

PROJETO EDUCATIVO

2022-2026

Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, Lda.

Externato Oliveira Martins

DG11.01

Nome da entidade

Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, Lda.

Morada e contactos da entidade

Ruas 19 e 21 nº 769 a 783 - Apartado 443- 4501-868 Espinho

Telefone: 227341468

geral@eom.pt

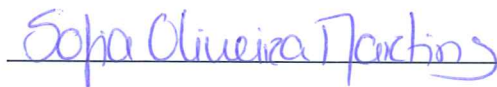
Nome, cargo e contactos do responsável da entidade

Joaquim Valdemar Martins

Diretor

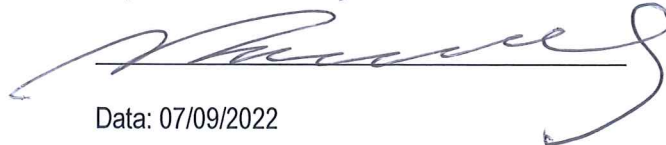
Telefone: 227341468

Aprovado em Conselho Pedagógico
Presidente do Conselho Pedagógico



Data: 07/09/2022

Aprovado por:
Representante da Direção



Data: 07/09/2022

Índice

Introdução	6
1. A Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, Lda.....	7
1.1. Origem e apresentação	7
1.2. Contexto local e regional.....	7
1.3. Missão da SPEL	8
1.4. SPEL - entidade titular e proprietária do Externato Oliveira Martins	9
1.4.1. O Externato Oliveira Martins	9
1.4.1.1. Missão, Visão e Valores do EOM	10
1.5. Cultura	11
1.6. Estrutura Organizacional	13
1.6.1. Organograma	13
1.6.2. Conselho Consultivo	16
1.6.2.1. Composição do Conselho Consultivo	16
1.6.3. Recursos Humanos	17
1.6.3.1. Formação contínua	18
1.7. Modalidades de ensino e formação profissional	18
1.7.1. Cursos Profissionais	19
1.7.2. Cursos de Aprendizagem	19
1.7.3. Formação Pedagógica Inicial de Formadores	20
1.7.4. Mecanismos de planeamento da oferta formativa	21
1.7.5. Fatores de Inovação	21
1.8. Funcionamento geral: mecanismos de orientação e monitorização	22
1.8.1. Orientação vocacional de alunos/as e formandos/as	22
1.8.2. Mecanismos de monitorização da formação e alerta precoce	22
1.8.3. Mecanismos de recuperação em situações de insucesso escolar	23
1.8.4. Mecanismos de acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho	24
1.8.5. Mecanismos de acompanhamento antes, durante e após a conclusão da formação	26
1.8.6. Monitorização da inserção profissional e acompanhamento do percurso dos diplomados e diplomadas	27
1.8.7. Mecanismos que asseguram a igualdade de oportunidades e de género	29
1.8.8. Mecanismos de autoavaliação	30
1.8.9. Redes, parcerias e protocolos	31
2. Diagnóstico Estratégico	34
2.1. Análise SWOT	34



3. Objetivos e prioridades para o quadriénio 2022-2026	35
3.1. Objetivos gerais	35
3.2. Objetivos estratégicos e objetivos específicos	35
3.3. Plano de Ação – quadriénio 2022-2026	38
3.3.1. Estratégias de operacionalização dos objetivos e metas	57
4. Sistema de Gestão da Qualidade alinhado com o EQAVET	59
4.1. Política da qualidade	59
4.2. Equipa de monitorização da qualidade	59
4.2.1. Organograma	60
4.3. Stakeholders	61
4.3.1. Stakeholders internos	61
4.3.2. Stakeholders externos	64
4.4. Indicadores de avaliação	66
4.4.1. Indicadores de avaliação EQAVET	66
4.4.2. Indicadores de avaliação dos processos	67
4.4.3. Recolha de dados: metodologia, instrumentos e fontes de informação	69
4.4.4. Estratégia geral de monitorização de indicadores e sistema de alerta precoce para indicadores EQAVET	71
4.4.5. Estratégia de monitorização e avaliação do Projeto Educativo	74
4.4.6. Metodologia de análise de resultados e definição de Planos de Melhoria	76
4.4.7. Mecanismos de divulgação de informação relativa ao Projeto Educativo e à melhoria contínua da oferta de EFP	78
4.4.7.1. Comunicação interna	78
4.4.7.2. Comunicação Externa	79
Conclusão	80

Índice de Figuras

Figura 1- Composição do Conselho Consultivo	16
Figura 2- Grupos de recrutamento e áreas de educação e formação	17
Figura 3- Áreas de atuação de Não Docentes	18
Figura 4- Parcerias internacionais	33
Figura 5- Objetivos gerais do quadriénio 2022-2026	35
Figura 6- Periodicidade da recolha de dados EQAVET	70
Figura 7- Responsáveis pela recolha de dados EQAVET	70
Figura 8- Fases do processo de avaliação do Projeto Educativo	75
Figura 9- Procedimentos relativos ao aproveitamento	76
Figura 10- Procedimentos relativos à assiduidade	77
Figura 11- Procedimentos relativos ao comportamento	77
Figura 12- Procedimentos relativos aos dossiês técnico-pedagógicos	78

Índice de Tabelas

Tabela 1- Objetivos gerais e específicos do quadriénio 2022-2026.....	36
Tabela 2- Objetivos gerais e específicos do quadriénio 2022-2026.....	37
Tabela 3- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	38
Tabela 4- Objetivo estratégico 1: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	39
Tabela 5- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	40
Tabela 6- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	41
Tabela 7- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	42
Tabela 8- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	43
Tabela 9- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	43
Tabela 10- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	44
Tabela 11- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	45
Tabela 12- Objetivo estratégico 6: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	46
Tabela 13- Objetivo estratégico 6: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	47
Tabela 14- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	47
Tabela 15- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	48
Tabela 16- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	49
Tabela 17- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	50
Tabela 18 - Objetivo estratégico 9: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	51
Tabela 19- Objetivo estratégico 10: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	52
Tabela 20- Objetivo estratégico 11: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	54
Tabela 21- Objetivo estratégico 12: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	55
Tabela 22- Objetivo estratégico 13: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	56
Tabela 23 - Objetivo estratégico 14: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações	57
Tabela 24- Stakeholders internos	61
Tabela 25- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos.....	64
Tabela 26- Stakeholders externos	64
Tabela 27- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos.....	66
Tabela 28- Indicadores de avaliação dos processos	68
Tabela 29- Periodicidade da recolha de dados dos indicadores	72
Tabela 30- Níveis de alerta para o indicador EQAVET nº 4	73
Tabela 31- Níveis de alerta para os indicadores EQAVET nºs 5 e 6	73
Tabela 32- Critérios de avaliação do Projeto Educativo.....	75



Introdução

O Projeto Educativo, enquanto quadro de operacionalização do modelo de gestão escolar, consagra os princípios orientadores do processo educativo e formativo atendendo à contextualização do meio em que se insere a organização.

O presente documento constitui-se como um elemento agregador das políticas educativas nacionais e das necessidades concretas da região. Expressa a visão da entidade, os principais valores em que assenta, apresenta as metas e os objetivos que se propõe atingir.

Pretende-se que seja um documento orientador exequível, fundado nos diferentes olhares e saberes dos vários agentes internos e externos, com vista à consecução das metas definidas num esforço de melhoria contínua.

Sendo um documento transversal ao processo educativo/formativo e às políticas de gestão da entidade, pretende ainda funcionar como um guia informativo para a comunidade, designadamente encarregados/as de educação, familiares dos/as alunos/as ou formandos/as, tecido empresarial e demais entidades locais e regionais. Neste sentido, visa elucidar sobre as opções tomadas para ir ao encontro das necessidades formativas e profissionais e das especificidades do contexto socioeconómico.

O presente Projeto Educativo foi aprovado pelos competentes órgãos de administração e gestão para um período de 4 anos.

1. A Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, Lda.

1.1. Origem e apresentação

A SPEL – Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino Lda. foi fundada em 1990 por um grupo de professores que se propôs criar um conceito de Escola, que não só transmitisse conhecimentos aos alunos, mas que também os apoiasse psicologicamente e socialmente e que implementasse métodos de ensino e formação profissional que se ajustassem às realidades sociais das comunidades mais desfavorecidas. Este facto tinha especial relevância, porque era nestas comunidades que se registavam as maiores taxas de absentismo e abandono escolar.

Para esse efeito, a SPEL criou novas escolas ou associou-se a escolas já existentes, localizadas em comunidades em risco de exclusão socioeconómica, com elevada taxa de desemprego e problemas sociais. Exemplo disso são as regiões de comunidades fabris do setor têxtil que se viram massivamente desempregadas após a deslocalização das fábricas para outros países e de comunidades piscatórias que ficaram desempregadas devido à pouca competitividade das suas práticas de pesca após a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia em 1985.

Nas suas três décadas de existência a SPEL tem pugnado por fomentar a implementação de metodologias de ensino inovadoras focando-se na elevada componente prática, com atividades contextualizadas às vivências nas comunidades, uma abordagem pedagógica integrante da estrutura sociocultural do micro-meio de cada formando/a e a congregação de esforços do staff da escola na persecução de soluções individuais para os casos-problema.

1.2. Contexto local e regional

A SPEL está inserida no concelho de Espinho, cuja estrutura social apresenta algumas fragilidades, assumindo especial relevância a população residente em habitações sociais, destacando-se o Bairro Piscatório, o Bairro da Ponte de Anta, o Bairro do Chinês e muitas outras "ilhas" e zonas problemáticas periféricas ao concelho. A população apresenta baixos níveis de escolaridade, uma elevada taxa de desemprego e um índice de poder de compra inferior aos concelhos com quem partilha fronteiras. Segundo dados da Marktest e estatísticas publicadas, a elevada taxa de desemprego tem a sua principal origem na falência e deslocalização de muitas empresas da periferia que desempregaram muita mão-de-obra do concelho de Espinho.

A inserção da SPEL numa zona balnear e a ambiência turística da região contribuem para a manutenção e até aumento das taxas de abandono escolar, potenciando a vulnerabilidade das camadas mais jovens socialmente desfavorecidas.

A saída antecipada da escola, que diz respeito à percentagem de indivíduos com idades entre os 18 e os 24 anos, que não concluíram o ensino básico, é um fenómeno que apresenta valores igualmente significativos no concelho de Espinho.

Quanto ao tecido socioeconómico da região e particularmente do concelho de Espinho, destaca-se a vertente turística e a terciarização da economia local, comprovada pela diversidade de pequenas empresas e por uma variedade de infraestruturas turísticas e de serviços como o “Oporto Golf Club”, o hipódromo, o aeródromo, a Nave Desportiva e o Casino. A poucos quilómetros de distância localizam-se parques industriais importantes com grandes empresas como a Yazaki Saltano e a Bosch Security Systems em Ovar.

Outro aspeto a destacar prende-se com o envelhecimento da população e a significativa redução da população residente no concelho de Espinho, em consequência do seu envelhecimento e da migração para outros locais, nomeadamente da população jovem e piscatória.

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 SPEL

A SPEL tem como **missão**:

- Promover a criação de estabelecimentos de ensino e de formação, nomeadamente, nas regiões mais afetadas pela exclusão social e económica;
- Direcionar os seus estabelecimentos de ensino à transferência de conteúdos que promovam a empregabilidade e a inclusão de alunos/as, formandos/as e familiares;
- Adotar abordagens pedagógicas personalizadas a cada formando/a, especialmente a quem apresente maior risco de exclusão social;
- Criar, nos estabelecimentos de ensino, mecanismos de acompanhamento dos/as formandos/as e dos seus 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.

1.4. SPEL - entidade titular e proprietária do Externato Oliveira Martins

A SPEL – Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino Lda. é a entidade titular e proprietária do Externato Oliveira Martins (EOM), um estabelecimento de ensino de natureza privada, criado pelo Alvará n.º 2130, de 18 de julho de 1974.

Compete à SPEL, 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 do EOM, em estreita articulação com o meio socioeconómico.

1.4.1. O Externato Oliveira Martins

Em 1971 foi fundada a Escola Delta, que era uma Escola de Contabilidade, Grafias e Centro de Explicações. Um ano mais tarde, esta Escola deu origem ao estabelecimento de ensino denominado “Salas de Estudo e Externato Oliveira Martins”, aprovado por uma autorização provisória de funcionamento passada pela então Inspeção-geral do Ensino Particular, do Ministério da Educação e Cultura. A autorização definitiva chegou pelo Alvará datado de 18 de julho de 1974.

Estes foram os tempos iniciais, mas o processo de mutação do Externato Oliveira Martins nunca abrandou desde então, uma vez que tem sido permanente a necessidade de adaptação ao tecido sociocultural regional e nacional.

Das várias transformações destaca-se a mudança das instalações para o espaço atual, em meados da década de 80. Realça-se ainda a alteração do formato de Externato para adultos para o de Centro de Formação de Jovens, a qual se iniciou em 1986 com a criação do primeiro Curso de Aprendizagem nesta Escola.

Em 1990 foi criada a Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino Lda., uma sociedade por quotas, com o objetivo de assumir a propriedade do Externato Oliveira Martins, que até então era uma entidade em nome individual.

1.4.1.1. Missão, Visão e Valores do EOM

O EOM tem como **missão**:

- 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 intermédios;
- Melhorar o nível de formação da população adulta, em especial dos ativos;
- Desenvolver atividades que fomentem a formação integral dos alunos e das alunas e as suas *soft skills*, atendendo às especificidades, no sentido de promover a cidadania responsável, a solidariedade, o espírito democrático e a inclusão social.

O EOM tem como **visão** ser:

- Uma escola de referência a nível regional e nacional, nas áreas da formação ministradas;
- Um modelo de competência para outras escolas, através da implementação do seu projeto educativo;
- Uma escola que, para além da formação técnica de excelência, transmita aos alunos e alunas valores fundamentais e *soft skills* que lhes permitirão destacarem-se, tanto no local de trabalho como nos seus contextos sociais, pela sua solidariedade, capacidade de empatia e de trabalho em equipa, responsabilidade, inteligência social e emocional, entre outras qualidades e competências sociais;
- Lembrada e reconhecida por todos os alunos e por todas as alunas, jovens e adultos/as, que aqui fizeram a sua formação.
- Reconhecida pelas entidades empregadoras.

O EOM 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/as os/as intervenientes do processo educativo;
- A promoção do respeito mútuo por todos/as os/as 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;
- A promoção do espírito de trabalho.

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

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

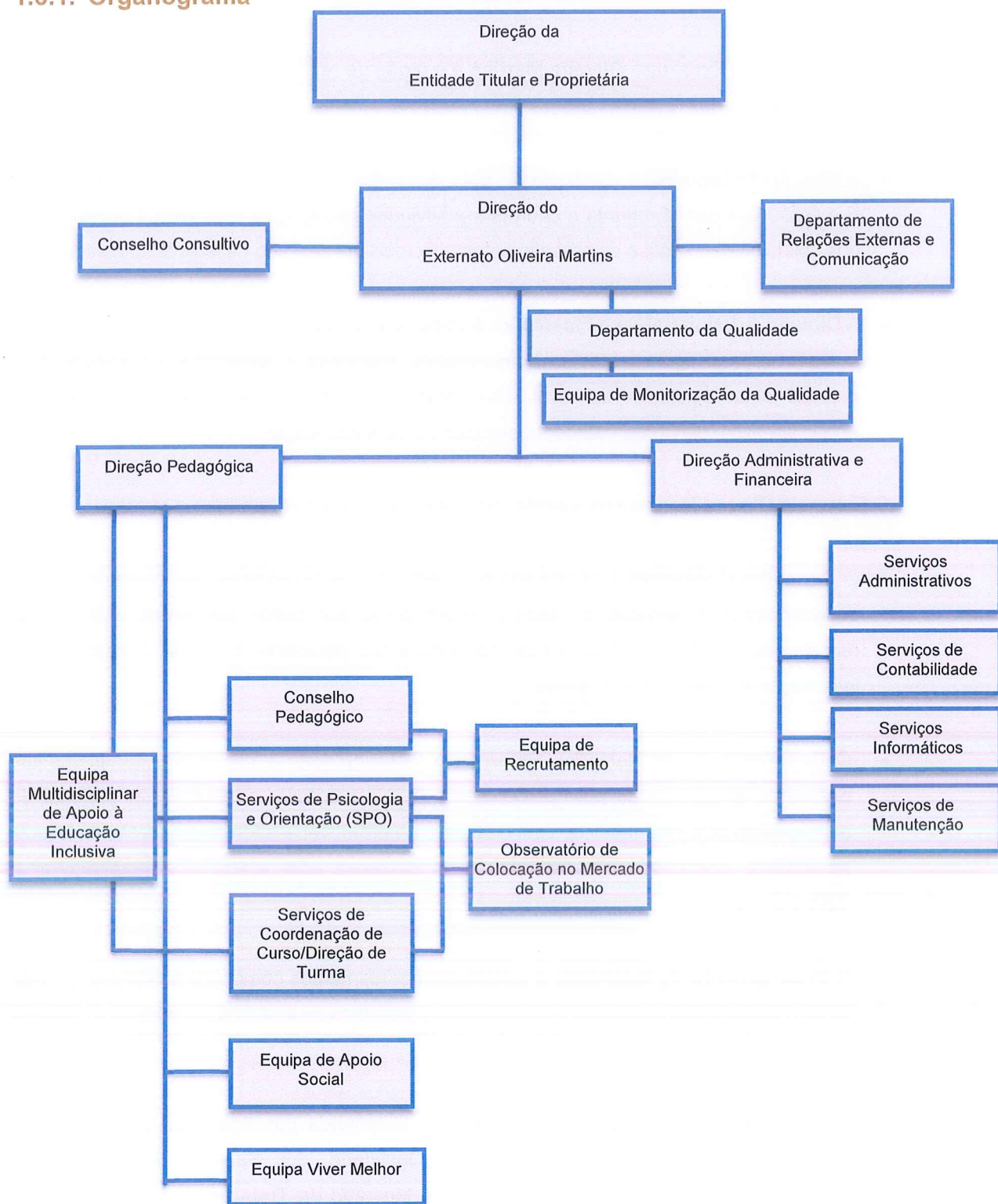
A educação ambiental e o desenvolvimento sustentável são temas importantes e trabalhados com particular ênfase nas disciplinas de Cidadania e Mundo Atual e de Área de Integração, no sentido de sensibilizar, envolver e responsabilizar os/as alunos/as e formandos/as para as mudanças comportamentais tão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

1.6.1. Organograma



Os órgãos-base do Externato Oliveira Martins são a Direção do Externato Oliveira Martins, a Direção Pedagógica e a Direção Administrativa e Financeira:

- A **Direção do Externato Oliveira Martins** é o órgão de representação e coordenação geral das atividades dos restantes órgãos.
- A **Direção Pedagógica** é composta por dois elementos nomeados e exonerados pela SPEL. É o órgão que define, orienta e coordena a atividade pedagógica com vista à prossecução dos objetivos da Escola e ao respeito pelos princípios consagrado na legislação aplicável.
- A **Direção Administrativa e Financeira** é composta por elementos nomeados pela SPEL. É o órgão que assegura a gestão administrativa, financeira e patrimonial da Escola, com respeito pela legislação aplicável. Este órgão tem na sua dependência os serviços Administrativos, de Contabilidade, Informáticos e de Manutenção.

O Externato Oliveira Martins conta ainda com outros órgãos, departamentos e serviços:

- O **Conselho Consultivo** é constituído por elementos representantes dos diversos órgãos, departamentos e serviços da escola, assim como por outros elementos externos de reconhecido mérito. Compete a este conselho emitir pareceres diversos. Consultar mais informação no ponto 1.6.2. e anexo 1.
- O **Departamento de Relações Externas e Comunicação** é constituído por elementos nomeados e exonerados pela SPEL. Compete-lhe coordenar e desenvolver projetos de âmbito nacional e internacional, com o objetivo de promover e reforçar a inserção da Escola no exterior, nomeadamente, estabelecendo parcerias com entidades empregadoras e institucionais.
- O **Departamento da Qualidade** é constituído por elementos nomeados e exonerados pela SPEL. Compete-lhe coordenar e monitorizar os trabalhos no âmbito da qualidade e melhoria contínua.
- A **Equipa de Monitorização da Qualidade** é constituída por elementos da Direção, da Direção Pedagógica, do Departamento da Qualidade, dos Serviços de Psicologia e Orientação, do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho, dos Não Docentes, representantes dos/as Docentes e representantes da Direção de Turma, Orientação Educativa, Coordenação de Turma e Coordenação de Curso. Tem como responsabilidades monitorizar e avaliar o planeamento e o desenvolvimento do processo de ensino-

aprendizagem, aplicar instrumentos de auto e heteroavaliação, refletir sobre os resultados e propor ações de melhoria.

- O **Conselho Pedagógico** é constituído por todos/as os/as orientadores/as educativos/as; coordenadores/as de turma; diretores/as de turma; responsável pelos serviços de psicologia e orientação; assessora pedagógica; pelos/as demais responsáveis dos cursos/ações profissionalizantes em funcionamento e pela direção pedagógica, que preside. Compete a este órgão monitorizar, refletir e dar pareceres sobre as atividades pedagógicas e de enriquecimento curricular desenvolvidas ao longo do ano letivo.
- Os **Serviços de Psicologia e Orientação**- são constituídos por elementos nomeados e exonerados pela SPEL. Compete a estes serviços acompanhar discentes, docentes, encarregados/as de educação, e demais intervenientes, ao longo do desenvolvimento das atividades escolares. Estes serviços, para além do acompanhamento psicológico, desenvolvem dinâmicas de orientação escolar e profissional e acompanham os/as diplomados/as na transição para a vida ativa.
- A **Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva** é constituída por elementos nomeados pela Direção, em observância à legislação. Compete-lhe desenvolver mecanismos com vista à total inclusão de todos/as os/as discentes, através de um acompanhamento próximo e da aplicação de medidas de suporte à aprendizagem.
- Os **Serviços de Coordenação de Curso/Direção de Turma** são constituídos por elementos da coordenação de curso, da orientação educativa, da direção de turma e coordenação de turma, nomeados/as pela direção pedagógica. Compete-lhes coordenar diretamente cada curso e/ou 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, os/as encarregados/as de educação, os/as tutores/as de formação em contexto de trabalho, assim como com entidades protocoladas.
- A **Equipa de Apoio Social** é constituída por docentes nomeados/as pela direção pedagógica e compete-lhe apreciar sinalizações de situações de carência económica e propor à Direção medidas de apoio.
- A **Equipa Viver Melhor** é constituída por docentes nomeados/as pela Direção Pedagógica, cabendo-lhes elaborar e coordenar um plano de atividades no âmbito da saúde e bem-estar.
- A **Equipa de Recrutamento** é constituída por elementos nomeados pela Direção, competindo-lhe analisar candidaturas e desenvolver os processos de recrutamento.

- 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 apoiar os/as diplomados/as no processo de transição para a vida ativa e acompanhar o seu percurso após a conclusão do curso, auscultando-os/as periodicamente, assim como aos seus empregadores e empregadoras.

1.6.2. Conselho Consultivo

O Conselho Consultivo é a estrutura agregadora de todos os/as intervenientes no processo educativo e, consequentemente, 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)

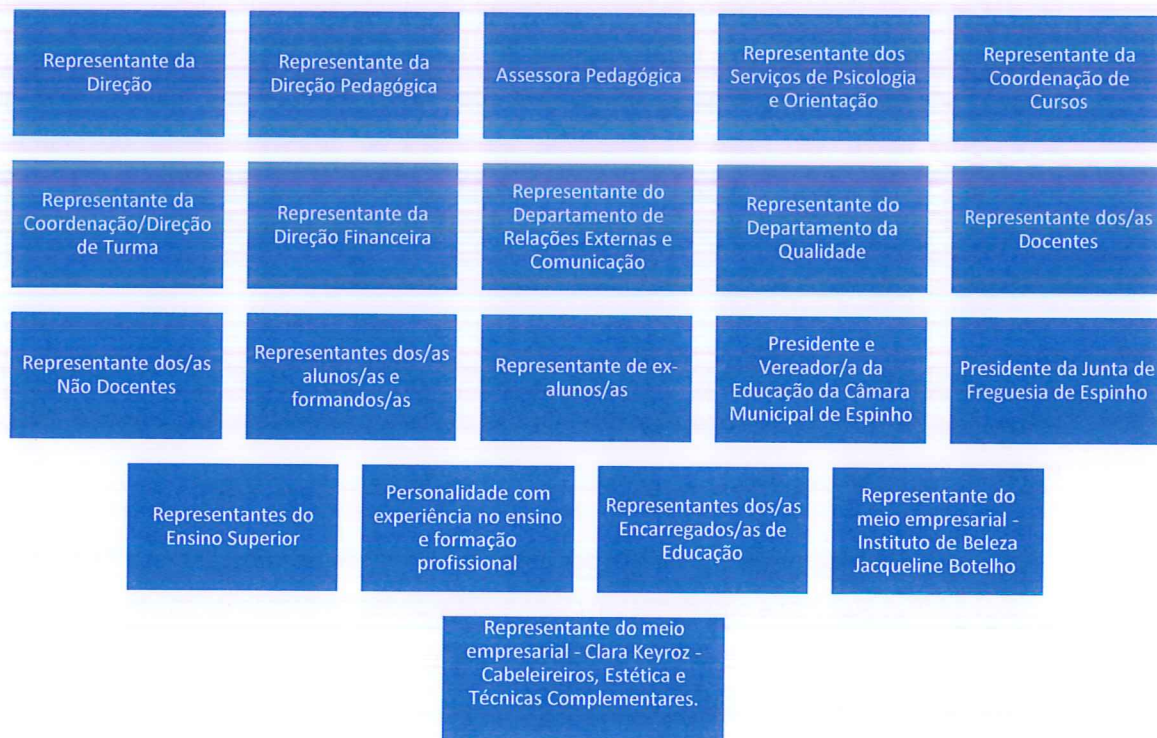


Figura 1- Composição do Conselho Consultivo

1.6.3. Recursos Humanos

Os recursos humanos que integram a equipa de profissionais da SPEL– corpo docente/ formativo, de orientação psicopedagógica, administrativo, de contabilidade, informático e assistentes operacionais – são criteriosamente recrutados e evidenciam elevados níveis de motivação, dinamismo e competência.

Para além da formação / habilitação exigida para o exercício das respetivas funções, os recursos humanos docentes e não docentes, são motivados para a atualização da sua formação.

A entidade desenvolve ações de formação que vão ao encontro de algumas das suas necessidades, com vista ao melhor desempenho de cada um em particular e da equipa de trabalho em geral.

O pessoal docente / equipa formativa é admitido de acordo com as habilitações e perfil.

Particularmente, no que aos/às professores/as e formadores/as diz respeito, estes/as procuram estabelecer as pontes necessárias que levam os/as alunos/as e formandos/as a relacionar diretamente as aprendizagens teóricas e práticas com o mercado de trabalho.

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

Português 300	Francês 320	Inglês 330	Filosofia 410	Economia e Contabilidade 430
Matemática 500	Física e Química 510	Biologia e Geologia 520	Informática 550	Educação Física 620
	Psicologia	Cuidados de Beleza	Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	

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:

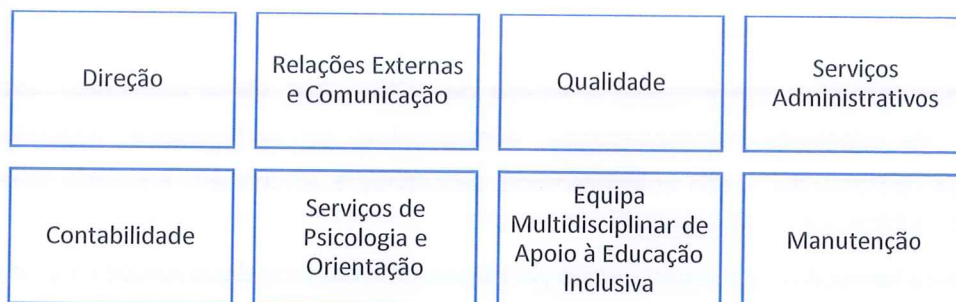


Figura 3- Áreas de atuação de Não Docentes

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

As modalidades de ensino e formação profissional para jovens atualmente oferecidas e que se deverão manter durante o período de vigência deste Projeto Educativo são os Cursos Profissionais e os Cursos de Aprendizagem. Estas modalidades visam dotar os/as alunos/as e formandos/as de competências profissionais, de valores fundamentais e de *soft skills* que lhes permitam integrar, de forma capaz, o mercado de trabalho. Embora as modalidades referidas tenham 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, há a destacar a oferta de Formação Pedagógica Inicial de Formadores.

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 n.º 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. Cursos de Aprendizagem

Os Cursos de Aprendizagem são uma modalidade de formação de dupla certificação desenvolvida, em alternância, de acordo com os referenciais de competências e de formação associados às qualificações que integram o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ). Confere uma equivalência escolar correspondente ao 12.º ano e uma qualificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações. Os Cursos de Aprendizagem são regulamentados pela Portaria 70/2022, de 02 de fevereiro, pelo Regulamento Específico 2022 (1ª revisão de 10-02-2023) e demais legislação e regulamentos complementares. A estrutura curricular dos cursos de Aprendizagem integra as seguintes componentes de formação:

- a formação sociocultural e a formação científica, que visam a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos, aptidões e atitudes para a capacitação dos/as jovens e adultos/as e que se consideram necessárias para a obtenção de uma qualificação escolar, de acordo com os referenciais de competência das qualificações constantes no CNQ;
- a formação tecnológica que visa a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos, aptidões e atitudes que deem resposta ao definido no perfil profissional e no referencial de competências associado à respetiva qualificação;
- a formação em contexto de trabalho que visa a aplicação e a consolidação dos conhecimentos, aptidões e atitudes adquiridas, através da realização de atividades em contexto de empresa, ou de outras entidades empregadoras.

No último período de formação a avaliação culmina com a realização de uma Prova de Avaliação Final.

1.7.3. Formação Pedagógica Inicial de Formadores

A oferta formativa do Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores/as é regulamentada pela Portaria n.º 214/2011 de 30 de maio que estabelece o regime de formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores e formadoras que desenvolvam a sua atividade no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

Através do desenvolvimento de ações de Formação de Formadores/as, a SPEL reforça o seu projeto de formação contínua, certificando profissionais que pretendem assumir o papel de formadores/as, destacando-se a constante procura, nomeadamente por diplomados das ofertas formativas destinadas a jovens.

De acordo com a Portaria acima referida, "a formação pedagógica inicial assenta num referencial base de competências, organiza-se em percursos estruturados de forma modular, com uma duração de referência de 90 horas e contempla as seguintes dimensões:

- Pedagógica, que visa a aquisição e o desenvolvimento das competências necessárias em função das modalidades, dos públicos e dos contextos de intervenção, incluindo o uso das tecnologias de informação e comunicação em diferentes situações de aprendizagem;
- Organizacional, que inclui as técnicas e métodos de planeamento, gestão, organização, acompanhamento e avaliação da formação;
- Prática, que consiste na aplicação ou no exercício contextualizado, real ou simulado, das competências técnico-pedagógicas adquiridas ao longo da formação;
- Deontológica e ética, que abrange o respeito pelas regras e valores profissionais, bem como pela igualdade de género e pela diversidade étnica e cultural".

Destaca-se, ainda, o facto de o curso funcionar em sistema de *B-Learning*, com apenas um terço do horário a ter de ser cumprido presencialmente, o que permite uma mais fácil conciliação com a vida profissional e pessoal dos formandos e formandas.

1.7.4. 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;
- convite endereçado pelo IEFP às entidades que fazem parte da sua Bolsa de Entidades Formadoras Externas;
- 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.

1.7.5. 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 ou os formados e formandas com dificuldades sociais identificados/as pelos SPO e Direção/Coordenação de Turma;
- 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 e formandos e formandas diplomados na transição para o mercado de trabalho;
- a promoção do contacto com alunos e alunas e formandos e formandas diplomados, de modo que estes passem as suas experiências de empregabilidade para os novos alunos e alunas e formandos e formandas;
- 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 e os formandos e formandas 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+;
- o atendimento de familiares de alunos e alunas do Curso Profissional de Cabeleireiro, enquanto modelos reais para aperfeiçoamento de técnicas aprendidas em contexto de formação.

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 ou formandos e formandas candidatos/as aos Cursos Profissionais e Cursos de Aprendizagem;
- 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 e dos formandos e formandas 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 e dos formandos e formandas 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 e formandos/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 formandos/as e aos/às docentes e formadores/as, que abrangem o processo formativo, os serviços/estruturas e as instalações.

1.8.3. Mecanismos de 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.

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.

As coordenações pedagógicas 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.

Em situações de falta de aproveitamento são acionados mecanismo pró-sucesso que contemplam: elaboração de dossiês teórico-práticos específicos, atividades de apoio suplementar para alunos/as com dificuldades, 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. Um banco de fichas de trabalho por módulo/UFCD e de recursos diversos, permite que os/as alunos/as os utilizem de forma autónoma, de acordo com o seu ritmo de aprendizagem. Os SPO apoiam os/as alunos/as e formandos/as sinalizados pelo Conselho de Turma, através de sessões de motivação, métodos e organização do estudo e de acompanhamento individual. A EMAEI desenvolve o seu trabalho diretamente com os/as discentes que se encontram ao abrigo do decreto-lei n.º 54 de 2018 através do Centro de Apoio à Aprendizagem, que visa: apoiar os/as docentes do grupo ou turma a que os/as alunos/as ou formandos/as sinalizados/as pertencem; apoiar a criação de recursos de aprendizagem e instrumentos de avaliação; desenvolver metodologias de intervenção interdisciplinares que facilitem os processos de aprendizagem, de autonomia e de adaptação ao contexto escolar; promover a criação de ambientes estruturados, ricos em comunicação e interação, fomentadores da aprendizagem; apoiar o processo de transição para a vida pós-escolar; aumentar a autonomia na aprendizagem através de processos que permitam desenvolver competências de aprendizagem, motivação, autorregulação e autoavaliação.

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 ou formando/a e Encarregados/as de Educação;

- a proximidade da empresa/instituição à residência do/a aluno/a ou formando/a, ou à Escola;
- a acessibilidade em termos de transportes públicos;
- a adequabilidade ao perfil individual do/a aluno/a ou formando/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 e formandos/as pelo/a Diretor/a de Turma, Orientador/a Educativo/a ou Coordenador/a de Turma 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 ou formando/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, nos Cursos Profissionais, 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. Nos Cursos de Aprendizagem são considerados os critérios definidos no Anexo 6 do Regulamento Específico 2022, concretamente: conhecimentos mobilizados/demonstrados, qualidade e organização do trabalho, ritmo de trabalho/destreza, autonomia, iniciativa e criatividade, aplicação das condições de segurança e saúde, trabalho de equipa e relacionamento interpessoal, sentido de responsabilidade, participação e adaptação profissional, apresentação pessoal e pontualidade e assiduidade.

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, formandos/as e familiares, ao mesmo tempo que cria nos estabelecimentos de ensino, mecanismos de acompanhamento dos/as formandos/as e dos seus 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 formandos/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 SPEL 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 SPEL e do EOM, acolhem em FCT alunos/as ou formandos/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 e formandos/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 desencadear 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.

Destaca-se a importância dada a estas temáticas, comprovada pela utilização da linguagem inclusiva nos documentos internos e externos e a dinamização de ações de formação em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para os recursos humanos docentes e não docentes.

Ao longo de todas as etapas do processo de ensino-aprendizagem, desde a admissão de alunos/as e formandos/as, professores/as, formadores/as e colaboradores/as, até aos momentos de avaliação de todos/as os/as intervenientes, a igualdade de oportunidades e de género está presente.

Não é admitido qualquer tipo de discriminação, não havendo lugar a privilégios, benefícios, prejuízos, privação de direitos ou isenção de deveres em razão da raça, sexo, etnia, religião, convicção política ou religiosa, situação socioeconómica, instrução ou orientação sexual.

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.

A entidade colabora com a CPCJ, com a Rede Social do Concelho de Espinho, com a Cruz Vermelha de Espinho e com outras entidades que operam em contextos desfavorecidos.

Com vista ao desenvolvimento social e pessoal, assim como ao fortalecimento das relações interpessoais e das atitudes de cidadania, baseadas no respeito pela diferença, são dinamizadas atividades práticas e sessões ao longo do processo de ensino-aprendizagem, nas quais a temática da igualdade assume relevância. Estas sessões são promovidas pelos SPO e por entidades externas, tais como a PSP de Espinho e o Centro Social de Paramos.

Os elementos do Projeto Vive Melhor e da Equipa de Ação Social dinamizam atividades promotoras da igualdade, apoiando os/as alunos/as e formandos/as mais carenciados/as.

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.

São disponibilizados equipamentos de apoio ao estudo e equipamentos informáticos a todos os alunos e alunas e formandos e formandas.

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.

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.

O processo de integração dos/as alunos/as e formandos/as no mercado de trabalho, através da elaboração de um plano de transição para a vida ativa, tem como objetivo reforçar a sua autoestima e atenuar as desigualdades socioeconómicas. Os SPO colaboram no referido processo e orientam para o prosseguimento de estudos. O "Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho" acompanha o percurso dos/as diplomados/as e procura promover a sua empregabilidade.

É fomentada a igualdade de oportunidades, através de um tratamento justo, equitativo e sem preconceitos, desenvolvendo-se atividades que facilitem a formação integral, a promoção de uma cidadania responsável, a solidariedade, o espírito democrático e a inclusão social e profissional.

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, formandos/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

A estratégia de parcerias e protocolos é definida pelo Conselho Consultivo com vista à melhor consecução do Projeto Educativo e tem três vertentes principais: local / regional, nacional e internacional.

A entidade desenvolve a sua atividade há longos anos, sendo inúmeros os protocolos estabelecidos com entidades do meio local e regional. Estas parcerias têm-se revelado

fundamentais na colocação dos/as alunos/as e formandos/as em Formação em Contexto de Trabalho, na integração no mercado de trabalho dos/as alunos/as e formandos/as diplomados/as e também têm permitido conhecer melhor as necessidades do mercado e o subsequente enriquecimento da formação ministrada. Por outro lado, a entidade articula-se em rede com a Autarquia e as restantes escolas da região, a fim de ajustar a oferta formativa às necessidades locais. A parceria com outras escolas locais permite também o encaminhamento de jovens vocacionados/as para ofertas formativas desses estabelecimentos.

A entidade tem procurado estreitar laços com instituições do ensino superior, tendo inclusivamente integrado representantes de algumas destas instituições no Conselho Consultivo. A nível Nacional destaca-se a adesão à Associação Portuguesa de Start-ups, que visa facilitar e apoiar os projetos de alunos/as e diplomados/as empreendedores/as.

A entidade procura ainda colaborar em projetos e participar em concursos regionais, nacionais e internacionais.

Nível local e regional:

A entidade integra a Rede Social do Concelho de Espinho, a Associação para o Desenvolvimento do Concelho de Espinho, o Conselho Local de Educação e o Conselho Local de Ação Social.

Elencam-se algumas entidades protocoladas:

- Associação Social da Freguesia de Espinho
- Biblioteca Municipal José Marmelo e Silva
- Câmara Municipal de Espinho
- Centro Comunitário da Ponte de Anta
- Centro de Convívio da Junta de Freguesia de Espinho
- Centro de Emprego e Formação Profissional de Gaia/Espinho
- Centro de Reabilitação de Gaia
- Centro Hospitalar de V.N. de Gaia /Espinho
- Centro Qualifica D. Sancho
- Centro Qualifica da CEPROF
- Centro Qualifica da OVARFORMA
- Escola Profissional de Cortegaça
- Escola Profissional de Espinho
- Escola Secundária Dr. Manuel Laranjeira
- Rede Social do Concelho de Espinho



Nível nacional

A nível nacional salienta-se a integração em diversas associações:

- APSU – Associação Portuguesa de Start-ups
- Associação das Pequenas e Médias Empresas de Portugal
- ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários
- APVET – Associação Portuguesa de Instituições VET
- AEPP – Associação de Escolas Privadas de Portugal

Nível internacional

A nível internacional, estabeleceram-se parcerias em quase vinte países e com dezenas de parceiros. Abaixo apresenta-se uma perspetiva desses países.

Alemanha	Áustria	Bélgica	Bulgária	Chipre	Eslováquia
Espanha	Grécia	Holanda	Irlanda	Itália	Luxemburgo
Malta	Polónia	Reino Unido	República Checa	Roménia	Turquia

Figura 4- Parcerias internacionais

2. Diagnóstico Estratégico

2.1. Análise SWOT

Pontos Fortes	Áreas de Melhoria
Organização pedagógica, administrativa e financeira baseada em procedimentos normalizados eficientes Conselho Consultivo Recursos humanos experientes, competentes e empenhados Equipas de acompanhamento de proximidade: SPO, EMAEI, EAS e EMQ Plano Anual de Atividades Projeto Educativo Oferta formativa com forte componente prática Parcerias de FCT Apoios sociais e digitais concedidos Ambiente escolar Coordenação e participação em projetos internacionais Reconhecimento externo Presença nas redes sociais Processos de avaliação instituídos Certificação da qualidade (Selo EQAVET)	Constrangimentos ao nível da diversificação da oferta formativa Referenciais de formação desatualizados Taxas de absentismo e de abandono escolar elevadas Escassez de espaços de convívio e de refeição 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
Oportunidades	Ameaças
Parcerias com empresas, instituições, escolas e centros de formação Parcerias transnacionais Estratégia de internacionalização Localização: comércio, restauração e espaços de lazer nas proximidades da escola Mobilidade facilitada pela oferta de transportes públicos	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 Público-alvo com expectativas de futuro pouco definidas Absentismo dos/as alunos/as decorrente das solicitações do meio Reduzida articulação da rede de oferta de cursos profissionais e correlativa sobreposição de ofertas Redução da natalidade

3. Objetivos e prioridades para o quadriénio 2022-2026

3.1. Objetivos gerais

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, são objetivos gerais os que abaixo se apresentam.



Figura 5- Objetivos gerais 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.

O grande desafio passará por continuar a formar pessoas íntegras e capazes.

Nº	Objetivos Estratégicos	Nº	Objetivos Específicos
1	Elevar os níveis de participação dos stakeholders no processo educativo e formativo	1.1.	Elevar os níveis de participação dos/as Encarregados/as de Educação no processo educativo e formativo;
		1.2.	Elevar os níveis de participação dos/as Empregadores/as no processo educativo e formativo.
2	Elevar o sucesso escolar	2.1.	Elevar o sucesso escolar nos Cursos Profissionais.
		2.2.	Elevar o sucesso escolar nos Cursos de Aprendizagem
3	Reduzir a taxa de absentismo escolar	3.1.	Reduzir a taxa de absentismo escolar nos Cursos Profissionais
		3.2.	Reduzir a taxa de absentismo escolar nos Cursos de Aprendizagem
4	Reduzir a taxa de abandono escolar	4.1.	Reduzir a taxa de abandono escolar nos Cursos Profissionais
		4.2.	Reduzir a taxa de abandono escolar nos Cursos de Aprendizagem
5	Implementar um perfil profissional de curso	5.1	Definir o perfil dos alunos e alunas de Esteticista
		5.2.	Definir o perfil dos alunos e alunas de Cabeleireiro/a
		5.3.	Definir o perfil dos alunos e alunas de Ação Educativa
		5.4	Adotar a farda da formação em regime diário
6	Elevar a taxa de empregabilidade	6.1	Elevar a taxa de empregabilidade nos Cursos Profissionais
		6.2	Elevar a taxa de empregabilidade nos Cursos de Aprendizagem
7	Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação	7.1.	Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação nos Cursos Profissionais
		7.2.	Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação nos Cursos de Aprendizagem
8	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos	8.1.	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos nos Cursos Profissionais
		8.2.	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos nos Cursos de Aprendizagem
9	Criar manuais de procedimentos para otimizar o desempenho e organização interna dos serviços da escola	9.1.	Criar um manual de procedimentos para os serviços administrativos
		9.2.	Criar um manual de procedimentos para o desempenho de cargos pedagógicos
		9.3.	Criar um manual de procedimentos para a Formação em Contexto de Trabalho
		9.4	Criar o Guia de Apoio à Avaliação Formativa e Sumativa
		9.5.	Atualizar os Manuais do Utilizador do Portal Escolar

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

Nº	Objetivos Estratégicos	Nº	Objetivos Específicos
10	Otimizar os processos de comunicação interna e externa	10.1.	Clarificar os circuitos de comunicação interna
		10.2.	Aprimorar a metodologia de planeamento e implementação do PAA
		10.3.	Implementar o WhatsApp comercial
		10.4.	Implementar um sistema de alertas via Portal Escolar para docentes
11	Aumentar a notoriedade do EOM na comunidade envolvente	11.1.	Aumentar a presença nas redes sociais
		11.2.	Atualizar o website
		11.3.	Adotar a farda da formação em regime diário (5.4)
12	Dar visibilidade às práticas internacionais do EOM e sua entidade proprietária	12.1.	Prosseguir com candidaturas a projetos Erasmus +, ou outras medidas de financiamento internacional
		12.2.	Lançar uma revista internacional de divulgação de estudos científicos e pedagógicos
		12.3.	Coordenar a rede transnacional de Prestadores de Ensino e Formação Profissional criada no âmbito do projeto VETFest
13	Dotar os recursos humanos de mais e melhores competências para o desempenho da sua atividade profissional	13.1.	Disponibilizar formação ajustada às necessidades de cada recurso humano
		13.2.	Transferir boas práticas profissionais entre escolas a nível nacional e internacional
14	Prosseguir com as ações de melhoria contínua do SGQ implementado	14.1.	Rever anualmente o SGQ
		14.2.	Implementar anualmente Planos de Melhoria

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

3.3. Plano de Ação – quadriénio 2022-2026

Objetivo Estratégico nº 1	Elevar os níveis de participação dos stakeholders no processo educativo e formativo	Objetivo Específico nº 1.1.	Elevar os níveis de participação dos Encarregados/as de Educação no processo educativo e formativo	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de participação dos/as E.E. nas reuniões de avaliação	60%	61%	62%	62,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; é feita uma recolha de feedback enquanto instrumento de avaliação estratégico; os resultados são discutidos em Conselho Pedagógico, sendo propostas ações de melhoria se necessário.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Lista de contactos com os/as E.E.	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Realizar reuniões em formato presencial, online ou híbrido	Direção / Coord. Turma	2022-2026	
2	Convidar EE a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação Turma / Curso	2023-2026	
3	Envolver EE na celebração do Dia do EOM	Direção	2023-2026	
4	Auscultar EE via questionários	Direção	2022-2026	
5	Auscultar EE via representantes no Conselho Consultivo	Direção	2022-2026	

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

Objetivo Estratégico nº 1	Elevar os níveis de participação dos stakeholders no processo educativo e formativo	Objetivo Especifico nº 1.2.	Elevar os níveis de participação dos Empregadores no processo educativo e formativo.	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de atividades dinamizadas com contributos de empregadores/as	N/A	20%	22%	25%
Taxa de cumprimento do Plano Anual de Atividades	90%	90,5%	91%	91,5%
Taxa de sucesso das atividades do Plano Anual de Atividades	90%	90,5%	91%	91,5%
Grau de satisfação global das entidades acolhedoras da FCT	85%	86%	86,5%	87%
Grau de satisfação global dos/as empregadores/as	70%	70,5%	71%	71,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de recolha da empregabilidade Plano Anual de Atividades

	estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes; interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Reforçar a realização de workshops dinamizados por empregadores/as	Coordenação Turma / Curso	2022-2026
2	Convidar empregadores/as a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação Turma / Curso	2023-2026
3	Envolver empregadores/as na celebração do Dia do EOM	Direção	2023-2026
4	Auscular empregadores/as via questionários	Direção	2022-2026
5	Auscular empregadores via Conselho Consultivo	Direção	2022-2026
6	Auscular empregadores via reuniões técnicas em empresas	Coordenação Turma / Curso	2022-2026
7	Publicar testemunhos de entidades acolhedoras de FCT	Coordenação Turma / Curso	2022-2026

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

Objetivo Estratégico nº 2	Elevar o sucesso escolar	Objetivo Específico nº 2.1.	Elevar o sucesso escolar nos Cursos Profissionais	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de conclusão dos cursos profissionais	70%	70%	70,5%	71%
Taxa de conclusão da PAP	95%	95%	95%	95%
Taxa de conclusão da FCT	95%	95%	95%	95%
Taxa de módulos e UFCD em atraso	10%	9,5%	9%	9%
Taxa de turmas do 1º ano em funcionamento	100%	100%	100%	100%
Taxa de cumprimento das metas do PE	70%	71%	71,5%	72%
Taxa de procura pelos cursos	100%	100%	100%	100%
Taxa de alunos/as matriculados/as face ao número de pré-inscritos/as	50%	51%	52%	53%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho Pautas semestrais

Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Reformular e reimplementar o programa de tutoria	Direção / SPO	2023-2026
2	Colmatar a desatualização dos referenciais com atividades de enriquecimento curricular	Coordenação de Curso	2022-2026
3	Criar condições para a execução de trabalhos técnicos em públicos reais nos CP	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026
4	Reforçar o treino de competências de estudo	SPO	2022-2026
5	Reforçar o treino de competências em gestão de tempo	SPO	2023-2026
6	Rever a periodicidade das reuniões preventivas com EE	Direção e Direção de Turma	2023-2026
7	Realizar Épocas de Recuperação Extraordinárias com apoio de docentes	Direção	2022-2026
8	Reforçar as ações de motivação para a área de formação	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026
9	Criar o dia do Curso	Coordenação de Curso	2023-2024
10	Rever metodologias de ensino: reforçar o trabalho de projeto	Direção e Corpo Docente	2023-2026

Tabela 5- Objetivo estratégico 2: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 2	Elevar o sucesso escolar	Objetivo Específico nº 2.2.	Elevar o sucesso escolar nos Cursos de Aprendizagem	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de conclusão dos cursos de aprendizagem	70%	70%	70%	70%
Taxa de conclusão da PAF	95%	96%	96%	96%
Taxa de conclusão da FCT	95%	95%	95%	95%
Taxa de módulos e UFCD em atraso	10%	8%	8%	7%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho Pautas semestrais
Ação nº	Descrição		Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Reformular e reimplementar o programa de tutoria		Direção / SPO	2023-2026
2	Colmatar a desatualização dos referenciais com atividades de enriquecimento curricular		Coordenação de Turma	2022-2026

3	Criar condições para a execução de trabalhos técnicos em públicos reais nos CA	Direção e Coordenação de Turma	2022-2026
4	Reforçar o treino de competências de estudo	SPO	2022-2026
5	Reforçar o treino de competências em gestão de tempo	SPO	2023-2026
6	Rever a periodicidade das reuniões preventivas com EE	Direção e Coordenação de Turma	2023-2026
7	Realizar Épocas de Recuperação Extraordinárias com apoio de docentes	Direção	2022-2026
8	Reforçar as ações de motivação para a área de formação	Direção e Coordenação de Turma	2022-2026
9	Criar o dia do Curso	Coordenação de Turma	2023-2024
10	Rever metodologias de ensino: reforçar o trabalho de projeto	Direção e Corpo Docente	2023-2026

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

Objetivo Estratégico nº 3	Reduzir a taxa de absentismo escolar	Objetivo Específico nº 3.1.	Reduzir a taxa de absentismo escolar nos Cursos Profissionais	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de absentismo nos CP	40%	39%	38%	38%
Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CP	30%	28%	26%	24%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Atas; Mapa de Recolha EQAVET; Mapas de faltas do Portal.
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Implementar anualmente o programa Count on Me	SPO	2022-2026	
2	Dinamizar sessões de sensibilização para a conclusão da escolaridade obrigatória	Direção / Direção de Turma	2023-2026	
3	Reforçar o apoio dos SPO	SPO	2022-2026	
4	Dinamizar atividades promotoras do bem-estar emocional	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026	
5	Promover a participação de alunos/as e formandos/as em projetos internacionais	Direção	2022-2026	
6	Envolver os/as alunos/as e formandos/as em eventos e celebrações escolares	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026	

7	Implementar ações motivacionais	SPO	2022-2026
8	Implementar treino de competências interpessoais	SPO	2023-2026
9	Sinalizar preventivamente casos à CPCJ	Direção e SPO	2022-2026
10	Projetar os/as embaixadores/as dos cursos além dos materiais de divulgação da oferta formativa	Direção	2024-2026
11	Privilegiar metodologias ativas de ensino	Direção e Corpo Docente	2022-2026
12	Criar condições para a execução de trabalhos técnicos em públicos reais nos CP	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026

Tabela 7- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 3	Reduzir a taxa de absentismo escolar	Objetivo Específico nº 3.2.	Reduzir a taxa de absentismo escolar nos Cursos de Aprendizagem	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de absentismo nos CA	40%	39%	38,5%	38%
Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CA	30%	28%	26%	24%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Atas; Mapa de Recolha EQAVET; Mapas de faltas do Portal.
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Implementar anualmente o programa Count on Me	SPO	2022-2026	
2	Dinamizar sessões de sensibilização para a conclusão da escolaridade obrigatória	Direção / Coord. de Turma	2023-2026	
3	Reforçar o apoio dos SPO	SPO	2022-2026	
4	Dinamizar atividades promotoras do bem-estar emocional	Direção / Coord. de Turma	2022-2026	
5	Promover a participação de alunos/as e formandos/as em projetos internacionais	Direção	2022-2026	
6	Envolver os/as alunos/as e formandos/as em eventos e celebrações escolares	Direção / Coord. de Turma	2022-2026	
7	Implementar ações motivacionais	SPO	2022-2026	
8	Implementar treino de competências interpessoais	SPO	2023-2026	
9	Sinalizar preventivamente casos à CPCJ	Direção e SPO	2022-2026	
10	Projetar os/as embaixadores/as dos cursos além dos materiais de divulgação da oferta formativa	Direção	2024-2026	

11	Privilegiar metodologias ativas de ensino	Direção e Corpo Docente	2022-2026
12	Criar condições para a execução de trabalhos técnicos em públicos reais nos CP	Direção / Coord. de Turma	2022-2026

Tabela 8- Objetivo estratégico 3: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 4	Reduzir a taxa de abandono escolar	Objetivo Específico nº 4.1.	Reduzir a taxa de abandono escolar nos Cursos Profissionais		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de desistência por ano letivo - CP		16%	14%	13%	12,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Portal escolar		
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação		
1	Implementar anualmente o programa Count on Me	SPO	2022-2026		
2	Dinamizar sessões de sensibilização para a conclusão da escolaridade obrigatória	Direção / Direção de Turma	2023-2026		
3	Reforçar o apoio dos SPO	SPO	2022-2026		
4	Dinamizar atividades promotoras do bem-estar emocional	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026		
5	Promover a participação de alunos/as e formandos/as em projetos internacionais	Direção	2022-2026		
6	Envolver os/as alunos/as e formandos/as em eventos e celebrações escolares	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026		
7	Implementar ações motivacionais	SPO	2022-2026		
8	Implementar treino de competências interpessoais	SPO	2023-2026		
9	Sinalizar preventivamente casos à CPCJ	Direção e SPO	2022-2026		
10	Projetar os/as embaixadores/as dos cursos além dos materiais de divulgação da oferta formativa	Direção	2024-2026		
11	Privilegiar metodologias ativas de ensino	Direção e Corpo Docente	2022-2026		
12	Criar condições para a execução de trabalhos técnicos em públicos reais nos CP	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026		

Tabela 9- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 4	Reduzir a taxa de abandono escolar	Objetivo Específico nº 4.2.	Reduzir a taxa de abandono escolar nos Cursos de Aprendizagem	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de desistência por ano letivo - CA	16%	15,5%	15%	14,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; São implementados sistemas de alerta rápido; São recolhidas impressões dos/as alunos/as sobre experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino e utilizadas conjuntamente com as impressões dos/as professores/as, para inspirar novas ações; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Portal escolar	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Implementar anualmente o programa Count on Me	SPO	2022-2026	
2	Dinamizar sessões de sensibilização para a conclusão da escolaridade obrigatória	Direção / Direção de Turma	2023-2026	
3	Reforçar o apoio dos SPO	SPO	2022-2026	
4	Dinamizar atividades promotoras do bem-estar emocional	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026	
5	Promover a participação de alunos/as e formandos/as em projetos internacionais	Direção	2022-2026	
6	Envolver os/as alunos/as e formandos/as em eventos e celebrações escolares	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026	
7	Implementar ações motivacionais	SPO	2022-2026	
8	Implementar treino de competências interpessoais	SPO	2023-2026	
9	Sinalizar preventivamente casos à CPCJ	Direção e SPO	2022-2026	
10	Projetar os/as embaixadores/as dos cursos além dos materiais de divulgação da oferta formativa	Direção	2024-2026	
11	Privilegiar metodologias ativas de ensino	Direção e Corpo Docente	2022-2026	
12	Criar condições para a execução de trabalhos técnicos em públicos reais nos CP	Direção e Coordenação de Curso	2022-2026	

Tabela 10- Objetivo estratégico 4: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 5	Implementar um perfil profissional de curso	Objetivo Específico nº 5.1. a 5.4	Definir o perfil dos alunos e alunas de Esteticista (5.1) Definir o perfil dos alunos e alunas de Cabeleireiro/a (5.2) Definir o perfil dos alunos e alunas de Ação Educativa (5.3) Adotar a farda da formação em regime diário (5.4) e (11.3)		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Grau de eficácia das ações de melhoria		90%	90,5%	91%	91,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Plano de Melhorias	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Implementar o perfil de esteticista	Direção e Coordenação de Curso		2022-2023	
2	Implementar o perfil de cabeleireiro/a	Direção e Coordenação de Curso		2022-2023	
3	Implementar o perfil de Técnico/a de Ação Educativa	Direção e Formadores/as Área Técnica		2022-2023	
4	Adotar a farda da formação diariamente	Direção		2022-2023	

Tabela 11- Objetivo estratégico 5: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 6	Elevar a taxa de empregabilidade	Objetivo Específico nº 6.1.	Elevar a taxa de empregabilidade nos Cursos Profissionais	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de empregabilidade CP	62%	62%	62,5%	63%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade	

	discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Divulgar ofertas de emprego nos canais institucionais	Direção	2022-2026
2	Implementar anualmente o programa Coworking e Empregabilidade	SPO	2022-2026
3	Convidar empregadores/as a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Curso	2023-2026
4	Convidar EE a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Curso	2023-2026
5	Incluir no PAA visitas a contextos reais de trabalho	Coordenação de Curso	2023-2026
6	Explorar mais aprofundadamente as diferentes saídas profissionais dos cursos	Coordenação de Curso	2023-2026
7	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de portefólios profissionais	Coordenação de Curso	2023-2026
8	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de perfil profissional no LinkedIn	SPO	2023-2026

Tabela 12- Objetivo estratégico 6: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 6	Elevar a taxa de empregabilidade	Objetivo Específico nº 6.2.	Elevar a taxa de empregabilidade nos Cursos de Aprendizagem		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de empregabilidade CA		62%	62%	62,5%	63%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Divulgar ofertas de emprego nos canais institucionais	Direção		2022-2026	
2	Implementar anualmente o programa Coworking e Empregabilidade	SPO		2022-2026	
3	Convidar empregadores/as a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Turma		2023-2026	
4	Convidar EE a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Turma		2023-2026	

5	Incluir no PAA visitas a contextos reais de trabalho	Coordenação de Turma	2023-2026
6	Explorar mais aprofundadamente as diferentes saídas profissionais dos cursos	Coordenação de Turma	2023-2026
7	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de portefólios profissionais	Coordenação de Turma	2023-2026
8	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de perfil profissional no LinkedIn	SPO	2023-2026

Tabela 13- Objetivo estratégico 6: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 7	Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação	Objetivo Específico nº 7.1.	Elevar a taxa de empregabilidade nos Cursos Profissionais		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de empregabilidade na área de formação CP		55%	57%	59%	60%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Mapa de Recolha da Empregabilidade	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Divulgar ofertas de emprego nos canais institucionais	Direção		2022-2026	
2	Implementar anualmente o programa Coworking e Empregabilidade	SPO		2022-2026	
3	Convidar empregadores/as a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Curso		2023-2026	
4	Convidar EE a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Curso		2023-2026	
5	Incluir no PAA visitas a contextos reais de trabalho	Coordenação de Curso		2023-2026	
6	Explorar mais aprofundadamente as diferentes saídas profissionais dos cursos	Coordenação de Curso		2023-2026	
7	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de portefólios profissionais	Coordenação de Curso		2023-2026	
8	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de perfil profissional no LinkedIn	SPO		2023-2026	

Tabela 14- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 7	Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação	Objetivo Específico nº 7.2.	Elevar a taxa de empregabilidade nos Cursos de Aprendizagem	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de empregabilidade na área de formação CA	55%	57%	59%	60%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Divulgar ofertas de emprego nos canais institucionais	Direção	2022-2026	
2	Implementar anualmente o programa Coworking e Empregabilidade	SPO	2022-2026	
3	Convidar empregadores/as a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Turma	2023-2026	
4	Convidar EE a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais	Coordenação de Turma	2023-2026	
5	Incluir no PAA visitas a contextos reais de trabalho	Coordenação de Turma	2023-2026	
6	Explorar mais aprofundadamente as diferentes saídas profissionais dos cursos	Coordenação de Turma	2023-2026	
7	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de portefólios profissionais	Coordenação de Turma	2023-2026	
8	Dotar os/as alunos/as de competências ao nível a criação de perfil profissional no LinkedIn	SPO	2023-2026	

Tabela 15- Objetivo estratégico 7: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 8	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos	Objetivo Específico nº 8.1.	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos nos Cursos Profissionais		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taxa de prosseguimento de estudos CP		5%	6%	7%	8%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Mapa de Recolha da Empregabilidade	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Atualizar anualmente o separador dedicado ao Ensino Superior do website institucional	SPO		2022-2026	
2	Realizar sessões de esclarecimento sobre prosseguimento de estudos nas turmas finalistas	SPO		2022-2026	
3	Realizar sessões de motivação para o prosseguimento de estudos nas turmas do 1º ano	SPO		2023-2026	
4	Estabelecer sinergias com entidades do Ensino Superior	Direção		2022-2026	
5	Auscultar os representantes do Ensino Superior no Conselho Consultivo	Direção		2022-2026	
6	Divulgar a oferta formativa de nível superior e pós-secundário e os apoios sociais disponíveis	SPO		2022-2026	

Tabela 16- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 8	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos	Objetivo Específico nº 8.2.	Incentivar a formação contínua, incluindo o prosseguimento de estudos nos Cursos de Aprendizagem		
METAS					
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	
Taxa de prosseguimento de estudos CA	5%	5,5%	6%	6,5%	
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade		



	fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação
1	Atualizar anualmente o separador dedicado ao Ensino Superior do website institucional	SPO	2022-2026
2	Realizar sessões de esclarecimento sobre prosseguimento de estudos nas turmas finalistas	SPO	2022-2026
3	Realizar sessões de motivação para o prosseguimento de estudos nas turmas do 1º ano	SPO	2023-2026
4	Estabelecer sinergias com entidades do Ensino Superior	Direção	2022-2026
5	Auscultar os representantes do Ensino Superior no Conselho Consultivo	Direção	2022-2026
6	Divulgar a oferta formativa de nível superior e pós-secundário e os apoios sociais disponíveis	SPO	2022-2026

Tabela 17- Objetivo estratégico 8: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 9	Criar manuais de procedimentos para otimizar o desempenho e organização interna dos serviços da escola	Objetivo Específico nº 9.1. a 9.5.	Criar um manual de procedimentos para os serviços administrativos (9.1)		
			Criar um manual de procedimentos para o desempenho de cargos pedagógicos (9.2)		
			Criar um manual de procedimentos para a Formação em Contexto de Trabalho (9.3)		
			Criar o Guia de Apoio à Avaliação Formativa e Sumativa (9.4)		
			Atualizar os Manuais do Utilizador do Portal Escolar (9.5)		
METAS					
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	
Existência do Guia de Apoio à Avaliação Formativa e Sumativa	Criar o Guia de Apoio à Avaliação Formativa e Sumativa	N/A	N/A	N/A	
Existência do manual de procedimentos para o desempenho de cargos pedagógicos	N/A	Criar um manual de procedimentos para o desempenho de cargos pedagógicos	N/A	N/A	



Existência do manual de procedimentos para a Formação em Contexto de Trabalho	N/A	Criar um manual de procedimentos para a Formação em Contexto de Trabalho	N/A	N/A
Existência do manual de procedimentos para os serviços administrativos	N/A	N/A	Criar um manual de procedimentos para os serviços administrativos Atualizar os Manuais do Utilizador do Portal Escolar	N/A
Existência de Manuais de Utilizador do Portal Escolar atualizados	N/A	Atualizar manuais de Utilizador do Portal Escolar	N/A	Atualizar manuais de Utilizador do Portal Escolar
Taxa de execução orçamental por projeto encerrado	80%	80,5%	81%	81,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Mapa de Recolha da Empregabilidade
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Criar o Guia de Apoio à Avaliação Formativa e Sumativa	Direção	2022-2023	
2	Criar um manual de procedimentos para o desempenho de cargos pedagógicos	Direção	2023-2024	
3	Criar um manual de procedimentos para a Formação em Contexto de Trabalho	Direção	2023-2024	
4	Criar um manual de procedimentos para os serviços administrativos	Direção e Serviços Administrativos	2024-2025	
5	Atualizar os Manuais do Utilizador do Portal Escolar	Serviços Informáticos	2023-2024 e 2025-2026	

Tabela 18 - Objetivo estratégico 9: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 10	Otimizar os processos de comunicação interna e externa	Objetivo Específico nº 10.1. a 10.4.	Clarificar os circuitos de comunicação interna (10.1) Aprimorar a metodologia de planeamento e implementação do PAA (10.2) Implementar o WhatsApp comercial (10.3) Implementar um sistema de alertas via Portal Escolar para docentes (10.4)	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Existência de orientações relativas à comunicação interna	N/A	Criar orientações relativas à comunicação interna	Atualizar orientações relativas à comunicação interna se aplicável	Atualizar orientações relativas à comunicação interna se aplicável
Alteração do prazo de planeamento preliminar do PAA	Pré-planear o PAA em julho	Pré-planear o PAA em julho	Pré-planear o PAA em julho	Pré-planear o PAA em julho
Instalação do WhatsApp Comercial nos SA	Instalar o WhatsApp Comercial nos SA	N/A	N/A	N/A
Existência do sistema de alertas para docentes via portal escolar	Implementar sistema de alertas para docentes via portal escolar	N/A	N/A	N/A
Taxa de diplomados/as em situação desconhecida	10%	9%	8,5%	8%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Orientações Verificação local Portal Escolar Mapa de Recolha da Empregabilidade
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Criar orientações sobre os circuitos de comunicação interna	Departamento da Qualidade e Direção	2023-2024	
2	Atualizar orientações sobre os circuitos de comunicação interna	Departamento da Qualidade	2024-2026	
3	Fazer o pré-planeamento do PAA em julho de cada ano e a finalização em setembro	Equipas formativas	2022-2026	
4	Instalar nas estações de trabalho dos SA o WhatsApp Comercial	Serviços Informáticos	2022-2023	
5	Criar um sistema de alertas para docentes via portal escolar	Serviços Informáticos	2022-2023	

Tabela 19- Objetivo estratégico 10: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 11	Aumentar a notoriedade do EOM na comunidade envolvente	Objetivo Específico nº 11.1. a 11.3.	Aumentar a presença nas redes sociais (11.1) Atualizar o website (11.2) Adotar a farda da formação em regime diário (11.3 e (5.4))	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Reporte estatístico das redes sociais: nº visualizações no FB (mês)	200	250	300	350
Reporte estatístico das redes sociais: nº interações no FB (mês)	200	210	220	230
Reporte estatístico das redes sociais: alcance FB (mês)	800	1000	1100	1200
Reporte estatístico das redes sociais: nº contas alcançadas Instagram (mês)	200	250	300	350
Reporte estatístico das redes sociais: nº de interações com conteúdos no Instagram (mês)	200	250	300	350
Reporte estatístico das redes sociais: nº de seguidores/as Instagram (mês)	340	350	360	370
Dados estatísticos de acesso ao site (mês)	10000	10000	10000	10000
Nº de publicações nos canais institucionais(mês)	10	20	25	30
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Google analytics
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Divulgar as atividades escolares nas redes sociais e no website institucional	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026	
2	Transmitir as sessões de PAP ou um resumo das mesmas	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026	
3	Transmitir momentos das sessões de PAF	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026	
4	Atualizar regularmente o website institucional	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026	
5	Direcionar o acesso ao website através das publicações nas redes sociais	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026	

6	Criar o canal EOM TV	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2023
7	Produzir conteúdos para o canal EOM TV	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2023-2026
8	Criar o perfil institucional no TIK TOK	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2023
9	Produzir conteúdos para o TIK TOK	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2023-2026
10	Criar um sistema de alertas para docentes via portal escolar	Serviços Informáticos	2022-2023

Tabela 20- Objetivo estratégico 11: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 12	Dar visibilidade às práticas internacionais do EOM e sua entidade proprietária	Objetivo Específico nº 12.1. a 12.3.	Prosseguir com candidaturas a projetos Erasmus +, ou outras medidas de financiamento internacional (12.1) Lançar uma revista internacional de divulgação de estudos científicos e pedagógicos (12.2) Coordenar a rede transnacional de Prestadores de Ensino e Formação Profissional criada no âmbito do projeto VETFest (12.3)		
METAS					
Indicador		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Nº de candidaturas submetidas		N/A	8	10	12
Lançamento da revista internacional		N/A	N/A	N/A	Lançamento da revista
Evidências da atividade da rede transnacional de EFP		Implementar as ações do plano de sustentabilidade do VETFest	Implementar as ações do plano de sustentabilidade do VETFest	Implementar as ações do plano de sustentabilidade do VETFest	N/A
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação		Reporte / reuniões com representante do gabinete de relações externas e comunicação	
Ação nº	Descrição	Responsáveis		Prazo de Implementação	
1	Elaborar candidaturas ao Programa Erasmus+ anualmente	Direção e Dep. de Relações Externas e Comunicação		2022-2026	

2	Monitorizar as atividades da rede de Prestadores de Ensino e Formação Profissional criada no âmbito do projeto VETFest	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2025
3	Lançar uma revista internacional	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2025-2026

Tabela 21- Objetivo estratégico 12: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 13	Dotar os recursos humanos de mais e melhores competências para o desempenho da sua atividade profissional	Objetivo Específico nº 13.1. a 13.2.	Disponibilizar formação ajustada às necessidades de cada recurso humano (13.1) Transferir boas práticas profissionais entre escolas a nível nacional e internacional (13.2)	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Grau de satisfação global com o contexto escolar	85%	86%	87%	88%
Resultado da avaliação de desempenho docente	80%	81%	82%	83%
Resultado da avaliação de desempenho não docente	80%	81%	82%	83%
Taxa de cumprimento do plano de formação	100%	100%	100%	100%
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%	80,5%	81%	81,5%
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.	Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Relatório dos questionários de satisfação; Mapa da avaliação desempenho; Plano de formação; Folhas de presença	
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Elaborar Planos de Formação Individuais	Direção e Departamento da Qualidade	2022-2026	
2	Monitorizar a eficácia das ações de formação	Direção e Departamento da Qualidade	2022-2026	
3	Divulgar as boas práticas ao nível da EFP	Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026	
4	Criar condições para a participação em testes-piloto de boas práticas ao nível da EFP	Direção e Dep. de Relações	2022-2026	

		Externas e Comunicação	
5	Divulgar eventos multiplicadores de interesse para a valorização profissional dos recursos humanos	Direção e Dep. de Relações Externas e Comunicação	2022-2026
7	Elaborar relatório anual de apreciação e avaliação do Plano de Formação	Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026

Tabela 22- Objetivo estratégico 13: metas, indicadores, instrumentos de avaliação e ações

Objetivo Estratégico nº 14	Prosseguir com as ações de melhoria contínua do SGQ implementado	Objetivo Específico nº 14.1. a 14.2.	Rever anualmente o SGQ (14.1) Implementar anualmente Planos de Melhoria (14.2)	
METAS				
Indicador	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Grau de satisfação global dos/as não docentes	90%	91%	91,5%	92%
Grau de satisfação global dos/as docentes	90%	91%	91,5%	92%
Grau de satisfação global dos/as OE/CT e CC	90%	91%	91,5%	92%
Grau de eficácia das ações de melhoria	90%	90,5%	91%	91,5%
Nº de não conformidades	2	2	2	2
Descritores	São fixadas e supervisionadas metas; Os recursos são adequados aos objetivos traçados; São apoiadas parcerias pertinentes para levar a cabo as ações previstas; É organizada uma consulta permanente com as partes interessadas a fim de identificar necessidades locais/individuais específicas; Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização; A avaliação e a revisão incluem mecanismos adequados e eficazes para envolver as partes interessadas a nível interno e externo; Os resultados do processo de avaliação são discutidos com as partes interessadas, sendo elaborados planos de ação adequados.		Instrumentos de avaliação/ Fontes de informação	Relatório dos questionários de satisfação; Relatório da auditoria interna
Ação nº	Descrição	Responsáveis	Prazo de Implementação	
1	Rever anualmente o SGQ	Direção, Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026	
2	Elaborar o Relatório de Progresso Anual	Direção, Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026	
3	Elaborar auditoria interna da qualidade	Departamento da Qualidade	2022-2026	
4	Elaborar Relatório de Avaliação da Satisfação	Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026	
5	Elaborar Relatório de Avaliação do Plano Anual de Atividades	Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026	
6	Elaborar Relatórios de Avaliação Intercalar Semestral	Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026	

7	Elaborar Relatório de Autoavaliação Final	Departamento da Qualidade e EMQ	2022-2026
---	---	---------------------------------	-----------

Tabela 23 - Objetivo estratégico 14: 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 Política da Qualidade da entidade fundamenta-se:

- Na busca contínua da melhoria da eficiência do processo educativo e formativo e das suas práticas de gestão e organizacionais;
- Na elevação do sucesso escolar;
- No aumento do grau de satisfação de todas as partes interessadas.

Assim, a Direção compromete-se a:

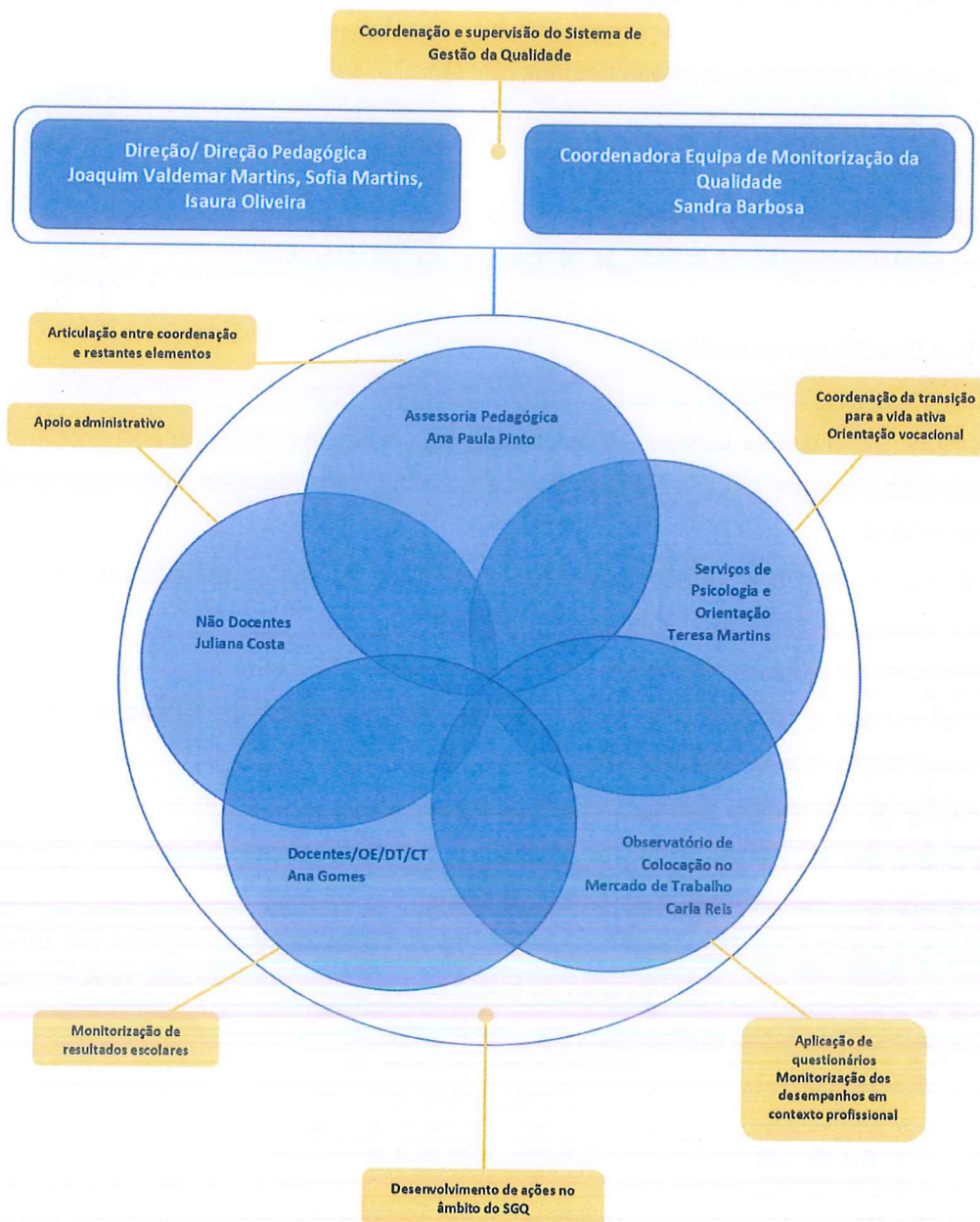
- Promover uma formação de qualidade, que fomente a formação integral dos/as alunos/as e dos/as formandos/as, com vista a dotar os/as diplomados/as de competências profissionais, pessoais e sociais, tornando-os capazes de enfrentar novos desafios, com desempenhos de excelência;
- Monitorizar e avaliar sistematicamente o processo de ensino-aprendizagem e todos os envolvidos, de acordo com os objetivos definidos;
- Auscultar as partes interessadas;
- Implementar e divulgar, interna e externamente, a Política de Qualidade, envolvendo sistematicamente os *stakeholders*;
- Assegurar a formação contínua aos recursos humanos;
- Proporcionar a toda a comunidade escolar um bom ambiente de trabalho;
- Assegurar o cumprimento dos normativos legais;
- Executar ações conducentes à implementação e manutenção do sistema de garantia da qualidade tendo por base o Quadro de Referência Europeu da Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais (Quadro EQAVET).

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*.

16

4.2.1. Organograma



4.3. Stakeholders

A implementação de um sistema de garantia de qualidade exige a definição de *stakeholders* que, naturalmente, terão de sentir-se parte integrante do projeto, contando-se com os seus contributos para a definição das ações a tomar com vista à melhoria dos serviços prestados. Diferentes visões e opiniões de acordo com a função/cargo, perfil e tipologia dos *stakeholders*, são fundamentais para a prossecução deste projeto.

O grau de interesse, nível de influência, conhecimento da educação e formação profissional, responsabilidades em matéria de qualidade, momentos de participação e grau de envolvimento são também tidos em consideração no momento de nomeação dos *stakeholders*.

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:

NOME	FUNÇÃO
Sofia Oliveira Martins	Diretora Pedagógica
Isaura Oliveira	Subdiretora
Paula Pinto	Assessora Pedagógica
Sandra Barbosa	Coordenadora do Departamento da Qualidade
Teresa Martins	Psicóloga e Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação
Elisabeth Silva	Coordenadora de Curso
Ana Gomes	Coordenadora de Turma
Ana Rita Fernandes	Diretora Financeira
Ana Rita Ferreira	Responsável pelo Departamento de Relações Externas e Comunicação
Carla Reis	Professor/a
Juliana Costa	Técnica Administrativa e Representante dos Não Docentes
Rafaela Moreira	Aluna

Tabela 24- 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 / Direção Pedagógica
Responsabilidades	Garantir a qualidade do processo de ensino/aprendizagem do EOM; Supervisionar e acompanhar a Equipa de Monitorização da Qualidade no exercício das atividades no âmbito da implementação de um Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões, documentos orientadores/ de gestão.
Função	Coordenadora do Departamento da Qualidade
Responsabilidades	Coordenar/monitorizar/avaliar o planeamento do processo de ensino-aprendizagem; Elaborar os relatórios da Qualidade.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões e relatórios.
Função	Assessora Pedagógica
Responsabilidades	Assessorar a Diretora Pedagógica no processo de Garantia da Qualidade; Cooperar com a Coordenadora da EMQ; Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Participar no processo de autoavaliação e/ou heteroavaliação; Contribuir com sugestões sobre o modo como serão recolhidos e analisados os dados dos indicadores definidos.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões e relatórios.
Função	Psicóloga/SPO
Responsabilidades	Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; Participar no processo de autoavaliação e/ou heteroavaliação; Contribuir com sugestões sobre o modo como serão recolhidos e analisados os dados dos indicadores definidos.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões.
Função	Coordenador/a de Curso
Responsabilidades	Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; Participar no processo de autoavaliação e/ou heteroavaliação; Contribuir com sugestões sobre o modo como serão recolhidos e analisados os dados dos indicadores definidos; Cooperar no reforço das relações escola-aluno/a e meio empresarial; Empenhar-se na implementação do sistema de garantia da qualidade.



Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões; Relatórios; Registos de contactos com encarregados/as de educação e entidades parceiras; Questionários de diagnóstico de necessidades de formação; Questionários de auto e heteroavaliação.
Função	Diretora Financeira
Responsabilidades	Promover uma gestão eficaz dos recursos financeiros; Mobilizar recursos financeiros a afetar ao sistema de garantia de qualidade alinhado pelo Quadro EQAVET.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Documentos financeiros e atas de reuniões.
Função	Responsável pelo Departamento de Relações Externas e Comunicação
Responsabilidades	Promover mecanismos de comunicação externa; Reforçar as relações escola- meio externo; Contribuir para o envolvimento dos/as stakeholders externos/as; Coordenar a divulgação do projeto ao longo de todas as fases; Assegurar a divulgação dos resultados.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões; website, redes sociais.
Função	Professor/a
Responsabilidades	Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Participar na definição de estratégias que permitam melhorar a qualidade da oferta de EFP; Participar no processo de autoavaliação e/ou heteroavaliação; Contribuir com sugestões sobre o modo como serão recolhidos e analisados os dados dos indicadores definidos; Cooperar no reforço das relações escola-aluno/a e meio empresarial; Empenhar-se na implementação do sistema de garantia da qualidade.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões; Questionários de diagnóstico de necessidades de formação; Questionários de auto e heteroavaliação.
Função	Administrativa / 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.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Folhas de presença e atas das reuniões.

Função	Aluno/a
Responsabilidades	Contribuir para a consecução dos objetivos do projeto educativo; Participar no processo de autoavaliação e/ou heteroavaliação; Contribuir com sugestões sobre o modo como serão recolhidos e analisados os dados dos indicadores definidos; Contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às suas expectativas; Empenhar-se na implementação do sistema de garantia da qualidade.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Total
Evidências do envolvimento	Questionários de avaliação; Atas de reuniões; Relatórios de atividades.

Tabela 25- 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:

NOME	FUNÇÃO
Maria Manuel Cruz	Presidente e Vereadora da Educação da CME
Vasco Ribeiro	Presidente da Junta de Freguesia de Espinho
Inês Silva	Ex-aluna Diplomada
Avelino Ribeiro	Personalidade com experiência no ensino e formação profissional
Paula Costa Lopes	Vice-Presidente da Escola Superior de Saúde – Politécnico do Porto
Paula Reis	Encarregada de Educação
Clara Queiroz	Representante do meio empresarial
Jacqueline Botelho	Representante do meio empresarial

Tabela 26- Stakeholders externos

No quadro abaixo apresentam-se as responsabilidades, os momentos de participação, o grau de envolvimento e as evidências do envolvimento de cada *stakeholder externo*.

Função	Presidente e Vereadora da Educação da CME
Responsabilidades	Colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum; Colaborar na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; Contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às metas e objetivos definidos; Facilitar o acesso à informação sobre EFP.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões; Registos de contactos/ correspondência.
Função	Presidente da Junta de Freguesia de Espinho
Responsabilidades	Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos. Facilitar o acesso à informação sobre EFP.
Momentos de participação	Planeamento e Avaliação
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões.
Função	Ex-aluna /Diplomada
Responsabilidades	Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos.
Momentos de participação	Planeamento e Avaliação
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões.
Função	Encarregado/a de Educação
Responsabilidades	Colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum; Colaborar na identificação de necessidades a refletir na qualidade da EFP; Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às expectativas dos/as alunos/as e respetivas famílias; Facilitar o acesso à informação sobre EFP.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões; Registos de contactos/ correspondência; Questionários de avaliação.
Função	Personalidade da Área da Educação
Responsabilidades	Colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum; Refletir sobre a adequação da oferta formativa; Contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às metas e objetivos definidos; Facilitar o acesso à informação sobre EFP.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Atas de reuniões; Registos de contactos/ correspondência

Função	Personalidade do meio empresarial
Responsabilidades	Colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum; Contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às necessidades do mercado de trabalho (necessidades de qualificação e competências exigidas pelos/as empregadores/as); Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Colaborar na celebração de protocolos de cooperação para formação em contexto de trabalho; Contribuir na divulgação de ofertas de emprego; Facilitar o acesso à informação sobre EFP.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Protocolos; Atas de reuniões; Relatórios; Registos de contactos/ correspondência; Questionários de avaliação.
Função	Representante do Ensino Superior
Responsabilidades	Colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum; Contribuir para a definição e operacionalização de estratégias que respondam às necessidades do mercado de trabalho (necessidades de qualificação e competências exigidas pelos/as empregadores/as); Contribuir para a consecução das metas e objetivos definidos; Colaborar em ações de divulgação das opções de prosseguimento de estudos; Contribuir para a análise e enriquecimento dos planos curriculares; Facilitar o acesso à informação sobre EFP.
Momentos de participação	Planeamento, Implementação, Avaliação
Grau de envolvimento	Parcial
Evidências do envolvimento	Protocolos; Atas de reuniões

Tabela 27- Responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento dos stakeholders internos

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
2. Captação de Candidatos/as / Renovação de Matrículas	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 - CP Taxa de desistência por ano letivo - CA Taxa de conclusão dos cursos profissionais (EQAVET) Taxa de conclusão dos cursos de aprendizagem (EQAVET) Taxa de conclusão da PAP ou PAF Taxa de conclusão da FCT Taxa de módulos e UFCD em atraso - CP Taxa de módulos e UFCD em atraso - CA Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso CP Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso CA Taxa de absentismo CP Taxa de absentismo CA Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CP Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CA

67

	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/CT/CC com os Conselhos de Turma Grau de satisfação global dos/as OE/CT/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
4. Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos	Taxa de empregabilidade CP (EQAVET) Taxa de empregabilidade CA (EQAVET) Taxa de empregabilidade na área de formação CP (EQAVET) Taxa de empregabilidade na área de formação CA (EQAVET) Taxa de prosseguimento de estudos CP Taxa de prosseguimento de estudos CA 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 CP
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
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/CT 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
8. Gestão do SGQ e Melhoria Contínua	Grau de eficácia das ações de melhoria Nº de não conformidades

Tabela 28- 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:

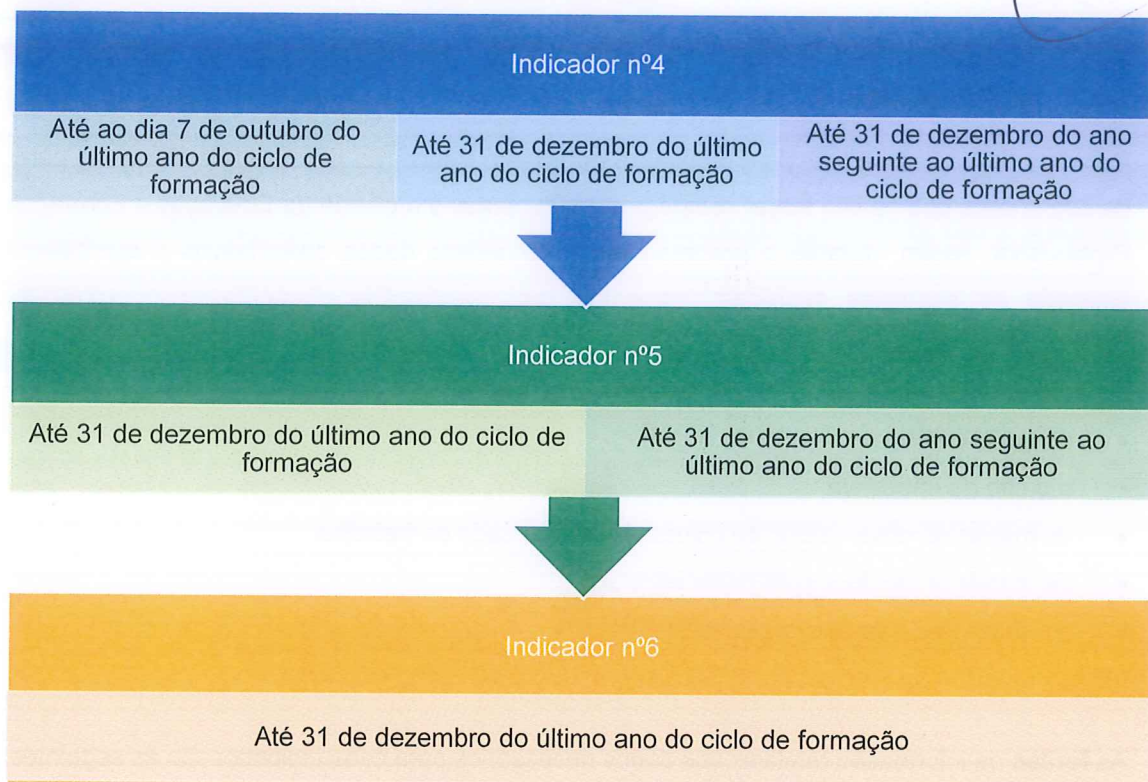


Figura 6- Periodicidade da recolha de dados EQAVET

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

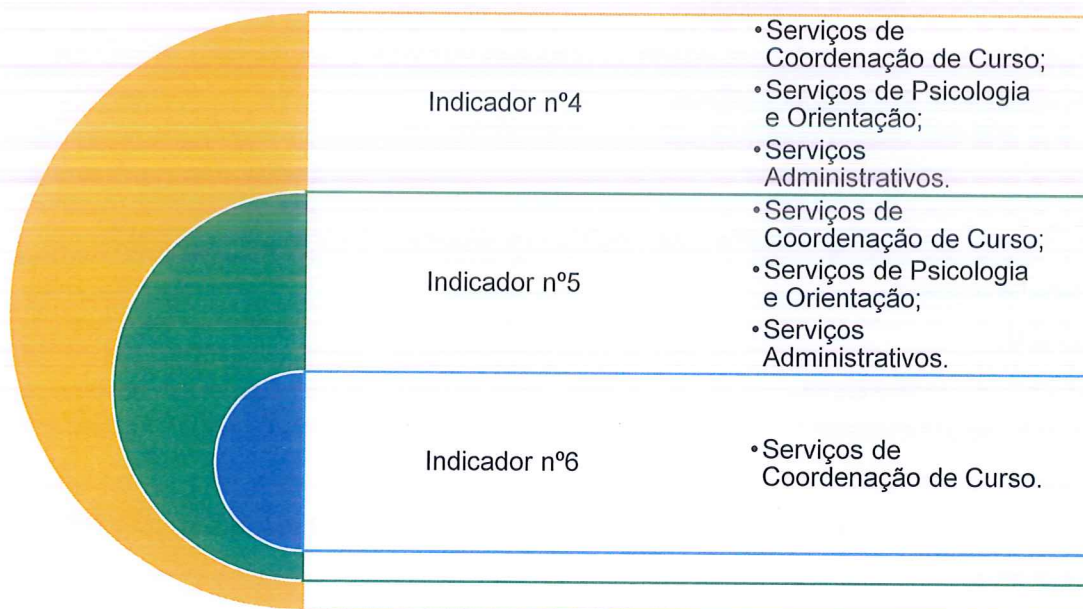


Figura 7- Responsáveis pela recolha de dados EQAVET

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

A estratégia de monitorização de indicadores é fundamental para a garantia de qualidade, devendo fazer parte de um plano estratégico, organizado e devidamente sistematizado. Apresenta-se, abaixo, a periodicidade da recolha dos dados para monitorização de todos os indicadores.

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 procura pelos cursos	Anual
Taxa de alunos/as matriculados/as face ao número de pré inscritos	Anual
Taxa de desistência por ano letivo - CP	Semestral
Taxa de desistência por ano letivo - CA	Semestral
Taxa de conclusão dos cursos profissionais	Anual
Taxa de conclusão dos cursos de aprendizagem	Anual
Taxa de conclusão da PAP ou PAF	Anual
Taxa de conclusão da FCT	Anual
Taxa de módulos e UFCD em atraso - CP	4 vezes por ano letivo
Taxa de módulos e UFCD em atraso - CA	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso CP	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as com módulos e/ou UFCD em atraso CA	4 vezes por ano letivo
Taxa de absentismo CP	4 vezes por ano letivo
Taxa de absentismo CA	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CP	4 vezes por ano letivo
Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas CA	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/CT/CC com os Conselhos de Turma	2 vezes por ano letivo
Grau de satisfação global dos/as OE/CT/CC com os 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 empregabilidade CP	2 vezes por ano letivo
Taxa de empregabilidade CA	3 vezes por ano letivo
Taxa de empregabilidade na área de formação CP	2 vezes por ano letivo
Taxa de empregabilidade na área de formação CA	2 vezes por ano letivo

Taxa de prosseguimento de estudos CP	2 vezes por ano letivo
Taxa de prosseguimento de estudos CA	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 CP	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
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/CT 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
Grau de eficácia das ações de melhoria	Anual
Nº de não conformidades	Anual

Tabela 29- 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;	Aquando da realização das reuniões intercalares e de avaliação
Nível 2	Apresenta menos de três módulos/UFCD em atraso	Atas; Reuniões intercalares;	
Nível 3	Apresenta entre 3 e 10 módulos/UFCD em atraso	Reuniões de avaliação; Relatório de evolução mensal das	
Nível 4	Tem mais de 10 módulos/UFCD em atraso	Provas de Aptidão Profissional; Fichas de sinalização para a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens.	

Tabela 30- 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 31- 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 32- 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

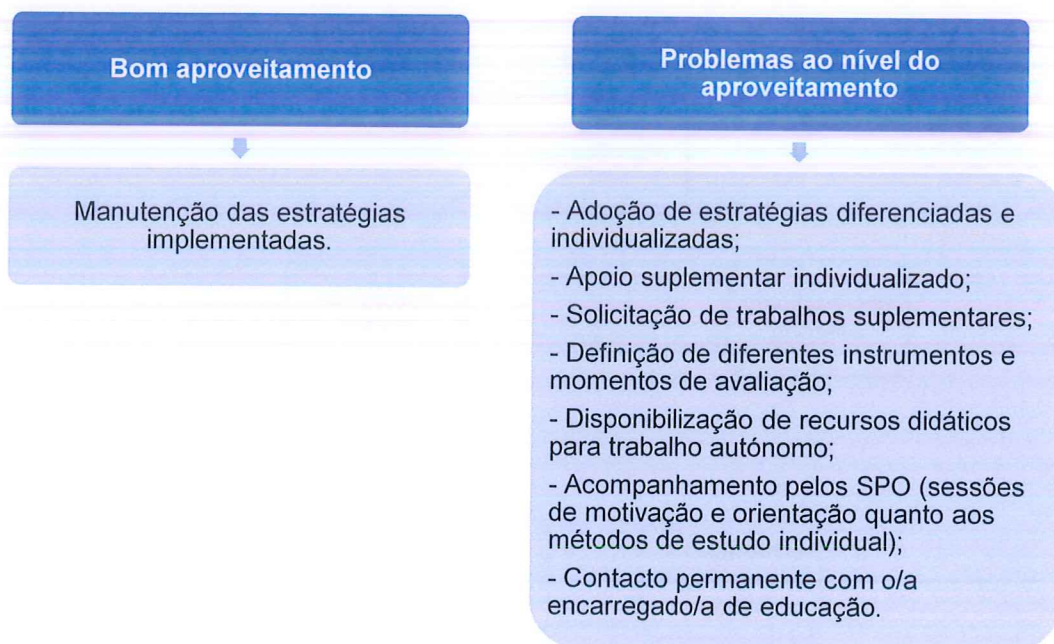


Figura 9- Procedimentos relativos ao aproveitamento

Procedimentos relativos à assiduidade

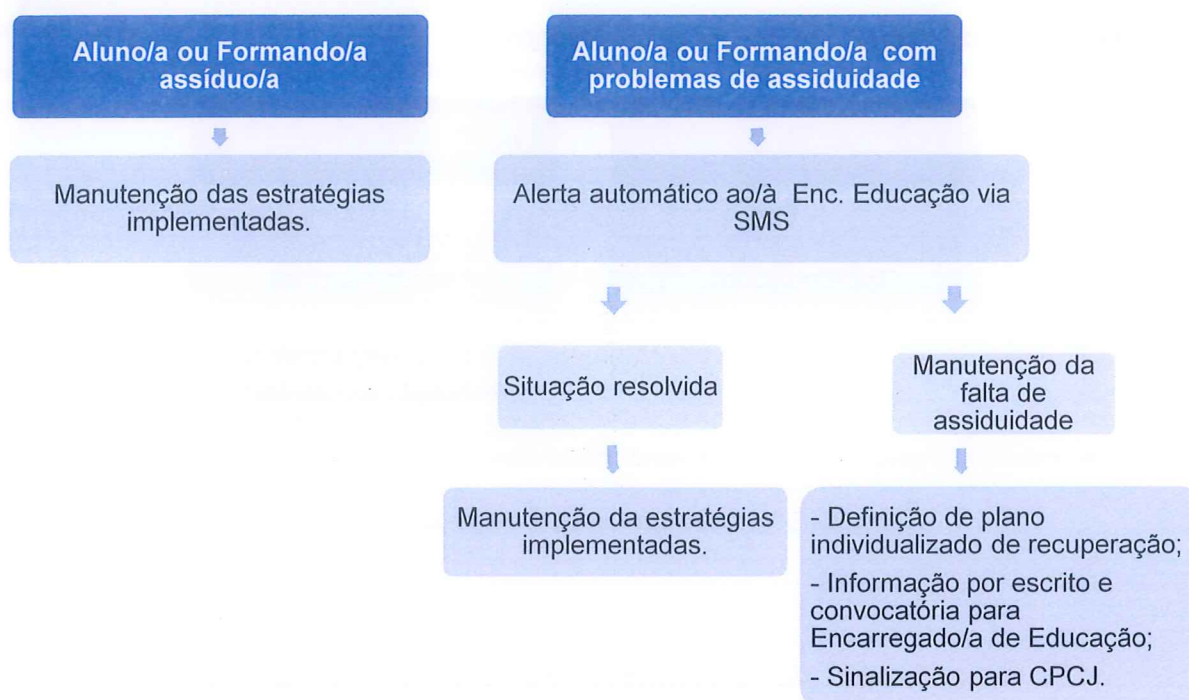


Figura 10- Procedimentos relativos à assiduidade

Procedimentos relativos ao comportamento

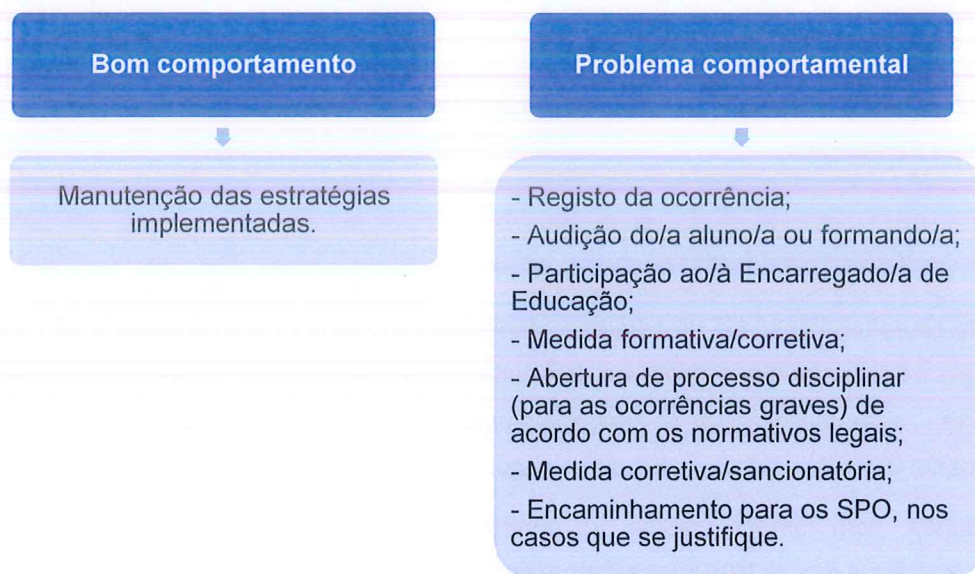


Figura 11- Procedimentos relativos ao comportamento

Handwritten signature and initials in blue ink.

Procedimentos relativos aos dossiês técnico-pedagógicos

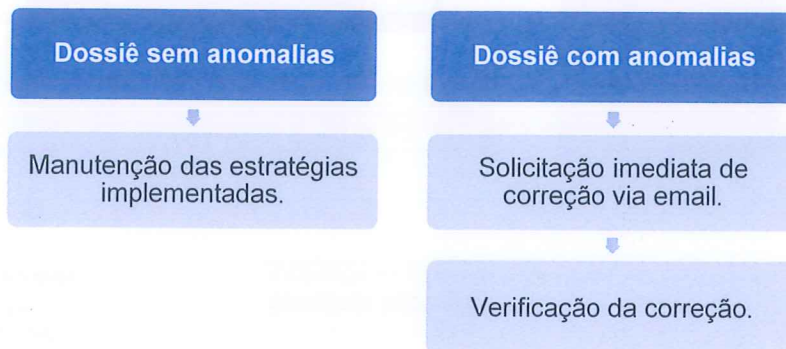


Figura 12- Procedimentos relativos aos dossiês técnico-pedagógicos

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 e com um corpo docente e não docente coeso que se encontra diariamente em dois espaços físicos principais – sala dos professores e secretaria –, 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

Enquanto documento orientador do ato pedagógico, o Projeto Educativo reveste-se de enorme importância, sintetizando a visão e as linhas de atuação da entidade, com vista ao sucesso educativo.

A análise estratégica, a definição de objetivos e metas, o estabelecimento das metodologias a adotar e a avaliação de todo o processo, do qual resultará a elaboração de um relatório anual (Relatório de Autoavaliação), permitirão melhor delinear o futuro sem nunca perder o rumo – sabemos onde estamos e onde queremos chegar.

A análise sistemática permitirá definir planos de ação, constituindo o Projeto Educativo um documento dinâmico, à semelhança de todo o ato pedagógico.