

# PROJETO EDUCATIVO

## 2026-2031

**Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, Lda.**

**Externato Oliveira Martins**

DG11.02

---

**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

Sofia Oliveira Martins

Data: 03/09/2026

**Aprovado por:**

Representante da Direção

Joaquim Valdemar Martins

Data: 03/09/2026

## Índice

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Introdução</b>                                                                   | 6  |
| <b>1. A Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, Lda</b>                  | 7  |
| 1.1. Origem e apresentação                                                          | 7  |
| 1.2. Contexto local e regional                                                      | 7  |
| 1.3. Missão da SPEL                                                                 | 9  |
| 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                                                       | 14 |
| 1.6.1. Organograma                                                                  | 14 |
| 1.6.2. Conselho Consultivo                                                          | 17 |
| 1.6.2.1. Composição do Conselho Consultivo                                          | 17 |
| 1.6.3. Recursos Humanos                                                             | 18 |
| 1.6.3.1. Formação contínua e Academia de Formação                                   | 19 |
| 1.7. Modalidades de ensino e formação profissional                                  | 20 |
| 1.7.1. Formação de Jovens                                                           | 20 |
| 1.7.1.1. Cursos Profissionais                                                       | 20 |
| 1.7.1.2. Cursos de Aprendizagem                                                     | 21 |
| 1.7.2. Formação de adultos                                                          | 22 |
| 1.7.2.1. Formação Pedagógica Inicial de Formadores                                  | 22 |
| 1.7.2.2. Formação Modular Certificada e Cursos de Educação e Formação de Adultos/as | 22 |
| 1.7.5. Mecanismos de Planeamento da Oferta Formativa                                | 24 |
| 1.8. Inovação Educativa e Pedagógica                                                | 25 |
| 1.8.1. Aprendizagens Essenciais                                                     | 26 |
| 1.8.2. Qualificações baseadas em resultados de aprendizagem                         | 28 |
| 1.8.3. Educação Inclusiva                                                           | 29 |
| 1.8.4. Cidadania e Desenvolvimento                                                  | 30 |
| 1.8.5. Literacia digital e inteligência artificial                                  | 32 |
| 1.9. Funcionamento geral: mecanismos de orientação e monitorização                  | 33 |
| 1.9.1. Orientação vocacional de alunos/as                                           | 33 |
| 1.9.2. Mecanismos de monitorização da formação e alerta precoce                     | 34 |
| 1.9.3. Mecanismos de recuperação em situações de insucesso escolar                  | 35 |
| 1.9.4. Mecanismos de acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho             | 37 |
| 1.9.5. Mecanismos de acompanhamento antes, durante e após a conclusão da formação   | 38 |

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.9.6. Monitorização da inserção profissional e acompanhamento do percurso dos diplomados e diplomadas .....             | 40 |
| 1.9.7. Mecanismos que asseguram a igualdade de oportunidades e de género .....                                           | 42 |
| 1.9.8. Mecanismos de autoavaliação .....                                                                                 | 44 |
| 1.10. Redes, parcerias e protocolos para o desenvolvimento educativo .....                                               | 45 |
| 1.10.1. Nível local, regional e nacional .....                                                                           | 45 |
| 1.10.2. Nível internacional .....                                                                                        | 46 |
| 2. Diagnóstico Estratégico .....                                                                                         | 48 |
| 2.1. Análise SWOT .....                                                                                                  | 48 |
| 3. Objetivos e prioridades para o ciclo 2026-2031 .....                                                                  | 49 |
| 3.1. Objetivos gerais .....                                                                                              | 49 |
| 3.2. Objetivos estratégicos e objetivos específicos .....                                                                | 50 |
| <b>DIMENSÃO 2- CIDADANIA, PARTICIPAÇÃO E DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO</b> ....                                            | 52 |
| 3.3. Plano de Ação – ciclo 2026-2031 .....                                                                               | 54 |
| 3.3.1. Indicadores e Metas .....                                                                                         | 54 |
| 3.3.2. Objetivos Estratégicos e Ações .....                                                                              | 57 |
| 3.3.3. Descritores, instrumentos de avaliação e fontes de informação .....                                               | 63 |
| 3.3.4. Estratégias de operacionalização dos objetivos e metas .....                                                      | 65 |
| 4. Sistema de Gestão da Qualidade e Avaliação alinhado com o EQAVET .....                                                | 67 |
| 4.1. Política da qualidade .....                                                                                         | 67 |
| 4.2. Equipa de monitorização da qualidade e avaliação .....                                                              | 68 |
| 4.2.1. Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade e Avaliação .....                                             | 69 |
| 4.3. Stakeholders .....                                                                                                  | 70 |
| 4.3.1. Stakeholders internos .....                                                                                       | 70 |
| 4.3.2. Stakeholders externos .....                                                                                       | 73 |
| 4.4. Indicadores de avaliação .....                                                                                      | 75 |
| 4.4.1. Indicadores de avaliação EQAVET .....                                                                             | 75 |
| 4.4.2. Indicadores de avaliação dos processos .....                                                                      | 76 |
| 4.4.3. Indicadores da avaliação externa das escolas .....                                                                | 78 |
| 4.4.4. Recolha de dados: metodologia, instrumentos e fontes de informação .....                                          | 79 |
| 4.4.5. Estratégia geral de monitorização de indicadores e sistema de alerta precoce para indicadores EQAVET .....        | 81 |
| 4.4.6. Estratégia de monitorização e avaliação do Projeto Educativo .....                                                | 83 |
| 4.4.7. Metodologia de análise de resultados e definição de Planos de Melhoria .....                                      | 85 |
| 4.4.8. Mecanismos de divulgação de informação relativa ao Projeto Educativo e à melhoria contínua da oferta de EFP ..... | 88 |
| 4.4.8.1. Comunicação interna .....                                                                                       | 88 |
| 4.4.8.2. Comunicação Externa .....                                                                                       | 89 |
| <b>Conclusão</b> .....                                                                                                   | 90 |

## Índice de Figuras

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1- Cultura do EOM .....                                                              | 13 |
| Figura 2- Organograma .....                                                                 | 14 |
| Figura 3- Composição do Conselho Consultivo .....                                           | 17 |
| Figura 4- Grupos de recrutamento e áreas de educação e formação .....                       | 18 |
| Figura 5- Áreas de atuação de Não Docentes .....                                            | 19 |
| Figura 6- Fatores de inovação educativa e pedagógica .....                                  | 26 |
| Figura 7- Mecanismos de monitorização da formação .....                                     | 35 |
| Figura 8- Formação em Contexto de Trabalho .....                                            | 38 |
| Figura 9- Acompanhamento de diplomados/as .....                                             | 42 |
| Figura 10- Parcerias internacionais .....                                                   | 47 |
| Figura 11- Objetivos gerais do ciclo 2026-2031 .....                                        | 49 |
| Figura 12- Organograma EMQA .....                                                           | 69 |
| Figura 13- Processos .....                                                                  | 77 |
| Figura 14- Responsáveis pela recolha de dados EQAVET .....                                  | 80 |
| Figura 15- Periodicidade da recolha de dados EQAVET .....                                   | 81 |
| Figura 16- Fases do processo de avaliação do Projeto Educativo .....                        | 85 |
| Figura 17- Ilustração do procedimento de monitorização do aproveitamento .....              | 86 |
| Figura 18- Ilustração do procedimento de monitorização da assiduidade .....                 | 86 |
| Figura 19- Ilustração do procedimento de monitorização do comportamento .....               | 87 |
| Figura 20- Ilustração do procedimento de monitorização dos dossiês técnico-pedagógicos .... | 88 |

## Índice de Tabelas

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 1 .....                | 52 |
| Tabela 2- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 2 .....                | 52 |
| Tabela 3- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 3 .....                | 53 |
| Tabela 4- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 4 .....                | 53 |
| Tabela 5- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 5 .....                | 53 |
| Tabela 6- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 6 .....                | 53 |
| Tabela 7- Indicadores e metas .....                                               | 57 |
| Tabela 8- Ações para cumprimento do OE1 .....                                     | 58 |
| Tabela 9- Ações para cumprimento do OE2 .....                                     | 59 |
| Tabela 10- Ações para cumprimento do OE3 .....                                    | 60 |
| Tabela 11- Ações para cumprimento do OE4 .....                                    | 61 |
| Tabela 12- Ações para cumprimento do OE5 .....                                    | 62 |
| Tabela 13- Ações para cumprimento do OE6 .....                                    | 63 |
| Tabela 14- Stakeholders internos: funções, responsabilidades e envolvimento ..... | 73 |
| Tabela 15- Stakeholders externos: funções, responsabilidades e envolvimento ..... | 75 |
| Tabela 16- Níveis de alerta para o indicador 4 .....                              | 82 |
| Tabela 17- Níveis de alerta para os indicadores 5 e 6 .....                       | 82 |
| Tabela 18- Critérios de avaliação do Projeto Educativo .....                      | 84 |

## 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 europeias, em particular das orientações aplicáveis à Educação e Formação Profissional, e das necessidades concretas da região. Expressa a visão da entidade, os principais valores em que assenta e apresenta as metas e os objetivos que se propõe atingir.

A definição das prioridades e dos objetivos estratégicos para o ciclo 2026-2031 encontra-se alinhada com as políticas de Educação e Formação Profissional, com as prioridades de desenvolvimento económico e social e com os estudos prospetivos disponíveis sobre a evolução das qualificações, das competências, das profissões e das necessidades do mercado de trabalho. Os principais referenciais estratégicos, estudos, diagnósticos e fontes de informação considerados encontram-se identificados no capítulo dedicado aos objetivos estratégicos.

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 e formativo e às políticas de gestão da entidade, pretende ainda funcionar como um guia informativo para a comunidade, designadamente para encarregados e encarregadas de educação, familiares dos alunos e das alunas, tecido empresarial e demais entidades locais e regionais. Neste sentido, visa elucidar sobre as opções tomadas para responder às necessidades formativas e profissionais e às especificidades do contexto socioeconómico.

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

Este documento tem também como referência a avaliação do Projeto Educativo anterior e o Sistema de Garantia da Qualidade alinhado com o EQAVET, implementado e consolidado, uma vez que o ciclo da qualidade se encontra integrado nas ações e práticas de gestão da escola.

# 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/as que se propôs criar um conceito de Escola, que não só transmitisse conhecimentos aos alunos e alunas, 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 e 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.

Ao longo das suas quase quatro décadas de existência, a SPEL tem-se dedicado à promoção e implementação de metodologias de ensino inovadoras, assentes numa forte componente prática. A sua ação pedagógica privilegia atividades contextualizadas às realidades e vivências das comunidades onde os alunos e as alunas se inserem, adotando uma abordagem integrada na estrutura sociocultural do respetivo microcontexto. Paralelamente, fomenta a mobilização concertada de toda a equipa da escola na identificação e concretização de soluções individualizadas para os desafios e necessidades específicas de cada aluno/a.

## 1.2. Contexto local e regional

A SPEL está inserida no concelho de Espinho, um território que, apesar das suas potencialidades económicas e turísticas, apresenta desafios sociais e educativos que condicionam o desenvolvimento pessoal, académico e profissional de uma parte significativa da população. Persistem situações de vulnerabilidade social associadas a contextos de habitação social, destacando-se áreas como o Bairro Piscatório, o Bairro da Ponte de Anta, o Bairro do Chinês e outras zonas periféricas do concelho. Paralelamente, verificam-se níveis de escolaridade inferiores ao limiar da escolaridade obrigatória, com elevadas taxas de abandono escolar, em alguns segmentos da população, bem como constrangimentos socioeconómicos decorrentes das transformações do tecido produtivo local, marcadas pelo encerramento ou deslocalização de empresas que, ao longo das últimas décadas, empregavam um número significativo de trabalhadores residentes no concelho.

No domínio da educação, Espinho dispõe de uma oferta diversificada, integrando estabelecimentos públicos, privados e de natureza solidária, assumindo estes últimos um papel relevante na educação pré-escolar e o ensino privado uma expressão significativa na oferta de nível secundário. Apesar desta diversidade, subsistem desafios importantes ao nível do sucesso educativo. O concelho regista, no 3.º ciclo do ensino básico, uma das mais elevadas taxas de retenção ou desistência da Área Metropolitana do Porto, coexistindo igualmente disparidades territoriais ao nível das qualificações escolares. Em freguesias como Silvalde e Paramos observam-se percentagens mais elevadas de população sem qualquer nível de escolaridade concluído, evidenciando a necessidade de reforçar estratégias de qualificação e aprendizagem ao longo da vida. A inserção da escola numa região com forte vocação turística e sazonal contribui também para a persistência de fenómenos de abandono e desmotivação escolar, particularmente entre jovens provenientes de contextos socioeconómicos mais vulneráveis.

O concelho enfrenta ainda desafios demográficos significativos. O envelhecimento da população tem-se intensificado de forma consistente, registando-se atualmente um índice de envelhecimento superior às médias nacional, regional e metropolitana. Simultaneamente, embora se verifique uma crescente capacidade de atração de população migrante, refletida em saldos migratórios positivos nos últimos anos, subsistem fenómenos de saída da população jovem em idade ativa. Acrescem a este contexto necessidades crescentes associadas à inclusão de pessoas com incapacidades, à resposta ao aumento das situações de sem-abrigo e à promoção da coesão social.

Quanto ao tecido económico local e regional, destaca-se a forte predominância do setor terciário, associado ao turismo, ao comércio e aos serviços, suportado por infraestruturas de referência como o Oporto Golf Club, o Casino Espinho, a Nave Desportiva, o hipódromo e o aeródromo. Beneficiando da sua localização estratégica na Área Metropolitana do Porto, o concelho encontra-se igualmente próximo de importantes polos industriais e empresariais, designadamente nos concelhos limítrofes, ampliando as oportunidades de inserção profissional dos seus habitantes.

É neste contexto que a SPEL desenvolve a sua missão educativa, promovendo a elevação das qualificações escolares e profissionais, a formação integral dos alunos e das alunas e a adequação permanente das respostas educativas às necessidades e expectativas. A sua intervenção procura dotá-los de competências pessoais, sociais, académicas e profissionais que favoreçam uma participação ativa, responsável e esclarecida na sociedade. Em estreita articulação com o meio local e regional, a entidade assenta a sua ação em princípios de rigor, proximidade e inovação pedagógica, contribuindo para a melhoria da empregabilidade, para a redução das desigualdades sociais e para a promoção da igualdade de oportunidades,

respondendo aos desafios de uma sociedade cada vez mais exigente e em permanente transformação.

### 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 a alunos/as e 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**:

- Ministar 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 e de opinião, justiça social, democracia, inclusão, igualdade de género e de oportunidades, respeito pela diversidade de orientações, convicções e crenças, bem como espírito de trabalho. Pretende-se que toda a comunidade escolar incorpore estes princípios e os aplique no seu quotidiano.

### Educação para a inclusão educativa e social

É compromisso da entidade promover uma educação inclusiva, garantindo a participação plena e o sucesso de todos os alunos e alunas. Através da ação da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva e da Equipa de Apoio Social e Saúde, são implementadas medidas de suporte à aprendizagem, estratégias de acompanhamento individualizado, ações de sensibilização e mecanismos de apoio social. Pretende-se que toda a comunidade educativa valorize a diversidade, respeite as diferenças e contribua para a construção de uma escola acolhedora, equitativa e inclusiva, onde cada pessoa encontre as condições necessárias para o seu desenvolvimento pessoal, social e académico.

### Educação para a digitalização

A entidade reconhece a importância da transformação digital nos processos educativos e formativos, promovendo a utilização das tecnologias como ferramentas de ensino, aprendizagem, comunicação e inovação. As práticas pedagógicas e de monitorização recorrem a sistemas digitais que favorecem a autonomia, a colaboração e a eficácia dos processos. Pretende-se que os alunos e as alunas desenvolvam competências digitais que lhes permitam

utilizar as tecnologias de forma crítica, responsável e segura, preparando-os para responder aos desafios dos atuais contextos sociais e profissionais.

### **Educação para a Saúde**

A promoção da saúde e do bem-estar constitui uma prioridade educativa, sendo desenvolvidas iniciativas que visam sensibilizar e capacitar a comunidade escolar para a adoção de estilos de vida saudáveis. Através da dinamização de atividades, campanhas e sessões de informação sobre temas como alimentação equilibrada, saúde mental, exercício físico, sexualidade responsável, prevenção de comportamentos de risco e relações interpessoais saudáveis, pretende-se fomentar hábitos que contribuam para o desenvolvimento integral e para a melhoria da qualidade de vida de todos/as.

### **Educação para a sustentabilidade ambiental**

A entidade assume o compromisso de promover uma consciência ambiental ativa e responsável, sensibilizando os alunos e as alunas para a importância da preservação dos recursos naturais e da adoção de práticas sustentáveis. Através de atividades pedagógicas e projetos desenvolvidos em diferentes áreas curriculares, procura-se incentivar a reflexão crítica, o envolvimento cívico e a responsabilidade individual e coletiva perante os desafios ambientais da atualidade. Pretende-se que toda a comunidade educativa contribua para a construção de um futuro mais sustentável e equilibrado.

### **Educação para a inovação e empregabilidade**

A promoção do espírito empreendedor, da iniciativa e da capacidade de inovação constitui uma dimensão fundamental do processo educativo, particularmente relevante nos percursos de formação profissional. Ao longo do percurso formativo são desenvolvidas atividades, projetos, palestras e workshops que aproximam os alunos e as alunas das realidades do mundo do trabalho e dos desafios da vida profissional. Pretende-se fomentar competências como a criatividade, a autonomia, a responsabilidade, a resolução de problemas e a capacidade de adaptação, preparando os e as jovens para uma participação ativa e bem-sucedida na sociedade e no mercado de trabalho.

## Educação para a Cidadania e Desenvolvimento

É compromisso da entidade promover a formação de cidadãos e cidadãs ativos, responsáveis, participativos e conscientes dos seus direitos e deveres na sociedade. Através do desenvolvimento de atividades, projetos e iniciativas no âmbito da Cidadania e Desenvolvimento e da Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento, são abordados temas como os direitos humanos, a igualdade de género, a interculturalidade, a sustentabilidade, a saúde, a participação democrática, a literacia financeira, a segurança digital e o voluntariado, entre outros. Pretende-se que toda a comunidade educativa desenvolva competências pessoais, sociais e cívicas que favoreçam o pensamento crítico, o respeito pelos valores democráticos, a valorização da diversidade e o envolvimento responsável na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.



Figura 1- Cultura do EOM

Fonte: Elaboração própria, com recurso a inteligência artificial generativa

## 1.6. Estrutura Organizacional

### 1.6.1. Organograma

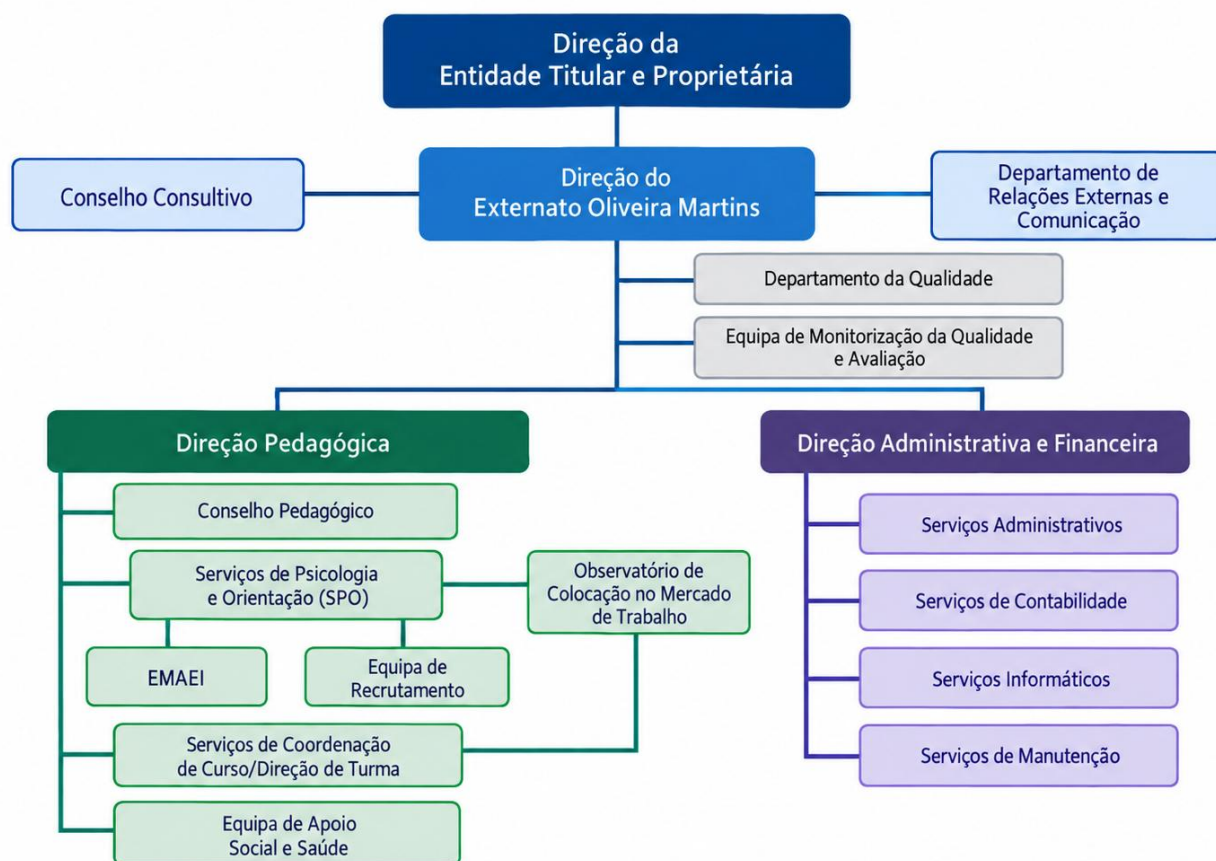


Figura 2- Organograma

Fonte: Elaboração própria

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 e Avaliação** 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/diretores/as de turma; coordenadores/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 e à inclusão.
- Os **Serviços de Coordenação de Curso/Direção de Turma** são constituídos por elementos da coordenação de curso e da direção de turma, nomeados 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 e Saúde** 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 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, conseqüentemente, determinante para a consecução do Projeto Educativo. Destacam-se as suas principais competências:

- Dar parecer sobre o Plano Anual de Atividades, o Regulamento Interno e as estratégias de inserção local e regional;
- Propor e dar parecer sobre a criação de novos cursos;
- Propor e dar parecer sobre 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 à 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)

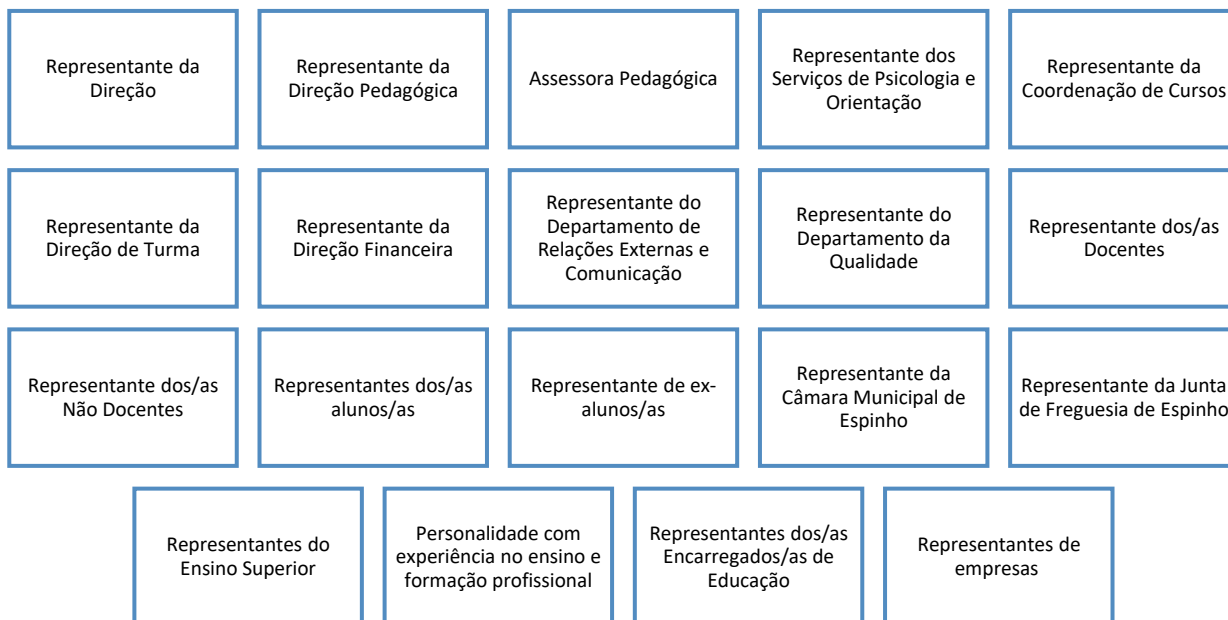


Figura 3- Composição do Conselho Consultivo

Fonte: Elaboração própria

### 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 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 4- Grupos de recrutamento e áreas de educação e formação

Fonte: Elaboração própria

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

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

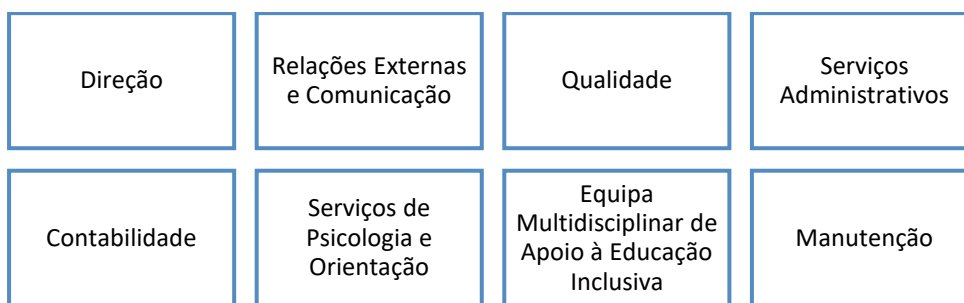


Figura 5- Áreas de atuação de Não Docentes

Fonte: Elaboração própria

### 1.6.3.1. Formação contínua e Academia de Formação

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 fundamental que as instituições se adaptem às novas realidades, antecipem desafios e promovam oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Neste contexto, a formação deve ser entendida como um processo contínuo e permanente, que não se esgota numa única etapa do percurso educativo ou profissional.

O desenvolvimento de uma instituição educativa assente numa cultura de iniciativa, responsabilidade, inovação, participação e cidadania ativa implica um investimento contínuo na qualificação e valorização dos seus recursos humanos. Assim, anualmente é definido um Plano de Formação destinado ao pessoal docente, formador e não docente, baseado na auscultação das necessidades de formação identificadas através de instrumentos próprios de diagnóstico. As necessidades apuradas são analisadas pela Direção, tendo em consideração os normativos legais em vigor, os objetivos estratégicos da instituição e as metas definidas no presente Projeto Educativo, permitindo a construção de uma oferta formativa ajustada e relevante.

Durante o período de vigência deste Projeto Educativo, pretende-se implementar e consolidar a Academia de Formação, uma plataforma digital de aprendizagem concebida e desenvolvida com os recursos internos da instituição. Este projeto visa centralizar e disponibilizar ações de formação destinadas, numa primeira fase, aos recursos humanos da organização, contribuindo para o cumprimento do Plano de Formação Anual e para o reforço das competências profissionais e pessoais dos/as colaboradores/as.

Paralelamente, a Academia de Formação assumirá uma dimensão mais ampla, disponibilizando ações de formação abertas à comunidade escolar e à comunidade em geral, promovendo a democratização do acesso ao conhecimento e contribuindo para a valorização e capacitação da população. Esta oferta constituirá igualmente uma oportunidade de continuidade formativa para os/as diplomados/as da instituição, permitindo-lhes manter a ligação à escola e atualizar competências ao longo do seu percurso profissional e pessoal.

A Academia de Formação permitirá ainda potenciar o impacto e a sustentabilidade do conhecimento produzido no âmbito dos projetos de cooperação internacional desenvolvidos pela instituição. Os conteúdos, metodologias, recursos pedagógicos e boas práticas resultantes destes projetos poderão ser integrados na plataforma e disponibilizados a públicos mais alargados, reforçando o efeito multiplicador dos resultados alcançados e promovendo a transferência de conhecimento para a comunidade educativa e para a sociedade.

Pretende-se, assim, consolidar uma cultura de aprendizagem contínua, colaborativa e acessível, capaz de responder aos desafios de um mundo em permanente transformação e de afirmar a instituição como um agente promotor de conhecimento, inovação e desenvolvimento humano.

## 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. No que respeita aos Cursos de Aprendizagem, prevê-se que a oferta atualmente existente se mantenha apenas até ao ano letivo de 2026/2027, em resultado das alterações introduzidas nas políticas de financiamento e organização desta modalidade formativa por parte do IEFP. Não obstante, a SPEL continuará a acompanhar atentamente a evolução deste enquadramento, mantendo a intenção de se candidatar à Bolsa de Entidades Formadoras Externas sempre que sejam abertos procedimentos concursais que permitam a continuidade da sua intervenção nesta área.

Estas modalidades visam dotar os/as alunos/as de competências profissionais, de valores fundamentais e de *soft skills* que lhes permitam integrar, de forma capaz, o mercado de trabalho. Embora 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 e a apresentação de candidaturas à Formação Modular Certificada.

### 1.7.1. Formação de Jovens

#### 1.7.1.1. Cursos Profissionais

Os Cursos Profissionais são uma modalidade de formação de dupla certificação que confere uma equivalência escolar correspondente ao 12.º ano e uma qualificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações. Os Cursos Profissionais são regulamentados pelo Decreto-Lei nº 55/2018 de 6 de julho e pela Portaria n.º 235-A/2018 de 23 de agosto e demais legislação aplicável. Os Cursos Profissionais visam proporcionar aos alunos e alunas “uma formação

profissional inicial e aprendizagens diversificadas, de acordo com os seus interesses, com vista ao prosseguimento de estudos e ou à inserção no mercado do trabalho, procurando, através dos conhecimentos, capacidades e atitudes trabalhados nas diferentes componentes de formação, alcançar as áreas de competências constantes do Perfil dos Alunos à Saída Escolaridade Obrigatória” (art.5º Portaria n.º 235-A/2018 de 23 de agosto). O plano curricular organizado na matriz curricular-base integra as seguintes componentes de formação:

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

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

### 1.7.1.2. 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, retificada pela Declaração de Retificação n.º 10/2022, de 9 de março, pelo Regulamento Específico 2022 (3ª revisão de 26-01-2026) 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.

## **1.7.2. Formação de adultos**

### **1.7.2.1. 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.

### **1.7.2.2. Formação Modular Certificada e Cursos de Educação e Formação de Adultos/as**

No âmbito da sua missão de promover a qualificação ao longo da vida e de responder às necessidades de formação da população adulta, a SPEL, enquanto entidade proprietária do

EOM, assume como objetivo estratégico para o período de vigência do presente Projeto Educativo a apresentação de candidaturas a programas de financiamento que permitam o desenvolvimento de ofertas de Formação Modular Certificada (FMC) e dos Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA).

As Formações Modulares Certificadas constituem uma modalidade de educação e formação de adultos/as organizada em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) e Unidades de Competência (UC), desenvolvidas de acordo com os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações. Caracterizam-se pela sua flexibilidade, permitindo a construção de percursos formativos adaptados às necessidades, interesses e disponibilidade dos/as adultos/as, num contexto de aprendizagem ao longo da vida. As competências adquiridas podem ser capitalizadas para a obtenção de qualificações de diferentes níveis do Quadro Nacional de Qualificações, constituindo uma importante oportunidade de valorização pessoal, social e profissional.

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos assumem, por sua vez, uma perspetiva mais integrada de qualificação, destinando-se a adultos/as que pretendam elevar o seu nível de escolaridade e/ou obter uma qualificação profissional. Estes percursos permitem articular componentes de formação escolar, profissional e, quando aplicável, de formação prática em contexto de trabalho, possibilitando a construção de respostas adequadas aos diferentes perfis, experiências e projetos de vida dos/as formandos/as. A sua implementação permitirá à instituição contribuir para a conclusão de percursos de qualificação interrompidos, para a aquisição de novas competências e para a melhoria das condições de acesso e progressão no mercado de trabalho.

Estas ofertas destinam-se prioritariamente a adultos/as que pretendam reforçar as suas competências profissionais, melhorar a sua empregabilidade, adaptar-se às exigências de um mercado de trabalho em constante transformação ou concluir percursos de qualificação anteriormente iniciados e não concluídos. A diversidade das respostas e, em particular, a flexibilidade da organização modular, permitirá conciliar a formação com a vida profissional e familiar, favorecendo o acesso à qualificação por parte de públicos com diferentes necessidades, percursos e condições de vida.

A aposta nestas ofertas formativas permitirá reforçar a intervenção da instituição junto da comunidade, alargando as oportunidades de aprendizagem e qualificação para além da população escolar regular. Simultaneamente, contribuirá para responder às necessidades identificadas pelos empregadores e pelos diferentes setores de atividade económica, promovendo o desenvolvimento de competências alinhadas com os desafios da inovação, da transição digital e da evolução dos contextos profissionais. A definição das ofertas deverá, por

isso, considerar as necessidades do território, as características da população, as dinâmicas do mercado de trabalho e as oportunidades de inserção e progressão profissional.

A disponibilização de Formação Modular Certificada e de Cursos de Educação e Formação de Adultos constituirá igualmente uma oportunidade para reforçar e manter os laços entre a instituição e os/as seus/suas diplomados/as, proporcionando-lhes o acesso a novas oportunidades de qualificação e atualização de competências ao longo do seu percurso pessoal e profissional. Estas ofertas poderão também beneficiar os/as encarregados/as de educação dos/as alunos/as atualmente matriculados/as ou já diplomados/as, contribuindo para o desenvolvimento das suas qualificações e promovendo uma cultura de aprendizagem ao longo da vida que envolva toda a comunidade educativa.

Desta forma, o EOM reforçará o seu papel enquanto espaço de formação contínua e de proximidade, disponibilizando respostas diversificadas e complementares que permitam acompanhar diferentes momentos e necessidades dos percursos de qualificação. Através da FMC, dos EFA e de outras respostas que venham a ser enquadradas pelas políticas públicas de educação e formação de adultos, a instituição procurará adequar a sua oferta às características da população e às necessidades identificadas no território.

Pretende-se, assim, consolidar a instituição como um agente ativo na promoção da aprendizagem ao longo da vida, contribuindo para o aumento dos níveis de qualificação, a melhoria da empregabilidade, a valorização pessoal e profissional e, de forma mais ampla, para o desenvolvimento social e económico da comunidade envolvente.

### 1.7.5. 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, promovidas pela Câmara Municipal, reuniões com o Instituto de Educação, Qualidade e Avaliação (EduQA, I.P.) 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.

## 1.8. Inovação Educativa e Pedagógica

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 das turmas;
- a comunicação da falta de assiduidade diária via SMS aos/às encarregados/as de educação;
- a existência de uma Equipa de Ação Social e Saúde (EASS), que discretamente acompanha os alunos e alunas com dificuldades sociais identificados/as pelos SPO e Direção/Coordenação de Turma e que também se dedica à promoção da saúde e bem-estar 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 diplomados e as diplomadas na transição para o mercado de trabalho;
- a manutenção do contacto com diplomados/as, de modo que estes passem as suas experiências de empregabilidade para os novos alunos e alunas;
- a elaboração de trabalhos práticos multidisciplinares apresentados publicamente;
- a participação em projetos europeus de inovação na Educação e Formação Profissional;
- a parceria com diversas associações, tais como a Associação de Escolas Privadas de Portugal, a Associação Portuguesa de Start-ups e a Associação Portuguesa de Instituições VET;
- a possibilidade de os alunos e alunas se candidatarem a serem embaixadores/as dos cursos nos materiais promocionais da oferta formativa;
- o estabelecimento de sinergias entre turmas, cursos e escolas para o desenvolvimento de projetos;
- a participação em mobilidades ao abrigo do programa ERASMUS+;
- o atendimento de familiares de alunos e alunas dos Cursos Profissionais de Cabeleireiro/a e de Esteticista, e de utentes de IPSS e outras estruturas de apoio à população mais carenciada, enquanto modelos reais para aperfeiçoamento de técnicas aprendidas em contexto de formação;
- a dinamização de atividades colaborativas com entidades parceiras;
- a criação de um Clube Europeu;
- a implementação da Estratégia de Educação para a Cidadania com definição de Planos de Turma;
- a colaboração com a autarquia em atividades e participação na Assembleia Municipal Jovem de Espinho;

- a possibilidade de os alunos e as alunas que participaram em projetos de mobilidade se poderem candidatar a embaixadores/as Euroapprentices;
- a introdução da utilização de ferramentas de inteligência artificial no ato pedagógico.



Figura 6- Fatores de inovação educativa e pedagógica

Fonte: Elaboração própria

### 1.8.1. Aprendizagens Essenciais

As Aprendizagens Essenciais (AE) constituem o referencial curricular que identifica os conhecimentos, capacidades e atitudes considerados indispensáveis para todos os alunos e alunas, orientando o ensino, a aprendizagem e a avaliação ao longo da escolaridade obrigatória. Mais do que uma listagem extensiva de conteúdos, as AE traduzem uma visão de currículo centrada no desenvolvimento de competências, sustentadas em conhecimentos sólidos e mobilizáveis em diferentes contextos.

As Aprendizagens Essenciais assentam numa mudança de paradigma curricular: em vez de privilegiar a acumulação enciclopédica de conteúdos, valorizam o aprofundamento das aprendizagens essenciais e significativas. Esta abordagem procura garantir que todos os alunos e alunas tenham acesso a um núcleo comum de conhecimentos e competências, respeitando simultaneamente a diversidade de ritmos, contextos e percursos de aprendizagem. O foco desloca-se para o que é fundamental aprender, promovendo a consolidação do conhecimento,

o pensamento crítico, a resolução de problemas, a criatividade e a capacidade de aplicar saberes em situações concretas.

Estão intimamente articuladas com o *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PA)*, que define os princípios, valores e áreas de competências que a escola deve promover. O PA constitui o horizonte educativo comum, orientando a formação de cidadãos e cidadãs autónomos, responsáveis, participativos e capazes de aprender ao longo da vida. As AE operacionalizam esse perfil, traduzindo-o em aprendizagens concretas a desenvolver nas diferentes disciplinas e componentes de formação.

Nos cursos profissionais, as Aprendizagens Essenciais foram homologadas pelo Despacho n.º 7414/2020, de 24 de julho e aplicaram-se às disciplinas das componentes de formação sociocultural e científica. Entraram em vigor no ano letivo de 2020/2021. Adicionalmente, o Despacho n.º 702/2023, de 13 de janeiro homologou as Aprendizagens Essenciais da disciplina de Matemática, tendo entrado em vigor no ano letivo de 2024-2025.

No contexto do ensino profissional, as AE assumem particular relevância por promoverem a articulação entre os conhecimentos disciplinares, o *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória* e os perfis profissionais ou referenciais de competências das qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações. Esta integração favorece aprendizagens mais significativas, contextualizadas e orientadas para o desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e sociais essenciais à vida ativa e à cidadania.

Embora as Aprendizagens Essenciais já se encontrem em aplicação no EOM desde a vigência do Projeto Educativo anterior, considera-se pertinente reforçar a sua centralidade no presente Projeto Educativo 2026-2031. Esta opção decorre da conjugação das AE com o novo desenho das qualificações baseado em resultados de aprendizagem, a implementar a partir do ano letivo de 2026/2027. A convergência destes dois desenhos orientadores implica um ajustamento no posicionamento pedagógico da instituição, reforçando uma abordagem centrada nas competências, na integração de saberes, na flexibilidade curricular e na avaliação orientada para os resultados de aprendizagem. Pretende-se, assim, consolidar práticas pedagógicas que promovam aprendizagens efetivas, inclusivas e relevantes, preparando os alunos e as alunas para os desafios académicos, profissionais e sociais de uma sociedade em permanente transformação.

### 1.8.2. Qualificações baseadas em resultados de aprendizagem

O período de vigência do presente Projeto Educativo coincide com uma das mais significativas transformações recentes no Sistema Nacional de Qualificações: a implementação da nova metodologia de desenho das qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), baseada em resultados de aprendizagem e organizada em Unidades de Competência.

Esta nova abordagem representa uma evolução conceptual e pedagógica relevante, centrando a organização das qualificações não apenas nos conteúdos a lecionar, mas sobretudo nas competências que os alunos e as alunas devem demonstrar possuir no final do seu percurso formativo. O foco passa a estar naquilo que os indivíduos sabem, compreendem e são capazes de realizar em contextos concretos de aprendizagem, de trabalho e de cidadania.

No âmbito desta metodologia, as qualificações de dupla certificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações passam a estruturar-se em Referenciais de Competências, que constituem o elemento central da componente tecnológica e profissional. Estes referenciais organizam-se em Unidades de Competência (UC), entendidas como conjuntos coerentes de resultados de aprendizagem passíveis de avaliação, validação e certificação autónomas, com reconhecido valor para o mercado de trabalho.

Cada Unidade de Competência é descrita através de resultados de aprendizagem que integram conhecimentos, aptidões e atitudes, permitindo uma compreensão mais completa e integrada do desenvolvimento das competências. Esta abordagem procura assegurar que os processos formativos promovam não apenas a aquisição de saberes teóricos, mas também a capacidade de os mobilizar de forma autónoma, responsável e eficaz em situações reais e diversificadas.

Uma das principais inovações deste modelo reside na maior flexibilidade dos percursos formativos. Para além das unidades obrigatórias, que constituem o núcleo essencial de cada qualificação, passam a existir unidades opcionais que permitem adaptar os percursos às necessidades, interesses e objetivos dos alunos e das alunas, bem como às especificidades dos contextos socioeconómicos e das dinâmicas do mercado de trabalho. Esta flexibilidade favorece a personalização dos percursos de aprendizagem, a mobilidade entre qualificações e a valorização de competências transversais relevantes para diferentes setores de atividade.

Para o EOM, a implementação desta nova metodologia constitui uma oportunidade para reforçar práticas pedagógicas centradas no desenvolvimento efetivo de competências, na contextualização das aprendizagens e na aproximação entre a formação e as necessidades dos contextos profissionais. Em articulação com as Aprendizagens Essenciais e com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, este novo paradigma curricular reforça uma visão educativa orientada para a autonomia, a responsabilidade, a resolução de problemas, a inovação, a colaboração e a capacidade de adaptação a contextos em permanente mudança.

Pretende-se, assim, consolidar uma cultura pedagógica centrada nos resultados de aprendizagem, promovendo percursos formativos mais significativos, inclusivos e alinhados com os desafios atuais e futuros da educação, da formação e do mercado de trabalho.

### 1.8.3. Educação Inclusiva

A Educação Inclusiva constitui um dos pilares fundamentais da ação educativa do EOM, assumindo-se como um compromisso com a valorização da diversidade, a promoção da equidade e a garantia do direito de todos/as os/as alunos/as a uma educação de qualidade. Neste contexto, a escola reconhece a diversidade como uma riqueza e uma oportunidade de aprendizagem, procurando criar condições para que cada aluno/a participe plenamente nos processos de ensino e de aprendizagem e na vida da comunidade educativa.

Em conformidade com o regime jurídico da Educação Inclusiva, a inclusão é entendida como um processo contínuo de identificação e remoção de barreiras à aprendizagem e à participação, através da mobilização dos recursos e das medidas necessárias para responder à diversidade das necessidades, potencialidades, interesses e expectativas de todos/as os/as alunos/as. Esta abordagem afasta-se de modelos centrados exclusivamente nas dificuldades individuais e privilegia a construção de ambientes educativos flexíveis, acessíveis e promotores do sucesso de cada pessoa.

A ação educativa do EOM assenta nos princípios da participação, da igualdade de oportunidades, da não discriminação, da personalização das respostas educativas e da valorização dos percursos individuais. Neste sentido, privilegiam-se práticas pedagógicas diferenciadas, metodologias diversificadas, processos de avaliação adequados às características dos/as alunos/as e uma gestão curricular flexível, que permita a todos/as desenvolver as aprendizagens e competências previstas nos referenciais curriculares e profissionais.

A implementação da Educação Inclusiva concretiza-se através da mobilização de medidas universais, seletivas e adicionais de suporte à aprendizagem e à inclusão, sempre que necessário, privilegiando uma intervenção atempada, preventiva e centrada nas potencialidades dos/as alunos/as. A Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva assume um papel central neste processo, promovendo a articulação entre docentes, formadores/as, técnicos/as especializados/as, famílias e entidades externas, com vista à construção de respostas educativas adequadas e integradas.

Reconhecendo a importância da participação ativa dos/as alunos/as e das suas famílias, o EOM promove uma cultura de colaboração e corresponsabilização, valorizando o envolvimento dos/as

encarregados/as de educação nos processos de tomada de decisão e na definição das medidas de suporte consideradas mais adequadas. A inclusão é entendida como uma responsabilidade coletiva, que envolve toda a comunidade educativa e exige o compromisso de todos os intervenientes.

No contexto específico do ensino profissional, a Educação Inclusiva assume uma relevância acrescida, na medida em que contribui para garantir que todos/as os/as alunos/as tenham acesso a percursos de dupla certificação que promovam simultaneamente o desenvolvimento pessoal, social e profissional. A articulação entre as Aprendizagens Essenciais, os resultados de aprendizagem das qualificações e as medidas de suporte à aprendizagem permite construir percursos formativos mais flexíveis, significativos e ajustados às características e aspirações de cada aluno/a.

Durante a vigência do presente Projeto Educativo, o EOM continuará a investir na capacitação dos seus recursos humanos, no fortalecimento das práticas colaborativas, na melhoria dos processos de identificação e remoção de barreiras à aprendizagem e na promoção de ambientes educativos cada vez mais acessíveis, participativos e inclusivos. Pretende-se consolidar uma cultura organizacional onde cada aluno/a se sinta valorizado/a, respeitado/a e apoiado/a no desenvolvimento do seu projeto de vida, contribuindo para a construção de uma escola que efetivamente responda à diversidade e promova o sucesso de todos/as.

#### **1.8.4. Cidadania e Desenvolvimento**

A educação para a cidadania assume-se como uma dimensão central da missão educativa da escola, contribuindo para a formação de cidadãos e cidadãs conscientes, autónomos, responsáveis e comprometidos com os valores democráticos, os Direitos Humanos, a justiça social, a sustentabilidade e a participação ativa na sociedade. Neste contexto, a componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento constitui um espaço privilegiado para a promoção de aprendizagens que favoreçam a construção da identidade pessoal e social dos alunos e das alunas, o desenvolvimento do pensamento crítico e a participação informada e responsável na vida coletiva.

Em consonância com a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (2025), a educação para a cidadania é entendida como um processo transversal a toda a ação educativa, que mobiliza conhecimentos, capacidades, atitudes e valores indispensáveis ao exercício de uma cidadania democrática, plural, inclusiva e participativa. Esta visão assenta no respeito pelos princípios e valores consagrados na Constituição da República Portuguesa, promovendo o reconhecimento da dignidade humana, da igualdade, da liberdade, da diversidade, da solidariedade e da responsabilidade individual e coletiva.

A componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento, criada no âmbito da autonomia e flexibilidade curricular, constitui um espaço de aprendizagem orientado para a ação, a reflexão e a participação, valorizando metodologias ativas e experiências significativas que permitam aos alunos e às alunas compreender os desafios contemporâneos e assumir um papel interventivo na construção de sociedades mais justas, sustentáveis e democráticas.

As Aprendizagens Essenciais de Cidadania e Desenvolvimento constituem o principal referencial curricular para a concretização desta missão educativa. Organizadas em torno de dimensões fundamentais da educação para a cidadania, promovem o desenvolvimento integrado de conhecimentos, capacidades, atitudes e valores, privilegiando a participação ativa dos alunos e das alunas em processos de reflexão, antecipação e ação. No ensino secundário, assumem particular relevância dimensões como os Direitos Humanos, a Democracia e as Instituições Políticas, o Desenvolvimento Sustentável e a Literacia Financeira e Empreendedorismo, às quais se juntam outras áreas fundamentais, designadamente a Saúde, os Media, o Pluralismo e Diversidade Cultural e a Segurança Rodoviária. Estas aprendizagens promovem uma compreensão crítica dos desafios sociais, económicos, ambientais e políticos da atualidade, contribuindo para o desenvolvimento de competências de participação, cooperação, responsabilidade e cidadania global.

No EOM, a Estratégia de Educação para a Cidadania constitui um instrumento estruturante da ação educativa e articula-se com os princípios orientadores do presente Projeto Educativo. A sua operacionalização assenta numa abordagem transversal e interdisciplinar, envolvendo todas as áreas de formação e mobilizando projetos, atividades, parcerias e experiências que permitam o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e cívicas em contextos reais de aprendizagem.

A Estratégia de Educação para a Cidadania do EOM orienta-se pelos valores da solidariedade, da inclusão, da igualdade de oportunidades, da participação democrática, do respeito pela diversidade, da sustentabilidade, da responsabilidade social e da valorização da dignidade humana. Neste sentido, privilegia o desenvolvimento de iniciativas que promovam os direitos humanos, a igualdade de género, a saúde e o bem-estar, a sustentabilidade ambiental, a literacia financeira, o empreendedorismo, a cidadania digital, o voluntariado, a interculturalidade e a participação cívica.

A forte ligação da escola à comunidade, aos contextos profissionais e aos projetos de cooperação nacional e internacional constitui uma oportunidade privilegiada para a concretização destes objetivos, permitindo que alunos/as experienciem situações concretas de participação, cooperação e intervenção social. Através destas experiências, pretende-se reforçar a capacidade de cada aluno/a para compreender a realidade que o/a rodeia, agir de forma ética e

responsável e contribuir ativamente para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde se insere.

Pretende-se, assim, que a educação para a cidadania constitua uma dimensão transversal a toda a vida escolar, contribuindo para a formação integral de estudantes participativos, críticos, solidários e preparados para enfrentar os desafios de uma sociedade em permanente transformação.

### 1.8.5. Literacia digital e inteligência artificial

A transformação digital constitui um dos principais desafios e oportunidades das sociedades contemporâneas, exigindo que as instituições educativas preparem os/as alunos/as para compreender, utilizar e avaliar criticamente as tecnologias que moldam os contextos pessoais, sociais e profissionais do século XXI. Neste contexto, a literacia digital assume-se como uma competência fundamental para o exercício pleno da cidadania, para a aprendizagem ao longo da vida e para a integração num mercado de trabalho cada vez mais marcado pela digitalização e pela inovação tecnológica.

Entre as tecnologias emergentes com maior impacto na sociedade destaca-se a Inteligência Artificial (IA), cuja crescente utilização em múltiplos setores de atividade tem vindo a transformar processos de aprendizagem, comunicação, produção de conhecimento e tomada de decisão. Reconhecendo esta realidade, as instituições europeias têm vindo a recomendar aos Estados-Membros a adoção de medidas que promovam uma utilização responsável, ética e pedagogicamente relevante da Inteligência Artificial nos sistemas educativos, reforçando simultaneamente as competências digitais de alunos/as, docentes e demais profissionais da educação.

As orientações europeias reconhecem que a Inteligência Artificial pode constituir um importante instrumento de apoio à educação, contribuindo para o reforço da aprendizagem ativa, colaborativa e personalizada, para a promoção da inclusão e da acessibilidade, para o desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras e para a melhoria da eficiência dos processos organizacionais e administrativos das instituições de ensino. A utilização adequada destas ferramentas poderá potenciar novas formas de ensinar, aprender e avaliar, favorecendo percursos educativos mais flexíveis e ajustados às características e necessidades individuais dos/as alunos/as.

Contudo, a integração da Inteligência Artificial em contextos educativos coloca igualmente desafios significativos que exigem uma abordagem crítica e responsável. Entre os principais riscos identificados destacam-se a dependência excessiva das tecnologias e o eventual impacto no desenvolvimento do pensamento crítico e da autonomia, a disseminação de informação incorreta ou enviesada, questões relacionadas com plágio, autoria e propriedade intelectual,

riscos associados à proteção de dados pessoais, privacidade e segurança digital, bem como a possibilidade de agravamento das desigualdades resultantes de diferentes níveis de acesso às tecnologias e às competências digitais.

Neste contexto, durante o período de vigência do presente Projeto Educativo, o EOM pretende desenvolver uma estratégia progressiva de promoção da literacia digital e da literacia em Inteligência Artificial, alinhada com as recomendações europeias e com os princípios de uma utilização ética, segura, inclusiva e centrada na pessoa. Embora se reconheça que o enquadramento nacional nesta matéria continua em evolução, considera-se fundamental preparar a comunidade educativa para os desafios e oportunidades decorrentes destas transformações tecnológicas.

A estratégia do EOM passará pelo desenvolvimento de ações de sensibilização e capacitação dirigidas a alunos/as, docentes, formadores/as e restantes recursos humanos, promovendo competências relacionadas com a utilização crítica e responsável das ferramentas digitais e de Inteligência Artificial. Serão igualmente incentivadas práticas pedagógicas inovadoras que explorem o potencial destas tecnologias enquanto apoio aos processos de ensino e aprendizagem, sem descurar a importância do pensamento crítico, da criatividade, da ética, da autonomia e da responsabilidade individual.

Paralelamente, a escola procurará continuar a promover a reflexão sobre temas como a cidadania digital, a proteção de dados, a segurança online, os direitos de autor, a verificação da informação, os impactos sociais da tecnologia e os princípios éticos associados ao desenvolvimento e utilização da Inteligência Artificial. Pretende-se que os/as alunos/as desenvolvam não apenas competências de utilização destas ferramentas, mas também a capacidade de compreender as suas limitações, riscos e implicações para a sociedade.

Ao longo da vigência deste Projeto Educativo, serão ainda identificadas oportunidades de participação em iniciativas, projetos e redes de cooperação que contribuam para a partilha de boas práticas, para a experimentação de soluções inovadoras e para o reforço das competências digitais da comunidade educativa.

Pretende-se, assim, afirmar o EOM como uma instituição preparada para os desafios da transição digital, promovendo uma cultura de inovação responsável que coloque a tecnologia ao serviço da aprendizagem, da inclusão, da cidadania e do desenvolvimento humano.

## **1.9. Funcionamento geral: mecanismos de orientação e monitorização**

### **1.9.1. Orientação vocacional de alunos/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 candidatos/as aos Cursos Profissionais e aos 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 nas empresas e instituições e no desenvolvimento de competências de gestão de carreira durante a formação em contexto de trabalho.

### 1.9.2. 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:

- controlo do aproveitamento, da assiduidade e do comportamento dos alunos e alunas por parte da Direção/Coordenação de Turma;
- envio diário de SMS aos/às encarregados/as de educação com as faltas dos/as seus/suas educandos/as;
- acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho;
- controlo do desempenho do corpo docente, designadamente através da verificação do cumprimento das cargas horárias por disciplina/módulo/UFCD/UC e dos conteúdos programáticos, da análise dos materiais pedagógicos, do contributo para o Plano Anual de Atividades e da realização de aulas assistidas;
- promoção da auto e da heteroavaliação;
- reuniões para recolha de feedback entre diversas estruturas da escola (Conselho Pedagógico, Conselho de Turma, com os/as representantes dos/as alunos/as, com encarregados/as de educação, com representantes da Formação em Contexto de Trabalho);
- análise de resultados escolares e de mapas diversos, incluindo o sistema de alerta precoce;
- análise de relatórios e de documentos produzidos pelos/as diversos/as intervenientes;
- auscultação dos diferentes intervenientes internos e externos;
- acompanhamento dos processos de monitorização e avaliação pela Equipa de Monitorização da Qualidade e Avaliação;
- definição, implementação e acompanhamento de planos de melhoria, sempre que os resultados da monitorização e avaliação o justifiquem;

- aplicação e análise de inquéritos feitos aos/às alunos/as e aos/às docentes e formadores/as, que abrangem o processo formativo, os serviços/estruturas e as instalações.

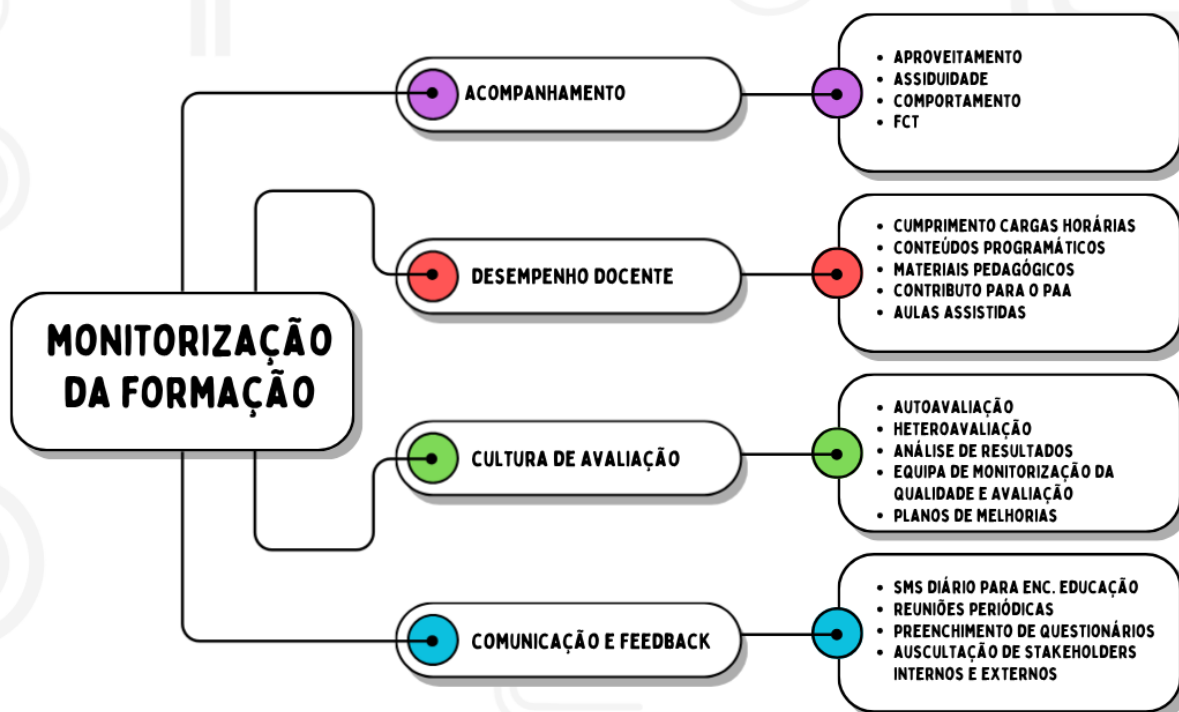


Figura 7- Mecanismos de monitorização da formação

Fonte: Elaboração própria

### 1.9.3. 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 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. Também mensalmente é elaborado o relatório de evolução das PAP, que serve como sistema de alerta para desvios face ao programado e consequente introdução de medidas corretivas.

As coordenações pedagógicas mantêm contacto permanente com encarregados/as de educação, pessoalmente, por telefone, por email, ou até mesmo via conta de WhatsApp institucional, 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 das aprendizagens individualizados.

Em situações de falta de aproveitamento são acionados mecanismos 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 de aprendizagens e de acompanhamento dos/as alunos/as. Um banco de fichas de trabalho por módulo/UFCD/UC 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 sinalizados/as 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 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.

#### 1.9.4. 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 pelas empresas/instituições protocoladas são tidos em consideração os seguintes critérios:

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

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

- definição do perfil de formação dos/as alunos/as pelo/a Diretor/a de Turma 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 seu representante legal.

O acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho é feito nas empresas/instituições por um tutor ou tutora. Na entidade são definidos 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 estabelecidos contactos regulares com os/as alunos/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, recetividade a orientações e sugestões, 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.

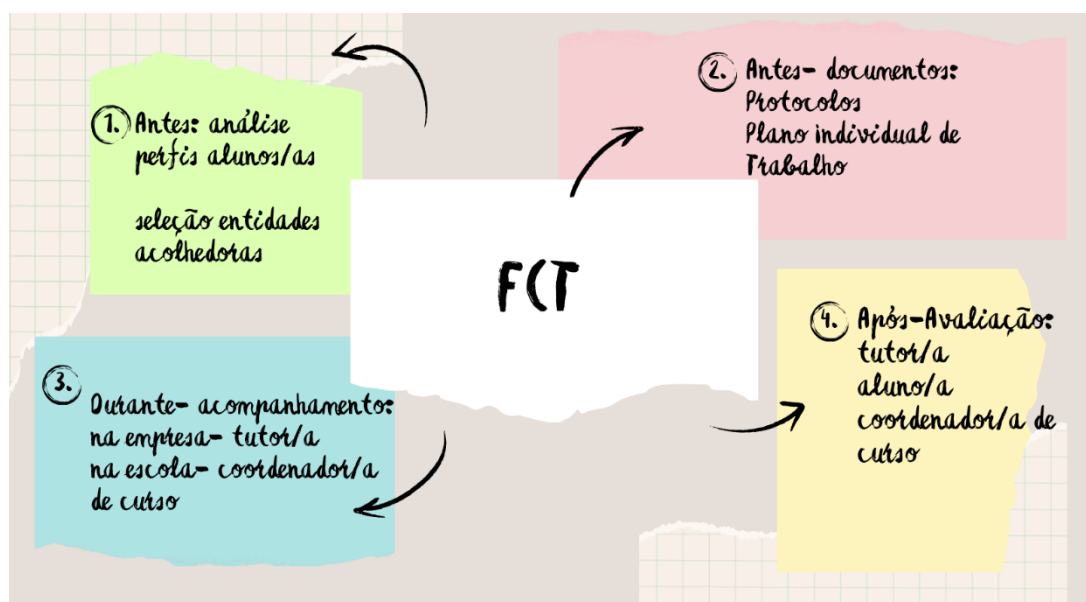


Figura 8- Formação em Contexto de Trabalho

Fonte: Elaboração própria

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

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

Este seu posicionamento decorre do seu propósito de ministrar formação de qualidade aos/às jovens interessados/as em desenvolver as suas capacidades técnicas, profissionais e pessoais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas e instituições como técnicos de nível 4.

Daí que sejam privilegiadas atividades que fomentem a formação integral dos/as alunos/as e as suas *soft skills*, atendendo às especificidades, no sentido de promover a cidadania responsável, a solidariedade, o espírito democrático e a inclusão social, tornando-os/as mais capazes de fazerem escolhas acertadas para a prossecução de estudos e/ou integração no mercado de trabalho. A 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/vocacional.

No início da ação os/as professores/as e formadores/as fazem uma avaliação diagnóstica, 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 e encarregados/as de educação que o desejem, inclusive após a conclusão da formação.

Os/as alunos/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;
- dinamização do programa Coworking e decid IR;

- apoio e orientação na elaboração de 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;
- 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 pelo EOM, acolhem em FCT alunos/as e realizam conferências e workshops nas instalações da entidade.

#### **1.9.6. 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:

- apoio na resposta a anúncios de ofertas de emprego;
- apoio à elaboração de cartas de apresentação;
- apoio à elaboração de Curriculum Vitae;
- apoio à elaboração de cartas de candidatura espontânea;
- preparação para entrevistas de emprego;
- palestras sobre o futuro profissional;
- sessões de formação sobre técnicas de procura ativa de emprego;
- sessões de esclarecimento sobre oportunidades de prosseguimento de estudos e 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 diplomados/as, estabelecendo 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 dinamizadas diversas atividades transversais promotoras do desenvolvimento integral, 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 literacia financeira e digital;
- 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 das áreas 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;
- atendimentos a públicos reais.

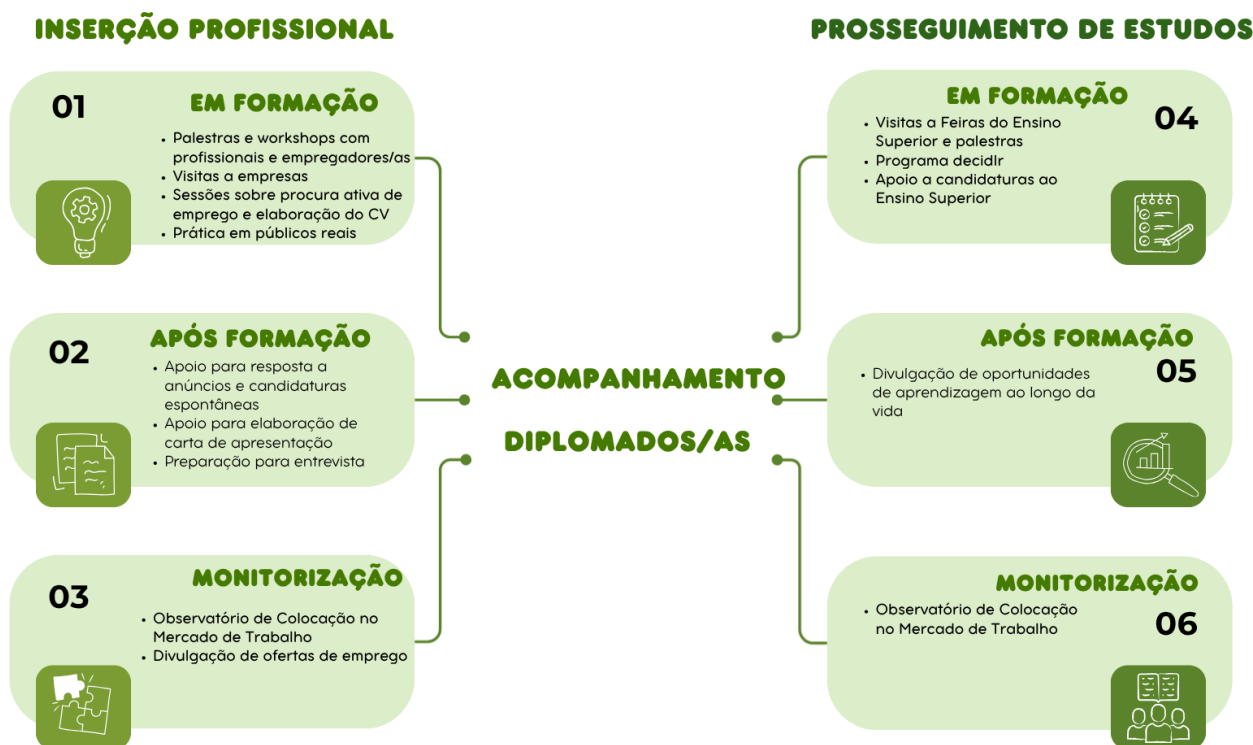


Figura 9-Acompanhamento de diplomados/as

Fonte: Elaboração própria

### 1.9.7. 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, 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. Estes princípios encontram-se consagrados no Código de Conduta, que estabelece as normas orientadoras da atuação de toda a comunidade educativa e promove uma cultura de respeito, inclusão, igualdade de oportunidades e valorização da diversidade.

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 da Equipa de Ação Social e Saúde dinamizam atividades promotoras da igualdade, da saúde e do bem-estar, apoiando os/as alunos/as mais carenciados/as, por exemplo através do Projeto Vive Melhor.

A EMAEI tem um papel determinante na promoção da igualdade de oportunidades, através do acompanhamento aos/às alunos/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.

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 dos SPO, quer ao nível pedagógico, quer ao nível psicológico e do bem-estar. Procura-se ainda motivar os/as alunos/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 facilitar condições equitativas a cada aluno/a.

O processo de integração dos/as alunos/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.

### 1.9.8. 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. Assenta numa reflexão sistemática e colaborativa sobre o funcionamento da organização, considerando as suas práticas, os seus processos e a gestão dos recursos disponíveis, com vista à melhoria contínua da qualidade educativa e à adoção 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;
- Avaliação do Sistema de Gestão da Qualidade e Avaliação, que inclui todos os indicadores monitorizados;
- Avaliação da satisfação dos stakeholders, concretamente: alunos/as, encarregados/as de educação, docentes, não docentes, 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 intercalar;
- 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.

## **1.10. Redes, parcerias e protocolos para o desenvolvimento educativo**

O desenvolvimento de uma educação de qualidade exige uma forte capacidade de cooperação e articulação com diferentes entidades e organizações. Neste sentido, o EOM reconhece as redes, parcerias e protocolos como instrumentos estratégicos para a concretização da sua missão educativa, para a valorização dos percursos dos/as alunos/as e para o reforço da sua ligação à comunidade e ao mundo. Através da colaboração com parceiros locais, regionais, nacionais e internacionais, a instituição procura ampliar oportunidades de aprendizagem, promover a inovação, responder de forma mais eficaz aos desafios sociais e económicos e contribuir para o desenvolvimento sustentável dos territórios onde intervém.

### **1.10.1. Nível local, regional e nacional**

Ao longo da sua trajetória, a entidade tem vindo a construir uma ampla rede de parcerias e protocolos com organizações de âmbito local, regional e nacional, reconhecendo a importância do trabalho colaborativo para a concretização da sua missão educativa e formativa.

As parcerias estabelecidas com empresas, instituições públicas, organizações sociais e outras entidades do território têm desempenhado um papel fundamental na qualidade da formação ministrada, assegurando oportunidades de Formação em Contexto de Trabalho, facilitando a integração profissional dos/as diplomados/as e contribuindo para uma maior aproximação entre a oferta formativa e as necessidades efetivas do mercado de trabalho. A articulação permanente com os parceiros permite identificar tendências emergentes, necessidades de qualificação e oportunidades de desenvolvimento, promovendo a atualização e adequação dos percursos formativos às exigências dos diferentes setores de atividade.

A nível local e regional, a entidade integra diversas dinâmicas de trabalho em rede, mantendo uma estreita articulação com a Autarquia, com os serviços e entidades locais e com os restantes estabelecimentos de ensino da região. Esta cooperação contribui para uma gestão mais eficiente e complementar da oferta educativa e formativa, promovendo respostas ajustadas às necessidades dos/as jovens e do território. Simultaneamente, possibilita o encaminhamento de alunos/as para percursos mais adequados aos seus interesses, aptidões e projetos de vida, reforçando a qualidade dos processos de orientação vocacional e profissional.

A entidade tem igualmente procurado fortalecer a sua ligação às instituições de ensino superior, promovendo o desenvolvimento de iniciativas conjuntas, o conhecimento das oportunidades de

prosseguimento de estudos e a aproximação dos/as alunos/as aos contextos académicos e científicos. Esta relação é reforçada pela participação de representantes de algumas destas instituições nos órgãos consultivos da escola, contribuindo para uma visão estratégica mais abrangente sobre os desafios da educação e da qualificação.

No plano nacional, destaca-se a adesão à Associação Portuguesa de Startups, uma parceria que visa incentivar o empreendedorismo, a inovação e o desenvolvimento de projetos empresariais por parte de diplomados/as, promovendo o contacto com ecossistemas de inovação e oportunidades de valorização de ideias e iniciativas empreendedoras.

Paralelamente, a entidade participa regularmente em projetos, redes colaborativas, concursos e iniciativas de âmbito regional e nacional, que constituem importantes oportunidades de aprendizagem, partilha de boas práticas, inovação pedagógica e desenvolvimento institucional. Podem ser consultados exemplos deste envolvimento no website, no separador das iniciativas. Estas experiências permitem alargar horizontes, reforçar competências e consolidar uma cultura organizacional aberta à cooperação, à inovação e à construção de soluções em parceria.

Pretende-se, assim, continuar a fortalecer e diversificar a rede de parceiros da instituição, potenciando sinergias que contribuam para a melhoria contínua da qualidade da formação, para o sucesso dos/as alunos/as e para o desenvolvimento sustentável da comunidade envolvente.

### 1.10.2. Nível internacional

A internacionalização constitui uma dimensão estratégica do desenvolvimento institucional do EOM e um dos principais fatores de enriquecimento das experiências educativas proporcionadas à comunidade escolar. Ao longo dos anos, a entidade tem vindo a construir uma sólida rede internacional de cooperação, estabelecendo parcerias com organizações de educação, formação, investigação, empresas e entidades da sociedade civil de cerca de duas dezenas de países.

Estas parcerias têm permitido a participação em projetos de cooperação internacional centrados em áreas tão diversas como a inovação educativa, a educação inclusiva, a cidadania europeia, a sustentabilidade, a transformação digital, a empregabilidade, o empreendedorismo, a formação de adultos, a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento de competências para o século XXI. O trabalho desenvolvido nestes projetos tem contribuído para a criação de recursos pedagógicos, metodologias inovadoras, estudos, ferramentas de formação e práticas educativas que enriquecem a ação da escola e reforçam a sua capacidade de inovação.

Destaca-se igualmente a participação em programas de mobilidade europeia, nomeadamente no âmbito do Programa Erasmus+, que proporcionam a alunos/as e recursos humanos oportunidades de aprendizagem, formação e desenvolvimento pessoal e profissional em

contextos internacionais. Estas experiências favorecem a aquisição de competências técnicas, linguísticas, interculturais e sociais, reforçando a autonomia, a adaptabilidade e a preparação para um mercado de trabalho cada vez mais globalizado.

A participação em redes e projetos internacionais permite ainda promover a partilha de boas práticas, o intercâmbio de conhecimento e a construção de soluções colaborativas para desafios comuns, contribuindo para o fortalecimento da dimensão europeia da educação e para a afirmação do EOM como uma organização aberta ao mundo, à inovação e à cooperação internacional.

Durante a vigência do presente Projeto Educativo, pretende-se consolidar e expandir esta rede de parceiros internacionais, reforçando a participação em projetos de cooperação, investigação e inovação, aumentando as oportunidades de mobilidade para alunos/as e profissionais e potenciando o impacto dos resultados alcançados junto da comunidade educativa e da sociedade em geral.

|          |             |            |          |               |         |
|----------|-------------|------------|----------|---------------|---------|
| Alemanha | Áustria     | Bélgica    | Bulgária | Chipre        | Chéquia |
| Croácia  | Eslováquia  | Espanha    | França   | Grécia        | Irlanda |
| Itália   | Letónia     | Luxemburgo | Malta    | Países Baixos | Polónia |
| Quénia   | Reino Unido | Roménia    | Suécia   | Turquia       |         |

*Figura 10- Parcerias internacionais*

*Fonte: Elaboração própria*

## 2. Diagnóstico Estratégico

### 2.1. Análise SWOT

| Pontos Fortes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Áreas de Melhoria                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Organização pedagógica, administrativa e financeira</p> <p>Conselho Consultivo</p> <p>Recursos humanos experientes, competentes e empenhados</p> <p>Equipas de acompanhamento de proximidade: SPO, EMAEI, EASS e EMQA</p> <p>Plano Anual de Atividades</p> <p>Projeto Educativo</p> <p>Oferta formativa com forte componente prática</p> <p>Rede de parcerias</p> <p>Apoios sociais, psicológicos e digitais promotores da inclusão e bem-estar</p> <p>Ambiente escolar</p> <p>Coordenação e participação em projetos internacionais</p> <p>Reconhecimento externo</p> <p>Presença nas redes sociais</p> <p>Selo EQAVET</p> <p>Formação integral dos/as alunos/as</p> <p>Perfil curricular articulado com o perfil profissional</p> | <p>Constrangimentos ao nível da diversificação da oferta formativa</p> <p>Estratégias de prevenção do absentismo e abandono escolares</p> <p>Escassez de espaços de convívio</p> <p>Perfil dos alunos e alunas à entrada dos ciclos de formação – ausência de objetivos para o futuro e contextos socioeconómicos e emocionais desafiantes</p> <p>Participação mais ativa das famílias no contexto escolar</p> <p>Processos burocráticos impostos pelas entidades financiadoras</p> <p>Conclusão dos cursos</p> <p>Empregabilidade e prosseguimento de estudos</p> <p>Formação de docentes dos cursos em RA</p> <p>Modelo de avaliação de desempenho dos não docentes</p> |
| Oportunidades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ameaças                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>Parcerias com empresas, instituições, escolas, centros de formação e outras entidades locais</p> <p>Parcerias transnacionais</p> <p>Dimensão Internacional</p> <p>Localização: comércio, restauração e espaços de lazer nas proximidades da escola</p> <p>Cursos por Resultados de Aprendizagem</p> <p>Plano de Formação Individual dos RH e Academia de Formação</p> <p>Procedimentos de monitorização e avaliação sistemáticos e consolidados</p> <p>Parcerias com instituições do Ensino Superior</p>                                                                                                                                                                                                                            | <p>Oferta de ensino profissional em todas as escolas do concelho e de ensino profissionalizante de instituições itinerantes</p> <p>Falta de disponibilidade de docentes e formadores/as para contratação</p> <p>Incerteza quanto à aprovação dos cursos</p> <p>Público-alvo com expectativas de futuro pouco definidas</p> <p>Absentismo dos/as alunos/as</p> <p>Reduzida articulação da rede de oferta de cursos profissionais e correlativa sobreposição de ofertas</p> <p>Redução da natalidade</p>                                                                                                                                                                    |

### 3. Objetivos e prioridades para o ciclo 2026-2031

#### 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.

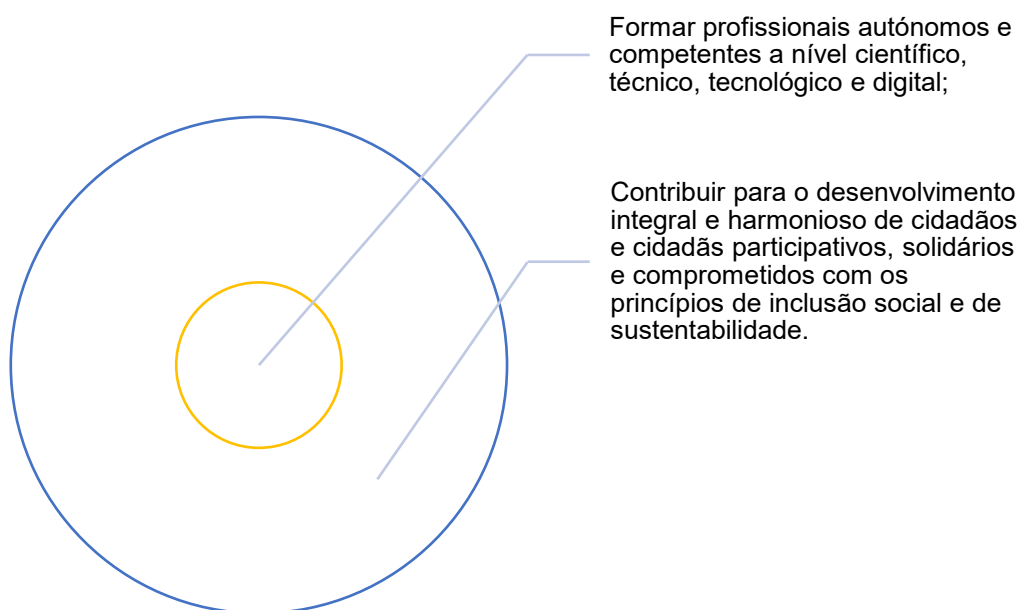


Figura 11- Objetivos gerais do ciclo 2026-2031

Fonte: Elaboração própria

### 3.2. Objetivos estratégicos e objetivos específicos

A definição dos objetivos estratégicos do Projeto Educativo para o ciclo 2026-2031 assenta numa leitura articulada das políticas de educação e formação profissional, das prioridades de desenvolvimento económico e social e dos estudos disponíveis sobre a evolução das qualificações, das competências, das profissões e do mercado de trabalho.

Neste âmbito, e sem prejuízo da consideração das respetivas atualizações ou dos instrumentos que lhes venham a suceder, constituem referenciais estratégicos do presente Projeto Educativo:

#### No plano europeu:

- a) a Recomendação do Conselho, de 24 de novembro de 2020, sobre o ensino e a formação profissionais em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência, incluindo os princípios do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais — EQAVET;
- b) o Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da Educação e da Formação, com vista à concretização do Espaço Europeu da Educação até 2030;
- c) a União das Competências, apresentada pela Comissão Europeia em 2025, orientada para o reforço das competências básicas, digitais, tecnológicas, verdes e transversais, para a aprendizagem ao longo da vida e para uma maior correspondência entre as qualificações e as necessidades do mercado de trabalho;
- d) o Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027 e os instrumentos europeus que lhe sucedam, enquanto referenciais para a transformação digital da educação e para o desenvolvimento das competências digitais de alunos/as e profissionais.

#### No plano nacional e regional:

- a) o Sistema Nacional de Qualificações, o Quadro Nacional de Qualificações e o Catálogo Nacional de Qualificações, enquanto instrumentos estruturantes da organização, atualização e reconhecimento das qualificações;
- b) a Estratégia Portugal 2030 e o Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão — PESSOAS 2030, nomeadamente nas prioridades relacionadas com a qualificação dos

jovens, o sucesso educativo, a empregabilidade, a inclusão, a igualdade de oportunidades e a aprendizagem ao longo da vida;

- c) as orientações nacionais relativas ao planeamento e à concertação das redes de ofertas profissionalizantes, incluindo os critérios de ordenamento e de adequação territorial dos Cursos Profissionais;
- d) a Estratégia de Desenvolvimento do Norte 2030 e a Estratégia de Especialização Inteligente da Região Norte — S3 NORTE 2027, bem como os instrumentos regionais que lhes sucedam, considerando as prioridades relativas à inovação, à especialização tecnológica, à transição industrial, à digitalização e à qualificação dos recursos humanos.

A definição e a revisão das prioridades estratégicas têm igualmente em consideração os seguintes **estudos, diagnósticos e fontes de informação prospetiva**:

- a) os diagnósticos nacionais, regionais e sub-regionais produzidos no âmbito do SANQ, incluindo a identificação da relevância das qualificações na Área Metropolitana do Porto;
- b) as previsões europeias sobre a evolução do emprego, das profissões, das qualificações e das necessidades de competências, designadamente o Cedefop Skills Forecast e os restantes instrumentos de inteligência sobre competências disponibilizados pelo Cedefop;
- c) os estudos e diagnósticos territoriais e setoriais produzidos por entidades públicas, estruturas intermunicipais, associações empresariais, observatórios do emprego e outros organismos especializados;
- d) os dados relativos à evolução do emprego, ao recrutamento, às profissões emergentes, à transformação digital e tecnológica, à transição ambiental e às necessidades de requalificação dos trabalhadores;
- e) os resultados da auscultação dos stakeholders, nomeadamente alunos/as, diplomados/as, encarregados/as de educação, entidades de acolhimento da formação em contexto de trabalho, empresas, associações empresariais e demais parceiros da escola;
- f) os indicadores internos relativos ao sucesso educativo, à conclusão dos cursos, ao prosseguimento de estudos, à empregabilidade dos/as diplomados/as e à adequação da formação às necessidades identificadas.

Estes referenciais são objeto de acompanhamento ao longo do período de vigência do Projeto Educativo, de modo a permitir a atualização das prioridades, das ofertas e das práticas da escola sempre que se verifiquem alterações relevantes nas políticas educativas, no contexto socioeconómico ou nas necessidades de qualificações e competências.

Para concretizar esta visão e orientar a intervenção da comunidade educativa ao longo do ciclo 2026-2031, definem-se seguidamente os objetivos estratégicos e os respetivos objetivos específicos, organizados em seis dimensões de desenvolvimento consideradas prioritárias.

| <b>DIMENSÃO 1- ENSINO, APRENDIZAGEM, INCLUSÃO E SUCESSO EDUCATIVO</b> |                                                                                                                                                |            |                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nº</b>                                                             | <b>Objetivos Estratégicos</b>                                                                                                                  | <b>Nº</b>  | <b>Objetivos Específicos</b>                                                                            |
| <b>1</b>                                                              | Promover o sucesso educativo de todos os alunos e alunas, através de práticas pedagógicas inclusivas, atualizadas e centradas na aprendizagem. | <b>1.1</b> | Elevar o sucesso escolar.                                                                               |
|                                                                       |                                                                                                                                                | <b>1.2</b> | Reduzir a taxa de absentismo.                                                                           |
|                                                                       |                                                                                                                                                | <b>1.3</b> | Reduzir a taxa de abandono escolar.                                                                     |
|                                                                       |                                                                                                                                                | <b>1.4</b> | Atualizar metodologias de ensino para implementação de cursos desenhados em Resultados de Aprendizagem. |

*Tabela 1- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 1*

| <b>DIMENSÃO 2- CIDADANIA, PARTICIPAÇÃO E DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO</b> |                                                                                                                                                                                                                                        |            |                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2</b>                                                                 | Promover a formação integral dos alunos e alunas através da educação para a cidadania, da participação democrática e da responsabilidade social, fortalecendo simultaneamente a ligação entre a escola, os stakeholders e a comunidade | <b>2.1</b> | Implementar a Estratégia de Educação para a Cidadania e Desenvolvimento.                                                                                                 |
|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>2.2</b> | Desenvolver projetos na e com a comunidade, com vista à aprendizagem da cidadania, da participação social, do voluntariado, do empreendedorismo e da intervenção cívica. |
|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>2.3</b> | Elevar os níveis de participação dos stakeholders no processo educativo e formativo.                                                                                     |
|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>2.4</b> | Reforçar o sentimento de pertença e de compromisso com a escola e com a comunidade.                                                                                      |
|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>2.5</b> | Manter presença nas redes sociais e quaisquer outros meios de visibilidade institucional que venham a ser criados.                                                       |
|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>2.6</b> | Lançar um novo website.                                                                                                                                                  |

*Tabela 2- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 2*

### **DIMENSÃO 3- MERCADO DE TRABALHO, EMPREGABILIDADE E PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS**

|          |                                                                                                                              |            |                                                                                          |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3</b> | Reforçar a empregabilidade dos diplomados e das diplomadas e a adequação da formação às necessidades do mercado de trabalho. | <b>3.1</b> | Elevar a taxa de empregabilidade.                                                        |
|          |                                                                                                                              | <b>3.2</b> | Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação.                                    |
|          |                                                                                                                              | <b>3.3</b> | Atualizar os perfis profissionais dos cursos em conformidade com a sua evolução.         |
|          |                                                                                                                              | <b>3.4</b> | Incentivar a formação contínua e o prosseguimento de estudos após a conclusão dos cursos |

*Tabela 3- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 3*

### **DIMENSÃO 4- ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL E RECURSOS HUMANOS**

|          |                                                                                                                             |            |                                                                                                                                                       |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4</b> | Reforçar a capacidade organizacional da escola através da valorização dos recursos humanos e da modernização institucional. | <b>4.1</b> | Disponibilizar formação ajustada às necessidades de cada recurso humano.                                                                              |
|          |                                                                                                                             | <b>4.2</b> | Capacitar recursos humanos para utilizarem ética e eficazmente ferramentas de IA.                                                                     |
|          |                                                                                                                             | <b>4.3</b> | Criar uma Academia de Formação para os recursos humanos, disponibilizando simultaneamente uma oferta formativa aberta e gratuita ao público em geral. |

*Tabela 4- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 4*

### **DIMENSÃO 5- COOPERAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO**

|          |                                                                                                                        |            |                                                                                                   |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5</b> | Potenciar a cooperação regional, nacional e internacional como fator de desenvolvimento organizacional e profissional. | <b>5.1</b> | Prosseguir com candidaturas a projetos Erasmus+ ou outras medidas de financiamento internacional. |
|          |                                                                                                                        | <b>5.2</b> | Transferir boas práticas profissionais entre escolas a nível nacional e internacional.            |

*Tabela 5- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 5*

### **DIMENSÃO 6- QUALIDADE, AVALIAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA**

|          |                                                                                                                                         |            |                                                                  |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>6</b> | Manter uma cultura de qualidade, monitorização e melhoria contínua, assegurando a eficácia dos processos organizacionais e pedagógicos. | <b>6.1</b> | Rever anualmente o Sistema de Garantia da Qualidade e Avaliação. |
|          |                                                                                                                                         | <b>6.2</b> | Implementar anualmente Planos de Melhoria.                       |
|          |                                                                                                                                         | <b>6.3</b> | Reunir os procedimentos existentes num Manual de Procedimentos.  |

*Tabela 6- Objetivos estratégicos e específicos da dimensão 6*

### 3.3. Plano de Ação – ciclo 2026-2031

O Plano de Ação constitui o instrumento de operacionalização do Projeto Educativo para o ciclo 2026-2031, traduzindo em objetivos, metas e ações concretas os princípios orientadores, as prioridades estratégicas e os compromissos assumidos para este período de vigência.

Neste capítulo apresentam-se os objetivos estratégicos definidos para as diferentes dimensões de intervenção da organização, bem como os respetivos indicadores de monitorização e as metas a alcançar. São igualmente identificadas as ações a implementar com vista à concretização desses objetivos, assegurando a coerência entre o planeamento estratégico e a prática educativa e organizacional.

Com o propósito de garantir uma avaliação sistemática e rigorosa do grau de execução do Projeto Educativo, são ainda apresentados os descritores de desempenho, os instrumentos de avaliação e as fontes de informação que sustentam os processos de monitorização e análise dos resultados obtidos. O capítulo termina com a definição das estratégias de operacionalização dos objetivos e metas estabelecidos, promovendo uma atuação concertada dos diferentes intervenientes da comunidade educativa e assegurando uma cultura de melhoria contínua.

#### 3.3.1. Indicadores e Metas

Legenda: E-EQAVET; P- Processo; AE- Avaliação Externa

| INDICADORES                                                                       | Origem | METAS     |           |           |           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                                                                   |        | 2026-2027 | 2027-2028 | 2028-2029 | 2029-2030 | 2030-2031 |
| Taxa de turmas do 1º ano em funcionamento                                         | P      | 100%      | 100%      | 100%      | 100%      | 100%      |
| Taxa de cumprimento do Plano Anual de Atividades                                  | P      | 91,5%     | 92%       | 92%       | 92,5%     | 93%       |
| Taxa de sucesso das atividades do Plano Anual de Atividades                       | P      | 91,5%     | 92%       | 92%       | 92,5%     | 92,5%     |
| Taxa de atividades dinamizadas com contributos de entidades empregadoras/externas | P      | 25%       | 25,5%     | 25,5%     | 26%       | 26%       |
| Taxa de cumprimento das metas do Projeto Educativo                                | P      | 75%       | 76%       | 77%       | 78%       | 79%       |
| Taxa de procura pelos cursos                                                      | P      | 100%      | 100%      | 100%      | 100%      | 100%      |
| Taxa de desistência por ano letivo - CP                                           | P      | 12%       | 11,5%     | 11%       | 10,5%     | 10%       |
| Taxa de desistência por ano letivo - CA                                           | P      | 12%       | N/A       | N/A       | N/A       | N/A       |
| Taxa de retenção por faltas - CP                                                  | AE     | 6%        | 6%        | 5,5%      | 5,5%      | 5%        |
| Taxa de retenção por faltas - CA                                                  | AE     | 8,5%      | N/A       | N/A       | N/A       | N/A       |
| Taxa de conclusão – CP                                                            | E      | 66%       | 68%       | 70%       | 70,5%     | 71%       |
| Taxa de conclusão – CA                                                            | E      | 65%       | N/A       | N/A       | N/A       | N/A       |
| Taxa de conclusão da PAP                                                          | P      | 95%       | 95%       | 95%       | 96%       | 96%       |

|                                                                                                                                                 |    |      |       |       |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|-------|-------|------|------|
| Taxa de conclusão da PAF                                                                                                                        | P  | 96%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de conclusão da FCT – CP                                                                                                                   | P  | 95%  | 95,5% | 95,5% | 96%  | 96%  |
| Taxa de conclusão da FCT – CA                                                                                                                   | P  | 95%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de alunos e alunas matriculados/as no 1º ano do ciclo de formação diretamente provenientes do 9º ano que concluíram o curso em 3 anos – CP | AE | 70%  | 70,5% | 71%   | 71%  | 71%  |
| Taxa de alunos e alunas matriculados/as no 1º ano do ciclo de formação diretamente provenientes do 9º ano que concluíram o curso em 3 anos – CA | AE | 65%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de conclusão dos alunos e alunas imigrantes provenientes de contexto socioeconómicos desfavorecidos -CP                                    | AE | 70%  | 70,5% | 71%   | 71%  | 71%  |
| Taxa de conclusão dos alunos e alunas imigrantes provenientes de contexto socioeconómicos desfavorecidos -CA                                    | AE | 65%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de conclusão dos alunos e alunas provenientes de contexto socioeconómicos desfavorecidos - CP                                              | AE | 70%  | 70,5% | 71%   | 71%  | 71%  |
| Taxa de conclusão dos alunos e alunas provenientes de contexto socioeconómicos desfavorecidos - CA                                              | AE | 65%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de sucesso dos alunos e alunas que usufruem de medidas de suporte à aprendizagem e inclusão – CP                                           | AE | 70%  | 70,5% | 71%   | 71%  | 71%  |
| Taxa de sucesso dos alunos e alunas que usufruem de medidas de suporte à aprendizagem e inclusão – CA                                           | AE | 65%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de módulos, UFCD e UC em atraso – CP                                                                                                       | P  | 9%   | 9%    | 8,8%  | 8,8% | 8,8% |
| Taxa de módulos e UFCD em atraso – CA                                                                                                           | P  | 7%   | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de alunos/as com três ou mais módulos e/ou UFCD/ UC em atraso - CP                                                                         | P  | 9,5% | 9,5%  | 9%    | 9%   | 9%   |
| Taxa de alunos/as com três ou mais módulos e/ou UFCD em atraso - CA                                                                             | P  | 5%   | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de absentismo – CP                                                                                                                         | P  | 35%  | 35%   | 34,5% | 34%  | 33%  |
| Taxa de absentismo – CA                                                                                                                         | P  | 37%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas - CP                                                                        | P  | 24%  | 23,5% | 23,5% | 23%  | 23%  |
| Taxa de alunos/as que excedem injustificadamente o limite de faltas- CA                                                                         | P  | 23%  | N/A   | N/A   | N/A  | N/A  |
| Taxa de alunos/as com ocorrências disciplinares com aplicação de medidas corretivas                                                             | P  | 7,5% | 7%    | 6,8%  | 6,6% | 6,5% |

|                                                                                                           |    |       |       |       |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Taxa de alunos/as com ocorrências disciplinares com aplicação de medidas sancionatórias                   | P  | 7%    | 7%    | 7%    | 6,5%  | 6,5%  |
| Grau de satisfação global das entidades acolhedoras da FCT                                                | P  | 87,5% | 88%   | 88,5% | 89%   | 89,5% |
| Grau de satisfação global dos/as encarregados/as de educação                                              | P  | 85,5% | 86%   | 86,5% | 87%   | 87,5% |
| Grau de satisfação global dos/as DT/CT/CC com os Conselhos de Turma                                       | P  | 91%   | 91,5% | 92%   | 92,5% | 93%   |
| Grau de satisfação global dos/as DT/CT/CC com o Conselho Pedagógico                                       | P  | 91%   | 91,5% | 92%   | 92,5% | 93%   |
| Grau de satisfação global dos/as alunos/as                                                                | P  | 82%   | 82,5% | 82,5% | 83%   | 83%   |
| Taxa de participação dos/as E.E. nas reuniões de avaliação                                                | P  | 70%   | 71%   | 72%   | 73%   | 75%   |
| Número anual de eventos/atividades ou projetos de entidades parceiras participadas pela escola            | AE | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |
| Número anual de eventos realizados para valorização do mérito e excelência dos resultados                 | AE | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     |
| Número anual de eventos/atividades de entidades parceiras e/ou da comunidade realizados no espaço escolar | AE | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     |
| Número anual de eventos da escola participados pela comunidade local                                      | AE | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| Número de candidaturas submetidas a projetos nacionais e internacionais                                   | P  | 10    | 10    | 10    | 10    | 10    |
| Taxa de Empregabilidade CP                                                                                | E  | 65%   | 65,5% | 66%   | 66,5% | 67%   |
| Taxa de Empregabilidade CA                                                                                | E  | 62,5% | N/A   | N/A   | N/A   | N/A   |
| Taxa de empregabilidade na área de formação - CP                                                          | E  | 58%   | 58%   | 59%   | 59,5% | 60%   |
| Taxa de empregabilidade na área de formação - CA                                                          | E  | 57%   | N/A   | N/A   | N/A   | N/A   |
| Taxa de prosseguimento de estudos CP                                                                      | E  | 7%    | 7%    | 7,5%  | 7,5%  | 8%    |
| Taxa de prosseguimento de estudos CA                                                                      | E  | 6%    | N/A   | N/A   | N/A   | N/A   |
| Grau de satisfação global dos/as empregadores/as                                                          | E  | 80%   | 81%   | 82%   | 83%   | 84%   |
| Taxa de diplomados/as em situação desconhecida                                                            | E  | 8%    | 7,5%  | 7,5%  | 7,5%  | 7%    |
| Grau de satisfação global com os serviços administrativos                                                 | P  | 86,5% | 87%   | 87,5% | 88%   | 88,5% |
| Taxa de execução orçamental por projeto encerrado                                                         | P  | 84%   | 85%   | 86%   | 87%   | 88%   |
| Reporte estatístico das redes sociais: nº interações no FB                                                | P  | 400   | 420   | 440   | 460   | 480   |
| Reporte estatístico das redes sociais: visualizações FB                                                   | P  | 21000 | 21500 | 22000 | 22500 | 23000 |

|                                                                                    |   |       |       |       |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Reporte estatístico das redes sociais: nº contas alcançadas Instagram              | P | 3000  | 3500  | 4000  | 4500  | 5000  |
| Reporte estatístico das redes sociais: nº de interações com conteúdos no Instagram | P | 2000  | 2200  | 2400  | 2600  | 2800  |
| Reporte estatístico das redes sociais: nº de seguidores/as Instagram               | P | 820   | 840   | 860   | 880   | 900   |
| Dados estatísticos de acesso ao site                                               | P | 4100  | 4500  | 5000  | 5500  | 6000  |
| Nº de publicações nos canais institucionais                                        | P | 50    | 50    | 55    | 55    | 60    |
| Grau de satisfação global com o contexto escolar                                   | P | 88,5% | 89%   | 89,5% | 90%   | 90%   |
| Grau de satisfação global dos/as não docentes                                      | P | 92%   | 92%   | 93%   | 93%   | 93%   |
| Grau de satisfação global dos/as docentes                                          | P | 92%   | 92%   | 93%   | 93%   | 93%   |
| Grau de satisfação global dos/as <u>DOE/CT/CT/CC</u>                               | P | 92%   | 92%   | 93%   | 93%   | 93%   |
| Taxa de cumprimento do plano de formação                                           | P | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
| Taxa de participação de docentes em ações de valorização profissional              | P | 86,5% | 87%   | 87,5% | 88%   | 88,5% |
| Taxa de participação de não docentes em ações de valorização profissional          | P | 81,5% | 82%   | 82%   | 82,5% | 82,5% |
| Grau de eficácia das ações de melhoria                                             | P | 91,5% | 91,5% | 91,5% | 92%   | 92%   |
| Nº de não conformidades                                                            | P | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     |

Tabela 7- Indicadores e metas

### 3.3.2. Objetivos Estratégicos e Ações

|                                                                                                               |                                                                                                                          |                                                                                                                                                |                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Objetivo Estratégico nº 1                                                                                     |                                                                                                                          | Promover o sucesso educativo de todos os alunos e alunas, através de práticas pedagógicas inclusivas, atualizadas e centradas na aprendizagem. |                                          |
| OE1.1- Elevar o sucesso escolar                                                                               |                                                                                                                          | OE1.2- Reduzir a taxa de absentismo                                                                                                            | OE1.3-Reduzir a taxa de abandono escolar |
| OE1.4- Atualizar metodologias de ensino para implementação de cursos desenhados em Resultados de Aprendizagem |                                                                                                                          |                                                                                                                                                |                                          |
|                                                                                                               |                                                                                                                          |                                                                                                                                                |                                          |
| Ação nº                                                                                                       | Descrição                                                                                                                | Responsáveis                                                                                                                                   | Prazo de Implementação                   |
| 1                                                                                                             | Manter a execução de trabalhos técnicos em públicos reais, com vista a promover a motivação e o desenvolvimento técnico. | Direção e Formadores/as Componente Tecnológica                                                                                                 | 2026-2031                                |
| 2                                                                                                             | Manter as Épocas de Recuperação Extraordinárias com apoio de docentes.                                                   | Direção e Docentes                                                                                                                             | 2026-2031                                |
| 3                                                                                                             | Monitorizar os mapas de alerta precoce e desencadear ações preventivas.                                                  | Direção, DT/CT e EMQA                                                                                                                          | 2026-2031                                |
| 4                                                                                                             | Criar um programa de estratégias de apoio em casa para EE.                                                               | Direção e SPO                                                                                                                                  | 2026-2031                                |
| 5                                                                                                             | Dar maior visibilidade às iniciativas de reconhecimento do mérito académico.                                             | Direção                                                                                                                                        | 2026-2031                                |
| 6                                                                                                             | Promover ações de formação sobre diferenciação pedagógica.                                                               | Direção                                                                                                                                        | 2026-2031                                |

|    |                                                                                                                                                                 |                                                |           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------|
| 7  | Implementar um sistema de partilha de estratégias de promoção do sucesso / boas práticas.                                                                       | Direção                                        | 2026-2031 |
| 8  | Compilar as estratégias e as boas práticas num suporte a definir.                                                                                               | Dep. Relações Externas e Comunicação           | 2026-2031 |
| 9  | Diversificar as medidas de integração e acolhimento para alunos/as com dificuldades de adaptação.                                                               | Direção, SPO, EASS, EMAEI, DT/CT               | 2026-2031 |
| 10 | Debater com representantes de turma as causas para o insucesso escolar em cada turma e procurar soluções colaborativamente.                                     | Direção, DT/CT                                 | 2026-2031 |
| 11 | Envolver mais os/as alunos/as na elaboração dos Planos de Recuperação do insucesso escolar.                                                                     | DT/CT                                          | 2026-2031 |
| 12 | Criar um instrumento para medir o grau de desmotivação e risco de desistência.                                                                                  | SPO                                            | 2026-2031 |
| 13 | Criar para cada aluno/a um plano de transição para a vida ativa.                                                                                                | DT/CT e SPO                                    | 2026-2031 |
| 14 | Criar pelo menos 3 atividades do programa InfluenSER em cada ano letivo.                                                                                        | SPO                                            | 2026-2031 |
| 15 | Dinamizar sessões de sensibilização para a conclusão da escolaridade obrigatória.                                                                               | SPO                                            | 2026-2031 |
| 16 | Manter o apoio dos SPO, do CAA, da EMAEI, da EASS e da EVM.                                                                                                     | SPO, CAA, EMAEI, EASS e EVM                    | 2026-2031 |
| 17 | Dinamizar atividades promotoras do bem-estar emocional.                                                                                                         | SPO, EASS, EVM                                 | 2026-2031 |
| 18 | Promover a participação de alunos/as em projetos internacionais.                                                                                                | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação | 2026-2031 |
| 19 | Envolver os/as alunos/as em eventos e celebrações escolares.                                                                                                    | Direção, DT/CT                                 | 2026-2031 |
| 20 | Implementar treino de competências interpessoais.                                                                                                               | SPO e Docentes                                 | 2026-2031 |
| 21 | Utilizar a IA como ferramenta de apoio à aprendizagem.                                                                                                          | Docentes                                       | 2026-2031 |
| 22 | Elaborar Relatório do Perfil dos Alunos e das Alunas.                                                                                                           | EMQA                                           | 2026-2031 |
| 23 | Rever e harmonizar as planificações dos cursos, garantindo o alinhamento entre Resultados de Aprendizagem, estratégias pedagógicas e instrumentos de avaliação. | Direção                                        | 2026-2031 |
| 24 | Promover ações de capacitação para docentes sobre metodologias ativas e avaliação baseada em Resultados de Aprendizagem.                                        | Direção                                        | 2026-2031 |
| 25 | Promover momentos de formação e partilha de práticas entre docentes sobre experiências de implementação de cursos orientados para Resultados de Aprendizagem.   | Direção                                        | 2026-2031 |

Tabela 8- Ações para cumprimento do OE1

| <b>Objetivo Estratégico nº 2</b>                                                          |                                                                                                                                                | Promover a formação integral dos alunos e alunas através da educação para a cidadania, da participação democrática e da responsabilidade social, fortalecendo simultaneamente a ligação entre a escola, os stakeholders e a comunidade |                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| OE2.1- Implementar a Estratégia de Educação para a Cidadania e Desenvolvimento            |                                                                                                                                                | OE2.2- Desenvolver projetos na e com a comunidade, com vista à aprendizagem da cidadania, da participação social, do voluntariado, do empreendedorismo e da intervenção cívica                                                         | OE2.3- Elevar os níveis de participação dos stakeholders no processo educativo e formativo |
| OE2.4- Reforçar o sentimento de pertença e de compromisso com a escola e com a comunidade |                                                                                                                                                | OE2.5- Manter presença nas redes sociais e quaisquer outros meios de visibilidade institucional que venham a ser criados                                                                                                               | OE2.6- Lançar um novo website                                                              |
| Ação nº                                                                                   | Descrição                                                                                                                                      | Responsáveis                                                                                                                                                                                                                           | Prazo de Implementação                                                                     |
| 1                                                                                         | Implementar anualmente Planos de Turma para desenvolvimento das Aprendizagens Essenciais da Componente de Cidadania e Desenvolvimento (CCD).   | Docentes da CCD, DT/CT e outros Docentes                                                                                                                                                                                               | 2026-2031                                                                                  |
| 2                                                                                         | Dar a conhecer a Estratégia de Educação para a Cidadania (EEC) a todos os membros da comunidade escolar.                                       | Direção                                                                                                                                                                                                                                | 2026-2031                                                                                  |
| 3                                                                                         | Promover a participação ativa de alunos/as, famílias e parceiros/as nas atividades planeadas.                                                  | Direção e DT/CT                                                                                                                                                                                                                        | 2026-2031                                                                                  |
| 4                                                                                         | Valorizar as boas práticas e partilhar os resultados alcançados.                                                                               | Direção                                                                                                                                                                                                                                | 2026-2031                                                                                  |
| 5                                                                                         | Dar visibilidade externa às ações e resultados da Estratégia de Educação para a Cidadania.                                                     | Direção e Coordenação EEC                                                                                                                                                                                                              | 2026-2031                                                                                  |
| 6                                                                                         | Manter a realização de workshops dinamizados por empregadores/as, incluindo sessões de testemunho.                                             | Direção e CC                                                                                                                                                                                                                           | 2026-2031                                                                                  |
| 7                                                                                         | Recolher feedback de empregadores/as e de outros/as stakeholders por vias diversas.                                                            | Direção e CC                                                                                                                                                                                                                           | 2026-2031                                                                                  |
| 8                                                                                         | Recolher contributos de Encarregados de Educação para a modalidade Talento Humano do Concurso Escolas com Talento.                             | SPO                                                                                                                                                                                                                                    | 2026-2031                                                                                  |
| 9                                                                                         | Manter a publicação de testemunhos de entidades acolhedoras de FCT, de diplomados/as, de Encarregados/as de Educação e de outros stakeholders. | Direção e CC                                                                                                                                                                                                                           | 2026-2031                                                                                  |
| 10                                                                                        | Divulgar as atividades escolares nas redes sociais e no website institucional.                                                                 | Direção e proponentes de atividades                                                                                                                                                                                                    | 2026-2031                                                                                  |
| 11                                                                                        | Lançar o novo website institucional.                                                                                                           | Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                                                                                                                                                   | 2026-2027                                                                                  |
| 12                                                                                        | Atualizar regularmente o website institucional.                                                                                                | Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                                                                                                                                                   | 2026-2031                                                                                  |

Tabela 9- Ações para cumprimento do OE2

| <b>Objetivo Estratégico nº 3</b>                                                                |                                                                                                                                                                                                                          | Reforçar a empregabilidade dos diplomados e das diplomadas e a adequação da formação às necessidades do mercado de trabalho. |                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| OE3.1- Elevar a taxa de empregabilidade                                                         |                                                                                                                                                                                                                          | OE3.2- Elevar a taxa de empregabilidade na área de formação                                                                  | OE3.3- Atualizar os perfis profissionais dos cursos em conformidade com a sua evolução |
| OE3.4- Incentivar a formação contínua e o prosseguimento de estudos após a conclusão dos cursos |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                              |                                                                                        |
| <b>Ação nº</b>                                                                                  | <b>Descrição</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>Responsáveis</b>                                                                                                          | <b>Prazo de Implementação</b>                                                          |
| 1                                                                                               | Continuar a divulgar ofertas de emprego nos canais institucionais e/ou criar uma bolsa de emprego para diplomados/as.                                                                                                    | Direção                                                                                                                      | 2026-2031                                                                              |
| 2                                                                                               | Implementar pelo menos 3 atividades do programa Coworking e Empregabilidade em cada ano letivo.                                                                                                                          | SPO                                                                                                                          | 2026-2031                                                                              |
| 3                                                                                               | Convidar empregadores/as a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais.                                                                                                                                | Direção e CC                                                                                                                 | 2026-2031                                                                              |
| 4                                                                                               | Convidar EE, que trabalhem em áreas afins aos cursos, a prestarem testemunho sobre as suas experiências profissionais.                                                                                                   | Direção e CC                                                                                                                 | 2026-2031                                                                              |
| 5                                                                                               | Continuar a incluir no PAA visitas a contextos reais de trabalho.                                                                                                                                                        | Direção e CC                                                                                                                 | 2026-2031                                                                              |
| 6                                                                                               | Promover uma mostra anual das saídas profissionais associadas a cada curso, envolvendo os/as alunos/as na pesquisa, caracterização e apresentação das diferentes profissões e percursos de carreira.                     | Direção e CC                                                                                                                 | 2026-2031                                                                              |
| 7                                                                                               | Manter a criação de portefólios profissionais.                                                                                                                                                                           | CC                                                                                                                           | 2026-2031                                                                              |
| 8                                                                                               | Manter a criação de perfil profissional no LinkedIn.                                                                                                                                                                     | CC                                                                                                                           | 2026-2031                                                                              |
| 9                                                                                               | Rever sempre que necessário os perfis profissionais dos cursos, em articulação com empregadores/as, entidades parceiras e Conselho Consultivo, de forma a identificar novas funções, competências e tendências do setor. | Direção e CC                                                                                                                 | 2026-2031                                                                              |
| 10                                                                                              | Atualizar anualmente o separador do website institucional dedicado ao Ensino Superior.                                                                                                                                   | SPO e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                                   | 2026-2031                                                                              |
| 11                                                                                              | Realizar sessões de motivação e de esclarecimento sobre prosseguimento de estudos em todas as turmas.                                                                                                                    | SPO                                                                                                                          | 2026-2031                                                                              |
| 12                                                                                              | Criar materiais em diferentes suportes, para apoio às candidaturas ao Ensino Superior.                                                                                                                                   | SPO                                                                                                                          | 2026-2031                                                                              |
| 13                                                                                              | Estabelecer sinergias com entidades do Ensino Superior e participar em dias abertos, ou Feiras do Ensino Superior.                                                                                                       | Direção e CC                                                                                                                 | 2026-2031                                                                              |
| 14                                                                                              | Dotar os/as diplomados/as de competências de utilização da IA em ambiente profissional.                                                                                                                                  | Docentes                                                                                                                     | 2026-2031                                                                              |
| 15                                                                                              | Divulgar a oferta formativa de nível superior e pós-secundário e os apoios sociais disponíveis.                                                                                                                          | SPO                                                                                                                          | 2026-2031                                                                              |
| 16                                                                                              | Promover a participação dos/as diplomados/as em ações de formação contínua disponibilizadas através da Academia de Formação da Escola, contribuindo para a aprendizagem ao longo da vida e para a empregabilidade.       | Direção e CC                                                                                                                 | 2027-2031                                                                              |

Tabela 10- Ações para cumprimento do OE3

| <b>Objetivo Estratégico nº 4</b>                                               |                                                                                                                                                                                                                                             | Reforçar a capacidade organizacional da escola através da valorização dos recursos humanos e da modernização institucional. |                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OE4.1- Disponibilizar formação ajustada às necessidades de cada recurso humano |                                                                                                                                                                                                                                             | OE4.2- Capacitar recursos humanos para utilizarem ética e eficazmente ferramentas de IA                                     | OE4.3- Criar uma Academia de Formação para os recursos humanos, simultaneamente com oferta formativa aberta e gratuita |
| <b>Ação nº</b>                                                                 | <b>Descrição</b>                                                                                                                                                                                                                            | <b>Responsáveis</b>                                                                                                         | <b>Prazo de Implementação</b>                                                                                          |
| 1                                                                              | Elaborar Planos de Formação Individuais.                                                                                                                                                                                                    | Direção e Dep. Qualidade                                                                                                    | 2026-2031                                                                                                              |
| 2                                                                              | Monitorizar a eficácia das ações de formação.                                                                                                                                                                                               | Direção e Dep. Qualidade                                                                                                    | 2026-2031                                                                                                              |
| 3                                                                              | Divulgar as boas práticas ao nível da EFP.                                                                                                                                                                                                  | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                              | 2026-2031                                                                                                              |
| 4                                                                              | Criar condições para a participação em testes-piloto de boas práticas ao nível da EFP.                                                                                                                                                      | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                              | 2026-2031                                                                                                              |
| 5                                                                              | Divulgar eventos multiplicadores de interesse para a valorização profissional dos recursos humanos.                                                                                                                                         | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                              | 2026-2031                                                                                                              |
| 6                                                                              | Elaborar relatório anual de apreciação e avaliação do Plano de Formação.                                                                                                                                                                    | EMQA                                                                                                                        | 2026-2031                                                                                                              |
| 7                                                                              | Promover ações de formação sobre a utilização ética, segura e eficaz de ferramentas de Inteligência Artificial em contexto educativo e organizacional.                                                                                      | Direção e Dep. Qualidade                                                                                                    | 2026-2031                                                                                                              |
| 8                                                                              | Conceber e implementar a Academia de Formação, disponibilizando um plano anual de desenvolvimento profissional para os recursos humanos da organização.                                                                                     | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                              | 2026-2027                                                                                                              |
| 9                                                                              | Desenvolver uma oferta formativa aberta e gratuita dirigida à comunidade educativa, diplomados/as, Encarregados/as de Educação, parceiros e sociedade em geral, promovendo a aprendizagem ao longo da vida e o acesso democrático ao saber. | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                              | 2027-2031                                                                                                              |

*Tabela 11- Ações para cumprimento do OE4*

| <b>Objetivo Estratégico nº 5</b>                                                                        |                                                                                                                                                                                                                           | Potenciar a cooperação regional, nacional e internacional como fator de desenvolvimento organizacional e profissional. |                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| OE5.1- Prosseguir com candidaturas a projetos Erasmus+ ou outras medidas de financiamento internacional |                                                                                                                                                                                                                           | OE5.2- Transferir boas práticas profissionais entre escolas a nível nacional e internacional                           |                               |
| <b>Ação nº</b>                                                                                          | <b>Descrição</b>                                                                                                                                                                                                          | <b>Responsáveis</b>                                                                                                    | <b>Prazo de Implementação</b> |
| 1                                                                                                       | Elaborar candidaturas ao Programa Erasmus+ e outros a definir.                                                                                                                                                            | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                         | 2026-2031                     |
| 2                                                                                                       | Monitorizar as atividades da rede de Prestadores de Ensino e Formação Profissional criada no âmbito do projeto VETFest.                                                                                                   | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                         | 2026-2031                     |
| 3                                                                                                       | Acolher mobilidades internacionais de jovens para fins de aprendizagem, promovendo a integração em contextos educativos e a partilha de experiências culturais e técnicas com impacto no desenvolvimento de competências. | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                                                                         | 2026-2031                     |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                   |           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4  | Incentivar e apoiar a participação dos/as alunos/as em mobilidades internacionais de aprendizagem, promovendo o contacto com diferentes realidades formativas e profissionais e reforçando a sua empregabilidade e competências interculturais. | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                    | 2026-2031 |
| 5  | Continuar a acolher professores/as, formadores/as e outros/as profissionais em experiências de job shadowing, promovendo a observação de boas práticas pedagógicas e organizacionais e a sua transferência para a melhoria contínua da escola.  | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                    | 2026-2031 |
| 6  | Incentivar docentes e pessoal não docente a participar em projetos de inovação pedagógica e organizacional no âmbito de parcerias internacionais, assegurando a disseminação e aplicação interna das práticas e metodologias adquiridas.        | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                    | 2026-2031 |
| 7  | Capitalizar os resultados dos projetos internacionais através da implementação de práticas inovadoras na organização, garantindo o seu impacto direto na melhoria dos processos pedagógicos, administrativos e de gestão escolar.               | Direção, Dep. Relações Externas e Comunicação e Dep. da Qualidade | 2026-2031 |
| 8  | Participar em ações de cooperação a nível regional e nacional.                                                                                                                                                                                  | Direção e CC                                                      | 2026-2031 |
| 9  | Cooperar nas iniciativas do Conselho Municipal de Educação, da CIM da AM Sul do Douro e do EduQA, I.P.                                                                                                                                          | Direção                                                           | 2026-2031 |
| 10 | Manter a representação na Assembleia Municipal de Jovens.                                                                                                                                                                                       | Direção                                                           | 2026-2031 |
| 11 | Dinamizar o Plano de Atividades do Clube Europeu.                                                                                                                                                                                               | Coordenação do Clube Europeu                                      | 2026-2031 |
| 12 | Disponibilizar na Academia de Formação ações produzidas através da cooperação internacional e abertas a qualquer pessoa.                                                                                                                        | Direção e Dep. Relações Externas e Comunicação                    | 2027-2031 |

*Tabela 12- Ações para cumprimento do OE5*

| Objetivo Estratégico nº 6      |                                                                          | Manter uma cultura de qualidade, monitorização e melhoria contínua, assegurando a eficácia dos processos organizacionais e pedagógicos. |                                                                       |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| OE6.1- Rever anualmente o SGQA |                                                                          | OE6.2- Implementar anualmente Planos de Melhoria                                                                                        | OE6.3- Reunir os procedimentos existentes num Manual de Procedimentos |
| Ação nº                        | Descrição                                                                | Responsáveis                                                                                                                            | Prazo de Implementação                                                |
| 1                              | Rever anualmente o SGQA.                                                 | Direção e EMQA                                                                                                                          | 2026-2031                                                             |
| 2                              | Elaborar anualmente um Plano de Melhorias.                               | Direção e EMQA                                                                                                                          | 2026-2031                                                             |
| 3                              | Monitorizar a implementação das ações de melhoria do Plano de Melhorias. | Direção e EMQA                                                                                                                          | 2026-2031                                                             |
| 4                              | Elaborar o Relatório de Progresso Anual.                                 | Direção e Dep. da Qualidade                                                                                                             | 2026-2031                                                             |
| 5                              | Realizar auditoria interna da qualidade.                                 | Dep. da Qualidade                                                                                                                       | 2026-2031                                                             |
| 6                              | Elaborar Relatório de Avaliação da Satisfação.                           | EMQA                                                                                                                                    | 2026-2031                                                             |
| 7                              | Elaborar Relatório de Avaliação do Plano Anual de Atividades.            | EMQA                                                                                                                                    | 2026-2031                                                             |
| 8                              | Elaborar Relatórios de Avaliação Intercalar.                             | EMQA                                                                                                                                    | 2026-2031                                                             |
| 9                              | Elaborar Relatório de Autoavaliação Final.                               | EMQA                                                                                                                                    | 2026-2031                                                             |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                             |           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|
| 10 | Sistematizar e consolidar os procedimentos organizacionais existentes através da elaboração de um Manual de Procedimentos, garantindo a uniformização de práticas, a melhoria da eficiência interna e a facilitação da consulta por parte de todos os intervenientes. | Direção e Dep. da Qualidade | 2027-2031 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|

*Tabela 13- Ações para cumprimento do OE6*

### 3.3.3. Descritores, instrumentos de avaliação e fontes de informação

A concretização dos objetivos estratégicos definidos no presente Projeto Educativo exige a implementação de mecanismos sistemáticos de planeamento, monitorização, avaliação e melhoria contínua. Neste sentido, o Plano de Ação assenta num conjunto de descritores que permitem acompanhar o grau de concretização das ações previstas, avaliar os resultados alcançados e identificar oportunidades de melhoria.

A monitorização das diferentes dimensões do Projeto Educativo baseia-se na definição de metas, na recolha e análise regular de informação e na participação das diferentes partes interessadas, internas e externas à organização. A recolha de feedback assume particular relevância enquanto instrumento estratégico de avaliação, permitindo conhecer os níveis de satisfação, identificar necessidades emergentes e fundamentar processos de tomada de decisão.

Os resultados obtidos através dos diversos mecanismos de monitorização são objeto de análise e reflexão nos órgãos e estruturas competentes, designadamente nos Conselhos de Turma e no Conselho Pedagógico, onde são discutidos os progressos alcançados, identificadas áreas de melhoria e definidas medidas corretivas ou preventivas sempre que necessário. Paralelamente, procura-se assegurar que os recursos disponibilizados sejam adequados aos objetivos definidos e que as parcerias estabelecidas contribuam efetivamente para a concretização das ações previstas.

A implementação do Plano de Ação pressupõe ainda uma consulta permanente das partes interessadas, permitindo identificar necessidades individuais e coletivas, ajustar estratégias e promover uma cultura de participação e corresponsabilização. Os procedimentos de recolha de informação, avaliação e revisão integram um processo contínuo de aprendizagem organizacional, envolvendo mecanismos adequados para assegurar a participação de alunos/as, encarregados/as de educação, recursos humanos, entidades parceiras e demais intervenientes relevantes.

No âmbito da monitorização dos percursos educativos e formativos, são igualmente implementados mecanismos de alerta precoce e acompanhamento, permitindo identificar situações de risco e promover respostas atempadas. As perceções dos alunos e alunas sobre as suas experiências de aprendizagem e sobre o ambiente educativo são valorizadas e

analisadas em articulação com as opiniões dos/as docentes, formadores/as e restantes intervenientes, contribuindo para a melhoria contínua das práticas pedagógicas e organizacionais.

Para assegurar a recolha de evidências e a avaliação dos resultados, a instituição mobiliza um conjunto diversificado de instrumentos e fontes de informação, entre os quais se destacam as atas das reuniões e órgãos de gestão, os relatórios de auditoria interna, os questionários de satisfação, os mapas de recolha EQAVET, os mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho, as pautas de avaliação, os registos de assiduidade e pontualidade, os dados disponibilizados pelo Portal Escolar, os planos de atividades e de formação, as listas de contactos com encarregados/as de educação, os registos de participação e presença, os indicadores de utilização das plataformas digitais e os resultados obtidos através de verificações locais e processos de acompanhamento. A análise integrada destas fontes de informação permite fundamentar a tomada de decisão, reforçar a qualidade dos processos e promover uma cultura de melhoria contínua orientada para o sucesso dos/as alunos/as e para o desenvolvimento institucional.

### **Descritores**

- Existem metas definidas e monitorizadas regularmente.
- O feedback das partes interessadas é recolhido e utilizado como instrumento estratégico de avaliação.
- Os resultados da monitorização são analisados e dão origem a ações de melhoria sempre que necessário.
- Os recursos disponibilizados são adequados aos objetivos definidos.
- Existem parcerias relevantes que apoiam a concretização das ações previstas.
- As partes interessadas são regularmente consultadas para a identificação de necessidades locais e individuais.
- Os procedimentos de recolha de feedback e de revisão contribuem para a aprendizagem e melhoria contínua da organização.
- Os processos de avaliação e revisão asseguram o envolvimento efetivo das partes interessadas internas e externas.
- Os resultados da avaliação são partilhados com as partes interessadas e traduzidos em planos de ação adequados.
- Existem mecanismos de alerta precoce para a identificação e acompanhamento de situações de risco.
- As perceções dos/as alunos/as sobre as experiências de aprendizagem e o ambiente educativo são recolhidas e utilizadas na melhoria das práticas pedagógicas e organizacionais.

- A integração dos/as diplomados/as no mercado de trabalho e a adequação da formação às necessidades dos empregadores são monitorizadas regularmente.
- A capacitação contínua dos recursos humanos é promovida e acompanhada.
- A utilização dos canais e plataformas digitais da instituição é monitorizada e analisada.

#### **Instrumentos de Avaliação / Fontes de Informação**

- Atas
- Auditoria Interna
- Folhas de presença
- Google analytics ou registos de utilização das plataformas digitais
- Lista de contactos com encarregados/as de educação
- Mapa de recolha de dados EQAVET
- Mapas do Observatório de Colocação no Mercado de Trabalho
- Mapas do Portal Escolar
- Pautas
- Plano Anual de Atividades
- Plano de Formação e respetivo relatório
- Protocolos
- Relatório de avaliação de desempenho
- Relatórios de projetos e atividades
- Relatórios dos questionários de satisfação
- Reuniões
- Verificação local

#### **3.3.4. 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;
- 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 de Aprendizagens;
- 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 de apoio à aprendizagem e à inclusão, ou planos de melhoria individualizados;
- sensibilização sistemática de discentes, de pessoal docente e não docente para o cumprimento do dever da assiduidade;
- reforço dos contactos entre Coordenação de Turma/ Direção de Turma 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;
- definição de critérios comportamentais exigentes e uniformes nos conselhos de turma, a serem implementados em sala de aula;
- 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 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 de aprendizagens e de acompanhamento de alunos/as;
- promoção de sessões de motivação, métodos e organização do estudo e de acompanhamento a alunos/as sinalizados/as pelos Conselhos de Turma.

## 4. Sistema de Gestão da Qualidade e Avaliação alinhado com o EQAVET

A qualidade constitui um princípio estruturante da ação educativa e formativa da entidade, assumindo-se como um fator determinante para a concretização da sua missão, para a satisfação das partes interessadas e para a promoção da melhoria contínua da oferta de educação e formação profissional. O Externato Oliveira Martins tem implementado, desde 2020, um Sistema de Gestão da Qualidade alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (EQAVET), assente em processos sistemáticos de planeamento, monitorização, avaliação e revisão. Atendendo à crescente centralidade dos processos de avaliação na gestão estratégica da organização, na monitorização do Projeto Educativo e na promoção da melhoria contínua, foi decidido reforçar explicitamente esta dimensão no próprio modelo de gestão. Assim, a partir do ano letivo de 2026/2027, o sistema passará a designar-se Sistema de Gestão da Qualidade e Avaliação, refletindo de forma mais clara a importância da avaliação enquanto instrumento fundamental de regulação, tomada de decisão e desenvolvimento organizacional.

Neste capítulo apresentam-se os principais elementos que sustentam este sistema, designadamente a Política da Qualidade, a constituição e responsabilidades da Equipa de Monitorização da Qualidade e Avaliação, bem como a identificação dos stakeholders internos e externos envolvidos nos processos de melhoria contínua. São igualmente descritas as tipologias de indicadores de avaliação adotadas, a metodologia de recolha e tratamento de dados, os instrumentos utilizados e as respetivas fontes de informação.

Por último, são apresentadas as estratégias de monitorização dos indicadores e do Projeto Educativo, incluindo o sistema de alerta precoce, a metodologia de análise de resultados e de definição de planos de melhoria, bem como os mecanismos de comunicação e divulgação interna e externa dos resultados alcançados. Pretende-se, desta forma, assegurar uma gestão orientada por evidências, reforçar a participação dos diferentes intervenientes e promover a melhoria contínua da qualidade da oferta educativa e formativa, em consonância com os princípios e objetivos do 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, 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 e avaliação 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 e avaliação

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

#### 4.2.1. Organograma da Equipa de Monitorização da Qualidade e Avaliação

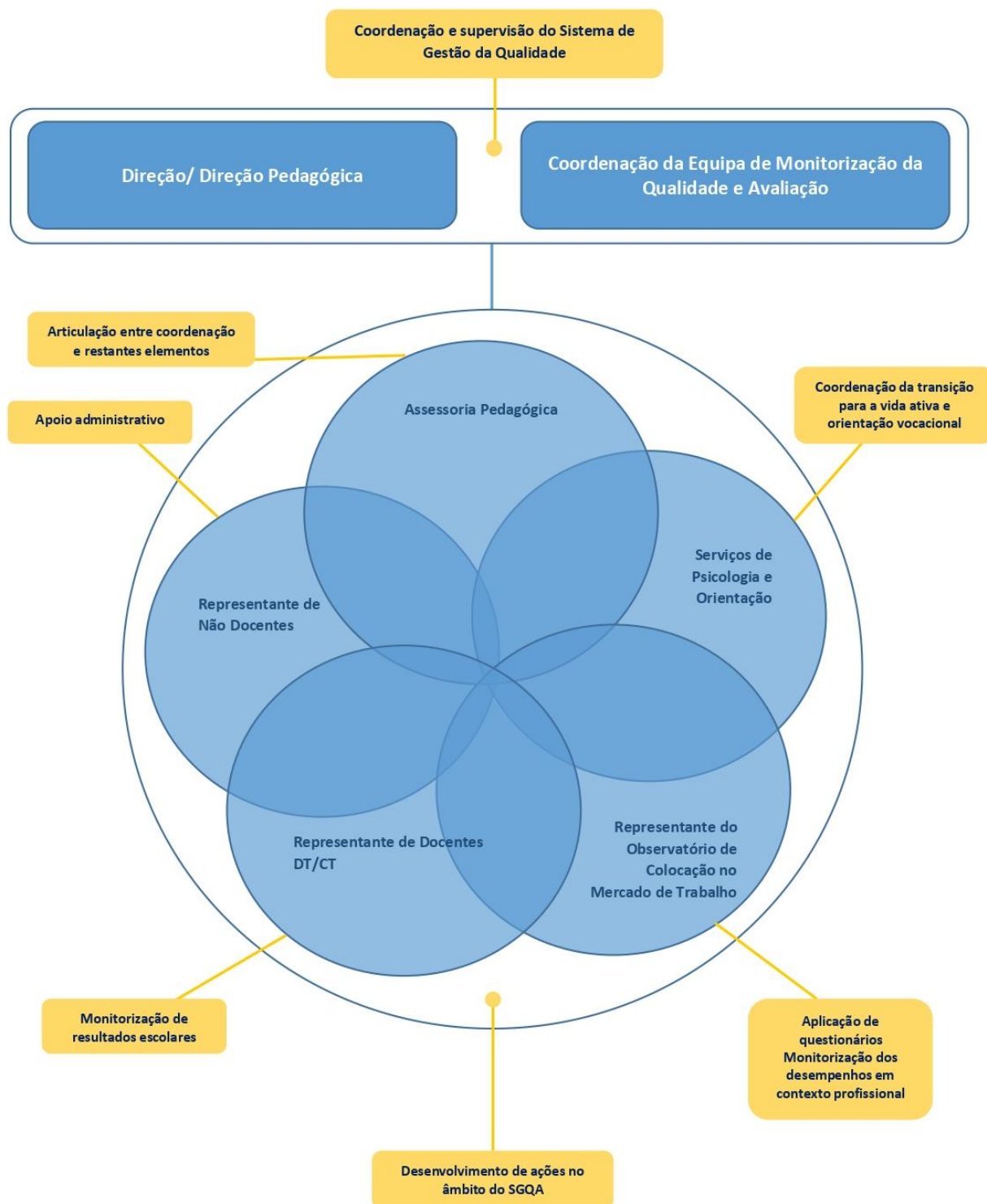


Figura 12- Organograma EMQA

### 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 perfis:

- Representantes da Direção e Direção Pedagógica
- Representante da Assessoria Pedagógica
- Representante da Coordenação do Departamento da Qualidade
- Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação
- Representantes da Coordenação de Curso
- Representantes da Direção de Turma/ Coordenação de Turma
- Representante da Direção Financeira
- Representante do Departamento de Relações Externas e Comunicação
- Representante de Docentes
- Representante de Não Docentes
- Representantes de alunos/as de cada curso

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

| <b>Função</b>                     | <b>Representantes da Direção e da Direção Pedagógica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabilidades</b>          | Garantir a qualidade do processo de ensino/aprendizagem do EOM; Supervisionar e acompanhar a Equipa de Monitorização da Qualidade e Avaliação no exercício das atividades no âmbito da implementação de um Sistema de Qualidade alinhado com o EQAVET.                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Total                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Atas de reuniões, documentos orientadores/ de gestão.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Função</b>                     | <b>Representante da Coordenação do Departamento da Qualidade</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Responsabilidades</b>          | Coordenar/monitorizar/avaliar o planeamento do processo de ensino-aprendizagem;<br>Elaborar os relatórios da Qualidade.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Total                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Atas de reuniões e relatórios.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Função</b>                     | <b>Representante da Assessoria Pedagógica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Responsabilidades</b>          | Assessorar a Diretora Pedagógica no processo de Garantia da Qualidade; Cooperar com a Coordenadora da EMQA; 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.                                                                                                                                      |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Total                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Atas de reuniões e relatórios.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Função</b>                     | <b>Representante dos Serviços de Psicologia e Orientação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Responsabilidades</b>          | 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.                                                                                                                                                       |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Total                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Atas de reuniões.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Função</b>                     | <b>Representante da Coordenação de Curso, da Direção de Turma e Coordenação de Turma</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Responsabilidades</b>          | 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, escola-família e meio empresarial; Empenhar-se na implementação do sistema de garantia da qualidade. |

**Momentos de participação**  
**Grau de envolvimento**  
**Evidências do envolvimento**

Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão

Total

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**

**Representante da Direção 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**

**Representante do 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**

**Representante de Docentes**

**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. Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão

**Momentos de participação**

Total

**Grau de envolvimento**

**Evidências do envolvimento**

Atas de reuniões; Questionários de diagnóstico de necessidades de formação; Questionários de auto e heteroavaliação.

**Função**

**Representante de 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. Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão

**Momentos de participação**

Total

**Grau de envolvimento**

**Evidências do envolvimento**

Folhas de presença e atas das reuniões.

| Função                            | Representantes de alunos/as de cada curso                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabilidades</b>          | Contribuir para a consecução dos objetivos do projeto educativo; Participar no processo de autoavaliação e 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. |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Total                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Questionários de avaliação; Atas de reuniões; Relatórios de atividades.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Tabela 14-Stakeholders internos: funções, responsabilidades e envolvimento

#### 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:

- Representante da Câmara Municipal de Espinho
- Representante da Junta de Freguesia de Espinho
- Ex-aluna/o Diplomada/o
- Personalidade com experiência no ensino e formação profissional
- Representantes de Instituições do Ensino Superior
- Encarregados/as de Educação de cada curso
- Representantes do meio empresarial de áreas afins à oferta formativa do EOM

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                            | Representante da CME                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabilidades</b>          | 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. |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Parcial                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Atas de reuniões; Registos de contactos/ correspondência.                                                                                                                                                                                                                                              |

| Função                   | Representante da Junta de Freguesia de Espinho                                                                                                                   |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabilidades</b> | Colaborar no estabelecimento de uma visão estratégica comum; Colaborar na identificação de necessidades locais a refletir na oferta formativa; Contribuir para a |

**Momentos de participação**  
**Grau de envolvimento**  
**Evidências do envolvimento**

definição e operacionalização de estratégias que respondam às metas e objetivos definidos; Facilitar o acesso à informação sobre EFP.  
Planeamento e Avaliação  
Parcial  
Atas de reuniões.

**Função**

**Ex-aluna /Diplomada**

**Responsabilidades**

Colaborar na identificação de necessidades a refletir na qualidade da EFP; 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.

**Momentos de participação**  
**Grau de envolvimento**  
**Evidências do envolvimento**

Planeamento e Avaliação  
Parcial  
Atas de reuniões.

**Função**

**Encarregados/as 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**  
**Grau de envolvimento**  
**Evidências do envolvimento**

Planeamento, Implementação, Avaliação, Revisão  
Parcial  
Atas de reuniões; Registos de contactos/ correspondência; Questionários de avaliação.

**Função**

**Personalidade com experiência no ensino e formação profissional**

**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**  
**Grau de envolvimento**  
**Evidências do envolvimento**

Planeamento, Implementação, Avaliação  
Parcial  
Atas de reuniões; Registos de contactos/ correspondência

**Função**

**Representantes do meio empresarial de áreas afins à oferta formativa**

**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**  
**Grau de envolvimento**

Planeamento, Implementação, Avaliação  
Parcial

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Protocolos; Atas de reuniões; Relatórios; Registos de contactos/ correspondência; Questionários de avaliação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Função</b>                     | <b>Representantes de Instituições do Ensino Superior</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Responsabilidades</b>          | 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. |
| <b>Momentos de participação</b>   | Planeamento, Implementação, Avaliação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Grau de envolvimento</b>       | Parcial                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Evidências do envolvimento</b> | Protocolos; Atas de reuniões                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

*Tabela 15- Stakeholders externos: funções, responsabilidades e envolvimento*

## 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. selecionou como prioritários, para o modelo nacional, os seguintes indicadores:

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

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

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

- Proporção de alunos/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 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 diplomados/as que completaram um curso de EFP.

#### 4.4.2. Indicadores de avaliação dos processos

O modelo de gestão da entidade estrutura-se em oito processos estratégicos interdependentes, que materializam a sua cadeia de valor e suportam a concretização da missão e dos objetivos definidos no presente Projeto Educativo. Para cada um destes processos foram estabelecidos indicadores de desempenho, concebidos como instrumentos de monitorização e suporte à decisão, permitindo avaliar de forma sistemática a eficácia, a eficiência e o impacto das ações desenvolvidas ao longo do ciclo de vigência do projeto.

Os indicadores definidos constituem, assim, um referencial dinâmico de gestão, sendo objeto de análise e ajustamento periódico. Esta revisão ocorre anualmente, no âmbito da operacionalização do ciclo da qualidade, em particular nas fases de avaliação e de revisão estratégica, assegurando o seu alinhamento contínuo com a evolução interna da organização e com os desafios do contexto educativo, social e económico.

Os oito processos estruturantes do modelo organizacional do EOM garantem o planeamento, a execução, a monitorização e a melhoria contínua da sua atividade. O processo de **Planeamento da Formação** visa a definição da estratégia e o planeamento do novo ano letivo. A **Captação de Candidatos/as e Renovação de Matrículas** assegura a divulgação da oferta formativa, a atração de novos alunos e alunas e o diagnóstico do perfil dos/as formandos/as matriculados/as. O **Desenvolvimento do Plano de Formação** tem como finalidade a implementação e execução do plano de formação definido para o ano letivo. O processo de **Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos** promove a monitorização da empregabilidade dos/as diplomados/as e a articulação entre as necessidades do mercado de trabalho e a oferta formativa da Escola. A **Gestão Administrativa e Financeira** garante a adequada gestão administrativa e financeira da instituição, enquanto o **Marketing e Comunicação** assegura a definição e operacionalização do plano estratégico de comunicação para cada ano letivo. A **Gestão de Recursos** tem como objetivo a administração eficiente dos recursos humanos e materiais, em função das necessidades dos/as alunos/as e da Escola. Por fim, a **Gestão do SGQA e Melhoria Contínua** assegura a gestão do Sistema de Garantia da Qualidade e Avaliação, promovendo a melhoria contínua de todos os processos, em conformidade com a legislação aplicável e com as orientações estratégicas e pedagógicas da organização.



Figura 13- Processos

Fonte: Elaboração própria

#### 4.4.3. Indicadores da avaliação externa das escolas

A Lei n.º 31/2002, de 20 de dezembro, estabelece o sistema de avaliação da educação e do ensino não superior, prevendo a realização de processos de avaliação interna e externa das organizações educativas como instrumentos de promoção da qualidade, da melhoria contínua e da prestação de contas à sociedade. No âmbito do terceiro ciclo da Avaliação Externa das Escolas, conduzido pela agora extinta Inspeção-Geral da Educação e Ciência, passaram a estar abrangidos os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo cujas receitas sejam maioritariamente públicas, como é o caso do Externato Oliveira Martins.

Este alargamento representa uma oportunidade para reforçar os mecanismos de autoavaliação e melhoria contínua já existentes, bem como para consolidar uma cultura organizacional assente na reflexão crítica, na participação da comunidade educativa e na tomada de decisão baseada em evidências. O processo de Avaliação Externa das Escolas rege-se por princípios como a universalidade, a flexibilidade, a autonomia, a utilidade, a transparência e o rigor técnico, valorizando simultaneamente os contextos específicos de cada organização educativa e a sua capacidade de promover aprendizagens de qualidade, inclusão e desenvolvimento integral dos/as alunos/as.

Reconhecendo a importância deste processo e a relevância dos seus contributos para o desenvolvimento institucional, o Externato Oliveira Martins decidiu iniciar, já no ano letivo de 2025-2026, um conjunto de ações preparatórias com vista à futura participação neste ciclo de avaliação externa. Estas ações visam reforçar a capacidade da organização para recolher, analisar e utilizar informação relevante sobre o seu desempenho, consolidar práticas de monitorização e autoavaliação e promover uma maior familiarização da comunidade educativa com os referenciais utilizados pela equipa externa.

Este trabalho é particularmente facilitado pelo percurso já consolidado da instituição no âmbito do sistema EQAVET, enquanto escola certificada com selo de qualidade, onde os processos de autoavaliação, monitorização de indicadores e melhoria contínua se encontram já estabilizados e integrados na cultura organizacional. Assim, a preparação para a Avaliação Externa das Escolas constitui também uma oportunidade de alargamento e aprofundamento destes procedimentos, passando a enquadrar de forma mais sistemática os referenciais externos de avaliação no conjunto das práticas internas de gestão da qualidade.

Entre as medidas adotadas inclui-se a integração progressiva, nos processos internos de monitorização e avaliação, de indicadores alinhados com o Quadro de Referência da Avaliação Externa das Escolas. Este quadro estrutura-se em quatro grandes domínios: Autoavaliação;

Liderança e Gestão; Prestação do Serviço Educativo; e Resultados, os quais se desdobram em campos de análise e referentes, sustentados por indicadores que orientam a observação e a análise do desempenho das escolas.

Pretende-se, desta forma, assegurar uma maior articulação entre os mecanismos de autoavaliação da escola e os referenciais nacionais de qualidade educativa, promovendo uma cultura de melhoria contínua sustentada em evidências e resultados.

Durante o período de vigência do presente Projeto Educativo, será dada continuidade a este trabalho preparatório, através do reforço dos processos de recolha e análise de informação, da promoção da participação das diferentes partes interessadas, da valorização da supervisão pedagógica e da consolidação de práticas de autoavaliação organizacional, curricular e pedagógica.

O Externato Oliveira Martins considera que a preparação para a Avaliação Externa das Escolas não deve ser entendida apenas como resposta a um processo avaliativo externo, mas sobretudo como uma oportunidade de aprofundar a qualidade do serviço educativo prestado, identificar pontos fortes e áreas de melhoria, reforçar a confiança da comunidade educativa e contribuir para uma gestão cada vez mais eficaz, participada e orientada para o sucesso dos/as alunos/as.

#### 4.4.4. 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;
- processos individuais de alunos/as;
- lista de alunos/as beneficiários/as de medidas no âmbito do diploma da educação inclusiva.

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 está a cargo dos seguintes responsáveis:

|  |               |                                                                                                                                                                     |
|--|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Indicador nº4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serviços de Coordenação de Curso</li> <li>• Responsável do Observatório CMT</li> <li>• Serviços Administrativos</li> </ul> |
|  | Indicador nº5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serviços de Coordenação de Curso</li> <li>• Responsável do Observatório CMT</li> <li>• Serviços Administrativos</li> </ul> |
|  | Indicador nº6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Serviços de Coordenação de Curso</li> <li>• Responsável do Observatório CMT</li> </ul>                                     |
|  |               |                                                                                                                                                                     |

Figura 14- Responsáveis pela recolha de dados EQAVET

Fonte: Elaboração própria

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

A estratégia de monitorização de indicadores assume um papel central no sistema de garantia da qualidade, constituindo um instrumento essencial para assegurar a eficácia da gestão, a melhoria contínua e a tomada de decisão informada. Neste sentido, a monitorização não deve ser entendida como um exercício pontual ou isolado, mas sim como parte integrante de um plano estratégico estruturado, coerente e devidamente sistematizado, que permita acompanhar de forma consistente o desempenho da organização ao longo do tempo.

A definição clara de indicadores, bem como a sua articulação com objetivos estratégicos e operacionais, reforça a capacidade da entidade em avaliar resultados, identificar desvios e implementar ações de melhoria de forma atempada e fundamentada. Desta forma, a monitorização constitui-se como um pilar essencial da cultura de qualidade.

A periodicidade de monitorização de cada indicador encontra-se definida no Mapa de Monitorização de Processos- Controlo de Indicadores, sendo estabelecida em função da natureza e finalidade de cada indicador. Assim, a sua monitorização pode ocorrer com diferentes frequências, designadamente mensal, trimestral, quadrimestral, semestral ou anual, garantindo um equilíbrio entre acompanhamento sistemático e adequação ao ciclo de produção e análise da informação.

Apresenta-se abaixo a periodicidade da recolha dos dados para os indicadores EQAVET, atendendo a que este capítulo do Projeto Educativo é dedicado ao Sistema de Gestão da Qualidade e Avaliação.

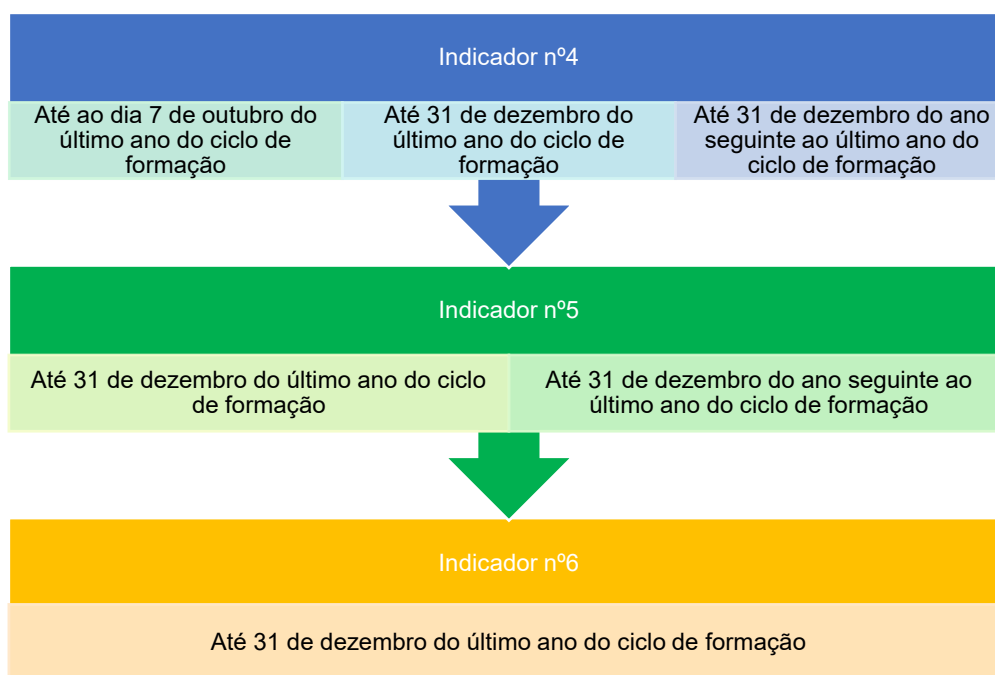


Figura 15- Periodicidade da recolha de dados EQAVET

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/UC em atraso     | Mapas de assiduidade;<br>Relatórios mensais de assiduidade;                                                | Aquando da realização das reuniões intercalares e de avaliação |
| Nível 2                             | Apresenta menos de três módulos/UFCD/UC em atraso | Atas;<br>Reuniões intercalares;                                                                            |                                                                |
| Nível 3                             | Apresenta entre 3 e 10 módulos/UFCD/UC em atraso  | Reuniões de avaliação;<br>Relatório de evolução mensal das                                                 |                                                                |
| Nível 4                             | Tem mais de 10 módulos/UFCD/UC em atraso          | Provas de Aptidão Profissional;<br>Fichas de sinalização para a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens. |                                                                |

Tabela 16- Níveis de alerta para o indicador 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;<br>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 17- Níveis de alerta para os indicadores 5 e 6

#### 4.4.6. 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, encarregados/as de educação, 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 relativamente à preparação e ao desempenho profissional dos/as diplomados/as, embora este processo esteja sujeito a constrangimentos decorrentes da aplicação do RGPD, uma vez que as entidades empregadoras não podem facultar a terceiros informações individualizadas sobre o desempenho dos/as seus/suas trabalhadores/as sem fundamento legítimo que permita essa comunicação..

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 do próximo projeto educativo. Os dados e resultados obtidos serão compilados nos Relatórios 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:

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Relevância</b> | avaliar em que medida os objetivos estabelecidos contribuem para resolver o problema ou aproveitar uma oportunidade identificada.                                                                                                                                                        |
| <b>Coerência</b>  | 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. |
| <b>Eficácia</b>   | avaliar em que medida os resultados previstos no Projeto Educativo foram atingidos, quais os desvios verificados e sua justificação.                                                                                                                                                     |
| <b>Impacto</b>    | avaliar em que medida os objetivos do Projeto Educativo foram alcançados.                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Eficiência</b> | avaliar a relação entre custos e resultados obtidos.                                                                                                                                                                                                                                     |

*Tabela 18- 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:

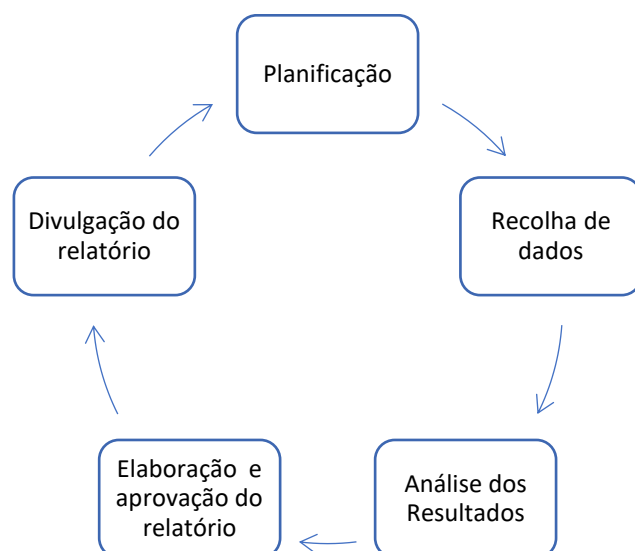


Figura 16- Fases do processo de avaliação do Projeto Educativo

#### 4.4.7. 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.

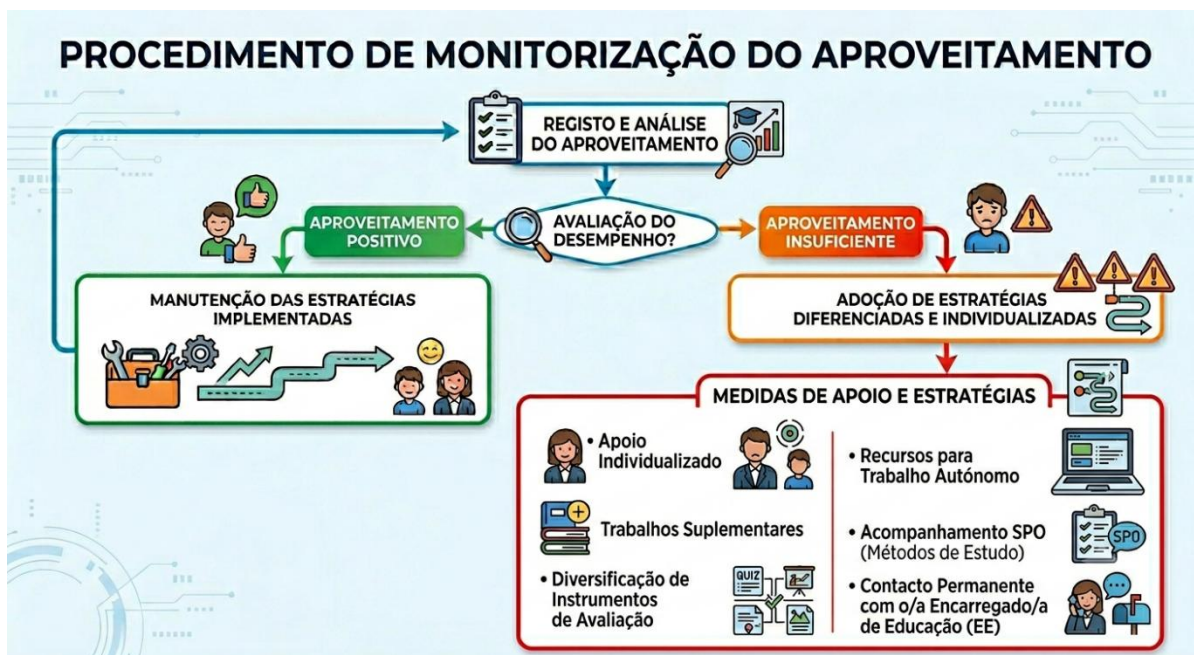


Figura 17- Ilustração do procedimento de monitorização do aproveitamento

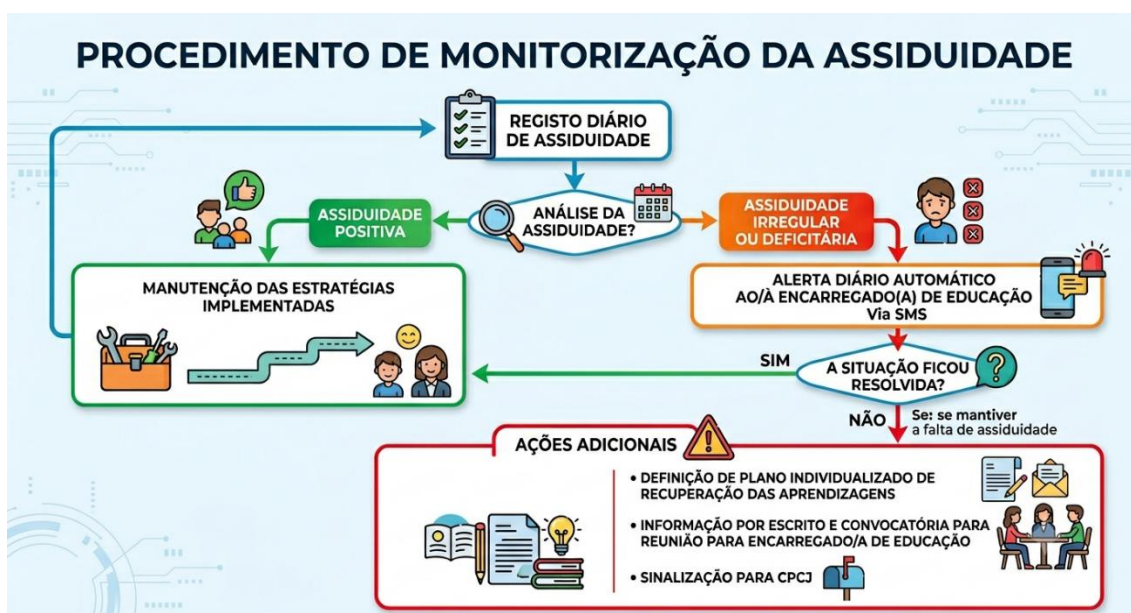


Figura 18- Ilustração do procedimento de monitorização da assiduidade

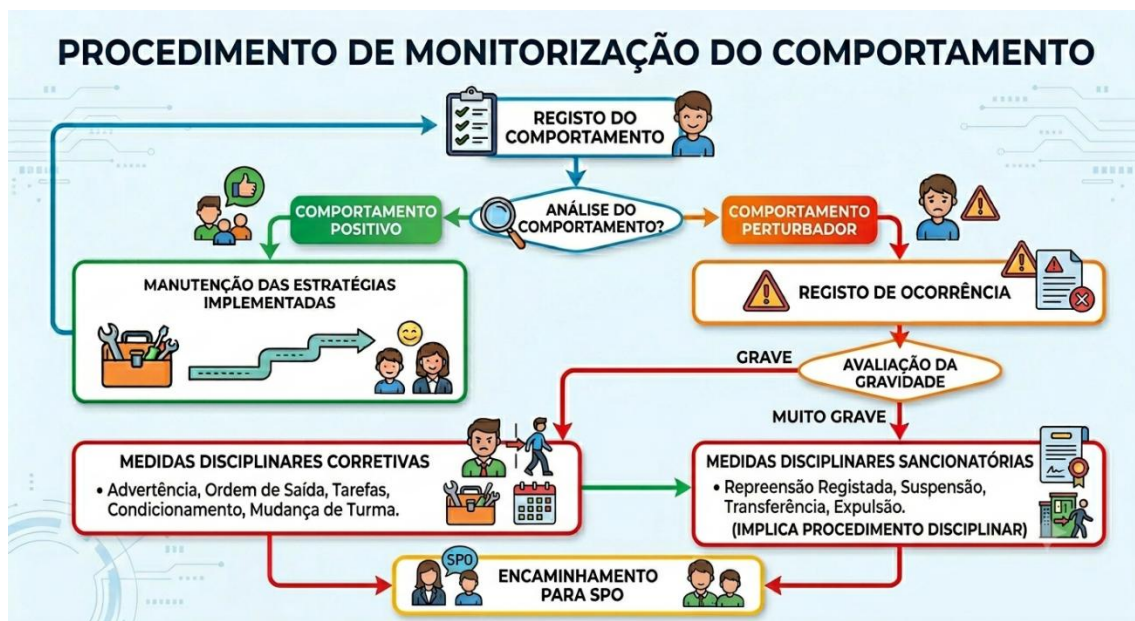


Figura 19- Ilustração do procedimento de monitorização do comportamento

Fonte: Elaboração própria, com recurso a inteligência artificial generativa

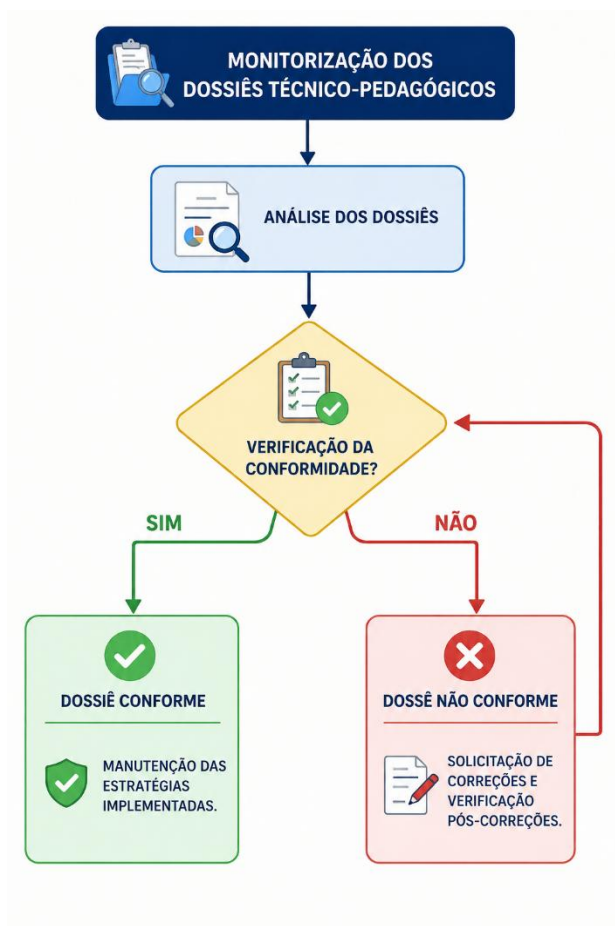


Figura 20- Ilustração do procedimento de monitorização dos dossiês técnico-pedagógicos

Fonte: Elaboração própria, com recurso a inteligência artificial generativa

#### 4.4.8. 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.

##### 4.4.8.1. Comunicação interna

Tratando-se de uma entidade de pequena dimensão e com um corpo docente e não docente coeso que se encontra diariamente em dois espaços físicos principais – sala de professores/as

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, 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;
- WhatsApp institucional;
- Inquéritos;
- Placares.

#### 4.4.8.2. 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;
- WhatsApp institucional;
- Portal – Software interno administrativo-pedagógico;
- Envios automáticos de notificações por SMS;
- E-mail.

## Conclusão

Enquanto documento estruturante e orientador da ação educativa, o Projeto Educativo assume-se como uma referência fundamental para toda a comunidade educativa, traduzindo a visão, os valores, as prioridades estratégicas e os compromissos da entidade para o ciclo 2026-2031. Mais do que um instrumento de planeamento, constitui um guia para a tomada de decisão e para a construção de respostas educativas e formativas capazes de promover o sucesso, a inclusão, a cidadania ativa e a realização pessoal e profissional dos alunos e das alunas.

A concretização dos objetivos e metas definidos assenta numa abordagem sustentada em processos sistemáticos de monitorização, avaliação e melhoria contínua. A análise regular dos resultados alcançados, suportada pelos indicadores, instrumentos e mecanismos previstos no Sistema de Gestão da Qualidade e Avaliação, permitirá aferir o grau de execução das ações planeadas, identificar oportunidades de melhoria e adequar as estratégias às necessidades emergentes da comunidade educativa e do contexto envolvente. Neste âmbito, a elaboração anual do Relatório de Autoavaliação constituirá um instrumento privilegiado de reflexão e apoio à tomada de decisão.

Assumindo a natureza dinâmica dos processos educativos, o presente Projeto Educativo não se configura como um documento estático, mas antes como um instrumento em permanente construção e aperfeiçoamento. A sua implementação dependerá do envolvimento ativo de todos os stakeholders, da capacidade de adaptação aos desafios futuros e da manutenção de uma cultura organizacional orientada para a qualidade, a inovação e a melhoria contínua. Deste modo, a entidade reforça o seu compromisso de saber onde se encontra, definir com clareza onde pretende chegar e mobilizar os recursos necessários para concretizar a sua missão educativa ao serviço dos alunos, das alunas e da comunidade.