específicos
1	Organizar os saberes de acordo com os princípios, valores e áreas de competência plasmados no perfil dos dos/as alunos/as à saída do secundário.	1.1.	Elevar a taxa de conclusão dos cursos
		1.2.	Reduzir a taxa de desistência global
		1.3.	Desenvolver as áreas de competências consagradas no Perfil dos Alunos à Saída do Secundário
2	Aumentar a taxa de empregabilidade dos diplomados e diplomadas, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua ao longo da vida.	2.1.	Promover a empregabilidade dos alunos e alunas dos cursos profissionais
		2.2.	Aumentar o número de alunos e alunas a trabalhar em profissões diretamente relacionadas com a área de formação
		2.3.	Aumentar o número de alunos e alunas que frequentam formação contínua, incluindo prosseguimento de estudos
		2.4.	Manter elevado o grau de satisfação de empregadores e empregadoras
Dimensão - Processo de ensino/aprendizagem			
3	Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	3.1.	Dar visibilidade às boas práticas pedagógicas e às atividades promovidas pela escola;
		3.2.	Promover o trabalho em equipa e multidisciplinar
		3.3.	Aplicar mecanismos de diferenciação pedagógica atendendo aos princípios da Educação Inclusiva.
		3.4.	Reforçar os mecanismos de prevenção da indisciplina.
		3.5.	Elevar a participação e a responsabilização dos pais, mães e encarregados/as de educação na vida escolar;
		3.6.	Valorizar o mérito e a excelência dos resultados.
Dimensão – Recursos Humanos			
4	Promover uma cultura de permanente atualização científica, técnica, administrativa e pedagógica dos recursos humanos	4.1.	Desburocratizar os processos administrativos;
		4.2.	Promover a formação e atualização de docentes, formadores/as e não docentes
		4.3.	Individualizar a formação dos recursos humanos, adequando-a às funções desempenhadas
		4.4.	Elevar a participação dos recursos humanos nas atividades da escola
Dimensão – Contexto Escolar			
5	Assegurar a integração e bem-estar da comunidade escolar e a manutenção de um contexto educativo digital e tecnologicamente adequado	5.1.	Prosseguir o investimento na modernização dos equipamentos pedagógico-didáticos e das ferramentas digitais/tecnológicas.
		5.2.	Criar espaços físicos de lazer
		5.3.	Criar clubes para maior motivação dos/as alunos/as aproveitando as competências dos docentes nas diferentes áreas.

Tabela 1- Objetivos estratégicos e específicos do quadriénio 2022-2026

Dimensão - Qualidade			
Nº	Objetivos Estratégicos	Nº	Objetivos Específicos
6	Fomentar nas estruturas organizacionais uma cultura de avaliação contínua e sistemática	6.1.	Assegurar a sustentabilidade do sistema de garantia da qualidade
Dimensão – Meio Envolvente			
7	Reforçar a participação dos stakeholders externos na definição da oferta formativa e na divulgação das boas práticas da escola no meio envolvente	7.1.	Adequar a oferta formativa às necessidades do meio e à oferta formativa existente no concelho
		7.2.	Intensificar ligações e articulações com outras instituições públicas e privadas regionais e nacionais, através de parcerias
		7.3.	Aumentar a notoriedade da escola no meio envolvente
		7.4.	Favorecer a aproximação da escola ao meio empresarial.
Dimensão – Internacionalização da Escola			
8	Dar continuidade à estratégia de internacionalização da escola	8.1.	Promover a participação de alunos e alunas e docentes em projetos Erasmus+
		8.2.	Promover o enriquecimento cultural dos alunos e alunas e a interculturalidade
		8.3.	Dar visibilidade às boas práticas pedagógicas junto de públicos internacionais
		8.4.	Aumentar o número de parceiros internacionais

Tabela 2 - Objetivos estratégicos e específicos do quadriénio 2022-2026

3.3. Plano de Ação – quadriénio 2022-2026

Objetivo Estratégico nº 1	Organizar os saberes de acordo com os princípios, valores e áreas de competência plasmados no perfil dos dos/as alunos/as à saída do secundário.	Objetivo Específico nº 1.1.	Elevar a taxa de conclusão dos cursos	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de conclusão dos cursos	50%	55%	56%	57%
Taxa de turmas do 1º ano em funcionamento	100%	100%	100%	100%
Taxa de procura pelos cursos	100%	100%	100%	100%
Taxa de conclusão da PAP	95%	95%	96%	96%
Taxa de conclusão da FCT	95%	95%	96%	96%
Taxa de módulos e UFCD em atraso	10%	10%	9%	9%
Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso	15%	15%	14%	14%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Possibilitar a participação de alunos e alunas em projetos locais, nacionais e internacionais.	Direção	2022-2026	
2	Monitorizar o acompanhamento dos alunos e alunas dos Cursos Profissionais pelos SPO.	Direção/DP/OE	2022-2026	
3	Analisar os mecanismos de alerta precoce nas reuniões intercalares e de avaliação para ativação de medidas de recuperação suplementares.	Direção/DP/OE	2022-2026	
4	Dar continuidade ao Programa Padrinhos-“Count on me”.	Direção/SPO	2022-2026	
5	Aplicar o projeto de Tutorias aos Cursos Profissionais de acordo com a necessidade dos alunos e alunas.	Direção/DP/SPO	2022-2026	
6	Organizar ações de sensibilização dos EE para a importância da conclusão dos cursos, da assiduidade e da procura de emprego na área de formação.	Direção/DP/CC	2022-2026	
7	Informar EE e alunos/as acerca das diversas saídas profissionais de cada curso	OE/CC/SA/SPO	2022-2026	
8	Aplicar um questionário de avaliação do Perfil dos alunos e alunas à entrada e saída do Ensino Secundário.	Direção/DP/SPO	2022-2026	
9	Realizar Época Especial de Recuperação de Módulos em outubro e julho sempre que se revele necessário, disponibilizando aulas de apoio prévio.	Direção/DP/OE	2022-2026	
10	Inserir no PAA atividades que enriqueçam o currículo dos cursos ministrados e desenvolvam as competências consagradas no Perfil dos Alunos à Saída do Secundário	Direção/DP/CC	2022-2026	

11	Criar um programa de mentorias, possibilitando aos alunos e alunas oportunidades de voluntariado e de desenvolvimento de competências interpessoais.	SPO/DP	2023-2026
----	--	--------	-----------

Tabela 3- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 1	Organizar os saberes de acordo com os princípios, valores e áreas de competência plasmados no perfil dos dos/as alunos/as à saída do secundário.	Objetivo Específico nº 1.2.	Reduzir a taxa de desistência global	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de desistência por ano letivo	17%	15%	14%	13%
Taxa de alunos/as matriculados/as face ao número de pré-inscritos/as	80%	80%	82%	82%
Taxa de conclusão da PAP	95%	95%	96%	96%
Taxa de módulos e UFCD em atraso	10%	10%	9%	9%
Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso	15%	15%	14%	14%
Taxa de absentismo	15%	15%	14%	14%
Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas	10%	10%	10%	10%
Grau de satisfação global dos/as alunos/as	90%	91%	92%	93%
Grau de satisfação global com o contexto escolar	60%	70%	75%	80%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapas do Portal Escolar
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Monitorizar o acompanhamento dos alunos e alunas dos Cursos Profissionais pelos SPO.		Direção/DP/OE	2022-2026
2	Possibilitar a criação de clubes de temáticas variadas e atribuir a sua gestão a alunos e alunas, promovendo a autonomia e o sentido de responsabilidade.		Direção/DP	2022-2026
3	Analisar os mecanismos de alerta precoce nas reuniões intercalares e de avaliação para ativação de medidas de recuperação suplementares.		Direção/DP/OE	2022-2026
4	Disseminar projetos realizados pelos/as alunos/as nos canais institucionais, recorrendo a entrevista ou testemunho do aluno ou aluna.		DP/CC/OE	2022-2026
5	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.		Direção/DP	2022-2026
6	Envolver os alunos e alunas do primeiro ano na realização do Boletim Trimestral		DP/CC	2022-2026

7	Envolver os alunos e alunas do primeiro ano na realização do Jornal de Parede	DP/CC	2022-2026
8	Dar continuidade ao Programa Padrinhos-“Count on me”.	SPO	2022-2026
9	Aplicar o projeto de Tutorias aos Cursos Profissionais, de acordo com a necessidade dos alunos e alunas.	Direção/SPO	2022-2026
10	Organizar ações de sensibilização dos/as EE para a importância da conclusão dos cursos, da assiduidade e da procura de emprego na área de formação.	Direção/DP/SPO	2022-2026
11	Informar EE e alunos/as acerca das diversas saídas profissionais de cada curso	OE/CC/SA/SPO	2022-2026
12	Aplicar um questionário de avaliação do Perfil dos alunos e alunas à entrada e saída do Ensino Secundário.	Direção/DP/SPO	2022-2026
13	Criar um programa de mentorias, possibilitando aos alunos e alunas oportunidades de voluntariado e de desenvolvimento de competências interpessoais.	SPO/DP	2023-2026

Tabela 4- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 1	Organizar os saberes de acordo com os princípios, valores e áreas de competência plasmados no perfil dos dos/as alunos/as à saída do secundário.		Objetivo Específico nº 1.3.	Desenvolver as áreas de competências consagradas no Perfil dos Alunos à Saída do Secundário		
	METAS					
	Indicador	2022-2023		2023-2024	2024-2025	2025-2026
	Taxa de alunos/as que respondem ao questionário do Perfil dos/as Alunos/as à Entrada do Secundário	100%		100%	100%	100%
	Taxa de alunos/as que respondem ao questionário do Perfil dos/as Alunos/as à Saída do Secundário	N/A		100%	100%	100%
	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Atividades	95%		96%	97%	98%
	Taxa de sucesso das atividades do Plano Anual de Atividades	95%		96%	97%	98%
Taxa de cumprimento das metas do Projeto Educativo	75%	75%	76%	76%		
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Google analytics		
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação		
1	Criar um mapa de monitorização das competências dos alunos e alunas.		DP/SPO	2024-2026		
2	Solicitar, semestralmente, aos/às docentes uma avaliação de cada aluno e aluna relativamente a cada uma das áreas de competências consagradas no Perfil dos/as Alunos/as à Saída do Secundário.		DP/OE	2024-2026		
3	Desenvolver de projetos multidisciplinares.		Direção/DP/CC	2022-2026		

4	Inserir no PAA atividades que enriqueçam o currículo dos cursos ministrados e desenvolvam as competências consagradas no Perfil dos Alunos à Saída do Secundário	Direção/DP/CC	2022-2026
5	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.	Direção/DP	2022-2026
6	Envolver os alunos e alunas do primeiro ano na realização do Boletim Trimestral	DP/CC	2022-2026
7	Envolver os alunos e alunas do primeiro ano na realização do Jornal de Parede	DP/CC	2022-2026
8	Criar um programa de mentorias, possibilitando aos alunos e alunas oportunidades de voluntariado e de desenvolvimento de competências interpessoais.	SPO/DP	2023-2026
9	Possibilitar a participação de alunos e alunas em projetos locais, nacionais e internacionais.	Direção	2022-2026

Tabela 5- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 2	Aumentar a taxa de empregabilidade dos diplomados e diplomadas, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua ao longo da vida.		Objetivo Específico nº 2.1.	Promover a empregabilidade dos alunos e alunas dos cursos profissionais
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de empregabilidade	75%	75%	75%	75%
Grau de satisfação global das entidades acolhedoras de FCT	95%	95%	96%	96%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Disseminar projetos realizados pelos/as alunos/as nos canais institucionais, recorrendo a entrevista ou testemunho do aluno ou aluna.		DP/CC/OE	2022-2026
2	Realizar workshops dinamizados por Encarregados/as de Educação e ou profissionais de sucesso na área de formação que possam testemunhar o seu sucesso profissional.		CC	2022-2026
3	Reforçar a realização de ações sobre Procura Ativa de Emprego		SPO/CC	2022-2026
4	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.		Direção/DP	2022-2026
5	Informar EE e alunos/as acerca das diversas saídas profissionais de cada curso		OE/CC/SA/SPO	2022-2026

Tabela 6- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 2	Aumentar a taxa de empregabilidade dos diplomados e diplomadas, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua ao longo da vida.		Objetivo Específico nº 2.2.	Aumentar o número de alunos e alunas a trabalhar em profissões diretamente relacionadas com a área de formação	
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de empregabilidade na área de Formação		30%	32%	34%	36%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade	
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.		Direção/DP	2022-2026	
2	Reforçar a realização de ações sobre Procura Ativa de Emprego.		SPO/CC	2022-2026	
3	Reforçar a realização de workshops dinamizados por diplomados/as ou representantes da FCT que possam testemunhar o seu sucesso profissional na área de formação.		CC	2022-2026	
4	Informar EE e alunos/as acerca das diversas saídas profissionais de cada curso.		OE/CC/SA/SPO	2022-2026	
5	Acompanhar os alunos e alunas na realização de um portefólio profissional ao longo dos 3 anos de curso.		CC	2022-2026	

Tabela 7- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 2	Aumentar a taxa de empregabilidade dos diplomados e diplomadas, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua ao longo da vida.	Objetivo Específico nº 2.3.	Aumentar o número de alunos e alunas que frequentam formação contínua, incluindo prosseguimento de estudos	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de prosseguimento de estudos	5%	5,5%	6%	6,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Dinamizar sessões de orientação vocacional pós-secundário.		SPO	2022-2026
2	Dinamizar workshops de transição para a vida ativa e do Seminário Carreira.		SPO/CC	2022-2026
3	Publicar no website da escola informação acerca do ingresso ao Ensino Superior.		Direção	2022-2026

Tabela 8- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 2		Aumentar a taxa de empregabilidade dos diplomados e diplomadas, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua ao longo da vida.		Objetivo Específico nº 2.4.	Manter elevado o grau de satisfação de empregadores e empregadoras
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Grau de satisfação global dos empregadores		90%	90%	90%	90%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade	
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.		Direção/DP	2022-2026	
2	Acompanhar os alunos e alunas na realização de um portefólio profissional ao longo dos três anos de curso		CC	2022-2026	
3	Incluir no PAA programas de capacitação em relacionamento interpessoal e treino de competências interpessoais		DP/SPO	2022-2026	
4	Possibilitar a criação de clubes de alunos de temáticas variadas e atribuir a sua gestão a alunos e alunas, promovendo a autonomia e o sentido de responsabilidade		Direção	2022-2026	

Tabela 9- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3	Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	Objetivo Específico nº 3.1.	Dar visibilidade às boas práticas pedagógicas e às atividades promovidas pela escola		
	METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	
Reporte estatístico das redes sociais: nº Visualizações no FB	200	1000	1100	1200	
Reporte estatístico das redes sociais: nº interações no FB	750	750	800	800	
Reporte estatístico das redes sociais: Alcance FB	1000	1500	1600	1700	
Reporte estatístico das redes sociais: nº contas alcançadas Instagram	500	550	600	650	
Reporte estatístico das redes sociais: nº de interações com conteúdos no Instagram	200	300	400	500	
Reporte estatístico das redes sociais: nº de seguidores/as Instagram	300	350	400	450	
Dados estatísticos de acesso ao site	2000	3000	4000	5000	
Nº de publicações nos canais institucionais	20	30	30	30	
Nº de artigos publicados na imprensa regional/local	1	1	1	1	

Nº de stakeholders a quem é endereçada a publicação semestral		150	220	240	260
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Google analytics, lista de publicações, Lista de artigos publicados na imprensa regional/local, Lista de contactos para envio do boletim digital	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Disseminar projetos realizados pelos/as alunos/as nos canais institucionais, recorrendo a entrevista ou testemunho do aluno ou aluna	DP/CC/OE		2022-2026	
2	Manter parcerias com diferentes representantes da imprensa e rádio locais.	Direção		2022-2026	
3	Aumentar o número de representantes de instituições de Ensino Superior no Conselho Consultivo da escola.	Direção		2023-2026	
4	Publicar testemunhos de alunos/s e de entidades acolhedoras de Formação em Contexto de Trabalho acerca da experiência de FCT.	Direção/DP/CC		2022-2026	
5	Publicar testemunhos de alunos/s acerca da realização da Prova de Aptidão Profissional	Direção/DP/CC		2022-2026	
6	Efetuar publicações nas redes sociais.	DP/CC/OE		2022-2026	
7	Monitorizar a manutenção das ações de melhoria da comunicação interna e externa.	DP/EMQ		2022-2026	
8	Publicar testemunhos de aluno/as e docentes acerca da oferta formativa da Escola	DP/CC		2022-2026	
9	Criar o projeto piloto TV da Escola	Direção/DP		2023-2023	
10	Continuar o projeto de Rádio na Escola.	Direção/DP		2022-2026	
11	Atualizar o manual de utilizador/a do portal escolar.	Serviços Informáticos		2022-2026	
12	Atualizar o Guia de Professores/as	DP		2022-2026	
13	Criar um manual de procedimentos para não docentes.	DP		2022-2025	
14	Criar o Guia de Avaliação.	DP		2022-2026	
15	Criar um manual de procedimentos para Orientadores/as Educativo	DP/OE		2022-2025	
16	Criar um Manual de procedimentos dos Coordenadores/as de curso	DP/CC		2022-2025	
17	Produzir conteúdos TIK TOK direcionados a um público alvo jovem	Dep. R.E.C.		2022-2026	
18	Atualizar mensalmente o website escolar	Dep. R.E.C.		2022-2026	

Tabela 10- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3	Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	Objetivo Específico nº 3.2.	Promover o trabalho em equipa e multidisciplinar		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de docentes que participam no DAC		100%	100%	100%	100%
Grau de satisfação global dos/as OE/DT/CC com os Conselhos de Turma		80%	85%	90%	95%
Grau de satisfação global dos/as OE/DT/CC com o Conselho Pedagógico		80%	85%	90%	95%
Grau de satisfação global dos/as OE/DT/CC		80%	85%	90%	95%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Mapa de Monitorização de Indicadores e Questionários de satisfação	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Desenvolver projetos multidisciplinares	CC/OE		2022-2026	

Tabela 11- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3	Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	Objetivo Específico nº 3.3.	Aplicar mecanismos de diferenciação pedagógica atendendo aos princípios da Educação Inclusiva	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de alunos/as acompanhados/as pelos SPO	100%	100%	100%	100%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Monitorização de Indicadores
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Realizar acompanhamento individualizado a alunos/as pelos SPO		SPO	2022-2026
2	Monitorizar o acompanhamento feito pelos SPO		DP/SPO	2022-2026

Tabela 12- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3	Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	Objetivo Específico nº 3.4.	Reforçar os mecanismos de prevenção da indisciplina		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de alunos/as acompanhados/as pelos SPO		100%	100%	100%	100%
Taxa de alunos/as com participações disciplinares		15%	12%	12%	12%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Monitorização de Indicadores	
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Realizar acompanhamento individualizado a alunos/as pelos SPO		SPO	2022-2026	
2	Monitorizar o acompanhamento feito pelos SPO		DP/SPO	2022-2026	
3	Possibilitar a criação de clubes de alunos de temáticas variadas e atribuir a sua gestão a alunos e alunas, promovendo a autonomia e o sentido de responsabilidade		Direção	2022-2026	
4	Continuar a aplicar o projeto de Tutorias aos Cursos Profissionais, de acordo com a necessidade dos alunos e alunas.		DP/SPO	2022-2026	
5	Organizar ações de sensibilização dos/as EE para a importância da adoção de comportamento ajustado ao contexto escolar e à FCT.		Direção/DP/SPO	2022-2026	
6	Inserir no PAA atividades ou projetos que conduzam ao desenvolvimento de perfis comportamentais adequados.		DP/SPO	2022-2026	

Tabela 13- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3	Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	Objetivo Específico nº 3.5.	Elevar a participação e a responsabilização dos pais, mães e encarregados/as de educação na vida escolar	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de participação dos/as EE nas reuniões de avaliação	60%	61%	62%	63%
Grau de satisfação global dos/as encarregados/as de educação	80%	80%	85%	85%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Lista de contactos com EE e questionários de satisfação	

Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Realizar workshops dinamizados por Encarregados/as de Educação e/ou profissionais de sucesso na área de formação que possam testemunhar o seu sucesso profissional.	DP/CC	2022-2026
2	Realizar reuniões extraordinárias de turma com Encarregados/as de Educação sempre que necessário.	OE/DP	2022-2026
3	Convidar os/as EE a participarem em atividades dinamizadas pela entidade.	Direção/DP	2022-2026
4	Manter representantes de EE no Conselho Consultivo	Direção/DP	2022-2026

Tabela 14- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3		Promover a inovação ao nível das práticas pedagógicas e o envolvimento da comunidade escolar no processo de ensino/aprendizagem.	Objetivo Específico nº 3.6.	Valorizar o mérito e a excelência dos resultados
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de eventos anuais realizados para valorização do mérito e excelência dos resultados	1	1	1	1
Taxa de diplomados/as em situação desconhecida	5%	5%	4%	4%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Plano Anual de Atividades e Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Realizar eventos(s) para valorização do mérito e excelência dos resultados	Direção/DP	2022-2026	

Tabela 15- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 4		Promover uma cultura de permanente atualização científica, técnica, administrativa e pedagógica dos recursos humanos	Objetivo Específico nº 4.1.		Desburocratizar os processos administrativos
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de procedimentos simplificados		1	1	1	1
Grau de satisfação global com os serviços administrativos		80%	80%	85%	85%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Reuniões, questionários de satisfação

	reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Analisar procedimentos instituídos	Direção/Todos os departamentos	2022-2026
2	Simplificar procedimentos	Direção/Todos os departamentos	2022-2026

Tabela 16- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 4	Promover uma cultura de permanente atualização científica, técnica, administrativa e pedagógica dos recursos humanos	Objetivo Específico nº 4.2.	Promover a formação e atualização de docentes, formadores/as e não docentes	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de participação de docentes em ações de valorização profissional	80%	82%	84%	86%
Taxa de participação de não docentes em ações de valorização profissional	80%	82%	84%	86%
Resultado da avaliação de desempenho docente	75%	75%	80%	80%
Resultado da avaliação de desempenho não docente	75%	75%	80%	80%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Folhas de presença
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Auscultar anualmente os recursos humanos relativamente às suas necessidades de formação profissional.		EMQ/DP	2022-2026
2	Elaborar um Plano de Formação Anual para recursos humanos.		EMQ/DP	2022-2026
3	Monitorizar o cumprimento do plano anual de formação.		EMQ/DP	2022-2026
4	Possibilitar a participação de docentes em projetos locais, nacionais e internacionais.		Direção/DP	2022-2026
5	Avaliar o impacto da formação no desenvolvimento profissional através de instrumentos criados para o efeito.		Direção/DP/EMQ	2022-2026

Tabela 17- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 4	Promover uma cultura de permanente atualização científica, técnica, administrativa e pedagógica dos recursos humanos	Objetivo Específico nº 4.3.	Individualizar a formação dos recursos humanos, adequando-a às funções desempenhadas		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de Cumprimento do Plano de Formação		100%	100%	100%	100%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Plano de Formação	
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Realizar um plano individual de formação por recurso humano		Direção/DP/EMQ	2022-2026	
2	Monitorizar o cumprimento do plano anual de formação.		Direção/DP/EMQ	2022-2026	
3	Elaborar relatório anual do Plano de Formação		DP/EMQ	2022-2026	

Tabela 18- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 4	Promover uma cultura de permanente atualização científica, técnica, administrativa e pedagógica dos recursos humanos	Objetivo Específico nº 4.4.	Elevar a participação dos recursos humanos nas atividades da escola	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de participação dos recursos humanos nas atividades da escola	80%	82%	84%	86%
Grau de satisfação global dos/as docentes	80%	82%	84%	86%
Grau de satisfação global dos/as não docentes	80%	82%	84%	86%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Questionários de satisfação
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Sensibilizar os recursos humanos para a importância da sua participação ativa nas atividades da escola		Direção/DP	2022-2026
2	Convidar sistematicamente os/as recursos humanos a participarem ativamente nas atividades da escola		Direção/DP	2022-2026
3	Envolver os recursos humanos na dinamização de atividades da escola		Direção/DP	2022-2026
4	Monitorizar o envolvimento dos recursos humanos nas atividades da escola		Direção/DP	2023-2026

Tabela 19- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 5	Assegurar a integração e bem-estar da comunidade escolar e a manutenção de um contexto educativo digital e tecnologicamente adequado	Objetivo Específico nº 5.1.	Prosseguir o investimento na modernização dos equipamentos pedagógico-didáticos e das ferramentas digitais/tecnológicas	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de manutenções/atualizações anuais efetuadas	2	2	2	2
Taxa de execução orçamental por projeto encerrado	90%	90%	90%	90%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Balcão Portugal 2020	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Manutenção programada dos equipamentos pedagógico-didáticos	Serviços Informáticos	2022-2026	
2	Atualização programada dos equipamentos pedagógico-didáticos	Serviços Informáticos	2022-2026	
3	Expansão e atualização sistemática do portal escolar	Serviços Informáticos	2022-2026	

Tabela 20- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 5	Assegurar a integração e bem-estar da comunidade escolar e a manutenção de um contexto educativo digital e tecnologicamente adequado	Objetivo Específico nº 5.2.	Criar espaços físicos de lazer	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Número de espaços de convívio disponíveis	2	2	2	2
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de monitorização de indicadores	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Manter aberto o espaço de convívio existente.	Direção/DP	2022-2026	
2	Disponibilizar televisão e equipamento de som.	Direção/DP	2022-2023	
3	Criar uma sala de trabalho para a realização de projetos extracurriculares de turma/grupo.	Direção/DP	2022-2023	

Tabela 21- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 5	Assegurar a integração e bem-estar da comunidade escolar e a manutenção de um contexto educativo digital e tecnologicamente adequado	Objetivo Específico nº 5.3.	Criar clubes para maior motivação dos/as alunos/as aproveitando as competências dos docentes nas diferentes áreas	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Número de clubes em funcionamento	2	3	3	3
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de monitorização de indicadores	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Criar uma sala de trabalho para a realização de projetos extracurriculares de turma/grupo.	Direção/DP	2022-2026	
2	Possibilitar a criação de clubes de temáticas variadas e atribuir a sua gestão a alunos e alunas, promovendo a autonomia e o sentido de responsabilidade	Direção/DP	2022-2023	
3	Monitorizar a atividade dos clubes	Direção/DP	2022-2023	

Tabela 22- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 6	Fomentar nas estruturas organizacionais uma cultura de avaliação contínua e sistemática	Objetivo Específico nº 6.1.	Assegurar a sustentabilidade do sistema de garantia da qualidade	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Renovação do selo de conformidade EQAVET	N/A	Renovação do Selo a 3 anos	N/A	N/A
Grau de eficácia das ações de melhoria	80%	82%	84%	86%
Nº de não conformidades	1	1	1	1
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Plano de Melhorias e Mapa de monitorização de indicadores	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Implementar auditorias internas	EMQ	2022-2026	
2	Manter a monitorização dos indicadores EQAVET	DP/EMQ	2022-2026	

Tabela 23- Objetivo estratégico 6: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 7	Reforçar a participação dos stakeholders externos na definição da oferta formativa e na divulgação das boas práticas da escola no meio envolvente	Objetivo Específico nº 7.1.	Adequar a oferta formativa às necessidades do meio e à oferta formativa existente no concelho	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de cursos classificados com prioridade seis ou mais	50% dos cursos com prioridade 6 ou mais	50% dos cursos com prioridade 6 ou mais	50% dos cursos com prioridade 6 ou mais	50% dos cursos com prioridade 6 ou mais
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Documentação DGEstE
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Auscultar os stakeholders relativamente às necessidades de oferta formativa		Direção/DP	2022-2026
2	Solicitar pedidos de aditamento à DGEstE sempre que se justifique.		Direção/DP	2022-2026
3	Apresentar candidatura a ofertas formativas em prioridade 6 ou superior.		Direção/DP	2022-2026

Tabela 24- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 7	Reforçar a participação dos stakeholders externos na definição da oferta formativa e na divulgação das boas práticas da escola no meio envolvente	Objetivo Específico nº 7.2.	Intensificar ligações e articulações com outras instituições públicas e privadas regionais e nacionais, através de parcerias	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de parcerias estabelecidas por ano letivo	5	5	5	5
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Protocolos assinados	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.	Direção/DP	2022-2026	

Tabela 25- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 7	Reforçar a participação dos stakeholders externos na definição da oferta formativa e na divulgação das boas práticas da escola no meio envolvente	Objetivo Específico nº 7.3.	Aumentar a notoriedade da escola no meio envolvente	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de artigos publicados na imprensa regional/local	1	1	1	1
Nº de Stakeholders a quem é endereçada a publicação Trimestral	150	220	240	260
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Jornal local/regional, website, mailing list	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Elaboração de artigos que promovam a notoriedade da Escola.	Direção/DP	2022-2026	
2	Constituição de uma lista entidades do meio envolvente para envio de publicação acerca das atividades escolares (boletim digital).	Direção/DP	2022-2024	

Tabela 26- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 7	Reforçar a participação dos stakeholders externos na definição da oferta formativa e na divulgação das boas práticas da escola no meio envolvente	Objetivo Específico nº 7.4.	Favorecer a aproximação da escola ao meio empresarial	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de parcerias estabelecidas por ano letivo com empresas	3	3	3	3
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Protocolos assinados	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Estabelecer parcerias com entidades externas para a realização por parte dos alunos e alunas de atividades relacionadas com a componente tecnológica do curso.	Direção/DP	2022-2026	

Tabela 27- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 8	Dar continuidade à estratégia de internacionalização da escola	Objetivo Específico nº 8.1.	Promover a participação de alunos e alunas e docentes em projetos Erasmus+		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de atividades de projetos Erasmus+ em que participam professores/as e alunos/as		4	5	6	7
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Plano Anual de Atividades	
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Possibilitar a participação de alunos e alunas em projetos internacionais.		Direção/DP	2022-2026	
2	Possibilitar a participação de docentes em projetos internacionais.		Direção/DP	2022-2026	
3	Divulgar as oportunidades de participação em projetos Erasmus+		DP	2022-2026	

Tabela 28- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 8	Dar continuidade à estratégia de internacionalização da escola	Objetivo Específico nº 8.2.	Promover o enriquecimento cultural dos alunos e alunas e a interculturalidade		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de professores/as e alunos/as envolvidos em projetos Erasmus +		5	5	5	5
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Plano Anual de Atividades	
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Possibilitar a participação de alunos e alunas em projetos internacionais.		Direção/DP	2022-2026	
2	Possibilitar a participação de docentes em projetos internacionais.		Direção/DP	2022-2026	
3	Divulgar as oportunidades de participação em projetos Erasmus+		DP	2022-2026	

Tabela 29- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 8	Dar continuidade à estratégia de internacionalização da escola	Objetivo Específico nº 8.3.	Dar visibilidade às boas práticas pedagógicas junto de públicos internacionais	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de projetos internacionais em funcionamento por ano letivo	3	3	3	3
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Website
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Possibilitar a participação de docentes em projetos internacionais.		Direção/DP	2022-2026
2	Apresentar candidaturas a projetos		Direção/DP	2022-2026
3	Integrar consórcios internacionais		Direção/DP	2022-2026
4	Divulgar na rede internacional VETFest as boas práticas pedagógicas		Direção/DP	2024-2026

Tabela 30- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 8		Dar continuidade à estratégia de internacionalização da escola		Objetivo Específico nº 8.4.		Aumentar o número de parceiros internacionais			
METAS									
Indicador		2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026	
Nº de novas parcerias internacionais		3		3		3		3	
Descritores		São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, no Conselho Consultivo, em reuniões da EMQ e outras, sendo propostas ações de melhoria se necessário.			Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Lista de parceiros internacionais, website		
Ação nº		Descrição			Responsáveis		Prazo de Implementação		
1		Apresentar candidaturas a projetos			Direção/DP		2022-2026		
2		Integrar consórcios internacionais			Direção/DP		2022-2026		

Tabela 31- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

3.3.1. Estratégias de operacionalização dos objetivos e metas

Apresentam-se de seguida as **estratégias de operacionalização dos objetivos e metas** elencados:

- responsabilização dos pais, mães e encarregados/as de educação no desenvolvimento do percurso escolar dos seus filhos/as e educandos/as, através, designadamente, de reuniões / encontros na instituição e apoio na gestão do tempo e atividades;
- definição e aplicação criteriosa de normas de conduta em contexto de formação;
- valorização da capacidade de iniciativa, autonomia e sentido de responsabilidade de alunos e alunas e de formandos e formandas;
- valorização do trabalho nos diferentes contextos de formação;
- responsabilização dos Conselhos de Turma/ equipas formativas pela análise e interpretação dos resultados da avaliação de alunos e alunas;
- implementação estruturada dos Planos de Recuperação;
- intensificação do trabalho multidisciplinar entre as equipas formativas;
- monitorização regular do desenvolvimento da formação;
- reforço da implementação de metodologias de trabalho ativas e de práticas de diferenciação pedagógica, designadamente a adoção de medidas ou planos de melhoria individualizados;
- sensibilização sistemática de discentes e pessoal docente e não docente para o cumprimento do dever da assiduidade;
- reforço dos contactos entre Coordenação de Turma/ Orientação Educativa e encarregados/as de educação;
- comunicação diária das faltas através do sistema de SMS associado ao portal escolar;
- responsabilização de encarregados/as de educação pelo absentismo através de contactos regulares;
- informação regular a encarregados/as de educação sobre comportamento, em especial comportamentos de risco;
- adoção de critérios comportamentais exigentes e uniformes nos conselhos de turma;
- consciencialização do pessoal docente e não docente para a necessidade de intervenções sistemáticas junto de alunos e alunas em todo o espaço da formação;
- promoção de iniciativas que visem o reforço da interiorização dos valores da cidadania.
- atividades de recuperação modular;
- elaboração de dossiês teórico-práticos específicos;
- atividades de apoio suplementar para alunos/as e formandos/as com dificuldades;

- estratégias de ensino-aprendizagem diferenciadas e individualizadas;
- definição de novos processos e momentos para avaliação de módulos em atraso;
- elaboração de planos de recuperação e de acompanhamento de alunos/as e formandos/as;
- promoção de sessões de motivação, métodos e organização do estudo e de acompanhamento a alunos/as e formandos/as sinalizados/as pelos Conselhos de Turma.

4. Sistema de Gestão da Qualidade alinhado com o EQAVET

4.1. Política da qualidade

A Escola Profissional de Cortegaça define a Política de Qualidade da Escola tendo em conta o quadro EQAVET e o que se encontra estabelecido na legislação que regula o funcionamento das escolas profissionais.

Os princípios orientadores são incorporados na visão, missão, objetivos estratégicos e valores da escola e traduzem-se na procura constante da satisfação das partes interessadas numa lógica de ponderação das ameaças e oportunidades e na melhoria contínua nas ações e atividades da escola.

Assim, a Política da Qualidade da Escola Profissional Cortegaça traduz-se nos seguintes fundamentos e compromissos:

Melhoria da qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional

A Direção da EPROFcor compromete-se a criar condições para implementar e manter um sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET e demais requisitos legais e normativos, apoiado numa cultura de planeamento, monitorização e avaliação da qualidade da oferta de Educação e Formação Profissional, de modo a preparar os/as jovens para o exercício profissional e para o prosseguimento de estudos.

Melhoria da eficácia dos processos e práticas de gestão

A Direção da EPROFcor compromete-se a aplicar o ciclo da qualidade em todos os processos da organização, promovendo a otimização dos recursos e a auscultação das partes interessadas com o objetivo de introduzir melhorias nos processos e práticas de gestão.

Melhoria do grau de satisfação e envolvimento de todas as partes interessadas

A Direção da EPROFcor compromete-se a reforçar o envolvimento das partes interessadas internas e externas à organização, fomentando a sua participação ativa nas dinâmicas da entidade, aferindo o seu grau de satisfação, melhorando as qualificações dos recursos humanos através do Plano de Formação e traçando ações de melhoria para as áreas de melhoria identificadas.

4.2. Equipa de monitorização da qualidade

A implementação do ciclo da qualidade é da responsabilidade da Direção, da Direção Pedagógica e da Coordenadora da Equipa de Monitorização da Qualidade, que coordenam a equipa de trabalho e demais *stakeholders*.

4.2.1. Organograma

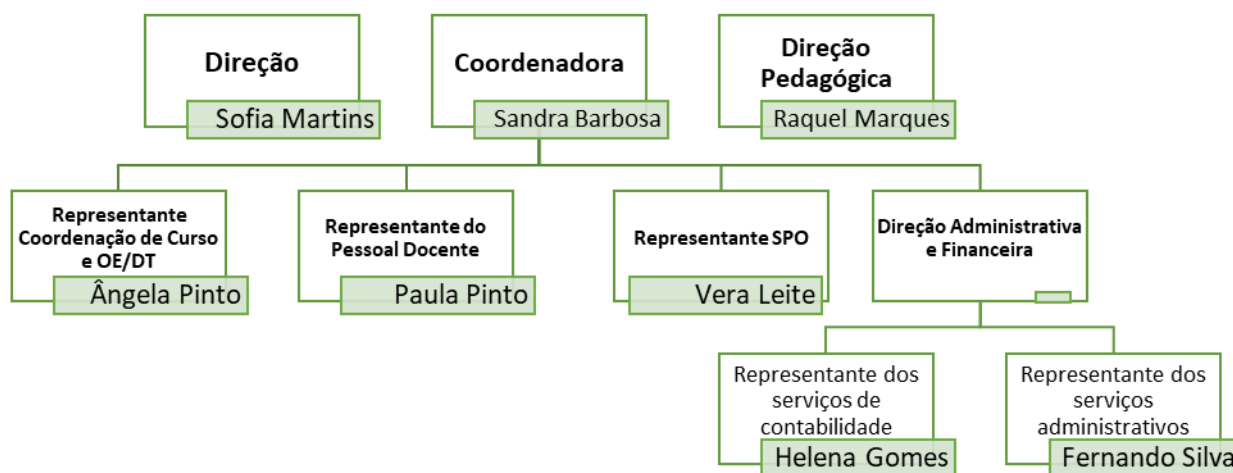


Figura 5- Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade

4.3. Stakeholders

Maria Emília Galvão no documento Garantia da Qualidade nas Modalidades de Dupla Certificação - Um Guião para Operadores de Educação e Formação Profissional (Galvão, 2015) utiliza Stakeholders como sinónimo de partes interessadas na oferta de Educação e Formação Profissional, como por exemplo: alunos/as, professores/as, pais/mães e encarregados/as de educação, parceiros/as sociais, autoridades nacionais/regionais/locais, meios de comunicação social, público em geral (p.13). Tomando como ponto de partida o mesmo entendimento do conceito, definiram-se os Stakeholders relevantes para a Instituição, organizados em duas tipologias: os internos e os externos.

Os stakeholders internos foram designados atendendo ao seu grau de envolvimento na entidade, no que respeita à consecução dos objetivos do projeto educativo-formativo.

Os stakeholders externos foram selecionados atendendo ao contributo que podem dar ao nível da visão sobre as expectativas das famílias e das necessidades do mercado de trabalho.

4.3.1. Stakeholders internos

Os *stakeholders internos* são elementos conhecedores do contexto educativo e, enquanto representantes das partes diretamente envolvidas na educação e formação profissional, assumem um papel muito relevante. Definiram-se como *stakeholders internos* os seguintes:

Função	Nome
Representante de Direção: Subdiretora	Isaura Oliveira
Diretora Pedagógica	Raquel Marques
Coordenadora do Departamento da Qualidade	Sandra Barbosa
Representante(s) da Coordenação de Curso	Ângela Pinto
Representante da Direção de Turma /Orientação Educativa	Teresa Rosado
Representante dos professores e das professoras	Célia Henriques

Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação	Vera Leite
Representante dos/as não docentes dos Serviços administrativos, de Informática e de Manutenção	Fernando Silva
Representante dos/as não docentes dos Serviços de Contabilidade	Helena Gomes
Representante(s) dos alunos e das alunas	Daniela Granja

Tabela 32- Stakeholders internos

Abaixo apresentam-se as responsabilidades, os momentos de participação, o grau de envolvimento e as evidências do envolvimento de cada *stakeholder interno*.

Função	DIREÇÃO E DIREÇÃO PEDAGÓGICA
Responsabilidades	- colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum, definindo estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; - constituir a equipa responsável pelo processo de alinhamento; - participar em reuniões sobre o processo de certificação da qualidade, - estabelecer metas e objetivos a atingir; - monitorizar e avaliar resultados obtidos; - propor ações de melhoria; - controlar a execução das diversas etapas e ciclos de qualidade; - zelar pela implementação das mudanças na EFP.
Nível de intervenção	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.
Momentos de envolvimento	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões; Validação de documentos do processo.

Tabela 33- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos

Função	COORDENAÇÃO DE CURSO; DIREÇÃO DE TURMA/ORIENTAÇÃO EDUCATIVA E PROFESSORES/AS
Responsabilidades	- participar em reuniões sobre o processo de certificação da Qualidade; - participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; - colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento; - analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade; - propor ações de melhoria; - promover o acesso ao mercado de trabalho indicando às empresas recursos humanos de acordo com os perfis delineados pelas mesmas; - colaborar na implementação das mudanças na EFP.
Nível de intervenção	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.
Momentos de envolvimento	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 34- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos

Função	SERVIÇOS DE PSICOLOGIA E ORIENTAÇÃO
Responsabilidades	- participar em reuniões sobre o processo de certificação da Qualidade; - participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; - facilitar o acesso à informação sobre EFP; - colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento; - coordenar o Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho, fornecendo dados críticos sobre os indicadores de referência; - coordenar a Equipa de Apoio à Educação Inclusiva fomentando práticas que conduzam à construção de uma Escola progressivamente mais inclusiva; - analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade; - propor ações de melhoria; - promover o acesso ao mercado de trabalho indicando às empresas recursos humanos de acordo com os perfis delineados pelas mesmas; - colaborar na implementação das mudanças na EFP.
Nível de intervenção	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.
Momentos de envolvimento	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões; Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho; Atas EMAEI

Tabela 35- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos

Função	NÃO DOCENTES
Responsabilidades	- participar em reuniões sobre o processo de certificação da qualidade; - participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; - colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento; - facilitar o acesso à informação sobre EFP; - analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade; - propor ações de melhoria; - colaborar na implementação das mudanças na EFP.
Nível de intervenção	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.
Momentos de envolvimento	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 36- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos

Função	ALUNOS/AS
Responsabilidades	- participar em reuniões sobre o processo de certificação da qualidade; - participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; - colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento; - participar na avaliação da qualidade da formação; - analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade; - propor ações de melhoria; - colaborar na implementação das mudanças na EFP.
Nível de intervenção	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.
Momentos de envolvimento	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 37- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos

4.3.2. Stakeholders externos

Os *stakeholders externos* foram selecionados atendendo ao contributo que podem dar ao nível da visão sobre as expectativas das famílias e das necessidades do mercado de trabalho. Definiram-se como *stakeholders externos* os seguintes:

Função	Nome
Representante(s) das instituições locais	Sérgio Vicente
Representante(s) dos parceiros sociais	Álvaro Gomes
Representante(s) dos/as empregadores/as	António Sá
Representante(s) de empresa de setor afim aos cursos profissionais oferecidos pela Escola	António Leite
Representante(s) dos/as Encarregados/as de Educação	Márcia Resende
Representante(s) de instituições do Ensino Superior	Arnaldo Oliveira
Representante dos ex-alunos	Manuel Marinheiro

Tabela 38- Stakeholders externos

No quadro abaixo apresentam-se as responsabilidades, os momentos de participação, o grau de envolvimento e as evidências do envolvimento dos *stakeholders externos*.

Função	STAKEHOLDERS EXTERNOS
Responsabilidades	- participar em reuniões sobre o processo de certificação da Qualidade; - participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; - colaborar no estabelecimento das metas e objetivos a atingir no âmbito do processo de alinhamento; - analisar e avaliar os resultados dos dados recolhidos sobre os indicadores de qualidade; - propor ações de melhoria; - contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às necessidades do mercado de trabalho;

	• contribuir com informações relativas às competências que os/as empregadores/as procuram nos recursos humanos; • contribuir para a melhoria dos procedimentos relativos à aprendizagem em contexto de trabalho; • facilitar a comunicação entre a escola e outros stakeholders externos; • pronunciar-se sobre as necessidades de formação, atendendo ao tecido económico-social e à rede escolar do respetivo território; • promover o acesso ao mercado de trabalho; • apoiar a identificação das necessidades de formação do mercado de trabalho.
Nível de intervenção	Sistemático em todas as atividades/ações relacionadas com a qualidade.
Momentos de envolvimento	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões.

Tabela 39- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders externos

4.4. Indicadores de avaliação

4.4.1. Indicadores de avaliação EQAVET

Embora o Quadro EQAVET inclua um conjunto vasto e complexo de indicadores, a ANQEP, I.P. priorizou para integrar o modelo nacional os seguintes indicadores:

Taxa de conclusão em cursos de EFP (indicador nº 4 do EQAVET)

- Percentagem de alunos/as e formandos/as que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos(as)/formandos(as) que ingressam nesses cursos.

Taxa de colocação após conclusão em cursos de EFP (indicador nº 5 do EQAVET)

- Proporção de alunos/as e formandos/as que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-18 meses após a conclusão do curso.

Utilização das competências adquiridas no local de trabalho (indicador nº 6 do EQAVET)

- Percentagem de alunos/as e formandos/as que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.
- Percentagem de empregadores/as que estão satisfeitos/as com os/as alunos/as e formandos/as que completaram um curso de EFP.

4.4.2. Indicadores de avaliação dos processos

O modelo de gestão da entidade assenta numa organização em oito processos, para os quais foram definidos indicadores que serão monitorizados durante o período de vigência deste Projeto Educativo. Não obstante, os indicadores são revistos anualmente fruto da operacionalização do ciclo da qualidade, concretamente das fases de avaliação e revisão. Apresentam-se, de seguida, os indicadores a monitorizar, para além dos do EQAVET.

PROCESSO	INDICADORES
1. Planeamento da Formação	Taxa de turmas do 1º ano em funcionamento Taxa de cumprimento do Plano Anual de Atividades Taxa de sucesso das atividades do Plano Anual de Atividades Taxa de cumprimento das metas do Projeto Educativo Taxa de cursos classificados com prioridade 6 ou mais
2. Captação de Alunos/as	Taxa de procura pelos cursos Taxa de alunos/as matriculados/as face ao número de pré inscritos
3. Desenvolvimento do Plano de Formação	Taxa de desistência por ano letivo Taxa de conclusão dos cursos profissionais (EQAVET) Taxa de conclusão da PAP Taxa de conclusão da FCT Taxa de módulos e UFCD em atraso Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso CP Taxa de absentismo CP Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CP Taxa de alunos/as com participações disciplinares Grau de satisfação global das entidades acolhedoras da FCT Grau de satisfação global dos/as Encarregados/as de Educação Grau de satisfação global dos/as OE/CC com os Conselhos de Turma Grau de satisfação global dos/as OE/CC com os com o Conselho Pedagógico Grau de satisfação global dos/as alunos/as Taxa de participação dos/as E.E. nas reuniões de avaliação Taxa de alunos/as que respondem ao questionário do perfil dos/as alunos/as à entrada do secundário Taxa de alunos/as que respondem ao questionário do perfil dos/as alunos/as à saída do secundário Taxa de Docentes que participam no DAC Taxa de alunos/as acompanhados/as pelos SPO Número de eventos anuais realizados para valorização do mérito e excelência dos resultados Número de clubes em funcionamento Número de parcerias estabelecidas por ano letivo Número de parcerias estabelecidas por ano letivo com empresas Número de atividades de projetos Erasmus + em que participam professores/as e alunos/as

	Número de professores/as e alunos/as envolvidos em projetos Erasmus+ Número de projetos internacionais em funcionamento por ano letivo Número de novas parcerias internacionais
4. Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos	Taxa de empregabilidade CP (EQAVET) Taxa de empregabilidade na área de formação CP (EQAVET) Taxa de prosseguimento de estudos Grau de satisfação global dos/as empregadores/as (EQAVET) Taxa de diplomados/as em situação desconhecida
5. Gestão Administrativa e Financeira	Grau de satisfação global com os serviços administrativos Taxa de execução orçamental por projeto encerrado Número de procedimentos simplificados
6. Marketing e Comunicação	Reporte estatístico das redes sociais: nº visualizações no FB Reporte estatístico das redes sociais: nº interações no FB Reporte estatístico das redes sociais: alcance FB Reporte estatístico das redes sociais: nº contas alcançadas Instagram Reporte estatístico das redes sociais: nº de interações com conteúdos no Instagram Reporte estatístico das redes sociais: nº de seguidores/as Instagram Dados estatísticos de acesso ao site Nº de publicações nos canais institucionais Nº de artigos publicados na imprensa regional/local Nº de stakeholders a quem é endereçada a publicação semestral
7. Gestão de Recursos	Grau de satisfação global com o contexto escolar Resultado da avaliação de desempenho docente Resultado da avaliação de desempenho não docente Grau de satisfação global dos/as não docentes Grau de satisfação global dos/as docentes Grau de satisfação global dos/as OE e CC Taxa de cumprimento do plano de formação Taxa de participação de docentes em ações de valorização profissional Taxa de participação de não docentes em ações de valorização profissional Taxa de participação dos recursos humanos nas atividades da escola Número de manutenções / atualizações anuais efetuadas Número de espaços de convívio disponíveis
8. Gestão do SGQ e Melhoria Contínua	Grau de eficácia das ações de melhoria Nº de não conformidades Renovação do selo de conformidade EQAVET

Tabela 40- Indicadores de avaliação dos processos

4.4.3. Recolha de dados: metodologia, instrumentos e fontes de informação

Recolher dados é essencial para o sucesso do Projeto Educativo, na medida em que é a partir da sua análise que se vão traçar estratégias conducentes à melhoria da Educação e Formação Profissional. Assim, durante o processo serão recolhidos dados quantitativos e qualitativos segundo as seguintes **técnicas**: inquéritos por questionário, inquéritos por entrevista, observação e análise documental.

Os **instrumentos** usados para a recolha dos dados serão:

- os questionários;
- o guião de entrevista;
- os mapas do observatório de colocação no mercado do trabalho;
- os mapas produzidos pelo portal escolar;
- a análise de conteúdo (atas e relatórios).

As **fontes** de informação relativas aos dados necessários para cada indicador são as seguintes:

- portal escolar;
- contactos telefónicos;
- Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho;
- reuniões de Conselho de Turma
- reuniões de Conselho Pedagógico;
- relatórios e reuniões com as entidades acolhedoras da Formação em Contexto de Trabalho;
- reuniões com *stakeholders* internos;
- anexos do processo de alinhamento.

A recolha da informação pressupõe o seu registo nos seguintes documentos e formatos:

- atas de reuniões;
- pautas;
- mapas do portal escolar;
- mapas de assiduidade;
- listas de presenças;
- dossiês de orientação educativa, direção/coordenação de turma e coordenação de cursos;
- relatórios;
- plataformas das entidades da tutela.

A recolha de dados obedecerá à seguinte periodicidade:

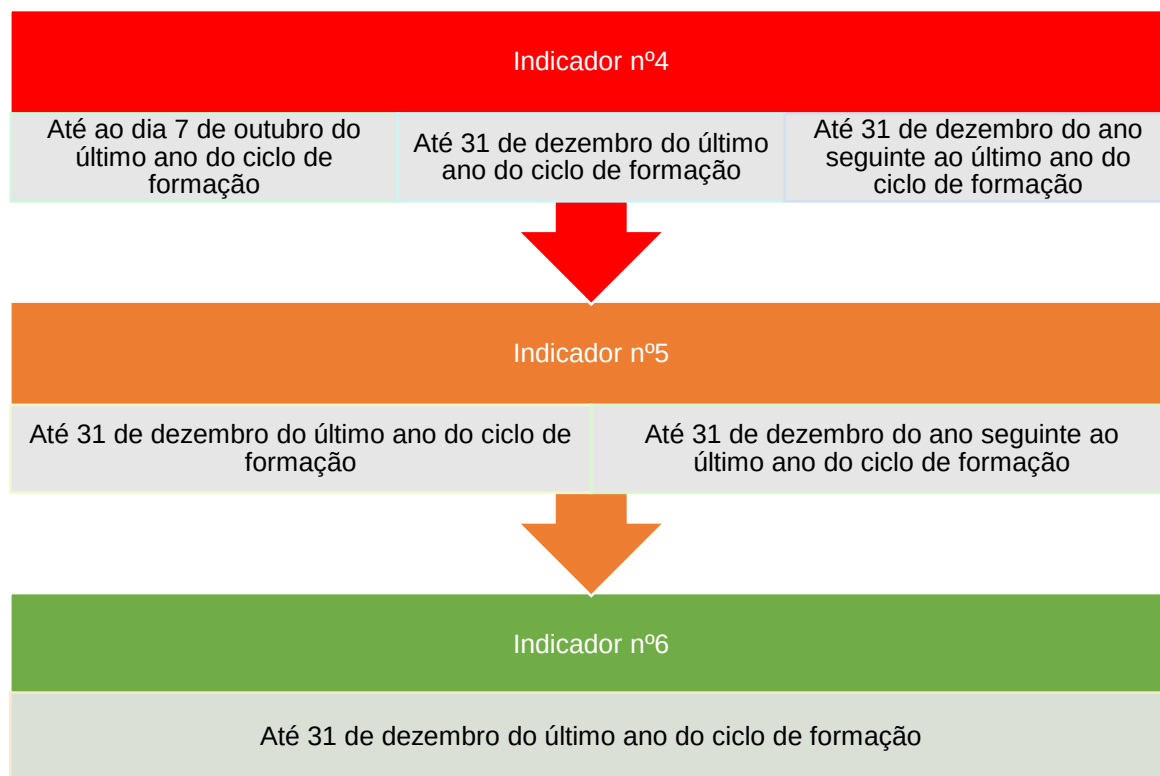


Figura 6- Periodicidade da recolha de dados EQAVET

A recolha de dados estará a cargo dos/as seguintes responsáveis:

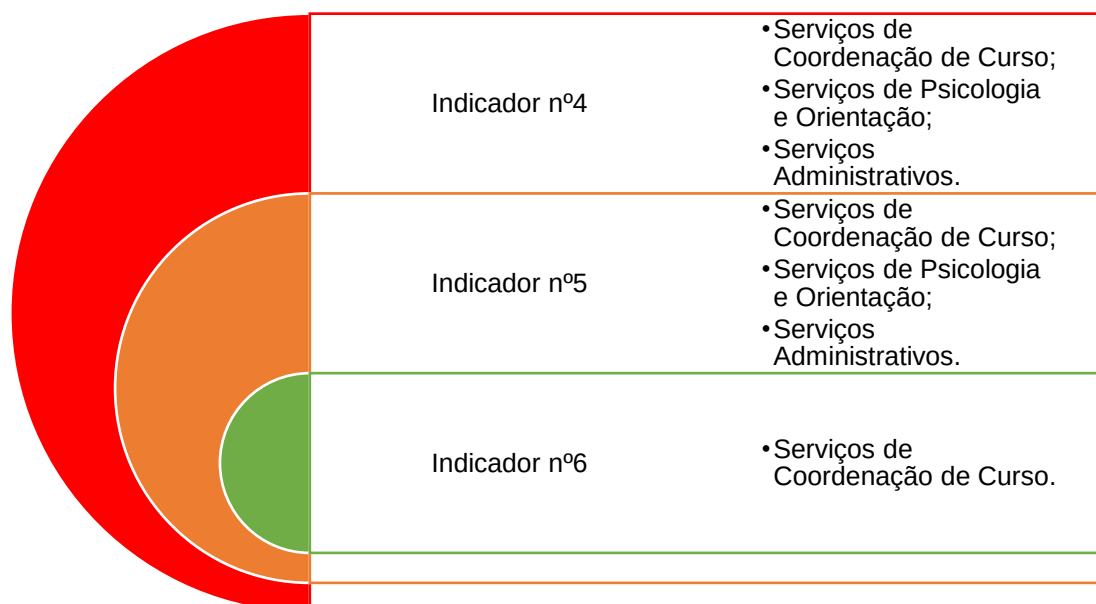


Figura 7- Responsáveis pela recolha de dados EQAVET

4.4.4. Estratégia geral de monitorização de indicadores e sistema de alerta precoce para indicadores EQAVET

A melhoria da Educação e Formação Profissional tem de assentar numa estratégia de monitorização de processos e de resultados, a qual possibilitará instituir procedimentos de alerta precoce que permitirão a implementação de medidas preventivas, de modo a que não se registem desvios significativos em relação aos objetivos e metas traçados.

Foi concebido um instrumento de monitorização dos processos, seus indicadores e resultados, uma ferramenta muito útil à gestão e monitorização (Modelo242DQ), o qual é analisado periodicamente nas reuniões de Direção Pedagógica. A monitorização dos indicadores dos processos e do Projeto Educativo é feita de acordo com a seguinte periodicidade:

INDICADORES	PERIODICIDADE
Taxa de turmas do 1º ano em funcionamento	Anual
Taxa de cumprimento do Plano Anual de Atividades	4 vezes por ano letivo
Taxa de sucesso das atividades do Plano Anual de Atividades	Anual
Taxa de cumprimento das metas do Projeto Educativo	Anual
Taxa de cursos classificados com prioridade 6 ou mais	Anual
Taxa de procura pelos cursos	Anual
Taxa de alunos/as matriculados/as face ao número de pré inscritos	Anual
Taxa de desistência por ano letivo	Semestral
Taxa de conclusão dos cursos profissionais	Anual
Taxa de conclusão da PAP	Anual
Taxa de conclusão da FCT	Anual
Taxa de módulos e UFCD em atraso	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso	4 vezes por ano letivo
Taxa de absentismo	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as com participações disciplinares	4 vezes por ano letivo
Grau de satisfação global das entidades acolhedoras da FCT	Anual
Grau de satisfação global dos/as Encarregados/as de Educação	Anual
Grau de satisfação global dos/as OE/CC com os Conselhos de Turma	2 vezes por ano letivo
Grau de satisfação global dos/as OE/CC com o Conselho Pedagógico	2 vezes por ano letivo
Grau de satisfação global dos/as alunos/as	2 vezes por ano letivo
Taxa de participação dos/as E.E. nas reuniões de avaliação	Semestral
Taxa de alunos/as que respondem ao questionário do perfil dos/as alunos/as à entrada do secundário	Anual

Taxa de alunos/as que respondem ao questionário do perfil dos/as alunos/as à saída do secundário	Anual
Taxa de Docentes que participam no DAC	Anual
Taxa de alunos/as acompanhados/as pelos SPO	Semestral
Número de eventos anuais realizados para valorização do mérito e excelência dos resultados	Anual
Número de clubes em funcionamento	Anual
Número de parcerias estabelecidas por ano letivo	Anual
Número de parcerias estabelecidas por ano letivo com empresas	Anual
Número de atividades de projetos Erasmus + em que participam professores/as e alunos/as	Anual
Número de professores/as e alunos/as envolvidos em projetos Erasmus+	Anual
Número de projetos internacionais em funcionamento por ano letivo	Anual
Número de novas parcerias internacionais	Anual
Taxa de empregabilidade	2 vezes por ano letivo
Taxa de empregabilidade na área de formação	2 vezes por ano letivo
Taxa de prosseguimento de estudos	2 vezes por ano letivo
Grau de satisfação global dos/as empregadores/as	Anual
Taxa de diplomados/as em situação desconhecida	2 vezes por ano letivo
Grau de satisfação global com os serviços administrativos	Anual
Taxa de execução orçamental por projeto encerrado	Anual
Número de procedimentos simplificados	Anual
Reporte estatístico das redes sociais: nº visualizações no FB	Mensal
Reporte estatístico das redes sociais: nº interações no FB	Mensal
Reporte estatístico das redes sociais: alcance FB	Mensal
Reporte estatístico das redes sociais: nº contas alcançadas Instagram	Mensal
Reporte estatístico das redes sociais: nº de interações com conteúdos no Instagram	Mensal
Reporte estatístico das redes sociais: nº de seguidores/as Instagram	Mensal
Dados estatísticos de acesso ao site	Mensal
Nº de publicações nos canais institucionais	Mensal
Nº de artigos publicados na imprensa regional/local	Mensal
Nº de stakeholders a quem é endereçada a publicação semestral	Semestral
Grau de satisfação global com o contexto escolar	Anual
Resultado da avaliação de desempenho docente	Anual
Resultado da avaliação de desempenho não docente	Anual

Grau de satisfação global dos/as não docentes	Anual
Grau de satisfação global dos/as docentes	Anual
Grau de satisfação global dos/as OE e CC	2 vezes por ano letivo
Taxa de cumprimento do plano de formação	2 vezes por ano letivo
Taxa de participação de docentes em ações de valorização profissional	2 vezes por ano letivo
Taxa de participação de não docentes em ações de valorização profissional	2 vezes por ano letivo
Taxa de participação dos recursos humanos nas atividades da escola	Anual
Número de manutenções / atualizações anuais efetuadas	Anual
Número de espaços de convívio disponíveis	Anual
Grau de eficácia das ações de melhoria	Anual
Nº de não conformidades	Anual
Renovação do selo de conformidade EQAVET	Triannual

Tabela 41- Periodicidade da recolha de dados dos indicadores

A estratégia de monitorização de processos e resultados no âmbito do sistema de gestão da qualidade apoia-se no **sistema de alerta precoce** criado para os indicadores 4, 5 e 6, tal como evidenciam os quadros abaixo:

Níveis de alerta para o indicador 4			
Nível de alerta	Descrição da situação	Mecanismos de alerta	Monitorizações
Nível 1	Não apresenta nenhum módulo/UFCD em atraso	Mapas de assiduidade; Relatórios mensais de assiduidade; Atas; Reuniões intercalares; Reuniões de avaliação; Relatório de evolução mensal das Provas de Aptidão Profissional; Fichas de sinalização para a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens.	Aquando da realização das reuniões intercalares e de avaliação
Nível 2	Apresenta menos de três módulos/UFCD em atraso		
Nível 3	Apresenta entre 3 e 10 módulos/UFCD em atraso		
Nível 4	Tem mais de 10 módulos/UFCD em atraso		

Tabela 42- Níveis de alerta para o indicador EQAVET nº 4

Níveis de alerta para os indicadores 5 e 6			
Nível de alerta	Descrição da situação	Mecanismos de alerta	Monitorizações
Nível 1	Taxa de satisfação dos/as empregadores/as por competência é superior ou igual a 70%	Questionário de satisfação dos empregadores/as e/ou entidades acolhedoras da Formação em contexto de trabalho; Acompanhamento da FCT e visitas in loco.	Anual
Nível 2	Taxa de satisfação dos/as empregadores/as por competência é superior ou igual a 50% e inferior a 70%		
Nível 3	Taxa de satisfação dos/as empregadores/as por competência é inferior a 50%		

Tabela 43- Níveis de alerta para os indicadores EQAVET nºs 5 e 6

4.4.5. Estratégia de monitorização e avaliação do Projeto Educativo

Sendo o Projeto Educativo a ferramenta orientadora do processo educativo/formativo, é imperativo monitorizá-lo permanentemente e avaliá-lo, para que a partir dos resultados se implementem ações de melhoria. Avaliar para reformular, mas também para potenciar a inovação e a qualidade constituem objetivos mais do que suficientes para mobilizar esta instituição em torno da avaliação sistemática da sua ação, a partir de referentes e indicadores específicos, com vista à melhoria contínua da atuação de todos os agentes envolvidos no processo.

A avaliação do Projeto Educativo será concretizada através da recolha e compilação sistemáticas dos dados referentes à avaliação interna da escola. A monitorização constante, assim como a avaliação sistemática permitem perceber se ao longo da sua implementação se está a trabalhar no rumo traçado com vista a atingir as metas definidas ou se, pelo contrário, é necessário reformular estratégias.

Consciente da importância da avaliação, enquanto instrumento regulador do desempenho, a entidade tem vindo a implementar, ao longo dos anos, diversos mecanismos de avaliação. A autoavaliação organizacional e pedagógica contempla a aplicação de questionários a alunos/as, formandos/as, docentes e formadores/as. A monitorização permanente do processo de ensino-aprendizagem, que contempla classificações, assiduidade, comportamento, cumprimento das cargas horárias definidas e dos conteúdos programáticos, entre outros, permitem a curto prazo implementar medidas corretivas. Os recursos humanos docentes e não-docentes são auscultados sobre as necessidades de formação, procurando dar-se resposta a algumas lacunas, através de ações de formação promovidas pela organização. É feita auscultação às entidades formadoras em contexto de trabalho,

no sentido de melhorar as práticas internas e procurar dar resposta às necessidades do mercado de trabalho. É feita auscultação às entidades empregadoras sobre o grau de satisfação pelo desempenho dos/as diplomados/as, muito embora com os constrangimentos decorrentes do RGPD.

Todas estas ações permitirão avaliar o Projeto Educativo, identificar debilidades e forças, rever estratégias e metodologias, aferir o grau de consecução dos objetivos definidos e das metas alcançadas e, finalmente, reconhecer a validade da missão e visão da entidade.

Os dispositivos de avaliação são determinantes para que, atempadamente, se introduzam as melhorias necessárias e também para que sirvam de base para a formulação de um novo projeto educativo, após o termo do presente. Os dados e resultados obtidos serão compilados no Relatório de Autoavaliação e servirão de base para a definição de objetivos e metas para o Projeto Educativo seguinte.

No final do período de vigência do presente Projeto Educativo, será feita uma síntese-avaliativa que terá como principal objetivo avaliar os resultados alcançados, as lições aprendidas e as recomendações para o ciclo seguinte.

Os critérios de avaliação a utilizar são os seguintes:

Relevância	avaliar em que medida os objetivos estabelecidos contribuem para resolver o problema ou aproveitar uma oportunidade identificada.
Coerência	avaliar em que medida os objetivos se articulam numa lógica meio/fim; verificar se os recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis são suficientes para fazer face aos objetivos; e aferir se o calendário proposto é suficiente para a consecução dos objetivos estabelecidos.
Eficácia	avaliar em que medida os resultados previstos no Projeto Educativo foram atingidos, quais os desvios verificados e sua justificação.
Impacto	avaliar em que medida os objetivos do Projeto Educativo foram alcançados.
Eficiência	avaliar a relação entre custos e resultados obtidos.

Tabela 44- Critérios de avaliação do Projeto Educativo

Competirá à Direção constituir um grupo de trabalho para levar a cabo a avaliação do Projeto Educativo liderado por um/a coordenador/a que, em colaboração com os demais elementos da equipa, definirá:

- o objeto da avaliação;
- as fases do processo;
- a calendarização do processo;
- os critérios, instrumentos e métodos de recolha de informação [questionários, análise documental, análise estatística, entrevista e focus-group].

O processo de avaliação do Projeto Educativo obedecerá as seguintes fases:

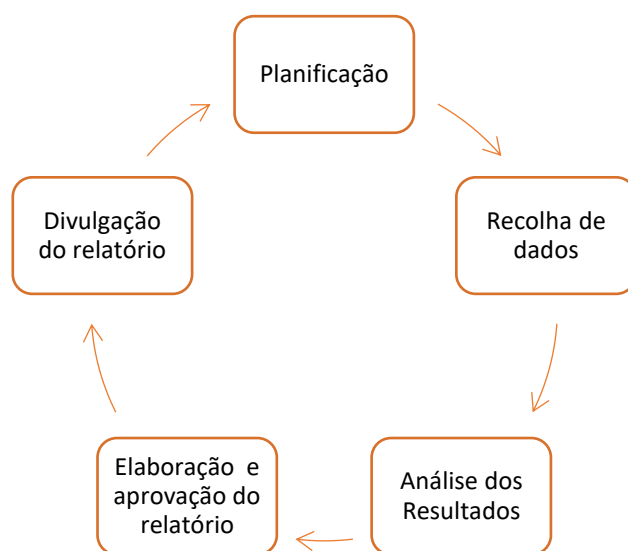


Figura 8- Fases do processo de avaliação do Projeto Educativo

4.4.6. Metodologia de análise de resultados e definição de Planos de Melhoria

Ao longo de cada ano letivo é feita a recolha, tratamento estatístico e análise dos dados recolhidos, trabalho da responsabilidade da Equipa de Monitorização da Qualidade.

No âmbito das suas competências, os elementos envolvidos neste processo analisam e avaliam a informação, assim como produzem relatórios, tendo por finalidade a reflexão e a formulação de propostas, designadamente definição de objetivos para o ano seguinte, com vista à melhoria dos resultados.

Os resultados obtidos e, sobretudo, os desvios detetados, conduzem à definição de planos de ação num trabalho de cooperação entre os diferentes stakeholders.

Para além do tratamento dos indicadores definidos no âmbito do sistema de qualidade alinhado pelo Quadro EQAVET, existem mecanismos de controlo e procedimentos de ajuste contínuo, designadamente:

- Monitorização permanente da assiduidade, comportamento e aproveitamento;
- Monitorização regular dos dossiês pedagógicos;
- Inquéritos de autoavaliação, de heteroavaliação e do grau de satisfação;
- Inquéritos sobre a qualidade da formação;
- Reuniões entre diferentes estruturas.

Como resultado dos mecanismos de controlo citados são tomados procedimentos adequados que de seguida se expõem.

Procedimentos relativos ao aproveitamento

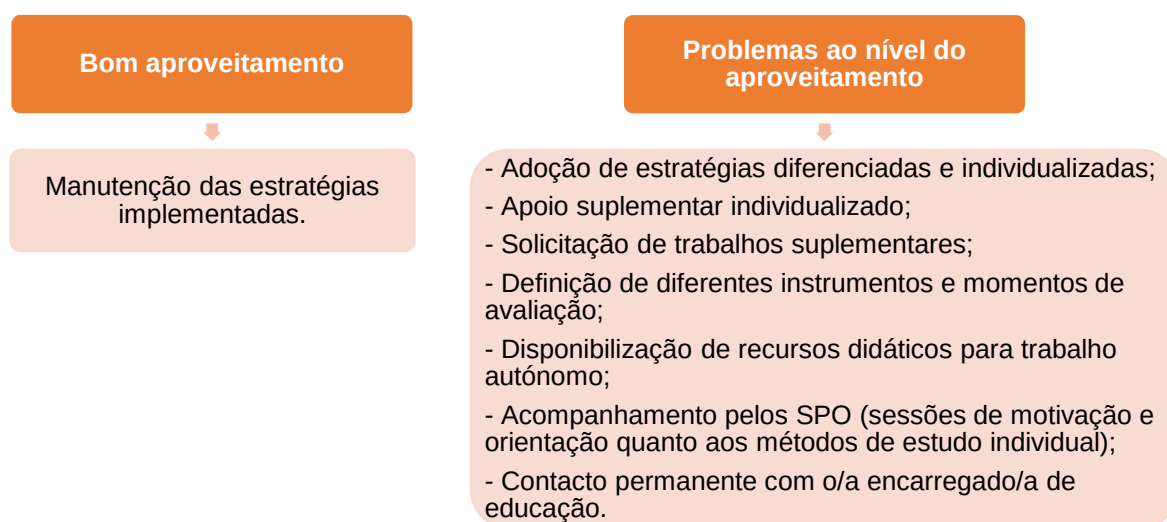


Figura 9- Procedimentos relativos ao aproveitamento

Procedimentos relativos à assiduidade

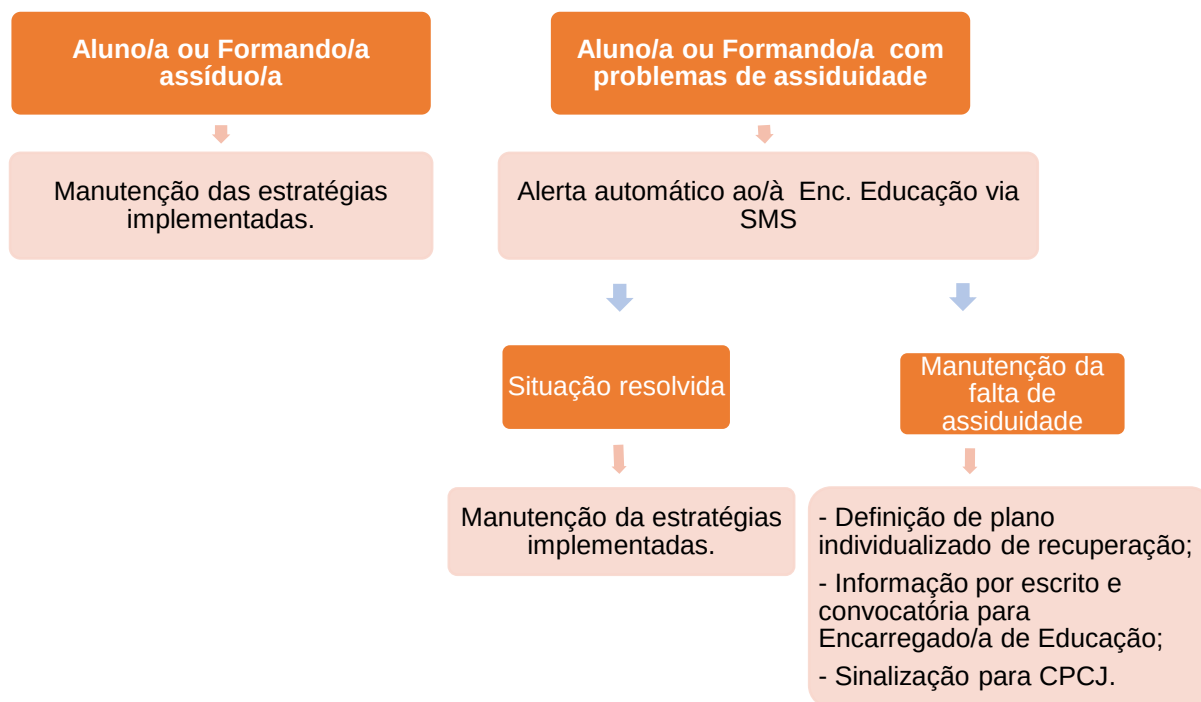


Figura 10- Procedimentos relativos à assiduidade

Procedimentos relativos ao comportamento

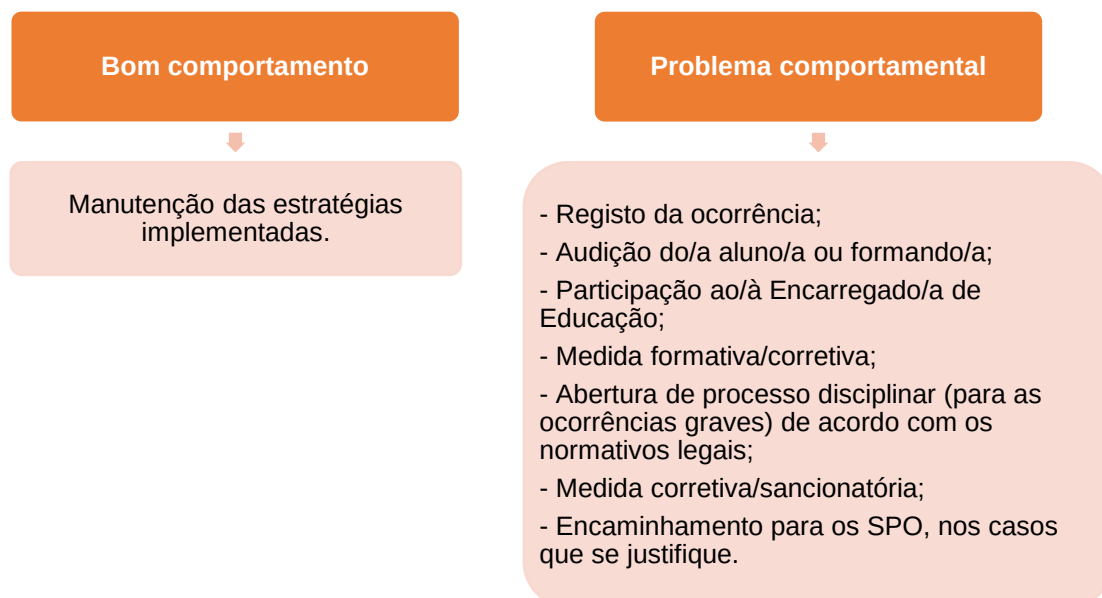


Figura 11- Procedimentos relativos ao comportamento

Procedimentos relativos aos dossiês técnico-pedagógicos

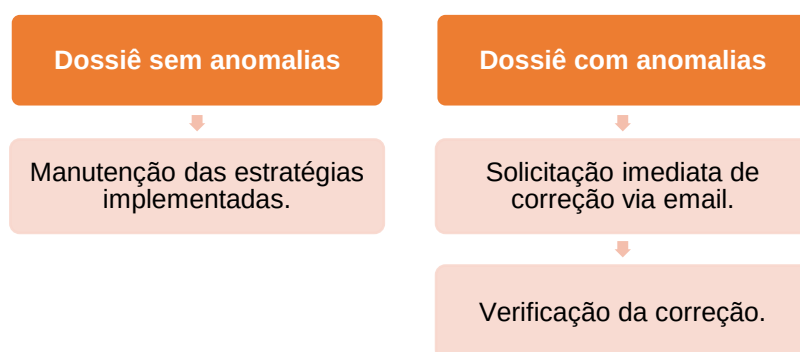


Figura 12- Procedimentos relativos aos dossiês técnico-pedagógicos

4.4.7. Mecanismos de divulgação de informação relativa ao Projeto Educativo e à melhoria contínua da oferta de EFP

A comunicação e divulgação do Projeto Educativo e dos resultados obtidos reveste-se de particular importância e processa-se por vias que têm vindo a ser progressivamente mais diversificadas, densificadas e modernizadas.

O Departamento de Relações Externas e Comunicação assume a responsabilidade pela divulgação externa, na qual o Conselho Consultivo assume um papel preponderante. Já a responsabilidade por garantir que a comunicação interna flua devidamente encontra-se a cargo da Direção Pedagógica.

4.4.7.1. Comunicação interna

Tratando-se de uma entidade de pequenas dimensões, a comunicação faz-se essencialmente de forma presencial e de modo fácil e eficaz. São também utilizados outros meios que a seguir se elencam:

- Reuniões com professores/as e formadores/as, Encarregados/as de Educação, representantes dos/as alunos/as e formandos/as, pessoal não docente, membros da Direção, Conselhos de Turma e Conselho Pedagógico;
- Comunicados/Informações Internas;
- Correio eletrónico;
- Telefone/SMS;

- Portal – Software interno administrativo-pedagógico;
- Sistema de gavetas de arquivo na sala de professores;
- Inquéritos;
- Placares.

4.4.7.2. *Comunicação Externa*

As estratégias de comunicação externa passam pelas seguintes iniciativas/tecnologias:

- Contacto pessoal;
- Redes Sociais – Facebook e Instagram;
- Website;
- Organização de eventos;
- Correspondência postal;
- Distribuição de flyers;
- Participação em Feiras de Profissões;
- Participação em concursos e exposições;
- Estabelecimento de parcerias com entidades da região;
- Publicidade institucional;
- Outdoors;
- Portal – Software interno administrativo-pedagógico;
- Envios automáticos de notificações por SMS e por E-mail.

Conclusão

O presente documento resulta não só da análise do Projeto Educativo anterior, mas também das reflexões e análise de dados decorrente do alinhamento de um sistema de garantia de qualidade que tem por base o EQAVET.

Apresentaram-se algumas das práticas instituídas na Escola ao serviço da promoção da qualidade e enquadraram-se outras que têm como objetivo imprimir um carácter contínuo e cíclico das atividades relativas à garantia da qualidade no contexto da Educação e Formação Profissional.

Este documento é um ponto de referência para o trabalho a desenvolver ao longo dos quatro anos da sua vigência, sendo que se constitui como uma base de trabalho que possibilita o posicionamento da entidade em relação ao presente e ao futuro. Será, por isso, objeto de atualizações e reformulações sempre que se justifique.

O Plano de Atividades que o acompanha será revisto sempre que se verifiquem desvios significativos às metas e objetivos traçados.

Este documento tem como finalidade última a melhoria contínua quer dos resultados, quer dos procedimentos e serviços prestados, numa lógica de implementação de uma cultura da qualidade.