



e  
tap

# Projeto Educativo

2023/2026

Documento Base EQAVET

DG.02 - V.02

**EP**  
Escola  
Profissional

**AF**  
Academia de  
Formação





### CONTEÚDO

### INTRODUÇÃO

1. A ETAP
2. Contexto
3. Recursos
4. Diagnóstico
5. Estratégia
6. Fundamentação
7. Uma metáfora possível
8. Objetivos
9. Ações
10. Metas
11. Operacionalização
12. Ficha Técnica

A Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal, no seu Plano Estratégico 2023 – 2030, pretende afirmar-se como um **Centro de Alto Desenvolvimento de pessoas e organizações**, contribuindo para um mundo onde todos possam alcançar o seu potencial. É com base nessa premissa que este Projeto Educativo surge. Muito mais que um conjunto de atividades, este documento tem como intenção fornecer contribuições importantes para que se alcancem os objetivos estratégicos definidos para o futuro próximo.

Com a redefinição da estratégia da ETAP, foram também redefinidas as suas Unidades Orgânicas. Este Projeto Educativo é o documento orientador para duas delas, a **Escola Profissional** e a **Academia de Formação**. Nesse sentido, contempla todas as modalidades de formação, independentemente da sua estrutura, dos beneficiários (jovens ou adultos), do tipo de financiamento ou de qualquer outra especificidade. É por isso que este documento assume uma linguagem comum, sendo esse mesmo um dos propósitos assumidos - a ETAP estar presente no desenvolvimento pessoal e profissional **ao longo da vida** das pessoas.

Embora este Projeto Educativo tenha bastantes pontos de continuidade relativamente ao Projeto Educativo anterior, nomeadamente abordando objetivos não totalmente atingidos, o seu grande foco é naquilo que realmente nos caracteriza e distingue – **o foco na relação e na real utilidade e significado das aprendizagens**, sendo estas as pedras basilares do trabalho que se pretende desenvolver.

Como documento estruturante, define objetivos, estabelece ações e propõe metas para os próximos três anos letivos.

### GLOSSÁRIO

**Formando/a** – Beneficiário de formação ministrada pela ETAP, independentemente da unidade orgânica (substitui aluno no caso da formação de jovens)

**Formador/a** – Responsável pela ministração da formação, independentemente da unidade orgânica (substitui docente, professor, técnico RVCC, etc.)

## 1. A ETAP

### Enquadramento

A Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal (ETAP) enquadra-se na oferta de ensino profissionalizante do ensino básico e secundário português e tem como objetivo a realização de atividades de formação profissional inicial e contínua, atividades de inserção na vida ativa e a promoção do desenvolvimento cultural, social e económico no concelho de Pombal e da Região, assegurando as condições institucionais necessárias ao funcionamento e desenvolvimento de outras atividades no âmbito da educação e formação que se mostrem úteis à região e sejam compatíveis com as condições e meios disponíveis.

A ETAP, sendo um estabelecimento de ensino profissional de natureza privada, prossegue fins de interesse público e goza de autonomia cultural, tecnológica, científica, pedagógica, administrativa e financeira, estando, no entanto, sujeita à tutela do Ministério da Educação.

### História

A Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal foi a primeira escola profissional do país a ser criada, abrindo as suas portas no ano de 1989. O primeiro e magno objetivo da criação da ETAP foi o de responder às necessidades de formar jovens qualificados a fim de suprir as carências de quadros intermédios sentidas na Região Centro e, em particular, no concelho de Pombal.

Iniciou a sua atividade com instalações alugadas a uma associação na Charneca, localidade próxima de Pombal. Depois de alguns anos a funcionar nessas instalações, houve a necessidade de ampliar e evoluir. Assim, no ano 2000 foi construído um novo edifício no Parque Industrial Manuel da Mota, muito próximo de Pombal, tendo sido este edifício requalificado no ano de 2016, oferecendo neste momento condições ímpares de espaço e envolvimento.

Durante a sua existência, a ETAP já qualificou e certificou vários milhares de jovens e adultos, através de diferentes ofertas em várias áreas de qualificação profissional, tendo-se focado nos últimos anos em áreas de indústria.

A ETAP foi pioneira, ao integrar na sua estrutura acionista, desde julho de 2015, mais de 40 das principais empresas do Concelho de Pombal. Este modelo inovador - onde as empresas têm uma posição preponderante na estrutura acionista e nos órgãos sociais da escola - está inserido numa estratégia de abertura da ETAP à Sociedade e às Empresas da Região, bem como à intensificação das relações entre estas.

Através do Plano Estratégico 2022-2030 a ETAP afirmar-se-á como um Centro de Alto Desenvolvimento de pessoas e organizações, contribuindo para um mundo onde todos possam alcançar o seu potencial.



## Estrutura Acionista

A Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal tem como entidade proprietária a sociedade anónima POMBAL PROF – Sociedade de Educação e Ensino Profissional, S.A. que é detida por 40 das principais empresas da região que, em conjunto, representam mais de 400 milhões de euros em volume de negócios anuais, mais de 100 milhões de euros de exportações e empregam mais de 3500 pessoas. Este modelo tem como objetivo transpor para a formação dos formandos a experiência e o conhecimento do mundo empresarial, bem como aumentar os níveis de empregabilidade.



## Sistema de Garantia da Qualidade

Em 2019 deu-se início à implementação de um Sistema de Garantia da Qualidade no âmbito do Quadro EQAVET. Pretende-se, com a implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, favorecer o enraizamento de uma cultura de melhoria contínua que possa garantir a qualidade dos serviços prestados pela Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal e que seja motor para o reforço da confiança na oferta formativa da Escola, concorrendo para:

- a maior atratividade da ETAP junto dos jovens e encarregados de educação;
- a credibilização do sistema da ETAP;
- o envolvimento nos processos de garantia da qualidade da oferta formativa da ETAP por parte dos empregadores;
- a notoriedade da ETAP junto da população em geral.

Em termos mais específicos, o processo de alinhamento com o Quadro EQAVET prossegue os seguintes objetivos:

- Promover uma cultura de garantia e melhoria contínua da qualidade por parte da ETAP baseada em práticas de autoavaliação;
- Garantir a articulação da política de garantia e melhoria contínua da qualidade com os objetivos estratégicos definidos para a ETAP;
- Promover a adoção de procedimentos e práticas associadas às principais componentes do Quadro EQAVET: quatro fases do ciclo de qualidade, critérios de qualidade EQAVET e respetivos descritores indicativos;
- Recolher dados e analisar de forma sistemática e sistémica os resultados alcançados sobre a atividade desenvolvida e refletir esse exercício na melhoria contínua das práticas de gestão da ETAP;
- Obter o selo EQAVET que comprova que o sistema de garantia da qualidade ETAP se encontra alinhado com o Quadro europeu.

O Sistema de Garantia da Qualidade no âmbito do Quadro EQAVET tem como documento base o Projeto Educativo e como plano de ação o Plano de Atividades, contemplando, em conjunto e de forma comum, com o Sistema de Avaliação de Desempenho e Projeto Educativo, um conjunto de objetivos, de indicadores e de metas que se pretendem alcançar em cada ano letivo.

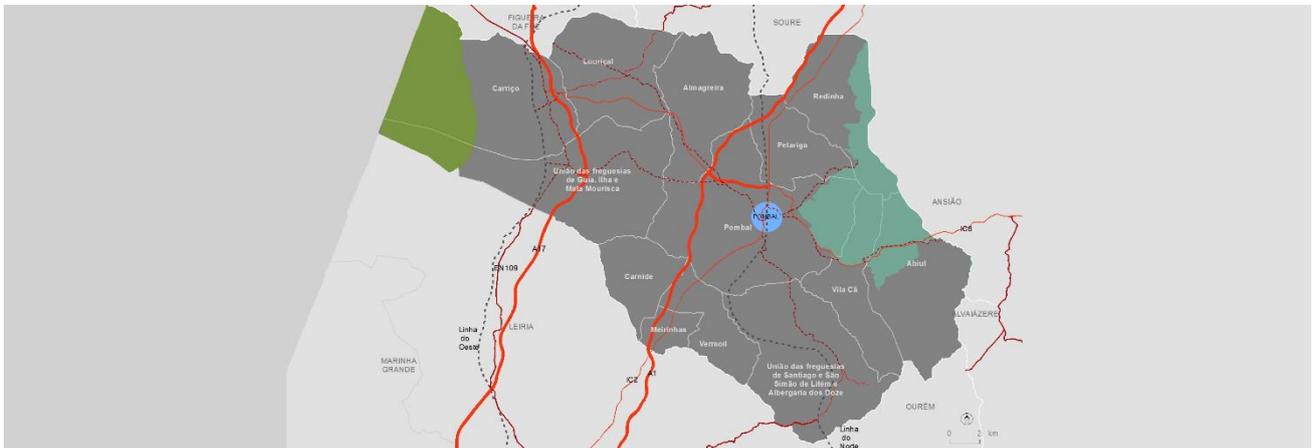
Ciente da importância do processo de avaliação interna para dotar a comunidade escolar de instrumentos para corrigir e melhorar o seu funcionamento e fornecer aos formandos, pais e encarregados de educação, empresários e restante comunidade escolar elementos que lhes permitam avaliar a qualidade das aprendizagens, a ETAP no âmbito do Projeto Educativo, dinamiza mecanismos de controlo da eficiência e eficácia pedagógica, nomeadamente na docência, na avaliação, na atuação dos vários serviços e equipas de apoio e nos resultados escolares.

No dia 7 de outubro de 2020 foi atribuído o Selo de conformidade EQAVET, válido por 3 anos.



## 2. Caracterização

### Contexto geográfico e demográfico



O concelho de Pombal, com uma área de 626 Km<sup>2</sup>, localiza-se na parte Sul da região Centro (NUTII) e conjuntamente, com outros 4 concelhos, Batalha, Leiria, Marinha Grande e Porto de Mós constituem a sub-região PT16F - “Região de Leiria” (NUT II). Estende-se desde o Oceano Atlântico, à Serra de Sicó.

Em termos administrativos, pertence ao distrito de Leiria e subdivide-se em 13 freguesias: Abiul, Almagreira, Carnide, Carriço, Louriçal, Meirinhas, Pelariga, Pombal, Redinha, Vermoil, Vila Cã, União de Freguesias de Guia, Ilha e Mata Mourisca e União de Freguesias de Albergaria dos Doze, Santiago de Litém e São Simão de Litém. A sede de Concelho é a cidade de Pombal, que se encontra a cerca de 150 Km das cidades de Lisboa e Porto, a 33 Km de Coimbra, a 26 Km de Leiria e a 30 Km da Figueira da Foz.

Pombal beneficia de excelentes acessibilidades que asseguram as ligações Norte/Sul do país, como sejam o IC1 (A17), IP1 (A1), EN109 e o IC2 (EN1), sendo de salientar também o IC8, que assegura uma importante ligação da região litoral ao interior (Castelo Branco), bem como a ligação do IC1 (A17) ao IP1 (A1). A par da rede viária fundamental e estruturante que atravessa o concelho, também a nível ferroviário são de destacar a presença das Linhas do Norte e do Oeste.

O Concelho de Pombal registava à data dos Censos de 2021, 51 170 indivíduos residentes, dos quais 11,6% são considerados jovens (<15 anos), 59,4% em idade ativa (15 aos 64 anos) e 29% considerados idosos (>65 anos). Comparativamente com os dados de 2011, verifica-se um decréscimo populacional de 0,8%.

A estrutura etária da população do concelho de Pombal e a sua distribuição pelas freguesias/união de freguesias acompanha a tendência nacional e regional dos cenários demográficos, em que o peso da população no grupo etário jovem tende a diminuir e o peso da população no grupo etário sénior tende a aumentar.

Embora a maioria dos formandos da escola profissional seja proveniente do concelho de Pombal, atualmente a ETAP tem formandos de cursos profissionais de 21 concelhos diferentes: Alcobaça, Alvaiázere, Ansião, Batalha, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Lisboa, Marinha Grande, Miranda do Corvo, Ourém, Pedrogão Grande, Penela, Pombal, Porto de Mós, Santa Maria da Feira, Santarém,

Soure e Torres Novas. Relativamente aos formandos adultos, a sua proveniência abrange a maioria do território da zona Centro do país.

## Público-alvo

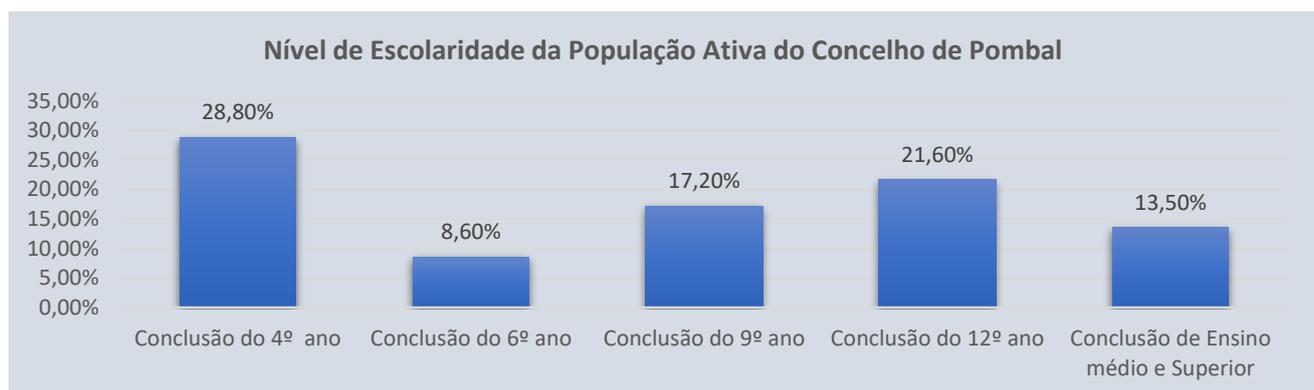
Relativamente à população escolar do Concelho de Pombal, a análise do número de alunos do concelho de Pombal, no ano letivo 2021/2022, por ano de escolaridade, permite-nos concluir que nos próximos cinco anos letivos os alunos que chegarão ao 10º ano tendem a diminuir, prevendo-se, dessa forma, uma redução dos potenciais formandos para os cursos profissionais.



Fonte: INE - Censos de 2021

O quadro permite-nos ainda afirmar que se continua a verificar uma diminuição da taxa de natalidade, confirmada pelo número de alunos matriculados no ensino básico. No entanto, importa ressaltar que o crescente fenómeno da migração poderá ter impacto no número de alunos que procuram o ensino profissional a médio/longo prazo.

Relativamente ao nível de escolaridade da população ativa no Concelho de Pombal, verifica-se que a maioria da população não concluiu o 12º ano. Isto, em termos de números, representa um total de 16.596 pessoas.



Fonte: INE – Censos de 2021

## Fatores Socioeconómicos

Relativamente aos formandos dos cursos profissionais da ETAP, no sentido de melhor se perceber qual o escalão de rendimentos dos seus agregados familiares, o gráfico mostra-nos o escalão de abono de que beneficiam, relativamente aos seus filhos.



Fonte: ETAP

Num total de 5 escalões existentes, a grande maioria dos agregados são beneficiários dos 3 primeiros escalões de abono atribuído pela Segurança Social. Estes dados podem induzir a conclusão de que os formandos dos cursos profissionais tendem a provir, predominantemente, de uma realidade socioeconómica de média e baixa condição.

Relativamente às ofertas de adultos, não é possível efetuar uma análise precisa, dado que os formandos da Academia de Formação não disponibilizam informação suficientes para essa análise.

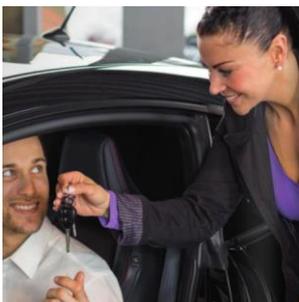
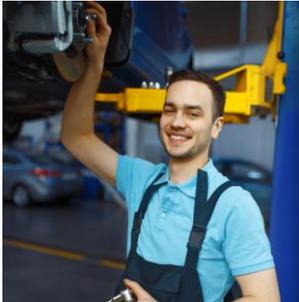
## Oferta Formativa Atual

A ETAP seleciona a sua oferta formativa tendo por base as necessidades da região onde a escola se insere. Essas necessidades são expressas em vários indicadores e são também obtidas por um contacto permanente com o tecido empresarial. As ofertas escolhidas têm assim uma relação direta com as ofertas de emprego da Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria. Foi com essa base que também se definiram, no Plano Estratégico, as áreas prioritárias de formação, aquelas em que a ETAP verdadeiramente se distingue. São elas:

- Automóvel e Transportes
- Manutenção Industrial e Metalomecânica
- Transformação de Polímeros
- Robótica e Automação
- Vendas e Organização Empresarial
- Desenvolvimento Pessoal

Sendo as anteriores áreas as apostas relativamente ao período entre 2023 e 2030, existem várias outras em que a ETAP continua a ministrar formação, nomeadamente as áreas de turismo e de farmácia. A nível da formação de ativos, a ETAP também disponibiliza catálogos à medida, sendo possível as empresas recorrerem à ETAP para quase qualquer área de formação existente.

## OFERTA FORMATIVA DA ESCOLA PROFISSIONAL (ano letivo 2022/2023)

 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Mecatrónica Automóvel</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> 1 turma 1º ano (21 formandos) 1 turma 2º ano (19 formandos) 1 turma 3º ano (20 formandos)</p>	 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Programação e Maquinação</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> ½ turma 1º ano (14 formandos) ½ turma 2º ano (12 formandos) 1 turma 3º ano (16 formandos)</p>	 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Transformação de Polímeros</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> ½ turma 2º ano (10 formandos) 1 turma 3º ano (14 formandos)</p>	 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Mecatrónica</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> 1 turma 1º ano (22 formandos) 1 turma 2º ano (18 formandos) 1 turma 3º ano (19 formandos)</p>
 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Eletromecânica</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> 1 turma 1º ano (21 formandos) 1½ turmas 2º ano (33 formandos) 2 turmas 3º ano (33 formandos)</p>	 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Vendas</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> ½ turma 1º ano (12 formandos) ½ turma 2º ano (11 formandos) ½ turma 3º ano (6 formandos)</p>	 <p><b>Curso Profissional Técnico/a de Turismo</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> ½ turma 1º ano (10 formandos) ½ turma 2º ano (13 formandos) ½ turma 3º ano (10 formandos)</p>	 <p><b>Curso Profissional Técnico/a Auxiliar de Farmácia</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> 1 turma 1º ano (21 formandos) 1 turma 2º ano (19 formandos) 1 turma 3º ano (20 formandos)</p>
 <p><b>Curso Profissional Técnico/a Administrativo/a</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> ½ turma 1º ano (10 formandos) ½ turma 2º ano (10 formandos)</p>	 <p><b>Curso de Educação e Formação Mecânico/a de Automóveis Ligeiros</b></p>  <p><b>Turmas (2022/2023):</b> 1 turma T2 1º ano (17 formandos) 1 turma T2 2º ano (10 formandos) 1 turma T3 (13 formandos)</p>		

## OFERTA FORMATIVA DA ACADEMIA DE FORMAÇÃO (ano letivo 2022/2023)



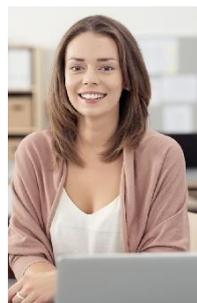
### Centro Qualifica

Os Centros Qualifica são centros especializados em qualificação de adultos, vocacionados para a orientação e o encaminhamento para ofertas de educação e formação profissional de adultos com idade igual ou superior a 18 anos que procuram uma certificação escolar ou profissional e são responsáveis pelo desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas pelos adultos ao longo da vida.



### Formação Financiada

A Formação Financiada consiste em formações gratuitas organizadas em unidades de formação (UFCD) de 25 ou 50 horas, para a obtenção de uma ou mais qualificações definidas no Catálogo Nacional de Qualificações. As ações poderão ser organizadas de entre um leque muito alargado de formação de diferentes áreas, de acordo com a necessidade do formando e/ou empresa, sem qualquer custo, quer para o trabalhador, quer para a empresa.



### Formação Não Financiada

Os serviços prestados pela ETAP na área da formação não financiada são desenvolvidos quer para empresas, quer a título individual, no sentido de promover a aquisição/aperfeiçoamento de competências e na atualização e reconversão dos profissionais promovendo a formação contínua, cada vez mais importante para a estratégia de desenvolvimento das empresas e para o aumento da sua competitividade.



### Formação à Medida

Face às constantes mutações do tecido empresarial e crescentes exigências inerentes, a ETAP oferece um leque de formações que possibilitam o reforço de competências e a aquisição de novas aptidões ao nível das áreas-chave da atividade empresarial, de forma adaptada às imposições de mercados cada vez mais competitivos.



### Formação Pedagógica Inicial de Formadores

O curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores (homologado pelo IEFP) confere a habilitação exigida para a obtenção do Certificado de Competências Pedagógicas de Formador (CCP, ex-CAP) tendo como objetivo dotar os formandos das competências adequadas para exercerem a atividade de formadores, nas respetivas áreas profissionais.

## População de formandos

Relativamente à formação de jovens, no início do ano letivo 2022/2023 a ETAP apresentava um total de 454 formandos, sendo que 414 estavam matriculados em cursos profissionais e 40 estavam matriculados em Cursos de Educação e Formação. Após um crescimento acentuado de formandos entre 2012/2013 e 2017/2018, assistiu-se nos últimos anos a uma ligeira diminuição relacionada com a diminuição de formandos por turma e, no último ano, a uma menor procura em alguns cursos profissionais.



Fonte: ETAP

Quanto ao número de turmas, à semelhança do indicador anterior, após um aumento do número de turmas durante um período de 5 anos, nos últimos anos assistiu-se a uma estabilização e, no último ano, a uma ligeira diminuição.

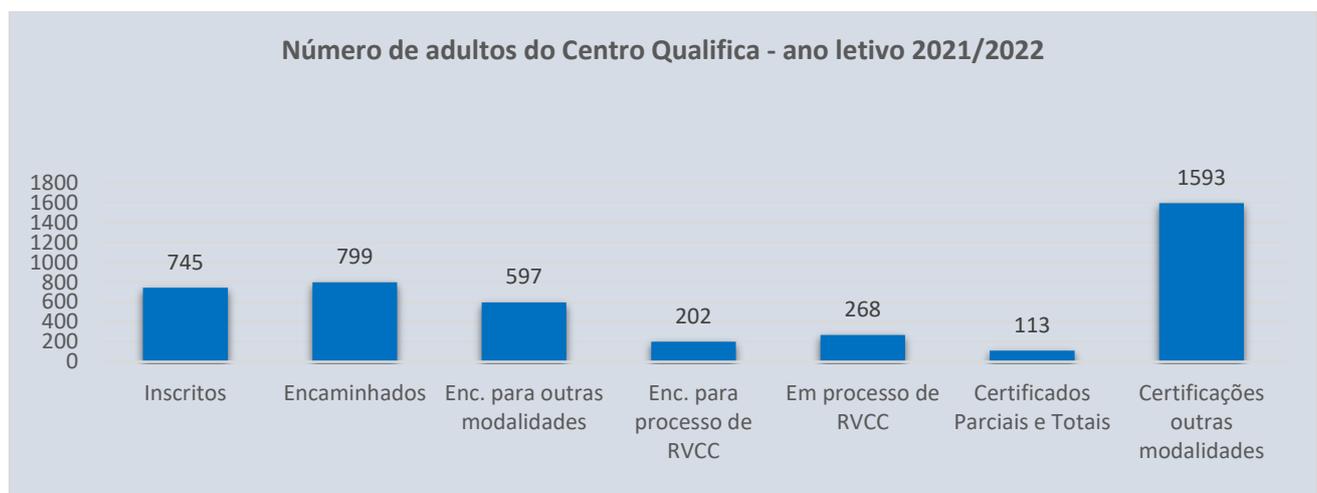


Fonte: ETAP

Relativamente à formação de adultos, o número de formandos tem oscilado ao longo dos últimos anos. Atingiu-se um pico de 1891 formandos em 2018/2019, tendo o número sofrido uma descida no ano letivo seguinte, mas estabilizado desde essa altura.



Fonte: ETAP

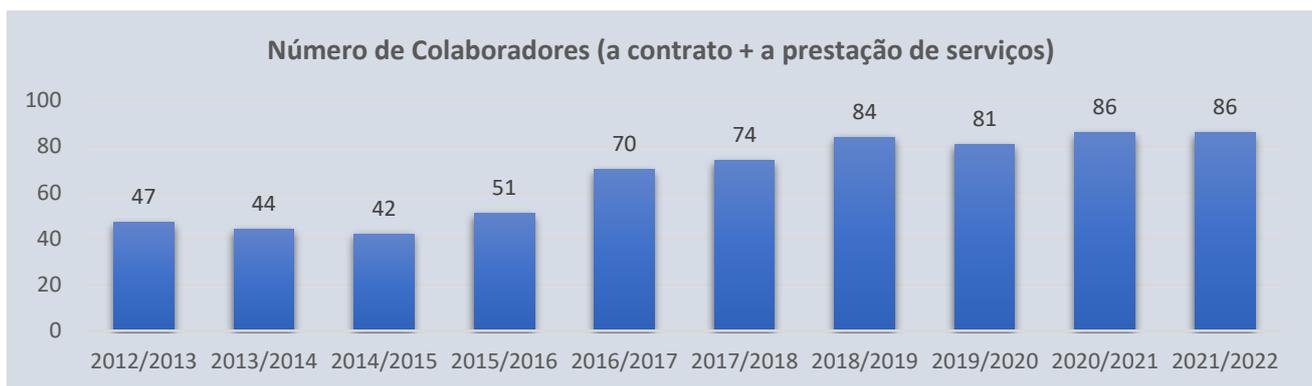


Fonte: ETAP

## 3. Recursos e Capacidades

### Recursos Humanos

A ETAP contou em 2021/2022 com 56 colaboradores em regime de contrato e 30 colaboradores em regime de prestação de serviços. Este valor tem oscilado pouco ao longo dos últimos quatro anos.

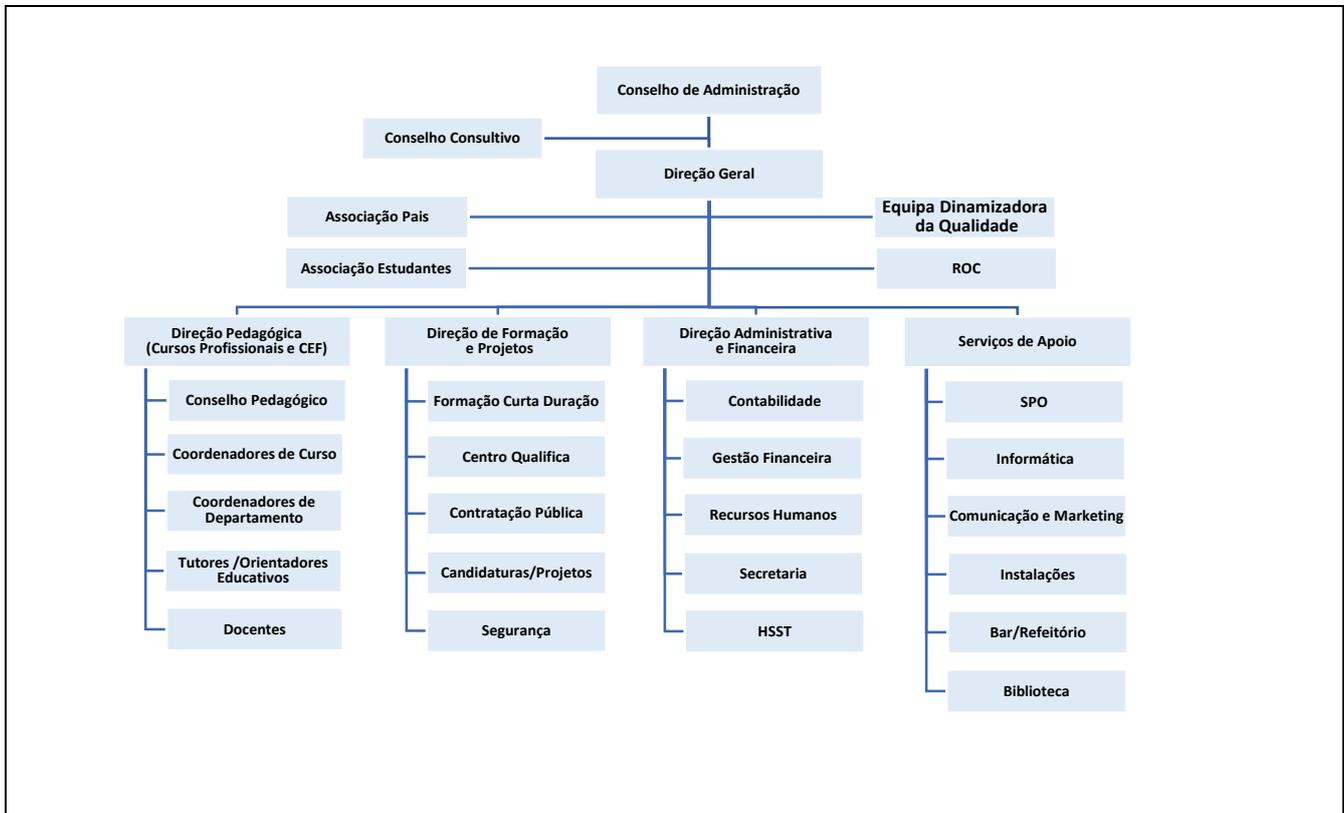


Fonte: ETAP

### Áreas de Negócio



## Organograma



## Espaços Físicos

Dentro do edifício principal existem 14 salas teóricas, salas de informática e vários laboratórios e oficinas, de onde se destacam:

- **Laboratórios:**
  - Eletricidade e Automação
  - Eletrónica e Robótica
  - Máquinas Elétricas
  - Eletrónica Automóvel
  - Automação
  - Hidráulica e Eletropneumática
  - Corte, Modelagem e confeção
  - Física Química
  - Farmácia
  
- **Oficinas:**
  - Serralharia
  - Automóvel
  - Programação e Maquinação (CNC)

- CAD/CAM
- Auxiliar de Saúde
- Turismo
- Vendas
- Transformação de Polímeros



## Centros Tecnológicos Especializados

Foi aprovada no ano letivo corrente (2022/2023) a candidatura para um Centro Tecnológico Especializado Industrial na área da manutenção industrial e metalomecânica, nas instalações da ETAP, abrangendo os cursos profissionais de Técnico de Eletromecânica, Técnico de Programação e Maquinação em CNC, Técnico de Mecatrónica e Técnico de Transformação de Polímeros. A candidatura obteve uma pontuação máxima de 100%, tendo, dessa forma, sido a candidatura mais pontuada a nível nacional, o que atesta a qualidade do

projeto apresentado, bem como da estratégia delineada. Foram apresentadas 311 candidaturas de escolas públicas e privadas, tendo sido aprovadas 104 candidaturas.

A aprovação da respetiva candidatura permite o acesso a um apoio ao investimento de 1 milhão e 700 mil euros (+ IVA) em equipamentos e obras de remodelação da atual zona oficial e laboratorial da ETAP. Com o investimento, a Escola ficará dotada com os mais modernos equipamentos utilizados pelas empresas nos domínios da manutenção industrial e da metalomecânica, alguns deles com um cariz de inovação grande que permitirá que os formandos possam ser agentes impulsionadores da inovação nas empresas.



À data da publicação deste Projeto Educativo, a ETAP tem também em candidatura um Centro Tecnológico Especializado Digital.

## Estruturas de apoio

A ETAP mobiliza um conjunto de recursos específicos de apoio à aprendizagem e à inclusão, nomeadamente, recursos humanos, recursos organizacionais e recursos específicos existentes na comunidade, a fim de responder a todos e a cada um dos formandos ao longo do seu percurso escolar, nas diferentes modalidades de educação e formação.

### Direção Pedagógica

A Direção Pedagógica tem como responsabilidades, entre outras, organizar os cursos da Escola Profissional, adotando os métodos necessários à sua realização, assegurando e controlando a avaliação de conhecimentos e promovendo um ensino de qualidade, promovendo o cumprimento dos planos e programas, zelando pelo cumprimento dos direitos e deveres dos formadores e formandos da Escola Profissional.

A Direção Pedagógica é constituída por um diretor pedagógico e por dois coordenadores pedagógicos.

### Direção de Formação e Projetos

A Direção de Formação e Projetos é responsável pela Academia de Formação que tem como responsabilidades assegurar a política de formação e a sua gestão e coordenação geral, nomeadamente da formação de adultos e do Centro Qualifica.

É constituída por um diretor, uma coordenadora do Centro Qualifica e seis técnicos de apoio.

## Serviço de Psicologia e Orientação

O Serviço de Psicologia e Orientação é um órgão que apoia os colaboradores e demais comunidade educativa (pais/encarregados de educação, formandos) da ETAP na promoção da inclusão e do bem-estar através da dinamização de ações de monitorização, prevenção e de intervenção, de cariz pessoal, profissional e social. Tem também como função o acolhimento e orientação vocacional dos formandos, à entrada e saída do processo formativo, bem como promover o desenvolvimento humano através do apoio às organizações e dos seus ativos. É constituído por quatro psicólogas (coordenadora, duas psicólogas e uma psicóloga júnior), uma docente de educação especial e uma assistente social, responsável do Centro de Apoio à Aprendizagem.

## Equipa Multidisciplinar

A equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva tem como objetivos intervir no apoio à prevenção do abandono escolar efetivo e no abandono latente, contribuir para a melhoria do sucesso escolar, sensibilizar a comunidade educativa para a educação inclusiva, propor medidas de suporte à aprendizagem a mobilizar, e acompanhar e monitorizar a aplicação de medidas de suporte à aprendizagem. É constituída por uma coordenadora (coordenadora do SPO), cinco docentes e uma docente de educação especial.

## Centro de Apoio à Aprendizagem

O Centro de Apoio à Aprendizagem tem como objetivos o desenvolvimento de métodos e hábitos de estudo, a criação de mecanismos de apoio ao estudo e de gestão dos diferentes ritmos de aprendizagem, a promoção de um papel ativo dos formandos na resolução dos seus problemas de aprendizagem e no esclarecimento de dúvidas e o desenvolvimento nos formandos do sentido de responsabilidade pessoal e social. É constituída por uma Assistente Social.

## Projetos Internacionais

Durante os últimos anos, a ETAP tem apostado em projetos internacionais, beneficiando de múltiplas mobilidades dirigidas a colaboradores e formandos.



O Erasmus + é um programa de ensino e formação da União Europeia que promove atividades de mobilidade e de cooperação transnacional, proporcionando aos Formandos e Colaboradores da ETAP uma oportunidade única de valorização profissional e pessoal.

Desde 2015, a ETAP realizou mais de 200 mobilidades, envolvendo formandos e colaboradores, para 10 países diferentes. Seguindo o definido no Plano Estratégico da Escola e o trabalho já desenvolvido em anos anteriores, ETAP possui acreditação para desenvolver o projeto ERASMUS até ao ano de 2027.



O projeto GREENOVET tem como o objetivo fomentar o desenvolvimento da Excelência em Inovação Estiva e Formação Profissional (EFP) em toda a Europa, permitindo uma economia inovadora, inclusiva e sustentável. Além disso, proporcionará uma plataforma para interligar as escolas europeias de EFP a nível regional, nacional e transnacional entre elas e com parceiros-chave nos ecossistemas locais de inovação e competências.

O papel da ETAP no projeto consiste em apoiar a implementação de programas de formação para formadores. Deste projeto resultará um COVE – Center Of Vocational Excellence, sendo este o primeiro em Portugal.

## Stakeholders

O Projeto Educativo da ETAP está articulado com a comunidade envolvente e com o desenvolvimento estratégico regional, nacional e europeu orientando-o para comunidades aprendentes e integrando-o na grande comunidade à qual pertencemos. Nesse sentido, abaixo estão definidos e caracterizados os principais *Stakeholders* da ETAP.

### ALUNOS

**Tipo:** Interno

**Envolvimento:** Total

**Responsabilidades:** Obter sucesso escolar / Ter uma boa integração escolar e social / Inserir-se no mercado de trabalho / Corresponsabilizar-se pela execução do Projeto Educativo

**Momentos de avaliação:** Planeamento / Implementação / Avaliação / Revisão

**Evidências do envolvimento:** Questionários / Classificações / Registos de assiduidade / Outros resultados escolares / Análise e discussão dos resultados / Planos de Melhorias

### DOCENTES

**Tipo:** Interno

**Envolvimento:** Total

**Responsabilidades:** Assumir o compromisso de implementar e desenvolver um processo de ensino/aprendizagem de qualidade / Assumir o compromisso de implementar e desenvolver o processo de garantia da qualidade EQAVET / Capacitar os formandos com ferramentas que lhes permitam a integração no mercado de trabalho / Formar os formandos, promovendo o seu desenvolvimento individual, social e profissional

**Momentos de avaliação:** Planeamento / Implementação / Avaliação / Revisão

**Evidências do envolvimento:** Evidências relativas ao Sistema de Avaliação de Desempenho

### NÃO DOCENTES

**Tipo:** Interno

**Envolvimento:** Total

**Responsabilidades:** Assumir o compromisso de implementar e desenvolver o processo de garantia da qualidade EQAVET / Corresponsabilizar-se na definição de estratégias para ultrapassar possíveis constrangimentos e colmatar lacunas / Colaborar na formação dos formandos, promovendo o seu desenvolvimento individual, social e profissional

**Momentos de avaliação:** Planeamento / Implementação / Avaliação / Revisão

**Evidências do envolvimento:** Evidências relativas ao Sistema de Avaliação de Desempenho

### PAIS / ENC. EDUCAÇÃO

**Tipo:** Interno

**Envolvimento:** Parcial

**Responsabilidades:** Participar no desenvolvimento individual, social e profissional dos filhos e educandos / Envolver-se em atividades e projetos dos filhos e educandos / Participar nas sessões promovidas pela Escola de Pais / Participar na avaliação interna da escola

**Momentos de avaliação:** Implementação / Avaliação / Revisão

**Evidências do envolvimento:** Questionários / Reuniões

### PARCEIROS

**Tipo:** Externo

**Envolvimento:** Parcial

**Responsabilidades:** Participar no desenvolvimento individual, escolar, social e profissional do formnado / Envolver-se em atividades da escola / Participar na avaliação interna da escola

**Momentos de avaliação:** Planeamento / Implementação / Avaliação

**Evidências do envolvimento:** Protocolos / Atas de reuniões / Questionários / Plano de Atividades

### EMPREGADORES

**Tipo:** Externo

**Envolvimento:** Parcial

**Responsabilidades:** Participar no desenvolvimento individual, escolar, social e profissional do formando / Envolver-se em atividades da escola / Participar na avaliação interna da escola

**Momentos de avaliação:** Planeamento / Implementação / Avaliação

**Evidências do envolvimento:** Protocolos / Atas de reuniões / Questionários / Plano de Atividades

## 4. Diagnóstico

Com a implementação do Sistema de Garantia da Qualidade (EQAVET) foram sistematizados indicadores que permitem apurar alguns dados relativos às taxas de execução dos cursos profissionais e cursos de educação e formação.

### Indicadores da Escola Profissional

#### Taxas de Conclusão dos Cursos Profissionais

A taxa de conclusão dos cursos profissionais aumentou consideravelmente a partir do ano letivo 2014/2015, tendo-se mantido estável durante os últimos anos.



(Porcentagem de Formandos matriculados no 1º ano do ciclo de formação que obtiveram certificação escolar e profissional no tempo previsto)  
Fonte: ETAP

#### Taxas de abandono da Escola Profissional

A taxa de abandono dos formandos da Escola Profissional também teve uma queda acentuada a partir do ano 2014/2015, tendo-se mantido estável durante os últimos anos.



(Porcentagem de formandos dos Cursos Profissionais e Cursos de Educação e Formação que iniciaram o ano letivo e não o concluíram por desistência ou abandono)  
Fonte: ETAP

## Taxas de Empregabilidade e Prosseguimento de Estudos da Escola Profissional

No triénio 2019/2022 contabiliza-se uma média de 70% de formandos que ingressaram no mercado de trabalho após conclusão dos cursos profissionais, de 26% de formandos que iniciaram formação superior e apenas 4% que ainda não estão nem a trabalhar nem a estudar (inclui ex-formandos incontactáveis).

Curso Profissional (triénio 2019/2022)	A trabalhar	A estudar	Taxa Empregabilidade ou Prosseguimento Estudos
Mecatrónica Automóvel	80%	20%	100%
Mecatrónica	73%	23%	96%
Eletromecânica	59%	41%	100%
Transformação de Polímeros	83%	17%	100%
Programação e Maquinação	86%	10%	95%
Vendas	67%	33%	100%
Turismo	53%	29%	82%
Auxiliar de Farmácia	61%	33%	94%

(Percentagem de formandos dos Cursos Profissionais diplomados que, passados 6 meses após a conclusão do curso, se encontravam a trabalhar ou a estudar)

Fonte: ETAP

## Satisfação dos formandos da Escola Profissional

A satisfação dos formandos da Escola Profissional cresceu consideravelmente do ano 2015 até ao ano 2018, mantendo-se depois estável nos últimos anos. É considerada uma taxa bastante satisfatória.



(Dados tratados das respostas aos inquéritos de satisfação dos formandos dos Cursos Profissionais)

Fonte: ETAP

## Análise SWOT

### Forças

- Tipologias de formação com elevada abrangência de públicos
- Oferta formativa (nível IV) com elevada empregabilidade
- Mobilidades internacionais
- Instalações / laboratórios / oficinas / salas
- Equipamentos disponibilizados /Infraestruturas
- Estruturas de apoio com capacidade de resposta
- Estabilidade financeira
- Marca ETAP (Nível II e IV)
- Comunicação externa (Nível II e IV)
- Dinamismo e versatilidade
- Projeto Educativo (nível II e IV) diferenciado e ajustado ao contexto atual
- Potencial individual das pessoas (colaboradores)
- Formadores externos especializados
- Qualidade dos projetos desenvolvidos (Nível IV)
- Local de trabalho saudável
- Liderança inconformada
- Visão e estratégia claras e definidas
- Localização
- Resiliência da organização
- Proximidade crescente com stakeholders

### Oportunidades

- Integração de novos acionistas
- Valorização da relação com as empresas acionistas
- Inserção num meio empresarial dinâmico
- Criação de novas profissões
- Necessidades de mão de obra qualificada
- Potenciação da “estrutura” existente (venda de novos serviços)
- Necessidades de formação do meio empresarial envolvente
- Aprofundamento da ligação às empresas
- Características específicas das novas gerações
- Conjuntura favorável à alteração do modelo de ensino aprendizagem
- Novas parcerias
- Participação em projetos internacionais (Erasmus, Greenovet , etc)
- Participação em projetos nacionais (IPL, IPN, Empresas)
- Formação online
- Novas tecnologias

### Fraquezas

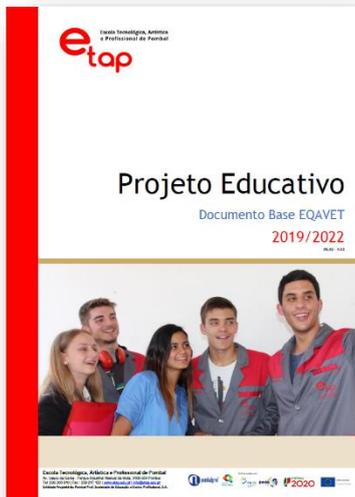
- Ensino prático com implementação aquém do desejado
- Desalinhamento das pessoas face à cultura organizacional
- Resposta a formandos (nível IV) que pretendem prosseguir estudos
- Projeto Educativo com implementação aquém do desejado
- Subaproveitamento da rede de parceiros
- Condicionamento da marca ETAP à componente escola
- Climatização
- Falta de espaços de trabalho
- Rotatividade da equipa docente
- Comunicação interna
- Limitação da comunicação externa à componente Escola
- Cumprimento de regras por parte de docentes e formandos
- Feedback reduzido e/ou pouco autêntico
- Dependência económica de um “mono serviço”
- Estrutura acionista com pouco envolvimento
- Capacidade diurna das instalações perto da lotação máxima
- Gestão dos horários escolares
- Insuficiência de pessoal docente
- Articulação no funcionamento das várias áreas de negócio desenvolvidas (FCD, CQ, Escola)
- Estruturação dos serviços oferecidos
- Perceção das várias áreas de negócio da ETAP por parte dos seus colaboradores
- Acessibilidade para pessoas com mobilidade reduzida
- Infraestruturas subaproveitadas
- Acústica dos espaços edificados

### Ameaças

- Concorrência (escolas, centros de formação, consultoras e empresas)
- Baixa natalidade
- Estigma/descredibilização do ensino e formação profissional
- Politização do processo de aprovação em rede da oferta formativa
- Escassez de docentes e formadores
- “Peso” do Estado no setor (IEFP, POISE, ME, etc.)
- Financiamento da formação para Adultos
- Forma de financiamento
- Formação encarada como uma “imposição” legal
- Crescimento da formação gratuita online
- Contexto cultural, sócio económico e familiar dos formandos
- Assimetria entre a expectativa dos formandos e o modelo de ensino vigente
- Cansaço “estrutural” dos docentes
- Modelo de orientação vocacional ao longo da vida vigente

(Análise SWOT retirada do Plano Estratégico da ETAP 2023-2030)

## Conclusões da Avaliação do Projeto Educativo 2019/2022



Como trabalho prévio à elaboração do Projeto Educativo 2023-2026, procedeu-se à avaliação do impacto produzido pelo Projeto Educativo 2019/2022.

Depois de se definirem os métodos de avaliação, a equipa criou as ferramentas que serviram de recolha de informação. Foi construído um inquérito de perceção de concretização, foram dinamizados *Focus Groups*, foram recolhidos todos os dados referentes aos resultados atingidos face aos objetivos estabelecidos e, por fim, analisou-se a concretização das ações previstas e metas alcançadas, tendo-se chegado às seguintes conclusões.

### Praticar uma educação inclusiva

Considera-se que o mesmo foi parcialmente atingido, sendo notória a evolução no âmbito da prática de uma educação inclusiva, uma vez que foram executadas, ou executadas parcialmente, todas as ações previstas no Projeto Educativo.

Após auscultação dos diferentes intervenientes, foi possível aferir que dentro da escola existem perspetivas diferentes face ao conceito de educação inclusiva nomeadamente da parte de alguns elementos da comunidade que continuam a considerar que a educação inclusiva é a orientação para todos os formandos. Existem também perspetivas quase generalizadas de que os formandos com maior ambição acabam por não ser devidamente incluídos, correndo o risco, inclusive, de serem prejudicados no acesso às suas aspirações.

Considera-se assim que a prática da educação inclusiva carece de maior implementação efetiva em contexto de sala de aula, nomeadamente na forma de planificação e organização das atividades e do foco não apenas em alguns formandos, mas mais transversal e com efetiva implementação do Desenho Universal para a Aprendizagem, de forma a corresponder às necessidades, expectativas e potencial de todos. Contudo, existe claramente melhoria na demonstração de evidências e na sistematização dos procedimentos.

Conclui-se que é necessário continuar a investir numa cultura de escola que valorize completamente a diversidade.

### Assegurar o sucesso escolar dos formandos

Considera-se que já existe alguma preocupação com a orientação para o sucesso dos formandos e a evolução ao nível da formação de melhores profissionais, quer em termos técnicos quer nas competências transversais, comparativamente ao período anterior ao Projeto Educativo 2019/2022. No entanto, ainda não existe uma

cultura de responsabilização dos formandos no processo de aprendizagem e na definição do projeto de vida, nomeadamente através da efetiva construção do plano de carreira e de orientação para a aprendizagem ao longo da vida.

Destaca-se a necessidade de alteração do *mindset* dos formandos, de forma que possam ter um papel mais ativo na gestão e autorregulação da sua aprendizagem, quer ao longo do seu percurso escolar, quer no decorrer do seu percurso de vida.

Por outro lado, a valorização dos projetos de internacionalização como forma de expansão dos horizontes e oportunidades de vida é considerado como um fator de valorização deste ponto.

### **Ajustar competências comportamentais e técnicas ao perfil do formando à saída do ciclo de formação**

Este objetivo foi considerado parcialmente atingido, pois as competências comportamentais e técnicas ajustam-se ao perfil do formando à saída, sendo reconhecida a sua adequação ao mundo profissional específico de cada curso.

Ao nível das competências comportamentais, é notável, nestes últimos anos, uma evolução, que se deve, sobretudo, ao trabalho realizado em tutoria. No entanto, o desenvolvimento destas competências deve pautar-se por um maior rigor e exigência no que diz respeito à responsabilidade, autonomia e envolvimento dos formandos no seu próprio processo de aprendizagem, necessitando de uma atuação homogénea e mais assertiva por parte de todos os docentes.

Na componente técnica, concluiu-se existir alguma discrepância. Em determinados cursos, os formandos desenvolvem competências adaptadas às necessidades das entidades empregadoras, no entanto, noutros é importante desenvolver, de forma mais ativa, as competências técnicas necessárias.

Verifica-se também que o processo de aprendizagem ainda não se centra, de forma transversal, na aquisição de competências. A abordagem linguística diferente (competências versus conteúdos) evidencia uma frágil aculturação da aprendizagem por competências e respetiva avaliação.

Se por um lado, existe um perfil do formando à saída do ciclo de formação, que está adaptado ao mundo profissional, ainda não existe um plano individual de carreira, que ajuste o projeto de vida do formando às suas especificidades e aspirações (como uma aprendizagem diferenciada que lhe permita escolher as áreas específicas a trabalhar e/ou a preparação para o ensino superior).

### **Diferenciar as práticas e metodologias de aprendizagem que estimulem o gosto por aprender**

Considera-se que, de uma forma geral, já se pratica uma aprendizagem ativa e existe um esforço dos docentes para inovar nas atividades propostas, com metodologias dinâmicas que cativam os formandos. No entanto, apesar da capacitação de metodologias e práticas pedagógicas por parte do corpo docente, a rotatividade de alguns docentes e a resistência à mudança de hábitos adquiridos faz com que, em alguns casos, a sua aplicação seja mais morosa, o que não proporciona o envolvimento do formando no próprio processo de aprendizagem e avaliação/reflexão da mesma, de forma a responsabilizar, ativamente, o formando pela construção do seu plano individual de carreira.

A implementação de alguns projetos contribuirá para a consolidação de práticas e metodologias diferenciadoras e, conseqüentemente, para uma cultura de criatividade e inovação e, ainda, de desenvolvimento de projetos que potenciem as capacidades de cada formando. Contudo, existe a necessidade de um planeamento assertivo na organização das atividades e na gestão pedagógica de forma a não prejudicar o “fio condutor” pedagógico da prática docente.

## **Desenvolver um maior envolvimento e responsabilização do formando no processo de aprendizagem**

Foi o que revelou ter sido menos concretizado. Com base nestes indicadores e nas intervenções auscultadas nos diferentes *Focus Groups*, conclui-se que ainda há um longo caminho a percorrer, reconhecido, por todos os envolvidos, como sendo uma peça chave para o sucesso dos formandos e de toda a comunidade (interna e externa).

Denota-se um crescente envolvimento dos formandos em projetos e atividades dinamizadas pela escola, mas isto não se reflete necessariamente dentro da sala de aula, onde, na maioria dos casos, o docente continua a ser aquele que estabelece e apresenta as tarefas, metodologias e avaliações, sem um input significativo por parte dos formandos, que não assumem verdadeiramente a sua quota-parte de responsabilidade na definição do seu percurso e na gestão e autorregulação de todo o processo de aprendizagem.

Fica claro nesta análise que os formandos requerem orientação para “aprender a aprender”. Torna-se fulcral o apoio e incentivo para que realmente se consciencializem do seu percurso, compreendendo melhor o processo e definindo metas ambiciosas e motivadoras. Desta forma, será expectável que sintam uma maior responsabilidade nas suas escolhas e ações e, conseqüentemente, um maior envolvimento global.

## **Aumentar a satisfação de toda a comunidade educativa**

Ficou claro que houve uma evolução positiva para todas os grupos envolvidos na comunidade escolar. Os resultados obtidos nos inquéritos de satisfação revelam um aumento generalizado do nível de satisfação dos vários *Stakeholders*. Existem vários fatores que são mais evidentes para este aumento do nível de satisfação, nomeadamente a estratégia de comunicação e marketing interno e externo, um maior alinhamento com a estratégia ETAP, o aumento de qualidade de infraestruturas e equipamentos e, também, algumas ações mais direcionadas, nomeadamente a política de combate à indisciplina. No entanto, existe aqui margem para progressão nomeadamente na satisfação das entidades empregadoras que apresentam o valor mais baixo de todos os níveis de satisfação. Foram apontados alguns aspetos específicos que, segundo os intervenientes, poderão contribuir para uma melhoria da satisfação da comunidade, nomeadamente, a melhoria térmica das infraestruturas, uma melhor gestão do refeitório, uma maior estabilidade do corpo docente e uma melhoria das condições salariais.

## **Intensificar a ligação à comunidade e meio envolvente**

Foi o que teve a melhor classificação média nos inquéritos e, também, aquele que foi mais unanimemente referido como atingido nos grupos de discussão. Ficou claro que a escola tem vindo a estreitar relações com a comunidade. Esta conclusão deve-se a vários fatores, desde logo um aumento significativo da quantidade de Formações em Contexto de Trabalho realizadas, originada pelo aumento do número de formandos e de cursos.

Outros fatores identificados foram a maior envolvência em projetos com parceria das empresas da região e a realização de projetos internacionais, nomeadamente o projeto GREENOVET. Por fim, o aumento das ações de formação de curta duração e da atividade do Centro Qualifica também contribuíram para a aproximação do meio envolvente. No entanto, considera-se que ainda existe um grande caminho a percorrer na aproximação da escola à comunidade, nomeadamente, com um maior contributo de utilidade das ações da ETAP para a comunidade.

Após reflexão sobre a operacionalização dos objetivos do Projeto Educativo vigente no período de 2019/2022, considerou-se que existiram objetivos que foram apenas parcialmente atingidos, sendo necessário o reforço de ações que visem a concretização desses objetivos. Como tal, no relatório de avaliação do mesmo, foram apresentadas propostas de melhorias que serviram de ponto de partida para a delimitação, e posterior desenvolvimento, do presente Projeto Educativo.

## 5. Estratégia

### MISSÃO



**Desenvolver pessoas e empresas**, transformando vidas e organizações, de forma ajustada às suas necessidades, expectativas e potencialidades, disponibilizando ao mercado os melhores profissionais.

### VALORES



#### Senso de Humanidade

*Valorizamos as pessoas, fazendo por elas o que gostaríamos que elas fizessem por nós*

Valorizamos as pessoas, fazendo por elas o que gostaríamos que elas fizessem por nós, respeitamos a individualidade e a opinião de cada um e a riqueza que tal confere ao trabalho em equipa.

#### Ética

*Guiamo-nos pela essência, mesmo quando ninguém está a ver*

Temos noção do impacto das nossas ações sobre os outros e, por isso, guiamos a nossa atuação por valores e padrões de excelência, cumprindo as leis e as normas de relacionamento social e humano.

#### Transparência

*Expressamos o que sentimos e sentimos o que expressamos*

Construímos relações de confiança, somos sinceros, autênticos e solidários, partilhamos informação, conhecimento e erros, aprendendo com eles, atuando com honestidade sem receios de expor qualquer vulnerabilidade.

#### Integridade

*Fazemos o que dizemos*

Alinhamos a nossa atuação com os valores, a missão, a visão e os objetivos da empresa, somos perseverantes e honramos aquilo com que nos comprometemos.

#### Sustentabilidade

*Trabalhamos pelo mundo que desejamos*

Procuramos ser os melhores no que fazemos de forma social, económica e ambientalmente responsável, de modo a garantir o presente sem comprometer o futuro das próximas gerações.

#### Versatilidade

*Transformamo-nos pelo que nos desafia*

Entendemos a mudança como uma oportunidade e adaptamo-nos agilmente a novas circunstâncias e necessidades, com o foco na busca de soluções inovadoras. Não pensamos só “fora da caixa”, pensamos em algo diferente da própria caixa

### VISÃO



Ser um **Centro de Alto Desenvolvimento** de pessoas e organizações, de referência nacional, que contribua para um mundo onde todos possam alcançar o seu potencial.

## Objetivos Estratégicos



### Pessoas

Ser um local de trabalho saudável e vibrante de referência nacional pelas boas práticas utilizadas, do qual as pessoas queiram fazer parte.



### Meios

Ter infraestruturas e equipamentos “state of the art” nas principais áreas de atuação e ser uma organização ágil, versátil e digital, com parceiros de referência.



### Clientes

Ter uma atuação forte no ecossistema económico e social e estar no “top of mind” dos clientes pela utilidade e relevância dos serviços prestados.



### Acionistas

Ter uma estrutura acionista forte, coesa e comprometida com a ETAP e ter uma proposta de valor única e exclusiva para os acionistas.



### Ecosistema

Ser parte ativa na dinamização de um ecossistema local, promotor do desenvolvimento empresarial, materializado num campus de apoio aos negócios “one stop shop”

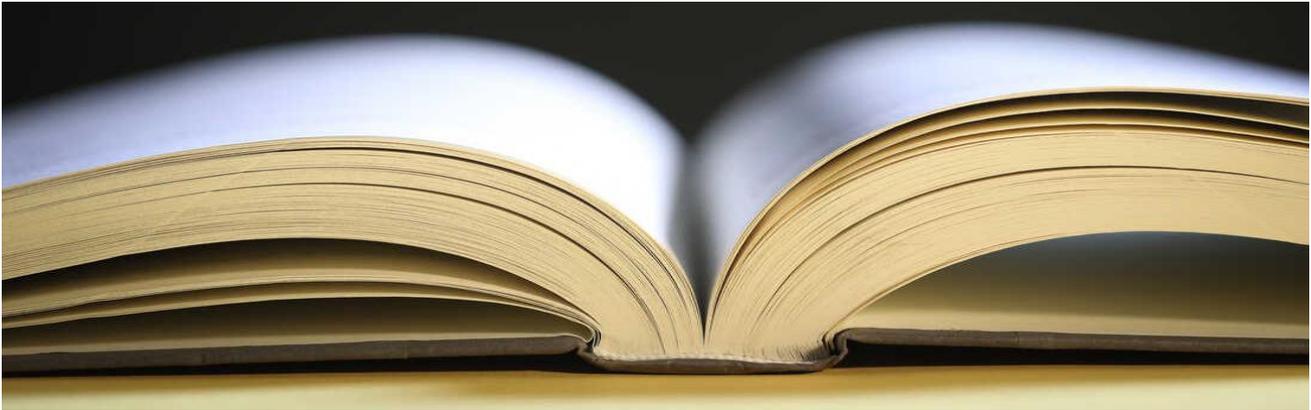


### Comunicação

Ter uma comunicação cativante e objetiva, promotora da cultura organizacional, que contribua decisivamente para a clarificação e aculturação do projeto ETAP.

## 6. Fundamentação

### Base Científica



Este Projeto Educativo tem na sua génese o Plano Estratégico da ETAP que apresenta como missão “desenvolver pessoas e empresas, transformando vidas e organizações, de forma ajustada às suas necessidades, expectativas e potencialidades, disponibilizando ao mercado os melhores profissionais”.

Para alcançar esta missão foram definidos como objetivos estratégicos, a intervenção focada nas Pessoas, Meios, Clientes, Acionistas, Ecosistema e Comunicação. Alicerçado nestes objetivos e nos valores transversais à nossa organização (senso de humanidade, transparência, ética, versatilidade, sustentabilidade e integridade) o Projeto Educativo define os seus objetivos direcionados para a consecução do plano estratégico.

A Valorização das pessoas e o seu bem-estar é um dos pilares base do processo de educação e formação. Como refere José Pacheco “o que está hoje em causa é que o centro não é aquele que o paradigma da aprendizagem propõe, o aluno; o centro é a relação, a ligação entre o jovem e o mediador/professor, e entre eles e o objeto de aprendizagem. Para atribuir significado e abrir um vínculo, sem o qual não acontece nada. Esse vínculo não é só cognitivo, é também afetivo, emocional, estético, ético, até espiritual.” (Pacheco, DN 2022)

Existem diversos estudos que corroboram a ideia de que a Relação estabelecida em contexto de aprendizagem é fator determinante para o sucesso. Segundo a Teoria do Autossistema (Connell & Wellborn, 1991) ou Teoria da Autodeterminação (Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991; Ryan & Powelson, 1991) existe uma associação entre a relação professor-aluno e o envolvimento escolar. De acordo com estas teorias, para que ocorra motivação para a aprendizagem é necessário que sejam atendidas três necessidades psicológicas básicas: parentesco, competência e autonomia. “Os professores podem apoiar essas necessidades, mostrando envolvimento (ou seja, cuidando e expressando interesse pelo aluno), fornecendo estrutura (ou seja, definir regras claras e ser consequente) e apoiar a autonomia (ou seja, dar aos alunos liberdade para fazer suas próprias escolhas e mostrar conexões entre trabalho escolar e interesses dos alunos).”

O investimento na Relação e a valorização da individualidade assumem-se como fatores intrínsecos ao processo e sucesso da aprendizagem. Segundo Resendes e Soares (2002) os alunos aprendem melhor quando o professor toma em consideração as características próprias de cada um, visto que cada indivíduo possui pontos fortes, interesses, necessidades e estilos de aprendizagem diferentes. Assim sendo, todos

aprendem melhor quando o professor respeita a sua individualidade e ensina atendendo à diferença. “A escola precisa de ser o encontro entre cidadãos para que esses dialoguem sobre o mundo, sobre si e sobre suas demandas. Tem de se assumir como o local onde se produzem conhecimentos, onde se convive com a pluralidade cultural, como um dos espaços sociais para a convivência e para a produção da cultura” (Ferreira, 2000). Assim, investir na Relação pressupõe conceber a diversidade como condição humana (LaTorre, 2013), como “o direito de cada indivíduo ser considerado de acordo com as suas experiências, conhecimentos anteriores, motivações e estilos de aprendizagem” (Sánchez, 2009, p. 90).

Valorizando as Pessoas e a sua diversidade e individualidade, o nosso Projeto Educativo, valoriza o bem-estar visando assegurar que “todos os formandos têm as mesmas oportunidades de desenvolvimento de todo o seu potencial cognitivo, social e emocional”, preocupando-se com todos os intervenientes no processo de aprendizagem. (OPP Escola Saudavelmente) Como diz Paulo Freire, “o verdadeiro educador trabalha com as pessoas e não para as pessoas”.

Segundo José Pacheco “Para ter aprendizagem ela terá que ter, fundamentalmente, os cinco grandes princípios de aprendizagem de [Jerome] Bruner baseados nas propostas de [Lev] Vygotsky e [Jacques] Delors: a aprendizagem deve ser significativa, integradora, diversificada, ativa e socializadora.”

Neste sentido, a aprendizagem por competências é um dos pilares centrais deste Projeto Educativo. Citando Pierre Gillet, Tardif propõe que a competência seja “o mestre de obra no planeamento e na organização da formação” ou afirma que “a competência deve constituir-se em um dos princípios organizadores da formação.” (Perrenoud, 1999). A aprendizagem assente no desenvolvimento de competências transversais e profissionais sustenta a eficácia e formação dos jovens e adultos, preparando-os para os desafios do mundo em constante transformação, capazes de aplicar o conhecimento em situações reais e de se adaptarem às necessidades da sociedade. Neste processo, “a aprendizagem socioemocional (ASE) é parte integrante da educação e do desenvolvimento humano. A ASE é o processo pelo qual toda a criança, jovem e adulto adquirem e aplicam conhecimentos, habilidades e atitudes para desenvolver identidades saudáveis, gerenciar emoções, alcançar objetivos pessoais e coletivos, sentir e demonstrar empatia pelos outros, estabelecer e manter relacionamentos de apoio e tomar decisões responsáveis e cuidadosas” e “pode ajudar a diminuir diversas formas de desigualdade e empoderar crianças, jovens e adultos para cocriar escolas prósperas e contribuir para comunidades seguras, saudáveis e justas”. (Modelo Casel) É importante proporcionar aos jovens e adultos experiências de aprendizagem, que os desafiem a mobilizar diferentes conhecimentos e habilidades. (Perrenoud, 1999)

Não se pode imaginar uma abordagem por competências que não seja facilmente sensível às diferenças, a partir do momento em que os formandos são colocados em situações em que, supostamente, aprendem fazendo e refletindo sobre os obstáculos encontrados. Assim, uma aprendizagem ativa e diferenciada, uma avaliação formativa e feedback constante são essenciais para acompanhar o seu progresso e identificar as áreas que precisam ser trabalhadas. Perrenoud refere “uma conexão entre a abordagem por competências e a luta contra as desigualdades por meio de pedagogias diferenciadas”, mas existe “inutilidade de criarem-se grandes esperanças sobre uma abordagem por competências se, paralelamente a isso, não se mudar a relação com a cultura geral, se não houver a reconstrução de uma transposição didática, ao mesmo tempo realista e visionária, ...se não forem inventados novos modos de avaliação, ... se a ação pedagógica não for diferenciada, ... em suma, se o modo de ensinar e fazer aprender não for radicalmente alterado.” O papel do formador continuará a ser fundamental, no entanto deverá ser, de forma efetiva, um tutor, um mediador, um facilitador de aprendizagem que ajude o formando a ser autónomo na sua aprendizagem, ao ponto de desenvolver a autoaprendizagem além da sala de aula, de forma a praticar uma aprendizagem ao longo da vida. Podemos considerar como Meirieu (1990b) que estamos a caminho de um “ofício novo”, cuja “meta é antes fazer aprender do que ensinar, tornando o processo de aprendizagem mais dinâmico e

eficiente, cuja eficácia é visível na motivação e envolvimento dos alunos na própria aprendizagem “Saber e querer envolver os alunos na avaliação de suas competências, explicitando e debatendo os objetivos e os critérios, favorecendo a avaliação mútua, os balanços de conhecimentos e a autoavaliação.” (Perrenoud,1999). Ao adquirirem competências, os formandos tornam-se capazes de aplicar os conhecimentos teóricos em situações práticas, de se adaptarem a novos contextos e de aprenderem ao longo da vida.

De facto, a aprendizagem não se limita apenas aos anos de escolaridade, deve ser um processo contínuo ao longo da vida, tanto para jovens quanto para adultos, facto que é referido no memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida, que contém uma definição do conceito - a aprendizagem ao longo da vida é “toda a atividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objetivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspetiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego”. Apesar de se associar a expressão aos adultos que abandonaram a escola, “Em geral, a aprendizagem ao longo da vida tem sido usada para se referir à “educação de adultos” (Valente, 2005), ... [deve] criar oportunidades para as pessoas se tornarem autónomas e estarem dotadas de competências transversais, e até específicas, necessárias de modo a responderem às necessidades do mercado”, a verdade é que a aprendizagem não tem idade, tempo ou lugar. “A aprendizagem ao longo da vida significa que, se uma pessoa tem o desejo de aprender, ela terá condições de fazê-lo, independentemente de onde e quando isso ocorre. Para tanto, é necessária a confluência de três fatores: que a pessoa tenha a predisposição de aprendizagem, que existam ambientes de aprendizagens (centros, escolas, empresas, etc.) adequadamente organizados e que haja pessoas que possam auxiliar o aprendiz no processo de aprender (agentes de aprendizagem), para além de que esta aprendizagem deve ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho se quiser fazer face ao desemprego.” De forma a conjugar estes três fatores, além de criar uma cultura que valorize e incentive a aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo competências que os tornem autónomos e motivados para a aprendizagem, na consecução deste Projeto Educativo pretendemos fornecer orientação e suporte individualizado aos jovens e adultos, continuando a ajudá-los a identificar seus interesses, estabelecer metas de aprendizagem, orientando-os na tomada de decisões de desenvolvimento profissional.

Cientes da importância da autonomia e da responsabilização no processo de aprendizagem, consideramos ter como alicerce do Projeto Educativo o Ensino Prático através da adaptação da prática letiva e formativa à vertente profissional e à utilidade da aprendizagem. Existem estudos realizados que fundamentam a importância de mudança da educação e formação no sentido da proximidade com a realidade, não excluindo, mas delegando para segundo plano as correntes mais empíricas. William Glasser conceptualizou a Teoria da Escolha organizando o processo de aprendizagem numa Pirâmide de Aprendizagem onde as maiores aprendizagens ocorrem quando fazemos (80%) e quando ensinamos os outros (95%). Segundo esta abordagem mais de 50% do processo real de aprendizagem centra-se em metodologias ativas. Assim, o ensino prático serve de ponte entre aquilo que o aluno já conhece e o seu projeto de vida uma vez que, para Ricardo (2003), a contextualização visa dar significado àquilo que pretendemos ensinar ao aluno, fazendo com que este sinta a necessidade de adquirir novos conhecimentos. Por outro lado, “vincular explicitamente as atividades a desenvolver na sala de aula aos objetivos de aprendizagem ajuda os alunos a compreender o que se pretende com a sua aprendizagem, sentem-se mais motivados e isso reflete-se num maior envolvimento nas tarefas.” Silva & Lopes (2016, p.19)

Ao considerarmos as teorias de construtivistas da aprendizagem percebemos que o “conhecimento é resultado da construção pessoal do aluno; o professor é um importante mediador do processo ensino-aprendizagem. A aprendizagem não pode ser entendida como resultado do desenvolvimento do aluno, mas sim como o próprio desenvolvimento do aluno” (Fossile, 2010). Conjugando esta abordagem com a teoria das aprendizagens significativas de David Ausubel (quando alguém atribui significados a um conhecimento

a partir da interação com seus conhecimentos prévios, estabelece a aprendizagem significativa) pode-se considerar que a opção pela proximidade à realidade profissional, através do ensino prático, resulta numa construção e consolidação, mais viável e motivadora, de competências.

Assim se justifica a importância de manter laços cada vez mais estreitos com a Comunidade. A escola e, deste modo, entendida como um sistema aberto, que resulta de uma dissolução das fronteiras entre a escola e a comunidade envolvente (Branco, 2007). A expressão "envolver para desenvolver", adotada por Marques (2003) no seu estudo sobre parcerias educativas, é também ilustrativa desta tendência evolutiva. O formando que se envolve verdadeiramente na sua aprendizagem irá inevitavelmente desenvolver o meio em que se encontra. "Existem várias vantagens no relacionamento entre escolas e o tecido empresarial. As empresas acedem a uma potencial fonte de recrutamento a curto e a médio prazo, através de actividades que contribuem para a motivação e desenvolvimento dos trabalhadores e a efectivação da sua responsabilidade social. Para as escolas cria-se a ocasião de aprender com a experiência da empresa e de poder ajudar os estudantes a fazer as suas escolhas de carreira com melhor informação. Adicionalmente, apoia-se a promoção de uma imagem positiva da escola e potencia-se o acesso a recursos que de outra forma a escola não teria" (Santos et al., 2009: 139). Esta contribuição fortalece todo o processo ensino-aprendizagem e permite ao formando sentir-se agente transformador da sociedade.

Em suma, este Projeto Educativo é construído sobre cinco pedras basilares: a relação, o formando, as competências, a prática e a comunidade. Focarmo-nos nestes elementos torna-se fundamental quando nos comprometemos a proporcionar uma educação de qualidade, preparando os nossos formandos para os desafios da sociedade e para as necessidades do mundo do trabalho.

**"A educação é um ato de amor, por isso, um ato de coragem."**

*Paulo Freire*

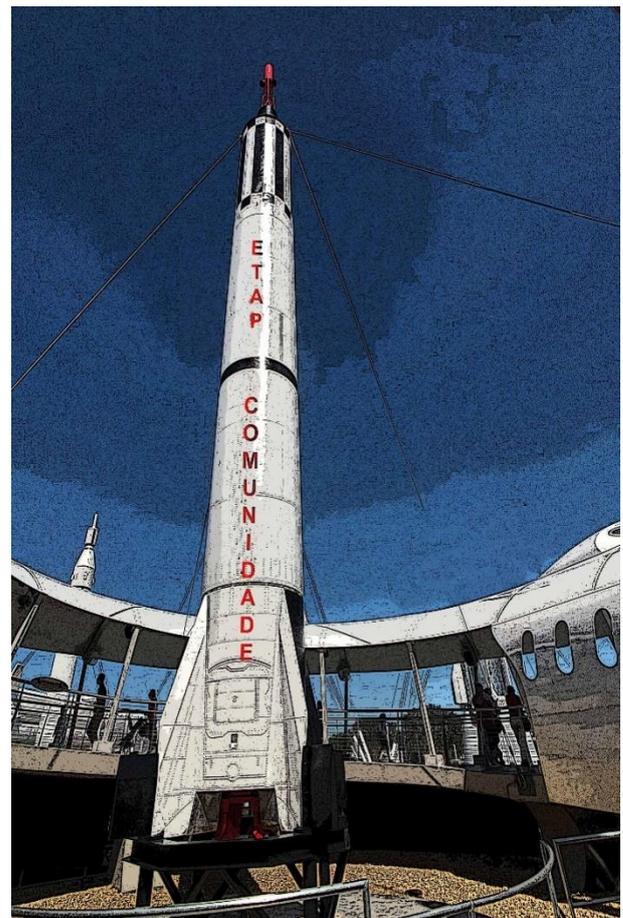
## 7. Uma metáfora possível

O Tiago e a Maria têm um sonho. Querem ser astronautas!

Vieram ao centro de lançamento interplanetário de astronautas ETAP. Tinham dúvidas sobre para que planeta viajar. A nossa Equipa de especialistas em viagens interplanetárias (S.P.O.) ajudaram-nos a escolher o destino da viagem.

A ETAP tem uma forma diferente de colocar astronautas (FORMANDOS) no espaço (MERCADO DE TRABALHO). O astronauta, assim que escolhe o primeiro destino da sua viagem, entra no foguetão e inicia-a imediatamente. Nos primeiros momentos a jornada poderá parecer imensa, cheia de desafios e de dificuldades. Como operar o foguetão, como superar as dúvidas e incertezas sobre a viagem que se afigura longa? Para isso os nossos queridos astronautas contam com dois importantes propulsores no seu foguetão: a **RELAÇÃO**, em que a nossa Equipa de colaboradores lhes irá proporcionar toda a confiança e segurança para enfrentar os desafios, e a **PRÁTICA** que lhes irá conferindo todo o conhecimento necessário para aprenderem a operar, cada vez melhor, o foguetão.

O foguetão, batizado com o nome **COMUNIDADE** (empresas, sociedade, ...) é por onde os astronautas se movimentam ao longo da sua viagem e com o qual interagem, recebendo *inputs* e informações vitais para a sua sobrevivência e sucesso no espaço. De início a viagem começa lenta. Para atingir a velocidade cruzeiro é necessário atingir e ultrapassar algumas camadas da atmosfera, conhecidas por **COMPETÊNCIAS** (comportamentais e técnicas).



Durante esta primeira fase da viagem, os nossos astronautas tornam-se autónomos para conduzir, por si próprios, o foguetão e de o dirigir para o planeta de destino. Por vezes o planeta destino torna-se "pequeno" face aos sonhos dos nossos astronautas. E podem surgir dúvidas sobre qual o melhor próximo destino e sobre como empreender a viagem. E não há qualquer problema com isso, pois os nossos astronautas sabem que podem confiar ao longo da sua vida na Equipa do centro de lançamento interplanetário de foguetões ETAP para os ajudarem nas suas viagens, os seus **PROJETOS DE VIDA**.

## 8. Objetivos

### 1 - RELAÇÃO

Valorizamos as pessoas e o seu bem-estar, promovendo a relação e respeitando a diversidade

### 2 - FORMANDO

Promovemos que o formando assuma o comando do seu processo de desenvolvimento

### 3 - COMPETÊNCIAS

Garantimos que todos os formandos adquiram as competências essenciais para desenvolverem o seu projeto de vida

### 4 - PRÁTICA

Temos um ensino prático guiado por conhecimentos científicos interdisciplinares, baseado (preferencialmente) em projetos, no uso da tecnologia e de espaços que estimulem o gosto por aprender

### 5 - COMUNIDADE

Trabalhamos de forma articulada com a Comunidade, sendo úteis no colmatar das suas necessidades e utilizando tal para robustecer o processo de aprendizagem

## Objetivo 1

### RELAÇÃO

#### Valorizamos as pessoas e o seu bem-estar, investindo na relação e respeitando a diversidade

Promovemos o bem-estar de todos, e de cada um, através de uma abordagem humanista e assente no respeito pela diversidade, sendo a ETAP uma instituição onde todas as pessoas desenvolvem as suas potencialidades, expectativas e necessidades, de forma a sentirem-se plenamente acompanhadas e orientadas. Estabelecemos relações empáticas e autênticas que reconhecem e valorizam o mérito de cada um.



A Relação permite que todos os intervenientes estejam plenamente envolvidos no processo de ensino/aprendizagem - “O que está hoje em causa é que o centro não é aquele que o paradigma da aprendizagem propõe, o aluno; o centro é a relação, a ligação entre o jovem e o mediador/professor, e entre eles e o objeto de aprendizagem. Para atribuir significado e abrir um vínculo, sem o qual não acontece nada” (Pacheco, 2022). Todos aprendem melhor quando se respeita a individualidade e se ensina atendendo à diferença. “A escola precisa de ser o encontro entre cidadãos para que esses dialoguem sobre o mundo, sobre si e sobre suas demandas. Tem de se assumir como o local onde se produzem conhecimentos, onde se convive com a pluralidade cultural, como um dos espaços sociais para a convivência e para a produção da cultura” (Ferreira, 2000). Assim, investir na Relação pressupõe conceber a diversidade como condição humana (LaTorre, 2013), como “o direito de cada indivíduo ser considerado de acordo com as suas experiências, conhecimentos anteriores, motivações e estilos de aprendizagem” (Sánchez, 2009, p. 90).

### AÇÕES

1	Capacitar a comunidade escolar para a importância da valorização da diversidade
2	Promover ações que permitam a clarificação do significado de educação inclusiva e dos conceitos inerentes (Desenho Universal para a Aprendizagem, diversidade, equidade, etc.)
3	Implementar, de forma planeada e efetiva, o Desenho Universal para Aprendizagem em contexto formativo
4	Adotar medidas que permitam uma comunicação interna mais assertiva entre os intervenientes na educação e formação

5	Consolidar a sinalização precoce de formandos em situação de risco
6	Requalificar a sala de trabalho de formadores
7	Dinamizar ações de valorização da diversidade cultural e social
8	Dinamizar atividades de promoção da saúde acessíveis a toda a comunidade educativa
9	Dinamizar momentos de convívio para entrega de diplomas
10	Melhorar a articulação e comunicação das atividades com formandos através de um gestor de atividades

## Objetivo 2

### FORMANDO

#### Promovemos que o formando assuma o comando do seu processo de desenvolvimento

Acompanhamos os jovens e adultos para que ajam conscientemente ao longo do seu processo de desenvolvimento, assumindo a autonomia e a responsabilidade de definirem previamente o seu projeto de vida e o seu plano de carreira. Desta forma, farão, continuamente, a gestão e autorregulação da sua aprendizagem ao longo do seu percurso, na certeza de que contam com o apoio e orientação dos diferentes intervenientes educativos.



O formando reconhece que, sem o seu envolvimento total, é impossível atingir os objetivos propostos pois "nada nem ninguém pode forçar um aluno a aprender se ele mesmo não se empenhar no processo de aprendizagem" (Tardif, 2002, p. 132). Segundo Velázquez (2004) o aluno deve ter consciência de que aprender é um ato pessoal que exige esforço e vontade, e que a motivação é um elemento fundamental, mas não o suficiente para alcançar esse objetivo. De acordo com a Teoria do Autossistema (Connell & Wellborn, 1991) ou Teoria da Autodeterminação (Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991; Ryan & Powelson, 1991), para que ocorra motivação para a aprendizagem é necessário que sejam atendidas três necessidades psicológicas básicas: parentesco, competência e autonomia. "Os professores podem apoiar essas necessidades, mostrando envolvimento (ou seja, cuidando e expressando interesse pelo aluno), fornecendo estrutura (ou seja, definir regras claras e ser consequente) e apoiar a autonomia (ou seja, dar aos alunos liberdade para fazer suas próprias escolhas e mostrar conexões entre trabalho escolar e interesses dos alunos)." O papel do formador continuará a ser fundamental, no entanto deverá ser, de forma efetiva, um tutor, um mediador, um facilitador de aprendizagem que ajuda o formando a ser autónomo na sua aprendizagem, ao ponto de desenvolver a autoaprendizagem além do contexto escolar.

### AÇÕES

- 1 Orientar e acompanhar os formandos na criação e desenvolvimento do seu Plano Individual de Carreira
- 2 Responsabilizar o/a encarregado de educação, envolvendo-o ativamente em todo o percurso do formando e na definição do seu plano individual de carreira
- 3 Criar/Customizar uma plataforma digital para gestão individual de percurso profissional

4	Alargar a atuação das Brigadas Cívicas às salas de aula ("operações STOP")
5	Promover sessões de formação complementar para preparação de acesso ao ensino superior
6	Concretizar o programa de mentorias entre pares
7	Aculturar para a utilidade da construção de portefólio reflexivo de aprendizagem por competências
8	(Re)estruturar a forma de dinamização e avaliação de portefólio reflexivo de aprendizagem por competências
9	Aumentar a responsabilidade dos formandos representantes na gestão da turma
10	Incluir a Associação de Estudantes na mediação entre os formandos e os órgãos de gestão da escola
11	Criar um orçamento participativo direcionado aos formandos
12	Criar e disponibilizar plannings mensais para turmas e grupos de formação
13	Estabelecer medidas que permitam aumentar a paridade de género nas várias áreas de formação

## Objetivo 3

### COMPETÊNCIAS

**Garantimos que todos os formandos adquirem as competências essenciais para desenvolverem o seu projeto de vida**

Implementamos transversalmente o modelo pedagógico da ETAP que adapta todo o processo ensino/aprendizagem à realidade do mundo atual e às necessidades das entidades empregadoras, desenvolvendo integralmente as competências pessoais, sociais e profissionais através de aprendizagens significativas.



Uma aprendizagem ativa e diferenciada, uma avaliação formativa e feedback constante são essenciais para acompanhar o progresso do formando e identificar as áreas que precisam ser trabalhadas. Perrenoud (1999) refere “uma conexão entre a abordagem por competências e a luta contra as desigualdades por meio de pedagogias diferenciadas”, mas existe “inutilidade de criarem-se grandes esperanças sobre uma abordagem por competências se, paralelamente a isso, não se mudar a relação com a cultura geral, se não houver a reconstrução de uma transposição didática, ao mesmo tempo realista e visionária, ...se não forem inventados novos modos de avaliação, ... se a ação pedagógica não for diferenciada, ... em suma, se o modo de ensinar e fazer aprender não for radicalmente alterado.” Paralelamente, Tardif propõe que a competência seja “o mestre de obra no planeamento e na organização da formação” ou afirma que “a competência deve constituir-se em um dos princípios organizadores da formação.” (Perrenoud, 1999). A aprendizagem assente no desenvolvimento de competências transversais e profissionais sustenta a eficácia e formação dos jovens e adultos, preparando-os para os desafios do mundo em constante transformação, capazes de aplicar o conhecimento em situações reais e de se adaptarem às necessidades da sociedade.

### AÇÕES

- 1 Demonstrar rigor e exigência em todo o processo de aprendizagem
- 2 Permitir a frequência de UFCD's transversalmente aos vários públicos
- 3 Recentrar as disciplinas de Tutoria no desenvolvimento das competências transversais
- 4 Preparar projeto de flexibilidade curricular individualizada (projeto piloto)

<b>5</b>	Criar momentos de partilha entre antigos formandos
<b>6</b>	Criar um programa de valorização da língua inglesa
<b>7</b>	Capacitar os formadores para uma correta avaliação pedagógica
<b>8</b>	Consolidar a aprendizagem e avaliação por competências
<b>9</b>	Criar percursos próprios com opção de competências profissionais específicas
<b>10</b>	Intensificar a articulação entre a Escola Profissional e a Academia de Formação
<b>11</b>	Consolidar o Plano Curricular como documento orientador do processo de aprendizagem
<b>12</b>	Incluir atividades artísticas e culturais que desenvolvam o espírito crítico e criativo dos formandos
<b>13</b>	Criar incentivos que permitam aos formandos adquirir um maior gosto pelas áreas STEAM
<b>14</b>	Desenvolver percursos qualificantes nas áreas de especialização definidas
<b>15</b>	Promover nos formandos uma maior visão da cultura europeia

## Objetivo 4

### PRÁTICA

**Temos um ensino prático guiado por conhecimentos científicos interdisciplinares, baseado (preferencialmente) em projetos, no uso da tecnologia e de espaços que estimulem o gosto por aprender**

Promovemos um ensino prático e interdisciplinar, focando o processo de aprendizagem no conhecimento científico e em metodologias ativas, sempre que possível baseadas em projetos, e claramente focado no desenvolvimento de competências, sendo a formação ministrada um reflexo da realidade das empresas. Abraçamos o conceito de “formação profissional”, redefinindo o papel das empresas em todo o processo de ensino/aprendizagem ao intensificar a sua participação nas ações educativas. Integramos as novas tecnologias de modo a criar um espaço diferenciador que potencia a aprendizagem e estimula o gosto por aprender, num mundo em constante evolução.



Segundo Valente (2005), “a aprendizagem ao longo da vida significa que, se uma pessoa tem o desejo de aprender, ela terá condições de fazê-lo, independentemente de onde e quando isso ocorre. Para tanto, é necessária a confluência de três fatores: que a pessoa tenha a predisposição de aprendizagem, que existam ambientes de aprendizagens (centros, escolas, empresas, etc.) adequadamente organizados e que haja pessoas que possam auxiliar o aprendiz no processo de aprender (agentes de aprendizagem), para além de que esta aprendizagem deve ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho se quiser fazer face ao desemprego.” Assim, o ensino prático serve de ponte entre aquilo que o aluno já conhece e o seu projeto de vida uma vez que, para Ricardo (2003), a contextualização visa dar significado àquilo que pretendemos ensinar ao aluno, fazendo com que este sinta a necessidade de adquirir novos conhecimentos. Por outro lado, “vincular explicitamente as atividades a desenvolver na sala de aula aos objetivos de aprendizagem ajuda os alunos a compreender o que se pretende com a sua aprendizagem, sentem-se mais motivados e isso reflete-se num maior envolvimento nas tarefas.” Silva & Lopes (2016, p.19)

### AÇÕES

- 1 Reformular e colocar em prática o Plano de Integração dos Docentes / Formadores
- 2 Efetuar um acompanhamento mais próximo aos formadores na exigência de cumprimento de regras em sala de aula

<b>3</b>	Reativar os programas de intervenção e supervisão pedagógica
<b>4</b>	Consolidar o Projeto Butterfly e expandi-lo a toda a formação
<b>5</b>	Articular a aprendizagem entre as diferentes disciplinas em função do perfil do formando
<b>6</b>	Criar um espaço físico único para todas as turmas de um mesmo curso profissional
<b>7</b>	Desenvolver uma aprendizagem significativa, privilegiando metodologias ativas, preferencialmente a aprendizagem baseada em projetos
<b>8</b>	Criar a figura de gestor/responsável de oficina
<b>9</b>	Cumprir uma percentagem mínima de 75% de horas dos módulos/UFCD's em atividades práticas para desenvolvimento das competências profissionais
<b>10</b>	Dinamizar o programa “Docentes nas Empresas”

## Objetivo 5

### COMUNIDADE

**Trabalhamos de forma articulada com a Comunidade, sendo úteis no colmatar das suas necessidades e utilizando tal para robustecer o processo de aprendizagem**

Participamos como parte integrante da comunidade, contribuindo ativamente para o desenvolvimento e crescimento do tecido empresarial. Estabelecemos parcerias fundamentais para articular esforços na resolução de problemas e desafios existentes na comunidade, dinamizando projetos empreendedores que fazem parte de todo o processo formativo da ETAP.



Consideramos a escola como um sistema aberto, que resulta de uma dissolução das fronteiras entre a escola e a comunidade envolvente (Branco, 2007). A expressão "envolver para desenvolver", adotada por Marques (2003) no seu estudo sobre parcerias educativas, é também ilustrativa desta tendência evolutiva. "Existem várias vantagens no relacionamento entre escolas e o tecido empresarial. As empresas acedem a uma potencial fonte de recrutamento a curto e a médio prazo, através de actividades que contribuem para a motivação e desenvolvimento dos trabalhadores e a efectivação da sua responsabilidade social. Para as escolas cria-se a ocasião de aprender com a experiência da empresa e de poder ajudar os estudantes a fazer as suas escolhas de carreira com melhor informação. Adicionalmente, apoia-se a promoção de uma imagem positiva da escola e potencia-se o acesso a recursos que de outra forma a escola não teria" (Santos et al., 2009: 139). Esta contribuição fortalece todo o processo ensino-aprendizagem e permite ao formando sentir-se agente transformador da sociedade.

## AÇÕES

1	Utilizar a plataforma eCommunity para maior interação com Encarregados/a de Educação, nomeadamente na justificação de faltas
2	Tornar a Comissão de Pais mais ativa e participativa
3	Envolver as turmas nas formações para pais e encarregados de educação ao nível de temas prementes e úteis à parentalidade
4	Dinamizar o dia dos pais: aulas ministradas pelos formandos para os EE /pais que trabalhem nas áreas que demonstrem experiência
5	Apadrinhar causas de solidariedade social pelas diferentes áreas de formação

6	Apostar no desenvolvimento de projetos, de curso e entre cursos, que suprimam necessidades específicas locais
7	Ajustar a formação ministrada às especificidades da realidade profissional local e regional
8	Intensificar as sessões de prática simulada em empresas
9	Criar dinâmicas de apresentação de formandos finalistas às empresas
10	Criar momentos de partilha de boas práticas educativas entre agentes educativos internos e externos
11	(Re)ativar os projetos "docentes nas empresas", "empresários na escola" e outros que permitam uma ligação maior entre os formadores e as entidades empregadoras dos formandos
12	Priorizar empresas de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho que potenciem uma formação de qualidade e a empregabilidade
13	Aumentar a ligação à realidade empresarial através de formadores oriundos de empresas
14	Incentivar a realização de Provas de Aptidão Profissional que visem a satisfação de necessidades internas, de empresas e outras entidades locais e regionais
15	Promover nos formandos uma maior sensibilidade ao nível da sustentabilidade ambiental
16	Desenvolver programas de empreendedorismo junto dos formandos
17	Incentivar os jovens à participação cívica e política

## 9. Indicadores

### Objetivo 1

Valorizamos as pessoas e o seu bem-estar, promovendo a relação e respeitando a diversidade

Indicadores	Evidências
Os formandos e colaboradores sentem-se incluídos e integrados e consideram que o ambiente vivido é positivo e saudável	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inquéritos de satisfação dos formandos</li> <li>Inquéritos de satisfação dos colaboradores</li> <li>Resultados dos inquéritos de riscos psicossociais</li> <li>Taxa de abandono dos formandos da Escola Profissional</li> </ul>
Os formandos e colaboradores consideram que é respeitada a diversidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inquéritos de satisfação dos formandos</li> <li>Inquéritos de satisfação dos colaboradores</li> <li>Taxa de abandono de formandos com nacionalidade estrangeira</li> </ul>
São dinamizadas iniciativas que, intencionalmente, promovem a relação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rácio de execução do passo 1 (Relação) do Modelo Butterfly</li> <li>Número de iniciativas de reforço de relação para formandos e colaboradores (atividades outdoor, dias do desporto, etc.)</li> </ul>
É incentivada a prática desportiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de atividades desportivas criadas para colaboradores, formandos e restantes stakeholders</li> </ul>
São dinamizadas iniciativas que, intencionalmente, reconhecem o valor e mérito das pessoas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de iniciativas de reconhecimento de mérito de formandos e colaboradores</li> </ul>
A ETAP é reconhecida externamente pelas práticas de bem-estar dos seus colaboradores e formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtenção do “Selo de <i>Healthy Workplace</i>”</li> <li>Obtenção do “Selo de Escola Saudável – nível avançado”</li> <li>Obtenção do “Selo Escola Saudavelmente”</li> </ul>

## Objetivo 2

Promovemos que o formando assuma o comando do seu processo de desenvolvimento

Indicadores	Evidências
O formando sente-se envolvido e é responsável pela sua própria aprendizagem e pela definição do seu plano de carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inquéritos de satisfação de final de módulo (Escola Profissional)</li> <li>Inquérito de satisfação dos formandos (Academia de Formação)</li> <li>Rácio de execução dos Passos 4 (Planeamento), 5 (Compromisso), 9 (Conclusão) e 10 (Reflexão) do Modelo Butterfly</li> </ul>
São dinamizadas iniciativas transversais que promovem a responsabilização e autonomia dos formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de iniciativas dinamizadas que promovem a responsabilização e autonomia dos formandos (Brigadas Verdes, Brigadas Cívicas, etc.)</li> </ul>
O Formando sente que a ETAP continua a fazer parte do seu processo de desenvolvimento mesmo depois de concluídos os seus percursos formativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de formandos que recorrem novamente aos serviços da ETAP, depois de concluído um processo formativo</li> <li>Nº de formandos inscritos na Academia de Formação</li> </ul>
Promove-se a autonomia dos formandos na construção dos seus projetos de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de Planos de Carreira criados</li> </ul>

## Objetivo 3

Garantimos que todos os formandos adquirem as competências essenciais para desenvolverem o seu projeto de vida

Indicadores	Evidências
Existe uma cultura de trabalho por competências transversal a todos os públicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados das competências técnicas específicas do pessoal docente do Sistema de Avaliação de Desempenho</li> <li>Concretização do passo 6 (Execução) do Modelo Butterfly conforme previsto</li> <li>Número de projetos artísticos criados</li> </ul>
Os formandos compreendem a importância do desenvolvimento das competências para a sua vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados dos inquéritos de final de módulo e de final de formação</li> <li>Resultados dos inquéritos aos Encarregados de Educação</li> <li>Taxa de conclusão de Cursos Profissionais e Cursos de Educação e Formação</li> <li>Taxa de conclusão da Academia de Formação</li> </ul>
Os planos curriculares das formações são estruturados por resultados de aprendizagem / competências	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicação de Planos Curriculares por competências</li> </ul>
É praticada avaliação formativa e o processo avaliativo é simples, claro e transparente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rácio de execução do Passo 9 (Conclusão) do Modelo Butterfly</li> <li>Certificados com níveis de desenvolvimento de competências</li> </ul>

## Objetivo 4

Temos um ensino prático guiado por conhecimentos científicos interdisciplinares, baseado em projetos, no uso da tecnologia e de espaços que estimulem o gosto por aprender

Indicadores	Evidências
Os equipamentos e espaços são amplamente utilizados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequência de utilização de espaços oficiais</li> <li>• Frequência de utilização de equipamentos tecnológicos</li> </ul>
As atividades letivas são práticas e utilizam metodologias ativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concretização do passo 6 (Execução) do Modelo Butterfly conforme previsto</li> <li>• Frequência de utilização de espaços oficiais</li> <li>• Resultados das competências técnicas específicas do pessoal docente do Sistema de Avaliação de Desempenho</li> <li>• Número de visitas técnicas</li> </ul>
Existe uma cultura de interdisciplinaridade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inquéritos de satisfação de final de módulo (Escola Profissional)</li> <li>• Sumários que registem trabalho das disciplinas ao nível das Provas de Aptidão Profissional</li> <li>• Atividades interdisciplinares previstas em Plano Curricular</li> <li>• Resultados das competências técnicas específicas do pessoal docente do Sistema de Avaliação de Desempenho</li> </ul>
A formação recorre a equipamentos tecnológicos de última geração	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequência de utilização de equipamentos tecnológicos</li> </ul>
A evolução tecnológica, nomeadamente a inteligência artificial, é integrada nos currículos dos formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inquéritos de satisfação de final de módulo (Escola Profissional)</li> </ul>
A ETAP é reconhecida como uma instituição em que se pratica um ensino diferenciador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de apresentações em eventos públicos</li> <li>• Número de notícias sobre a ETAP em meios de comunicação social</li> <li>• Nº de novas turmas de cursos profissionais e cursos de educação e formação</li> </ul>

## Objetivo 5

Trabalhamos de forma articulada com a Comunidade, sendo úteis no colmatar das suas necessidades e utilizando tal para robustecer o processo de aprendizagem

Indicadores	Evidências
As empresas da comunidade recorrem à ETAP para o colmatar de necessidades específicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quantidade de pedidos de empresas para colaboração em projetos</li> </ul>
As Provas de Aptidão Profissional desenvolvidas são úteis para a comunidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quantidade de Provas de Aptidão Profissional consideradas de utilidade para a comunidade</li> </ul>
A ETAP é vista como a principal entidade da região na formação de técnicos especializados nas áreas de eleição	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taxa de empregabilidade/prosseguimento de estudos</li> <li>Taxa de empregabilidade na área</li> <li>Número de pedidos de técnicos especializados por parte de empresas</li> <li>Nº de formandos inscritos em Formação de Curta Duração</li> <li>Índice de satisfação das entidades acolhedoras de FCT</li> <li>Índice de satisfação dos empregadores</li> </ul>
A ETAP recorre à comunidade para robustecer o processo de aprendizagem dos formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quantidade de visitas técnicas</li> <li>Número de formadores externos que são ativos em empresas</li> <li>Número de formadores que participam em projetos que visem um maior conhecimento nas áreas de formação (ex: Docentes nas empresas)</li> </ul>
A ETAP participa ativamente na criação de Start-ups	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de start-ups criadas em áreas prioritárias da ETAP</li> </ul>
Os colaboradores e formandos da ETAP participam em projetos internacionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quantidade de colaboradores que se candidatam para participar no programa Erasmus+</li> <li>Número de colaboradores que participaram em projetos internacionais (ex: Erasmus+, Greenovet, etc.)</li> <li>Número de formandos que participaram em projetos internacionais (ex: Erasmus+, Greenovet, etc.)</li> </ul>

## 10. Metas

### Meta 1 – Conclusão de ciclos de formação

Indicador	Fórmula	Momento de recolha	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
1.1 - Taxa de conclusão (Nível IV)	$\frac{\text{Nº total de formandos que concluem o ciclo de formação}}{\text{Nº total de formandos matriculados ao longo do ciclo}}$	31/08 do último ano do ciclo de formação	3	0 a 100%	85%	87%	90%
1.2 - Taxa de conclusão (Nível II)	$\frac{\text{Nº de formandos que concluem o ciclo de formação}}{\text{Nº de formandos matriculados ao longo do ciclo de formação}}$	31/08 do último ano do ciclo de formação	3	0 a 100%	92%	94%	96%
1.3 - Taxa de abandono escolar (Nível IV e Nível II)	$\frac{\text{Nº total de formandos que abandonam ao longo do ano letivo}}{\text{Nº total de formandos matriculados ao longo do ano letivo}}$	31/08	1	0 a 100%	4,0%	3,8%	3,6%
1.4 – Taxa de abandono de formandos com nacionalidade estrangeira (nível IV e nível II)	$\frac{\text{Nº total de formandos com nacionalidade estrangeira que abandonam ao longo do ano letivo}}{\text{Nº total de formandos com nacionalidade estrangeira matriculados ao longo do ano letivo}}$	31/08	1	0 a 100%	5,0%	4%	3%
1.5 – Taxa de conclusão de percursos da Academia de Formação	$\frac{\text{Nº Total de formandos que concluem percursos da Academia de Formação}}{\text{Nº de formandos inscritos na Academia de Formação}}$	31/12	3	0 a 100%	90%	92%	94%

### Meta 2 – Empregabilidade / Prosseguimento de Estudos

Indicador	Fórmula	Momento de recolha	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
2.1 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível IV)	$\frac{\text{Formandos empregados} + \text{Formandos que prosseguiram estudos}}{\text{Formandos que concluíram o curso até 31/08}}$	31/12	5	0 a 100%	92%	94%	95%
2.2 - Taxas globais de empregabilidade + prosseguimento de estudos (Nível II)	$\frac{\text{Formandos que estão a trabalhar} + \text{Formandos que estão a estudar ou em formação}}{\text{Formandos que concluíram o ciclo de formação até 31/12}}$	31/12	5	0 a 100%	92%	94%	95%

2.3. - Taxas globais de empregabilidade na área de formação	Formandos que estão a trabalhar / Formandos que estão a trabalhar nas áreas dos cursos	31/12	5	0 a 100%	65%	70%	75%
2.4- Número de pedidos de técnicos especializados por parte de empresas	Nº de pedidos de técnicos especializados por parte de empresas	31/07	5		300	350	400

## Meta 3 – Aproveitamento

Indicador	Fórmula	Momento de recolha	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
3.1 - Médias globais de conclusão de curso (Nível IV)	Soma do valor das notas de conclusão do curso / Total de formandos que concluíram	31/08	1,3,4,5	0 a 20 valores	14,5	14,7	15,0
3.2 - Médias globais de conclusão de curso (Nível II)	Soma do valor das notas de conclusão do curso / Total de formandos que concluíram	31/08	1,3,4,5	1 a 5 valores	3,5	3,7	4
3.3 - Percentagem de aproveitamento (Nível IV)	Nº de notas positivas / Nº total de formandos matriculados no início do ano letivo X Nº de módulos lecionados por turma	31/08	1,3,4,5	0 a 100%	96%	97%	98%
3.4 - Percentagem de aproveitamento (Nível II)	Nº de notas positivas / Nº total de formandos matriculados no início do ano letivo X Nº de períodos	31/08	1,3,4,5	0 a 100%	96%	97%	98%

## Meta 4 – Assiduidade

Indicador	Fórmula	Momento	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
4.1 - Percentagem de assiduidade no nível II e nível IV	Nº de aulas presentes / Volume de formação	31/07	1,2,3,4,5	0 a 100%	96%	97%	98%
4.2 - Percentagem de assiduidade na formação de adultos	Nº de sessões presentes / Volume de formação	31/12	1,2,3,4,5	0 a 100%	90%	92%	94%

## Meta 5 – Satisfação

Indicador	Fórmula	Momento	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
5.1 - Índice de satisfação dos formandos (Escola Profissional)	Inquérito de final de ano letivo	31/07	1	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.2 – Índice de satisfação dos formandos (Academia de Formação)	Inquérito de final de ação	Final Ação	1,2	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.3 - Índice de satisfação dos colaboradores	Inquérito aos colaboradores	31/07	1	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.1 - Índice de satisfação dos formandos (Escola Profissional)	Inquérito de final de módulo	31/07	2,3,4	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.3 - Índice de satisfação dos pais e encarregados de educação	Inquérito aos pais e encarregados de educação	31/07	3	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.4 - Índice de satisfação das entidades acolhedoras de FCT	Inquérito às entidades empregadoras e de	Final de fevereiro do ano	5	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.5 – Índice de satisfação dos empregadores	Inquérito às entidades empregadoras	Final de fevereiro do ano	5	0 a 10 valores	8,2	8,6	9,0
5.6 – Índice de risco psicossocial nos colaboradores	Inquérito de riscos psicossociais	31/07	1	1 a 4	3,5	3,6	3,8
5.7 - Número de iniciativas de reforço de relação para formandos e colaboradores	Nº de iniciativas transversais de reforço de relação como por exemplo atividades outdoor, dias do desporto, etc.	31/07	1	-	10	15	20
5.8 - Número de atividades desportivas criadas para colaboradores, formandos e restantes stakeholders	Nº de atividades desportivas criadas para colaboradores, formandos e restantes stakeholders	31/07	1	-	15	20	25

5.9 – Número de iniciativas diferentes de reconhecimento de mérito de formandos e colaboradores	Nº de iniciativas anuais em que são atribuídos destaques, prémios, diplomas, etc. a formandos e colaboradores	31/07	1	-	8	10	12
5.10 – Obtenção do Selo <i>Healthy Workplace</i>	Obtenção de selo <i>Healthy Workplace</i>	31/12	1	-	Sim	Sim	Sim
5.11 – Obtenção do Selo “Escola Saudável – nível avançado”	Obtenção do Selo “Escola Saudável – nível avançado”	31/12	1	-	Sim	Sim	Sim
5.12 – Obtenção do Selo “Escola Saudavelmente”	Obtenção do Selo “Escola Saudavelmente”	31/12	1	-	Sim	Sim	Sim

## Meta 6– Orientação Pedagógica

Indicador	Fórmula	Momento	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
6.1 – Rácio de execução do Projeto Butterfly (por passo)	Nº de módulos em que a abordagem é executada conforme modelo (amostragem) / Nº de módulos existentes	31/07	1,2,3,4	0 a 100%	80%	90%	100%
6.2 - Resultados das competências técnicas específicas do pessoal docente do Sistema de Avaliação de Desempenho	Percentagem de docentes com média superior a 4,5 nos Parâmetros das competências técnicas específicas do pessoal docente	31/12	3,4	0 a 100%	40%	60%	80%
6.3 - Número de iniciativas dinamizadas que promovem a responsabilização e a autonomia dos formandos	Nº de iniciativas transversais que, intencionalmente, promovem a responsabilização e autonomia (ex: Brigadas Cívicas)	31/07	2	-	2	4	8
6.4 - Número de Planos de Carreira criados	Nº de planos de carreira criados / Nº de formandos existentes	31/12	2	0 a 100%	75%	100%	100%

6.5 - Publicação de Planos curriculares por competências	Nº de planos curriculares por competências / Nº de percursos formativos	31/12	3	0 a 100%	100%	100%	100%
6.6 - Certificados com níveis de desenvolvimento de competências	Nº de certificados com níveis de desenvolvimento de competências / Nº de certificados emitidos	31/12	3	0 a 100%	50%	75%	100%
6.7 - Frequência de utilização de espaços oficinais	Nº de sessões de áreas técnicas lecionadas em laboratórios e oficinas / Nº de sessões de áreas técnicas	31/07	4	0 a 100%	80%	90%	95%
6.8 - Frequência de utilização de equipamentos tecnológicos	Horas de utilização de equipamentos tecnológicos / Volume de formação	31/07	4	0 a 100%	-	25%	35%
6.9 - Sumários que registem trabalho das disciplinas ao nível das Provas de Aptidão Profissional	Horas de aulas do 3º ano dedicadas ao desenvolvimento de PAP / Horas totais	31/07	4	0 a 100%	15%	20%	25%
6.10 – Número de atividades interdisciplinares previstas em Plano Curricular	Número de atividades interdisciplinares previstas em Plano Curricular por curso	31/07	4	-	10	15	20
6.10 - Quantidade de pedidos de empresas para colaboração em projetos	Nº de pedidos de empresas para colaboração de projetos	31/07	5	-	5	10	15
6.11 - Percentagem de Provas de Aptidão Profissional consideradas de utilidade para a comunidade	Nº de Provas de Aptidão Profissional majoradas (úteis para a comunidade) / Nº de Provas de Aptidão Profissional	31/07	5	-	20%	35%	50%
6.12 - Número de formadores externos que são ativos em empresas	Nº de formadores externos que são ativos em empresas	31/07	5	-	25	30	35
6.13 - Número de formadores que participam em projetos que visem um maior conhecimento nas áreas de formação	Nº de formadores que participam em projetos que visem um maior conhecimento nas áreas de formação (ex: Docentes nas empresas)	31/07	5	-	10	15	15

6.14 - Número de colaboradores que se candidatam para participar no programa Erasmus+	Percentagem de colaboradores que se candidatam para participar no programa Erasmus+	31/07	5	0 a 100%	35%	45%	50%
6.15 - Número de colaboradores que participaram em projetos internacionais (ex: Erasmus+, Greenovet, etc.)	Nº de colaboradores que participaram em projetos internacionais (ex: Erasmus+, Greenovet, etc.)	31/07	5	-	16	18	20
6.16 - Número de formandos que participaram em projetos internacionais (ex: Erasmus+, Greenovet, etc.)	Nº de formandos que participaram em projetos internacionais (ex: Erasmus+, Greenovet, etc.)	31/07	5	-	35	45	55
6.17 - Número de start-ups criadas na ETAP	Número de start-ups criadas na ETAP	31/07	5	-	1	2	3
6.18 - Número de projetos artísticos criados	Número de projetos artísticos criados (peças de arte, etc.)	31/07	3	-	2	4	6
6.19 - Número de visitas técnicas por turma	Número de visitas técnicas por turma por ano letivo	31/07	4,5	-	4	6	10

## Meta 7 – Captação de Formandos

Indicador	Fórmula	Momento	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
7.1 - Nº de novas turmas de cursos profissionais e cursos de educação e formação	Nº de turmas que iniciam o ciclo de formação	30/09	4	-	8	8	8
7.2 - Nº de formandos inscritos na Academia de Formação	Nº de formandos que se inscrevem na Academia de Formação	31/12	2,5	-	1500	2500	4000

7.3 - Nº de formandos que recorrem novamente aos serviços da ETAP após conclusão de processo formativo	Nº de inscrições em ações de ex-formandos	31/12	2	-	50	100	150
7.4 - Número de apresentações em eventos públicos	Nº de apresentações em conferências, congressos, etc.	31/07	4	-	6	8	10
7.5 - Número de notícias sobre a ETAP em meios de comunicação social	Nº de publicações na comunicação social sobre projetos, prémios, etc. da ETAP	31/07	4	-	20	30	40

## Meta 8 – Cumprimento do Projeto Educativo e do Plano de Atividades

Indicador	Fórmula	Momento	Objetivos do Projeto Educativo	Escala	Meta		
					2023/2024	2024/2025	2025/2026
8.1 - Percentagem de ações adotadas (Projeto Educativo)	Nº de estratégias adotadas / Nº total de estratégias	31/08	1,2,3,4,5	0 a 100%	60%	80%	100%
8.2 - Percentagem de ações executadas (Plano de atividades)	Nº de ações executadas / Nº total de ações	31/08	1,2,3,4,5	0 a 100%	90%	93%	95%

## 11. Operacionalização

### Divulgação

O Projeto Educativo 2023-2026 é um documento público com interesse para todos os *stakeholders* e, portanto, é divulgado das seguintes formas:

- Apresentado na reunião de Conselho Consultivo
- Divulgado no website da ETAP ([www.etap.edu.pt](http://www.etap.edu.pt))
- Presente na plataforma interna de comunicação Microsoft TEAMS
- Presente em formato de papel para consulta pública na secretaria da escola

### Implementação

Para a execução deste projeto, todo os anos letivos será criado um Plano de Atividades em que constarão as ações específicas definidas para cada um dos objetivos. Esse Plano de Atividades será o documento orientador para a concretização deste Projeto Educativo e listará todas as ações, projetos e atividades, nomeadamente as Atividades de Enriquecimento Curricular.

Embora o Projeto Educativo seja um documento orientador, a qualquer momento se podem rever os objetivos e/ou ações, criando-se uma adenda ao Projeto Educativo nessas circunstâncias.

Todos estes documentos serão trabalhados pela Equipa do Projeto Educativo e aprovados pelas várias instâncias decisórias da escola.

### Monitorização

A implementação e o desenvolvimento da garantia da qualidade percorrem as seguintes fases:

#### Fase do Planeamento

Na fase de planeamento estabeleceu-se o propósito de envolver todos os *stakeholders* da Escola na definição da visão estratégica e de se estabelecerem objetivos estratégicos, ações a desenvolver, indicadores e metas adequados, que permitam ser aplicados e alcançados, contribuindo para a melhoria da qualidade da formação ministrada e para uma maior satisfação de todas as partes interessadas.

#### Fase da Implementação:

Na fase de implementação procura-se a aplicação do Plano de Atividades (Plano de Ação) com o apoio dos parceiros da ETAP visando alcançar os objetivos e metas definidos no Projeto Educativo (Documento Base).

#### Fase da Avaliação:

Na fase de avaliação procura-se que, do acompanhamento e avaliação regulares à atividade desenvolvida e aos resultados alcançados, possam ser identificadas melhorias.

#### Fase da Revisão:

Na fase de revisão procura-se que os resultados da avaliação sejam utilizados para melhorar as práticas existentes, servindo de base à elaboração de Planos de Atividades (Planos de Ação).

Também nesta fase, é realizado o balanço generalizado aos resultados apurados ao longo do ano, que se traduz na redação do Relatório de Autoavaliação, o qual serve para o planeamento do ano seguinte.

## Avaliação

A avaliação periódica de um projeto é fundamental para o seu êxito. A execução deste Projeto Educativo terá dois eixos de avaliação. Um primeiro em que se avalia a concretização de cada uma das ações aqui presentes e outro em que se avalia a concretização das metas propostas.

Todos os anos se procederá a um relatório de avaliação do Projeto Educativo considerando os indicadores existentes e no final do ano letivo 2025/2026 criar-se-á um relatório final de avaliação. Também o Plano de Atividades terá uma avaliação, apurando-se a percentagem de ações que foram colocadas em prática.

## 12. Ficha Técnica

### Documentos Orientadores

- Plano Estratégico
- Catálogo Nacional de Qualificações (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.)
- Programas de Cursos Profissionais (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.)
- Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (Direção Geral de Educação)
- Aprendizagens Essenciais (Direção Geral de Educação)
- Cidadania e Desenvolvimento (Direção Geral de Educação)

### Referências Bibliográficas

- BRANCO, L. (2007). A escola comunidade educativa e a formação dos novos cidadãos. Lisboa: Instituto Piaget.
- DELORS, J. e cols. (1998). Educação: Um Tesouro a Descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. São Paulo: Cortez.
- DEWEY, J. (1971). Experiência e Educação. São Paulo: Nacional.
- ESTRELA, A. (2002). Formação de professores: Temas e problemas. Lisboa: Porto Editora.
- FREIRE, P. (2017). Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa. São Paulo: Paz e Terra.
- HARGREAVES, A. (2001). Professores em Tempos de Mudança: O Trabalho e a Cultura dos Professores na Era Pós-Moderna. Lisboa: Edições ASA.
- MARQUES, E. (2003). Envolver para desenvolver – Um estudo de caso sobre as parcerias educativas (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- MARQUES, R. (2019). Aprendizagem Ativa: Conceitos e Práticas Pedagógicas. Porto: Edições Asa.
- MORGADO, J.C. (2008). Avaliação formativa e compartilhada: Um guia para professores. Lisboa: Porto Editora.
- NÓVOA, A. (1995). Formação de professores e profissão docente. In P. Candeias & A. Nóvoa (Eds.), Repensar a formação, reinventar a profissão (pp. 13-33). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- NÓVOA, A. (2009). Professores: Imagens do Futuro Presente. Lisboa: Edições Asa.
- PERRENOUD, P. (2000). Dez Novas Competências para Ensinar. Porto Alegre: Artmed.
- PERRENOUD, P. (2000). Pedagogia Diferenciada - das intenções à ação. Porto Alegre: Artmed.
- PERRENOUD, P. (1999). Construir as Competências desde a escola. Porto Alegre: Artmed.
- PERRENOUD, P. (2002). Desenvolver habilidades ou ensinar saberes? A escola e a formação dos conhecimentos. Porto Alegre: Artmed.
- PERRENOUD, P. (2002). Desenvolver a Prática Reflexiva no Ofício de Professor: Profissionalização e Razão Pedagógica. Porto Alegre: Artmed.
- PIAGET, J. (2009). Seis Estudos de Psicologia. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- RICARDO, E.C. (2003). Implementação dos PCN em sala de aula: dificuldades e possibilidades. Caderno Brasileiro de Ensino de Física. Florianópolis, 4 (1).

- RODRIGUES, A. (2016). Competências para o Século XXI: Uma Proposta Educativa para o Desenvolvimento das Competências do Futuro. Lisboa: Edições Sílabo.
- SANTOS, A. A., BESSA, A. R., PEREIRA, D. S., MINEIRO, J. P., DINIS, L. L. e SILVEIRA, T. (2009). Escolas de Futuro – 130 Boas Práticas de Escolas Portuguesas (2ª ed.). Porto: Porto Editora.
- SILVA, M. H. S. & LOPES, J. P. (2016). Três estratégias básicas para a melhoria da aprendizagem: Objetivos de aprendizagem, avaliação formativa e feedback. Revista Eletrónica de Educação e Psicologia, Volume 7, pp. 12-31. Vila Real: UTAD.
- TORRES, J.A. (2014). Avaliação Educacional: Pontos de Vista e Convergências. Lisboa: Universidade Aberta.
- <https://www.cesdcampinas.org.br/a-piramide-de-aprendizagem-de-william-glasser>
- <https://revistaeducacao.com.br/2023/05/24/jose-pacheco-centro-aluno-professor/>

## Créditos

### Conselho de Administração

	Entidade	Representante
Presidente		Pedro Pimpão
Vogal		Horácio Mota
Vogal		Olegário Angélico
Vogal		Lopes da Silva
Vogal		Artur Gonçalves

### Órgãos de Direção

Diretor Geral:	Jorge Vieira da Silva
Diretor Pedagógico:	João Paulo Lopes
Diretor de Formação e Projetos:	Miguel Ferreira
Diretora Financeira:	Lília Santos

### Equipa responsável pela construção do Projeto Educativo 2023/2026

- João Paulo Lopes (Diretor Pedagógico)
- Patrícia Ferreira (Responsável pelos Serviços de Psicologia e Orientação)
- Aniceta Pena (Coordenadora do Centro Qualifica)
- Pedro Hermeiro (Coordenador de Curso)
- Cecília Albuquerque (Docente)



**Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal**

Av. Vasco da Gama . Parque Industrial Manuel da Mota, 3100-354 Pombal  
Tel :236 200 810 | Fax : 236 217 122 | [www.etap.edu.pt](http://www.etap.edu.pt) | [info@etap.edu.pt](mailto:info@etap.edu.pt)  
Entidade Proprietária: Pombal Prof, Sociedade de Educação e Ensino Profissional, S.A.