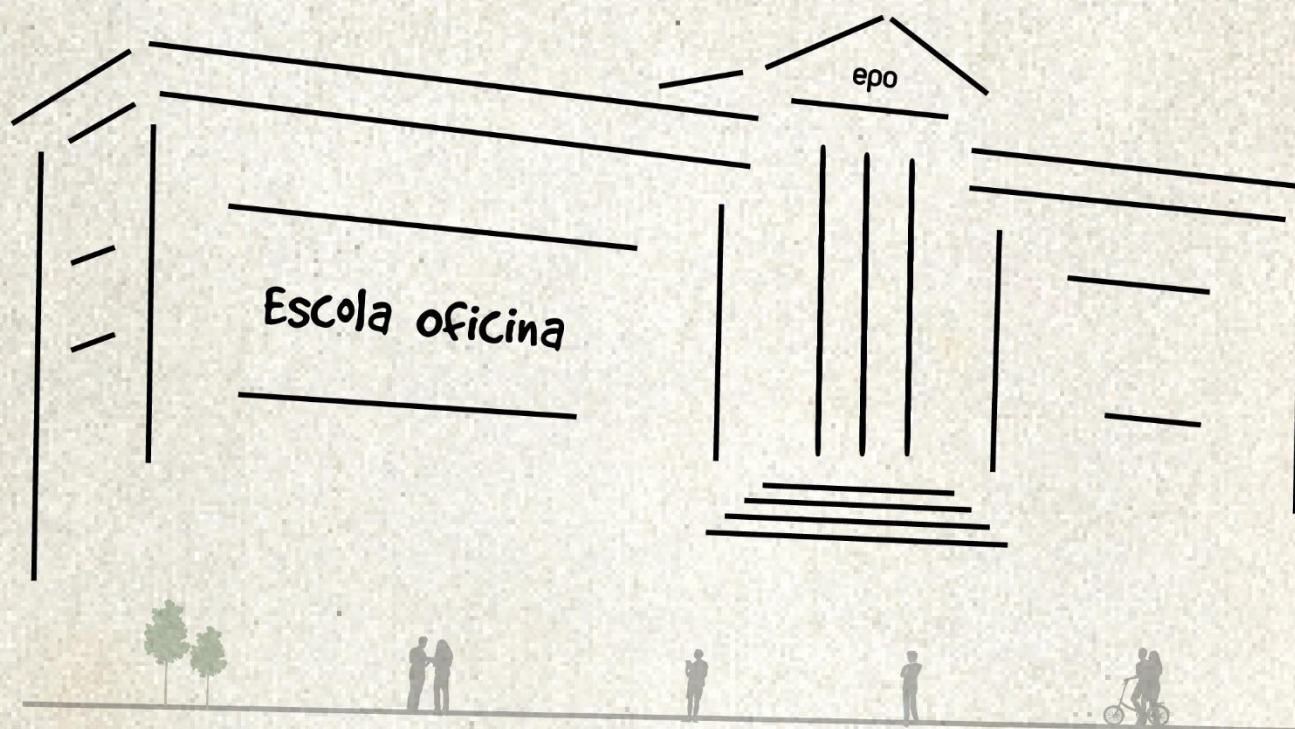




ESCOLA
PROFISSIONAL
DE OURÉM

PROJETO **E**DUCATIVO 2025/2028



Índice

Introdução	5
1. Missão, Visão e valores da Escola	6
2. Áreas transversais da Organização	7
2.1. Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania (EEEC)	7
2.2. Educação Inclusiva	8
2.3. Estratégia Internacional	9
2.4. Plano de Atividades	10
3. Diagnóstico e Planeamento	11
3.1. Caracterização - Recursos Humanos e Materiais	11
3.2. Rede de parcerias	13
3.3. Certificação da Qualidade	13
3.4. Evolução da taxa de empregabilidade dos alunos dos triénios 2019-2022 a 2021-2024	14
3.5. Relação com a Comunidade	15
4. Análise Externa	16
4.1. Contexto Geográfico	16
4.2. Contexto Demográfico	17
4.3. Contexto Educativo	17
4.4. Contexto Socioeconómico	17
4.5. Análise SWOT e análise de influências	18
5. Planeamento: Objetivos e Metas	22
6. Implementação	28
6.1. Organização Escolar	28
6.1.1. Organograma	29
6.1.2. Constituição das Turmas e Organização dos Horários	29
6.1.3. Distribuição serviço docente	30
6.1.4. Organização da componente letiva	30
6.1.5. Formação em Contexto de Trabalho (FCT)	31
6.1.6. Prova de Aptidão Profissional (PAP)	31
6.2. Oferta Formativa	32
6.3. Estratégias, Mecanismos e Metodologias	32
7. Avaliação e Revisão	34
7.1. Monitorização e avaliação	34
7.2. Estratégia de comunicação e divulgação dos resultados da Avaliação e/ou Revisão do Projeto Educativo	37
Conclusão	39

LEMA: “Entre profissionais: juntos numa casa de aprender onde se faz escola”

“Aqui formamos profissionais desde cedo, num ambiente de colaboração e pertença. Somos uma verdadeira casa de aprender, acolhedora e inovadora, onde não só se ensina, mas também se cria, se constrói e se deixa marca.” – Diretor Executivo da INSIGNARE

A Escola Profissional de Ourém (EPO) foi criada a 24 de agosto de 1990, através da celebração de um Contrato-Programa entre a Câmara Municipal de Ourém (CMO), a Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém (atual ACISO – Associação Empresarial Ourém-Fátima) e o Estado Português, representado, então, pelo Gabinete de Educação Tecnológica Artística e Profissional do Ministério de Educação (GETAP). O início desta aventura teve lugar em instalações provisórias cedidas pela ACISO, com o Curso Técnico de Gestão, oferta formativa que ainda hoje se mantém. Decorridos apenas três anos, a dinâmica, rigor e exigência imprimida a este projeto, cedo demonstraram a pertinência dos seus resultados face à realidade local e regional. Assim, concluído que foi o primeiro ciclo formativo, logo a qualidade da formação ministrada pela EPO se distinguiu na notoriedade dos seus formandos face ao mercado de trabalho e ao encontro feliz com as necessidades intrínsecas dos empresários sediados na região. No ano de 1993 o Centro de Estudos de Fátima (CEF) associou-se a este projeto, permitindo, deste modo, a abertura de um Pólo da EPO em Fátima, direcionado exclusivamente para a formação na área da Hotelaria. Com a perspetiva de alargar novos horizontes e tentando promover o crescimento do Ensino Profissional, a EPO participou, em 1991, na criação da ANESPO (Associação Nacional de Escolas Profissionais) passando a ser um dos seus associados. Em 1999 os três promotores (CMO, ACISO e CEF) alteraram a forma jurídica que até aí vinha sustendo a concretização do seu Projeto de Escola, tendo decidido constituir uma Associação sem fins lucrativos à qual foi dada o nome de EPO - Associação Promotora de Ensino Profissional, que passou a ser a entidade proprietária da Escola Profissional de Ourém.

Foi também neste ano que teve lugar a inauguração das novas instalações, um espaço próprio e proporcional ao aumento do número de alunos e de turmas, numa visão alargada e numa estratégia de futuro, nomeadamente com o crescimento da oferta formativa (surtem os cursos de Gestão de Equipamentos Informáticos e Animação Sociocultural). Anos mais tarde, são construídas as oficinas, que permitiram uma maior diversificação da vertente técnica. Em 2007 foi alterada a denominação para INSIGNARE – Associação de Ensino e Formação, tendo em conta a atividade desenvolvida em outras áreas da formação para além do Ensino Profissional. Volvidos 35 anos, a Escola Profissional de Ourém é uma referência no panorama local, regional e nacional, pela qualidade do ensino e pela sua marca característica de raiz técnica e empresarial, focando a sua oferta formativa nas áreas técnicas, industriais e empresariais. O conceito de Escola-Oficina mantém-se como marca forte e distintiva. Neste virar de página nos primórdios da 4ª Revolução Industrial em curso, a modernização de processos educativos tornou-se um desígnio diário na instituição, no aperfeiçoamento das melhores práticas e na busca da inovação, focando e desenvolvendo muitas outras áreas do saber em complemento da raiz tecnológica dos cursos.

Introdução

A conceção do projeto educativo tem acompanhado, nas últimas três décadas, a crescente evolução e consolidação da autonomia, gestão e administração das escolas. Tal como aparece no pressuposto no decreto lei n.º 137/2012, de 2 de julho, considera-se o projeto educativo como *“(...) o documento que consagra a orientação educativa da Escola Profissional de Ourém, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de três anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais a escola se propõe cumprir a sua função educativa...”*. O projeto educativo, que agora se apresenta, pretende ser um instrumento organizacional de expressão da vontade coletiva dos intervenientes da comunidade escolar. A apresentação das linhas de orientação educativa da escola evidencia o que se pretende ser e o que fazer para o conseguir, no quadro da sua autonomia, bem como afirmar a identidade organizacional da Escola e expor o seu plano estratégico. Este documento procura igualmente ser o garante da qualidade do serviço de educação e formação prestado, uma vez que está alinhado com o Quadro EQAVET – certificação da qualidade renovada pela ANQEP em maio de 2023 – sendo estruturado ao longo das fases do ciclo da qualidade: Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão. Este Projeto foi desenvolvido por uma equipa em trabalho colaborativo, e contou com a participação, em diversos momentos, dos alunos, pais/encarregados de educação, professores e pessoal não docente. Não obstante tratar-se de um instrumento de gestão escolar, o Projeto Educativo tentou espelhar a escola como organização e constituir-se como elemento de transformação e crescimento da sociedade, sendo nossa intenção que a comunidade escolar dele se aproprie e com ele se identifique.

1. Missão, Visão e valores da Escola

Na Escola Profissional de Ourém acreditamos que cada aluno traz consigo um talento único e um futuro cheio de possibilidades. A nossa missão é guiar, inspirar e capacitar cada jovem para que descubra o seu caminho, desenvolva as suas competências e se torne um profissional confiante, criativo e solidário. Mais do que ensinar, acompanhamos pessoas — construímos relações de confiança, promovemos a partilha e o respeito, e incentivamos o espírito de iniciativa e de superação. Em parceria com as famílias, as empresas e a comunidade, trabalhamos todos os dias para que a EPO seja um lugar onde se aprende a ser, a fazer e a ser feliz.

Orientamos a nossa ação por um conjunto de valores que promovem o desenvolvimento integral dos alunos, na construção de uma identidade de escola sólida, responsável e inovadora:

- **Respeito e Empatia** – Valorizamos cada pessoa e acreditamos que a diversidade é fonte de aprendizagem;
- **Responsabilidade e Ética** – Agimos com integridade e compromisso, preparando cidadãos conscientes e participativos;
- **Inovação e Criatividade** – Incentivamos o pensamento crítico, o empreendedorismo e a capacidade de criar soluções novas;
- **Colaboração e Comunidade** – Acreditamos numa metodologia de trabalho colaborativo e no envolvimento com o meio que nos rodeia;
- **Excelência e Profissionalismo** – Seguimos o princípio da melhoria contínua e o rigor no que fazemos.

A Escola assume o compromisso numa atitude transparente, ética e colaborativa com todos os intervenientes da comunidade educativa:

- **Com os alunos:** proporcionar uma formação integral, que desenvolva capacidades técnicas, humanas e sociais de acordo com as competências essenciais dos alunos do século XXI;
- **Com as famílias:** construir uma relação de confiança, comunicação e corresponsabilidade educativa;

- **Com as empresas:** promover uma formação alinhada com as necessidades reais do mercado de trabalho e com os desafios da economia local e global;
- **Com a comunidade:** participar ativamente no desenvolvimento sustentável, cultural e social do território.

Na EPO vivemos uma cultura de proximidade, entusiasmo e partilha, onde aprender é um ato coletivo e transformador. Cultivamos o **orgulho de pertencer**, celebramos as conquistas e valorizamos o percurso de cada um. Queremos ser uma escola que forma profissionais e cidadãos com alma, preparados para construir o futuro com competência, sensibilidade e propósito.

2. Áreas transversais da Organização

2.1. Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania (EEEC)

A EEEC tem por base uma visão e forma de estar que faz parte da essência das Escolas propriedade da INSIGNARE. A cidadania é entendida como algo que se aprende vivendo e praticando, através de atividades e integrada em diversas disciplinas.

Desde o ano letivo de 2018/19, com a implementação da flexibilidade curricular, a Escola aprimorou o seu trabalho para formar os alunos em função do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória. A EEEC visa dotar os alunos de competências que lhes permitam uma atitude pessoal e cívica responsável, tornando-os cidadãos de plenos direitos e ativos na comunidade.

A cultura promovida pela Escola desenvolve competências de natureza cognitiva, procedimental, pessoal, social e emocional, utilizando múltiplas estratégias a nível curricular e extracurricular. As estratégias educativas focam-se na aquisição de competências técnicas essenciais para o mercado de trabalho e para uma economia do conhecimento, consolidadas com o desenvolvimento integral de competências transversais, como o pensamento crítico e criativo, o desenvolvimento emocional, o relacionamento social e interpessoal, e a formação para a saúde e bem-estar.

A Cidadania e Desenvolvimento é transversal a todas as disciplinas, sendo um espaço curricular privilegiado para aprendizagens com impacto tridimensional na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e no relacionamento social e intercultural.



Com base nas orientações nacionais, e no perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória, foram definidos temas e competências primordiais para o triénio 2025/2028. Anualmente, o Conselho Técnico-Pedagógico definirá uma estratégia de educação para a cidadania, articulando disciplinas e metodologias, ajustável ao longo do triénio.

2.2. Educação Inclusiva

A Escola Profissional de Ourém é uma escola inclusiva em termos sociais e académicos. Todos os alunos são considerados elementos ativos e participativos, numa dinâmica de cidadania que se estende à comunidade local. Esta relação reflete-se também nas interações com as empresas numa valorização pessoal e profissional dos alunos.

É reconhecida e aceite a identidade própria de cada aluno, bem como o seu contributo para a comunidade, dentro e fora da sala de aula. Todos os alunos têm acesso ao currículo, independentemente do seu perfil e ritmo de aprendizagem, com base numa abordagem multinível, suportada em alinhamento com as medidas de suporte à aprendizagem.

As metodologias utilizadas são predominantemente ativas, promovendo o envolvimento na tarefa e a aprendizagem colaborativa. A avaliação é diversificada e baseada em competências, permitindo a progressão gradual e dirigida.

A Escola integra estrategicamente esta vertente ao assinar e integrar a Carta Portuguesa para a Diversidade.

A Diversidade é vista como um potenciador de inovação, atração, retenção e promoção de talento, sendo uma mais-valia ao tornar a organização um espelho da sociedade. Valorizar as características e o talento de cada aluno promove a igualdade, combate estereótipos e fomenta uma cultura de inclusão. A Educação Inclusiva é entendida no prisma amplo da Diversidade, como um imperativo ético e um princípio basilar orientador da atuação interna e externa. Esta forma de atuação é transversal e integral a todos os níveis da gestão, criando condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todos (alunos, docentes, não-docentes, dirigentes).

2.3. Estratégia Internacional

Num mundo que é considerado cada vez mais global e integrador, torna-se imperativo para a comunidade escolar da Escola Profissional de Ourém possuir uma estratégia internacional. Esta estratégia visa a criação de sinergias entre áreas como a educação, a formação profissional e a cultura, sendo um pilar essencial para o desenvolvimento dos jovens alunos.

Ao longo dos anos a INSIGNARE tem direcionado esforços para a elaboração de candidaturas que garantam o financiamento necessário à mobilidade de estudantes, professores e staff em geral.

O programa Erasmus+ tem sido um valioso aliado nesta aposta, permitindo a concretização destas experiências, carinhosamente designadas por “dar mundo aos nossos alunos”.

A aposta nesta estratégia internacional traz vantagens significativas para todos os envolvidos:

- **Para os Alunos:** obter, desenvolver e implementar competências técnicas e sociais em organizações internacionais; complementar a formação recebida e valorizar o perfil profissional; conhecer, avaliar e adaptar criticamente novas metodologias de trabalho à realidade nacional; e tomar consciência dos seus direitos e deveres como cidadão europeu.
- **Para os Professores e Pessoal de Apoio:** obter, desenvolver e implementar competências técnicas e linguísticas; conhecer, avaliar e adaptar pedagogicamente novas metodologias de trabalho; comparar abordagens educativas pelo contacto nas organizações visitadas; e melhorar os materiais e metodologias utilizadas nas aulas após o regresso.
- **Para a Escola:** assegurar a sua sustentabilidade, através da excelência e atualização dos conteúdos lecionados, da qualidade técnica dos docentes e da adaptação à contínua mudança, promovendo o trabalho colaborativo; desenvolver o potencial dos alunos e professores pelas aprendizagens em local de trabalho; disseminar e partilhar as boas práticas educativas dentro da organização, aos seus quadros, aos seus alunos e aos encarregados de educação, envolvendo-os nas atividades conjuntas inerentes à realização das mobilidades; e reforçar a cooperação europeia com escolas congéneres e organizações relevantes para a estratégia definida.

2.4. Plano de Atividades

O plano de atividades assume-se como instrumento essencial na construção de uma identidade de escola. Estudos realizados pela OCDE demonstram que alunos que se sentem felizes, apoiados e seguros na escola revelam níveis superiores de envolvimento e melhores resultados (*“Student Well-Being”, 2021*). A UNESCO, por sua vez, defende

que ambientes educativos emocionalmente positivos são essenciais para aprendizagens profundas e duradouras (*“Reimagining Our Futures Together”, 2021*).

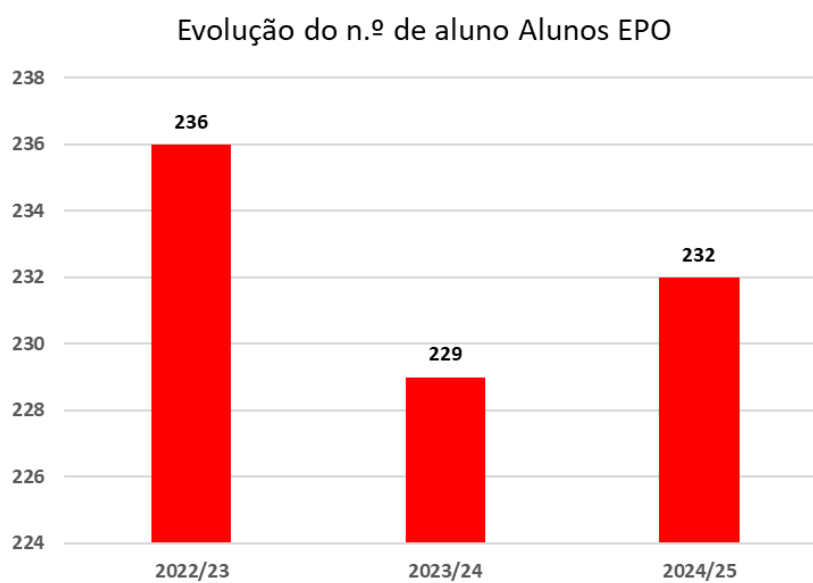
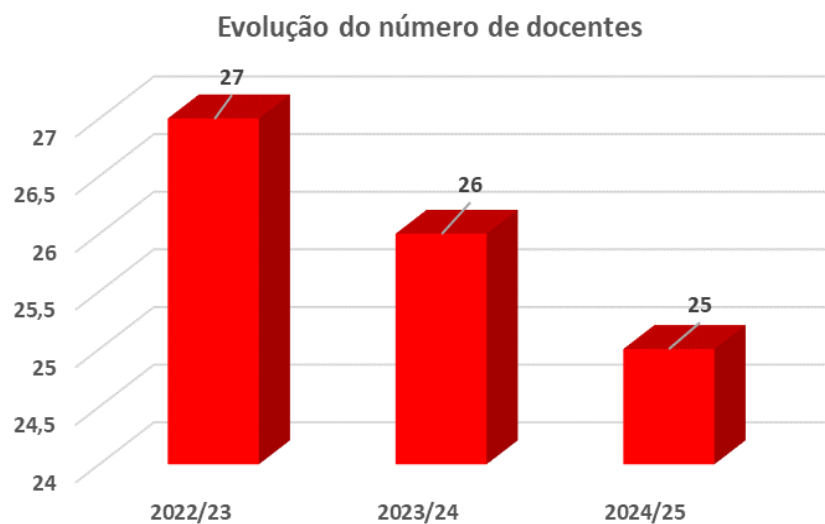
Neste contexto, o Plano de atividades não se limita a calendarizar iniciativas, mas também a definir estratégia de promoção de competências, de criação de ambientes positivos e de reforço da cultura escolar. No ensino profissional, onde se exige um equilíbrio entre saber, saber/fazer e saber/ser, as atividades assumem um papel decisivo na construção de experiências formativas completas. A cada dia os alunos enfrentam desafios específicos, tais como a exigência técnica da sua formação, o contacto precoce com a realidade do mercado de trabalho, a necessidade de construir identidade profissional e a integração em ambientes práticos exigentes o que torna mais exigente o papel da escola no sentido de promover a felicidade, o equilíbrio emocional e a confiança, criando condições para que os alunos desenvolvam resiliência, maturidade e autonomia — competências cruciais para o futuro profissional. O plano de atividades assume, neste contexto uma importância crucial enquanto veículo para o desenvolvimento de competências pessoais e técnicas diferenciadoras. Neste enquadramento, o plano de atividades procura fortalecer a identidade institucional, criando oportunidades para que os alunos participem, colaborem e se revejam na cultura da escola. Atividades que valorizam os cursos, que promovem o contacto com empresas, que reforçam a identidade profissional e que celebram conquistas individuais e coletivas contribuem para consolidar esta ligação que se pretende cada vez mais fortalecida.

3. Diagnóstico e Planeamento

3.1. Caracterização - Recursos Humanos e Materiais

Os recursos humanos da Escola Profissional de Ourém são constituídos por professores qualificados integrados no quadro de pessoal, em número que acompanha a população escolar ao longo dos anos, como também por um vasto leque de formadores externos de competências muito específicas de especialização.

Deste modo, apresenta-se a evolução do número de alunos e de professores internos e externos:



No que respeita aos recursos materiais, a Escola Profissional de Ourém dispõe de várias salas de aula teóricas e vários laboratórios/oficinas:

- 10 Salas de Aula Teóricas
- Laboratórios de Informática
- 2 Ateliês de Design
- 1 Laboratório de Automação
- 1 Laboratório de Eletricidade e Eletrónica
- 2 Oficinas de Programação e Maquinação
- 1 Oficina de Mecatrónica Automóvel

- 1 Oficina de Serralharia e Soldadura
- 2 Salas de Reuniões
- 1 Auditório com capacidade para 150 pessoas
- 2 Salas de Professores
- 3 Gabinetes de Trabalho para Direção e Serviços Pedagógicos 1 Sala da SAAF (Unidade de apoio ao aluno e família)
- 1 Refeitório;
- 1 Bar;
- 1 Receção

Os diversos laboratórios e oficinas estão devidamente equipados com os recursos necessários às aprendizagens dos alunos nas respetivas áreas técnicas, sendo periodicamente feitos investimentos de modernização de equipamentos e softwares.

Acresce ainda dizer que toda a área envolvente da escola (interior e exterior) é coberta por uma rede Wi-Fi de acesso livre à Internet para a comunidade educativa.

3.2. Rede de parcerias

Como uma organização “viva” que é e pretende ser, a EPO tem uma ligação intensa com a comunidade, espelhada numa vasta rede de parcerias que foi firmando ao longo dos seus 35 anos de existência, a nível local, regional e até internacional.

Se as parcerias com empresas de diversas áreas e setores de atividade são as que assumem preponderância pelo seu número e pelo robustecimento da raiz do ensino profissional, também é verdade que a tipologia de parcerias da EPO vai para além disso, contemplando igualmente Instituições Ensino Superior, Entidades Públicas, Associações, Fundações e Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS).

3.3. Certificação da Qualidade

A EPO é uma escola com certificação da qualidade alinhada com o Quadro EQAVET desde 20 de fevereiro de 2020, tendo revalidado o selo em 05 de maio de 2023.

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009

do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

A EPO viu em boa hora neste processo de certificação da qualidade uma mais-valia que lhe permitiu documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão. Este processo implica processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, bem como relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP.

O ciclo de qualidade do EQAVET implementado inclui quatro fases interligadas: (1) Planear (definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis); (2) Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos); (3) Avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados); e (4) Rever/Ajustar (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias).

Estas fases do ciclo da qualidade têm sido rigorosamente cumpridas na EPO, tendo contribuído de forma inequívoca para a melhoria contínua do serviço de educação e formação que presta.

A suportar este compromisso com a qualidade estão as evidências publicadas interna (emails e a utilização da plataforma Microsoft Teams) e externamente (site da EPO, separador EQAVET), tais como o documento base e plano de ação EQAVET, relatórios de execução intermédios (trimestrais e anuais) e planos de melhoria.

3.4. Evolução da taxa de empregabilidade dos alunos dos triénios 2019-2022 a 2021-2024

Anualmente, durante os meses de fevereiro e março, a EPO ausculta os seus antigos alunos através de um inquérito online, para que se pronunciem acerca da sua ocupação

atual, informando a escola se estudam e/ou se trabalham, ou se se encontram desempregados.

Nesta situação, a EPO faz todos os possíveis, para os integrar no mercado de trabalho. Este ano o universo do estudo de empregabilidade foi de 201 antigos alunos, das turmas dos triénios 2019-2022 a 2021-2024.

A taxa de resposta foi, em média, de 80% dos alunos.

O esforço realizado no sentido de intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras, bem como o trabalho realizado para incutir aos alunos a importância da aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo neles a capacidade de atualização de conhecimentos, tem-se refletido positivamente na sua taxa de empregabilidade.

Triénios	Nº alunos que terminaram o ciclo de formação	Taxa de resposta (sobre alunos que terminaram o ciclo de formação)	Taxa de empregabilidade* (sobre alunos que terminaram o ciclo de formação)
2019-2022	68	87%	84%
2020-2023	85	82%	81%
2021-2024	48	71%	70%
Média		80%	78%

* Emprego + prosseguimento de estudos

A partir da tabela acima, podemos estabelecer uma taxa média de empregabilidade dos últimos 3 triénios, que se situa nos 78%, incluindo não só os antigos alunos empregados como também aqueles que prosseguiram estudos.

3.5. Relação com a Comunidade

A Escola Profissional de Ourém assume-se como um agente ativo nas dinâmicas sociais, tendo sido firmadas uma série de valiosas parcerias que permitem aos alunos desta escola ter um contacto muito direto na sociedade civil.

Temos como exemplo disso as Oficinas da Informática/Eletrónica e Mecatrónica Automóvel, abertas ao público à quarta-feira à tarde, em que os alunos mediante a supervisão dos docentes, diagnosticam e reparam diversos problemas dos

equipamentos entregues na Oficina pela comunidade.

Muitos outros exemplos destacam a participação em contexto de sociedade, como por exemplo a formação de idosos do Centro de Bem Estar do Bairro – na introdução à utilização das TIC com especial realce para as redes sociais; a colaboração com a Universidade Sénior de Ourém ao nível da reparação e manutenção dos equipamentos informáticos; a colaboração com a Assembleia Municipal e com o Município de Ourém em diferentes ocasiões (decorações públicas temáticas, participação em seminários/fóruns/feiras/certames/concursos ...), entre outras atividades.

Com base numa parceria com a junta de freguesia de Seiça, os alunos de Gestão devidamente supervisionados, ajudam no processo relativo à submissão do IRS às pessoas encaminhadas por aquela Junta de Freguesia, prestando assim um contributo social em especial aos mais idosos e aqueles com maiores dificuldades de processamento de informação e submissão informática dos formulários.

Reputamos de especial importância o forte relacionamento com a comunidade, não só através da formação em contexto de trabalho, mas também através destas parcerias que permitem desenvolver nos alunos várias “*soft skills*” fundamentais a uma cidadania ativa e responsável, dando maior notoriedade à Escola Profissional de Ourém.

4. Análise Externa

4.1. Contexto Geográfico

O concelho de Ourém localizado na zona centro do país, está incluído na Região NUT II do Centro e, dentro desta, na NUT III Médio Tejo.

Distando 40 quilómetros da costa atlântica, o concelho está confinado geograficamente a norte pelo concelho de Pombal, a nascente pelos concelhos de Alvaiázere, Ferreira do Zêzere e Tomar, a sul pelos concelhos de Torres Novas e Alcanena e a poente pelos concelhos da Batalha e Leiria.

Em termos de divisão administrativa, é pertença do distrito de Santarém, localizando-se no seu extremo norte, e está incluído na CIM (Comunidade Intermunicipal) do Médio

Tejo, e pela proximidade geográfica faz fronteira com o distrito de Leiria e é por isso um concelho charneira.

Encontra-se atualmente dividido em desaseis freguesias: Alburitel, Atouguia, Casal dos Bernardos, Caxarias, Cercal, Espite, Fátima, União das Freguesias de Freixianda, Ribeira do Fárrio e Formigais, Gondemaria, Matas, Nossa Senhora da Piedade, Nossa Senhora das Misericórdias, Olival, Rio de Couros, Seiça e Urqueira.

4.2. Contexto Demográfico

A população do concelho de Ourém é de cerca de 44.068 habitantes segundo dados recentes do município. De referir que, cerca de metade da população está na faixa etária 25-64 anos; o índice de envelhecimento (65+ por cada 100 com menos de 15) é elevado: 222, acima da média nacional.

O crescimento populacional em Ourém nos últimos anos deve-se bastante ao saldo migratório positivo, não tanto ao crescimento natural.

4.3. Contexto Educativo

O concelho de Ourém dispõe de uma rede educativa diversificada que assegura respostas desde a educação pré-escolar ao ensino secundário. Neste enquadramento, a Escola Profissional de Ourém desempenha um papel específico na oferta de percursos profissionalizantes, ajustados às necessidades dos jovens e às exigências do mercado de trabalho. A articulação com o tecido empresarial, cultural e social da região constitui um elemento estruturante do processo educativo, permitindo o desenvolvimento de metodologias práticas, projetos interdisciplinares e experiências formativas em contexto real, que reforçam a relevância e a eficácia das aprendizagens.

4.4. Contexto Socioeconómico

O concelho de Ourém apresenta uma economia diversificada, com forte dinamização nos setores dos serviços, turismo, comércio, indústria transformadora, metalomecânica, automóvel, eletrónica, design e construção. A freguesia de Fátima destaca-se como polo económico de dimensão nacional e internacional, gerando emprego e impulsionando atividades associadas. O território beneficia ainda de uma rede ativa de instituições sociais, culturais e associativas que contribuem para a coesão comunitária. A evolução económica e tecnológica da região exige profissionais qualificados, reforçando o papel

estratégico da Escola Profissional de Ourém na promoção da empregabilidade, na valorização das competências dos jovens e no desenvolvimento socioeconómico do concelho.

4.5. Análise SWOT e análise de influências

A análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats* – Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) que se apresenta de seguida foi elaborada com a participação de vários grupos de trabalho, contando com alunos, pessoal docente, pessoal não docente e encarregados de educação que fizeram as suas análises SWOT através das metodologias de recolha de dados inquérito individual (online e físico) e focus group.

Partindo das conclusões destes intervenientes e atores da comunidade escolar, foi feita esta análise SWOT global da escola.

Pontos Fortes

Ponto forte	Evidências/Estratégias
<i>Oferta formativa especializada</i>	• Áreas de formação enquadradas com as necessidades do tecido empresarial da região: (gestão, design, informática Mecatrónica, eletrónica, mecatrónica automóvel e metalomecânica; • Existência de espaços técnicos adequados à formação ministrada; • Corpo docente com formação especializada e experiência profissional.
<i>Credibilidade e notoriedade da escola</i>	• Promoção constante junto do tecido empresarial e estudantil das atividades e valências da escola; • Valorização de uma cultura de identidade na comunidade escolar; • Integração da comunidade nas atividades desenvolvidas; • Participação dos alunos e corpo docente em concursos e atividades regionais, nacionais; • Formação em contexto de trabalho no estrangeiro.

<i>Taxa de empregabilidade</i>	• Formação especializada e de elevada componente prática dos cursos, ajustada às exigências do mercado de trabalho; • Cooperação regular entre o tecido empresarial e a escola; • Promoção de medidas de apoio à integração do aluno no mercado de trabalho; • Valorização do currículo-vitae com a realização de formação em contexto de trabalho, no estrangeiro.
<i>Dimensão, flexibilidade e dinamismo da escola</i>	• Reforço da promoção junto do tecido empresarial e estudantil das atividades e valências da escola; • Construção de uma cultura de identidade na comunidade escolar; • Integração do meio envolvente nas atividades desenvolvidas; • Colaboração em eventos promovidos por entidades regionais e nacionais.
<i>Centralidade geográfica</i>	• Abrangência regional (ao nível de alunos e de entidades empregadoras); • Boas acessibilidades aos concelhos limítrofes, alguns deles grandes polos de desenvolvimento (Leiria, Marinha Grande, Porto de Mós, Torres Novas, Tomar e Abrantes);
<i>Estabilidade do corpo docente</i>	• Estabilidade dos vínculos laborais no corpo docente e não docente da Escola; • Corpo docente integrado na cultura de escola; • Incentivo à formação especializada.

Pontos Fracos

Ponto fraco	Evidências/Estratégias
<i>Constrangimentos ao nível de equipamentos e recursos da escola</i>	• Existência de limitações ao nível de equipamentos; • Insuficiência de recursos digitais adaptados a uma indústria 4.0;

	• Constrangimentos na adaptação dos recursos didáticos ao perfil individual de cada aluno.
<i>Fatores demográficos e sociais</i>	• Descrédibilização das profissões inerentes às ofertas formativas, junto das famílias dos alunos do terceiro ciclo; • Inexistência de uma rede de transportes públicos compatíveis com a frequência da escola.
<i>Literacia Digital de docentes e discentes</i>	• Insuficiência de competências digitais por parte do corpo docente da escola; • Insuficiência de competências digitais dos alunos.

Oportunidades

Oportunidades	Estratégias/Operacionalização
<i>Necessidade de mão-de-obra qualificada e novas modalidades e tendências de trabalho nos diversos setores</i>	• Procura constante de profissionais qualificados nas áreas de formação da escola; • Reforço das relações de cooperação com o tecido empresarial; • Atualizar o corpo docente para as novas modalidades de trabalho nos diversos setores, integrando a Inteligência Artificial; • Valorização das profissões no mercado de trabalho; • Acompanhamento das tendências de mercado de trabalho face à evolução da Inteligência Artificial.
<i>Estágios e projetos internacionais</i>	• Consciencialização da importância da participação em estágios e/ou projetos internacionais no currículo do aluno; • Aquisição de novas competências linguísticas, culturais, técnicas, pessoais e sociais (soft skills);

<i>Valorização do ensino profissional</i>	• Campanhas publicitárias nacionais e da própria escola mais frequentes e com maior dimensão; • Maior visibilidade dos cursos da escola, através da realização de atividades inovadoras e abertas à comunidade (PAP's, "Dia aberto", participação em feiras de emprego e formação, Projetos Internacionais, Epoficina, concursos,...);
<i>Inteligência Artificial (IA)</i>	• Rentabilização do tempo na execução de tarefas; • Diversificação de metodologias de trabalho e aprendizagem, assente numa utilização ética e crítica das ferramentas; • Produção de conteúdos adaptados ao perfil de cada aluno;

Ameaças

Ameaças	Cenários
<i>Fatores demográficos e sociais</i>	• Baixa taxa de natalidade; • Dificuldade na integração de alunos migrantes, tendo em conta as burocracias associadas aos processos de atribuição de autorizações de residência.
<i>Constrangimentos financeiros</i>	• Desinvestimento público no ensino profissional; • Diminuição do poder financeiro das famílias para investimento em formação; • Dificuldade de apoios para os grupos migratórios.
<i>Oferta formativa concorrencial</i>	• Todas as escolas secundárias públicas e privadas disponibilizam ofertas profissionalizantes; • Maior oferta profissionalizante disponível por área geográfica.

<i>Contratação de mão de obra não especializada</i>	• Sensibilização das vantagens e mais valias da contratação de pessoal especializado, ao tecido empresarial; • Colaborar com o tecido empresarial nas estratégias de contratação de profissionais especializados.
<i>Falta de Identidade com a escola</i>	• Promover hábitos de trabalho e de estudo direcionados ao ensino profissionalizante; • Fomentar o compromisso e sentido de responsabilidade; • Envolvimento da comunidade escolar na missão e valores da escola.
<i>Taxa de conclusão</i>	• Elevada taxa de absentismo dos alunos; • Elevada taxa de desistências; • Inexistência de compromisso dos alunos na participação e envolvimento nas dinâmicas promotoras do sucesso escolar; • Falta de metodologias de avaliação e apoio extracurricular com base em projetos e diferenciação pedagógica; • Apoio psicossocial, saúde mental e bem-estar dos alunos;

5. Planeamento: Objetivos e Metas

A EPO possui a certificação da qualidade alinhada com o Quadro EQAVET, o que pressupõe a ambição da melhoria contínua do serviço prestado. Para tal, a Escola deve estar atenta ao grau de satisfação dos diferentes elementos da comunidade educativa, com especial relevo para a avaliação feita pelos alunos, o público-alvo direto do serviço de formação e educação prestado pela EPO. A partir dos resultados obtidos, a Escola pode intervir, tentando, através da implementação de medidas diversas, melhorar a

avaliação feita pelos alunos em relação ao serviço de ensino e formação de que beneficiam.

Alunos satisfeitos são tendencialmente alunos motivados para o processo de ensino aprendizagem. E alunos motivados são, regra geral, alunos que obtêm sucesso na sua prestação académica.

Assente no diagnóstico inicial do ponto onde se encontra a organização, apresenta-se de seguida a visão prospetiva e de tendências para o próximo triénio em que vigora este Projeto Educativo, de forma muito concreta e quantificável, alinhando perfeitamente os níveis de Qualidade EQAVET com a estratégia organizativa.

OG	Objetivos Gerais	Descrição	Meta (a 3 anos)
OG.1	Taxa de conclusão dos cursos	Percentagem de alunos que completam os cursos profissionais em comparação com o total de alunos que ingressam nesses mesmos cursos	70%
OG.2	Taxa de empregabilidade	Percentagem de alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou que prosseguiram de estudos	70%
OG.3	Taxa de empregabilidade nas áreas de formação do curso	Percentagem dos alunos que trabalha em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram	50%
OG.4	Satisfação dos Empregadores	Percentagem de Empregadores que responderam “Satisfeito” e “Muito Satisfeito” no inquérito de	80%

		satisfação aos alunos diplomados empregados	
OG.5	Satisfação dos Alunos	Percentagem de alunos que classificam a prestação global da EPO “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80%
OG.6	Satisfação dos Encarregados de Educação	Percentagem de encarregados de educação que classificam a prestação global da EPO como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80%
OG.7	Investimento na formação de professores e formadores	Percentagem de professores e formadores que participam em programas de formação em relação ao nº total de professores e formadores da EPO	80%

Atendendo a uma visão integradora e holística de todo o processo formativo e ao sistema de garantia de qualidade presente na EPO, não seria possível alcançar todas as metas dos objetivos gerais anteriores, sem existirem processos de suporte, denominados por objetivos específicos. Estes, têm como principal finalidade servirem de medidas intermédias, que estão presentes de forma continuada ao longo da formação.

Anualmente, de acordo com o Quadro de Monitorização de Indicadores da Insignare, serão definidas metas anuais respeitantes aos objetivos específicos, cuja monitorização regular irá aferir do caminho seguido por determinado objetivo geral, havendo tempo útil suficiente para a sua retificação em caso de eventuais desvios, face à meta prevista.

Assim sendo, apresenta-se de seguida um quadro de correspondência entre os objetivos específicos e os objetivos gerais, tendo em conta a sua prevalência nos mesmos:

OE	Objetivos Específicos	Descrição	Objetivos Gerais que suportam
OE.1	Reduzir o abandono escolar	Percentagem de alunos que abandona a escola antes de terminar o triénio de formação, medido em relação ao total de alunos que iniciaram esses mesmo cursos profissionais	OG.1 OG.5 OG.6
OE.2	Reduzir a taxa de absentismo	Diferença percentual entre o volume percentual de aulas dadas e o volume percentual das aulas assistidas pelos alunos	OG.1 OG.5 OG.6
OE.3	Melhorar o sucesso escolar	Percentagem de alunos sem módulos em atraso em relação ao total de alunos inscritos nos cursos profissionais no período em referência	OG.1 OG.5 OG.6
OE.4	Aumentar a taxa de sucesso na realização e apresentação da PAP	Percentagem de alunos que realiza com sucesso a PAP na época definida no cronograma, em relação ao total de alunos que frequentam o ciclo de formação	OG.1 OG.5 OG.6
OE.5	Intensificar o relacionamento com os encarregados de	Percentagem de encarregados de educação	OG.1 OG.6

	educação ao longo do ciclo formativo	dos alunos que frequentam os cursos e que estão presentes nas reuniões de entrega de avaliações no final de cada semestre letivo	
OE.6	Intensificar o relacionamento com as empresas e outras instituições empregadoras	Novas parcerias firmadas, que podem tomar a forma de sessões técnicas/aulas.com, de visitas de estudo e variadas formas de interligação com o mercado de trabalho	OG.2 OG.3 OG.4 OG.5 OG.6
OE.7	Satisfação das entidades de FCT	Percentagem da soma dos itens de "Satisfeito" e "Muito Satisfeito" nas respostas obtidas no questionário de desempenho global do formando, constante de um item específico do modelo de avaliação de FCT	OG.2 OG.3 OG.4 OG.5 OG.6
OE.8	Realizar sessões de preparação para a integração no mercado de trabalho	Número de sessões de Técnicas de Procura de Emprego	OG.2 OG.3 OG.4 OG.5 OG.6
OE.9	Adequar do perfil do aluno ao perfil do local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade	Percentagem da soma dos itens de "adequado" e "muito adequado" em relação ao local de realização do estágio em causa	OG.2 OG.3 OG.4 OG.5 OG.6

OE.10	Grau de satisfação dos alunos para com a prestação dos: docentes, orientadores de turma, serviços administrativos e pedagógicos, espaços físicos	Percentagem de alunos que classificam a prestação dos vários serviços da EPO como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	OG.1 OG.5 OG.6
OE.11	Grau de satisfação dos alunos para com a prestação dos orientadores de turma	Percentagem de alunos que classificam a prestação dos respetivos Orientadores de Turma como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	OG.1 OG.5 OG.6
OE.12	Grau de satisfação dos alunos para com a prestação dos Orientadores de Curso	Percentagem de alunos que classificam a prestação dos respetivos Orientadores de Curso como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	OG.1 OG.5 OG.6
OE.13	Grau de satisfação dos alunos para com a prestação dos Orientadores de PAP	percentagem de alunos finalistas que classificam a prestação dos respetivos orientadores de PAP como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	OG.1 OG.5 OG.6
OE.14	Grau de satisfação dos alunos para com a prestação dos serviços administrativos e pedagógicos	Percentagem de alunos que classificam a prestação da secretaria, gabinete de apoio pedagógico, supervisão técnica e direção pedagógica, globalmente considerados	OG.5 OG.6

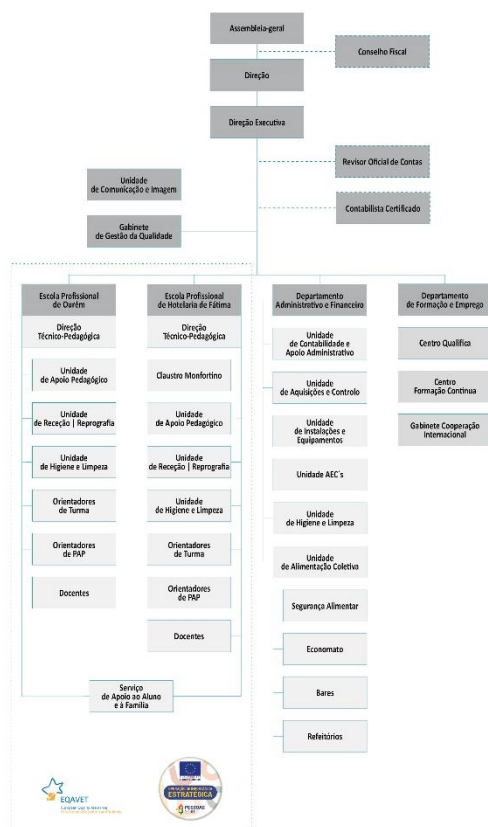
		como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	
OE.15	Grau de satisfação dos alunos para com a prestação dos serviços de bar e refeitório	Percentagem de alunos que classificam os serviços do Bar e do Refeitório, considerados conjuntamente, como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	OG.5 OG.6
OE.16	Grau de satisfação dos alunos para com as instalações e limpeza	Percentagem de alunos que classificam as instalações e a sua limpeza, avaliados conjuntamente, como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	OG.5 OG.6
OE.17	Criar um Plano de Formação adequado às necessidades pedagógicas dos professores e formadores	N.º de sessões do Plano de Formação dedicadas à formação de Professores e Formadores	OG.7

6. Implementação

6.1. Organização Escolar

A EPO está inserida numa organização vasta de ensino e formação, a INSIGNARE, sendo dela parte integrante e um departamento agregado e orgânico.

6.1.1. Organograma



RS 120/08
Instituto: Associação de Pais e Professores | Rua do Comércio e Comércio, 15 155, 7400 - 400 Ourém
tel: +351 245 345 777 | email: info@appp.pt



6.1.2. Constituição das Turmas e Organização dos Horários

As turmas são constituídas de acordo com os limites legais em vigor e iniciadas com os candidatos de 1.ª opção, admitidos mediante conclusão do 9.º ano, idade regulamentar e realização de entrevista destinada a avaliar o perfil, os interesses e a adequação do aluno ao curso pretendido. A organização dos horários, elaborada com base no calendário escolar oficial e nas cargas horárias dos planos curriculares, FCT e PAP, decorre de segunda a sexta-feira, entre as 9h00 e as 17h40, até um máximo de 35 horas semanais, prevendo à quarta-feira um período letivo reduzido e a tarde dedicada a apoios, projetos e outras atividades. A escola gere autonomamente a distribuição da carga horária global de cada curso ao longo dos três anos, assegurando o equilíbrio anual e considerando fatores como a FCT, a disponibilidade de espaços, os transportes escolares e a presença de formadores externos.

6.1.3. Distribuição serviço docente

A distribuição do serviço docente é da responsabilidade da direção técnico-pedagógica, que assegura a qualidade do ensino através da atribuição equilibrada de tarefas letivas e não letivas. Na definição do serviço, consideram-se a formação académica, profissional e pessoal dos docentes, bem como as necessidades específicas das disciplinas, das turmas e das atividades extracurriculares. Procura-se garantir, sempre que possível, a continuidade dos professores em cada turma e disciplina. No caso das áreas técnicas, valoriza-se adicionalmente a ligação ao tecido empresarial, de modo a assegurar atualização contínua e uma prática pedagógica alinhada com as exigências do mercado de trabalho.

6.1.4. Organização da componente letiva

Os cursos profissionais são estruturados num ciclo de formação de três anos, correspondentes ao nível secundário de educação, com cargas horárias compreendidas entre 3100 e 3440 horas. A sua organização curricular integra as componentes de formação Sociocultural, Científica, Técnica e a componente transversal de Cidadania e Desenvolvimento. A componente Técnica inclui obrigatoriamente a Formação em Contexto de Trabalho, distribuída pelos três anos do ciclo formativo.

As disciplinas são organizadas por módulos e/ou Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), constituindo unidades autónomas de aprendizagem que permitem a aquisição progressiva de competências, garantindo flexibilidade pedagógica e adequação aos ritmos individuais dos alunos, no âmbito de uma cultura de avaliação maioritariamente formativa.

Semanalmente, à quarta-feira à tarde, a Escola disponibiliza Aulas de Apoio destinadas ao reforço das aprendizagens e à recuperação de módulos ou UFCD, assegurando um acompanhamento acrescido aos alunos. Este período inclui igualmente o desenvolvimento de projetos integradores em regime de co-docência.

Integram ainda a componente letiva outras modalidades de aprendizagem direta e indireta, designadamente sessões técnicas, aulas temáticas, visitas de estudo e atividades extracurriculares, as quais visam complementar o currículo, promover a articulação com o contexto real de trabalho e contribuir para o desenvolvimento pessoal, social e profissional dos alunos.

6.1.5. Formação em Contexto de Trabalho (FCT)

A Formação em Contexto de Trabalho constitui uma componente obrigatória e estruturante dos cursos profissionais, permitindo ao aluno aplicar e consolidar as aprendizagens desenvolvidas em ambiente escolar, confrontando-as com as exigências reais do mercado de trabalho. A FCT decorre em entidades de acolhimento devidamente protocoladas e apresenta uma carga horária total entre 600 e 840 horas, distribuídas ao longo dos três anos do ciclo formativo, conforme definido no cronograma de cada curso.

Na Escola Profissional de Ourém, a FCT realiza-se em três períodos: um mês no 1.º ano (140 horas), dois meses no 2.º ano (210 horas) e três meses no 3.º ano (350 horas). O horário de estágio é ajustado ao funcionamento da entidade de acolhimento, não devendo, sempre que possível, exceder sete horas diárias ou trinta e cinco horas semanais.

Compete à Direção Técnico-Pedagógica assegurar a articulação entre a Escola e as entidades de acolhimento, negociar e validar o plano de estágio, proceder à colocação dos alunos, acompanhar o seu desempenho e elaborar o relatório final. Cada aluno é igualmente orientado por um tutor na empresa, responsável pela supervisão das atividades desenvolvidas e pela respetiva avaliação, complementada pelos relatórios do aluno e pela monitorização efetuada pela Escola.

A FCT assume-se como um elemento determinante para a formação profissional e para a empregabilidade, integrando ainda, sempre que aplicável, estágios internacionais financiados por programas comunitários, que permitem o contacto com diferentes realidades culturais, linguísticas e organizacionais.

6.1.6. Prova de Aptidão Profissional (PAP)

A Prova de Aptidão Profissional constitui uma componente obrigatória dos cursos profissionais, com natureza transdisciplinar e integradora das competências adquiridas ao longo do ciclo formativo. O seu desenvolvimento inicia-se no 2.º ano e culmina, no 3.º ano, com a apresentação e defesa pública perante júri, nos termos definidos no Regulamento Interno da Escola Profissional de Ourém.

A PAP deve traduzir a capacidade do aluno para conceber e executar um projeto com relevância técnica e aplicabilidade ao setor profissional em que se insere, constituindo um instrumento de avaliação da sua preparação para o exercício da atividade. O trabalho pode ser individual ou desenvolvido em equipa, desde que seja garantida a avaliação diferenciada do contributo de cada elemento.

A avaliação da PAP é contínua e envolve todos os intervenientes do processo, sendo orientada pelos professores/formadores das áreas técnicas. De acordo com o Regulamento Interno, são critérios de avaliação: a qualidade e pertinência técnica do projeto, a capacidade de investigação e análise, o empenho demonstrado, a qualidade do relatório escrito e o desempenho na apresentação e defesa oral.

6.2. Oferta Formativa

A Escola Profissional de Ourém tem vindo, desde a sua criação em 1990, a adequar a sua oferta formativa às necessidades do mercado de trabalho e às expectativas dos alunos da região, garantindo os recursos humanos, logísticos e materiais indispensáveis à qualidade da formação. Enquanto “Escola Oficina”, privilegia cursos de nível IV com forte componente tecnológica, ministrados em ambientes oficinais, ateliês e laboratórios equipados com tecnologia atualizada.

A oferta formativa tem incluído, ao longo dos anos, cursos das áreas de educação e formação de Ciências Informáticas, Construção e Reparação de Veículos a Motor, Design, Eletricidade e Energia, Eletrónica e Automação, Gestão e Administração, e Metalurgia e Metalomecânica, mantendo-se o curso de Técnico de Gestão como oferta contínua, dada a sua relevância e procura no mercado.

Anualmente, a Escola procede ao ajustamento da sua oferta, em articulação com as dinâmicas regionais e com os estabelecimentos de ensino do concelho e da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, assegurando a sua pertinência e equilíbrio no contexto territorial.

6.3. Estratégias, Mecanismos e Metodologias

Para concretizar os seus objetivos gerais e específicos, bem como as metas definidas, a Escola Profissional de Ourém prossegue o desenvolvimento das seguintes estratégias pedagógicas:

1.º - Colocar o aluno no centro do processo formativo, valorizando a sua individualidade, estilos e ritmos de aprendizagem. Impõe-se, por isso, a diferenciação pedagógica, garantindo que cada aluno constrói as suas aprendizagens de forma contínua e efetiva, sob a orientação próxima e permanente dos docentes/formadores. Trata-se, assim, de um processo formativo ajustado “por medida” e “à medida” de cada aluno.

2.º - Reforçar a formação contínua dos docentes, capacitando-os para ensinar e avaliar num contexto educativo em constante mudança. As inovações científicas, tecnológicas e pedagógicas devem ser monitorizadas e integradas nas práticas de ensino-aprendizagem sempre que adequadas, reconhecendo-se que as exigências atuais diferem substancialmente das dos contextos vivenciados por gerações anteriores.

3.º - Valorizar a avaliação diagnóstica e a avaliação formativa como instrumentos essenciais para identificar o ponto de partida de cada aluno e monitorizar o seu percurso de aprendizagem. São especialmente relevantes a evolução evidenciada, o empenho demonstrado e a apropriação progressiva de conhecimentos, capacidades, atitudes e valores.

4.º - Promover o trabalho docente numa lógica colaborativa, potenciando a reflexão conjunta, o planeamento articulado, a co-docência e a avaliação cooperada das práticas letivas. Esta abordagem contribui para o enriquecimento pedagógico e para a coerência metodológica entre docentes e formadores.

5.º - Generalizar a avaliação por projetos integradores, envolvendo não só as disciplinas técnicas, mas também as componentes sociocultural e científica. Esta metodologia permite uma compreensão mais profunda da realidade, promove a aprendizagem ativa e o trabalho colaborativo, e reforça a motivação dos alunos. A evidência existente demonstra a eficácia pedagógica desta abordagem, que continuará a ser prática corrente na EPO.

6.º - Aprofundar o uso de ferramentas digitais pedagógicas, promovendo a literacia digital dos docentes e formadores e potenciando práticas de ensino mais eficazes, pertinentes e alinhadas com o universo tecnológico dos alunos.

7.º - Reforçar o desenvolvimento das competências transversais, atitudes e valores essenciais à formação integral dos alunos, através da revisão anual dos “Critérios Gerais

de Avaliação” pelo Conselho Pedagógico. Este documento, reformulado em 2017 em consonância com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, integra competências cognitivas, procedimentais e socioemocionais, tais como: comunicação, raciocínio e resolução de problemas, pensamento crítico e criativo, autonomia, responsabilidade, relacionamento interpessoal, desenvolvimento pessoal e empreendedorismo. Trata-se de um instrumento evolutivo, ajustado continuamente às exigências sociais e laborais.

8.º - Assegurar a intervenção do Serviço de Apoio ao Aluno e à Família (SAAF) da Insignare, promovendo um acompanhamento individual e/ou em grupo que fomente a motivação para a aprendizagem, previna o abandono escolar e articule permanentemente com o Orientador de Turma e o Encarregado de Educação. Compete também ao SAAF preparar os alunos para a realização da Formação em Contexto de Trabalho, desenvolvendo projetos que favoreçam a consciência, a responsabilidade e competências alinhadas com a Estratégia para a Cidadania.

9.º - Continuar a proporcionar a participação dos alunos em projetos internacionais e em períodos de formação no estrangeiro, ao abrigo de programas comunitários, nomeadamente o Erasmus+. Estas experiências são consideradas estratégicas para o sucesso educativo e profissional, promovendo autonomia, responsabilidade, maturidade cultural e desenvolvimento pessoal. Para potenciar a disseminação destas vivências, deverá ser realizada anualmente uma tertúlia com as turmas do 1.º ano, onde os participantes partilham aprendizagens e evidenciam o impacto das mobilidades no seu percurso formativo.

7. Avaliação e Revisão

7.1. Monitorização e avaliação

Todos os indicadores referenciados são quantificáveis, e por isso a monitorização e avaliação começa sempre pela recolha de dados e medição dos mesmos.

Competirá à Direção Técnica-Pedagógica, proceder à recolha periódica dos dados relativos às metas e aos objetivos definidos e aferir do seu enquadramento, percebendo se se situam dentro do previsto para aquele ano letivo ou se ficam aquém do definido.

Atendendo ao diagnóstico, a Direção Técnica-Pedagógica deve pelo alcance das metas/concretização dos objetivos, identificar os motivos que estiveram na base dos resultados e refletir, conjuntamente com a Direção da EPO, definirem novas estratégias, mecanismos de operacionalização e *timings*, que deverão constar de um Plano de Melhoria a implementar no sentido de corrigir as questões identificadas.

A **recolha dos dados** é feita com o recurso a várias fontes: (i) informação registada no programa de gestão de alunos DBGEP, como as avaliações, os módulos em atraso ou as faltas; (ii) resultados dos inquéritos de satisfação aplicados aos alunos (1º e 2º período letivo) e aos encarregados de educação (final do ano letivo); (iii) avaliações dos alunos em diversos parâmetros/competências no que respeita à realização da formação em contexto de trabalho; (iv) inquéritos de satisfação aplicados aos empregadores dos alunos diplomados; (v) inquéritos aplicados anualmente aos alunos diplomados das turmas dos quatro últimos triénios de formação, da responsabilidade da Direção Pedagógica.

O Plano de Ação do triénio a que respeita este Projeto Educativo, que se encontra em anexo a este documento, define a periodicidade com que se deve proceder à referida recolha de dados, variando com a especificidade da sua tipologia.

É de realçar a importância dos **mecanismos de alerta precoce que estão previstos no Plano de Ação** (metas intermédias, trimestrais e/ou anuais), no sentido de se corrigirem os desvios apurados e garantir a implementação efetiva do processo de garantia da qualidade, que prevê a melhoria contínua.

Anualmente é produzido um **Relatório de Progresso**, da responsabilidade da Direção Pedagógica e a validar pelo Conselho Pedagógico, que procurará envolver numa primeira fase os responsáveis pelo alcance das metas, e numa fase posterior, mais colaborativa e participada, os diversos elementos da comunidade educativa, no sentido de se elaborar um Plano de Melhoria, que contemple novas estratégias e ações para cumprir os desígnios propostos, a implementar no ano letivo seguinte. Este relatório é

um documento fundamental, assumindo uma função diagnóstica e avaliativa, servindo de fundamento para a elaboração de um documento não menos importante, que é o Plano de Melhoria.

O Relatório de Progresso Anual deverá medir, não só a execução do Plano de Ação previsto para esse ano letivo, como também o grau de eficácia do Plano de Melhoria. Sendo necessário, dever-se-á reajustar esse Plano de Melhoria ou então produzir outro de raiz, conforme as alterações que se afigurem essenciais sejam menos ou mais profundas.

No final do ano letivo seguinte, dever-se-á realizar uma **Revisão do Plano de Melhoria**, isto é, verificar qual o impacto das estratégias e ações aí definidas na orientação dos resultados em direção aos objetivos e metas pretendidos.

A avaliação da execução das metas e do alcance dos objetivos propostos, assim como a revisão do impacto do Plano de Melhoria delineado são procedimentos indispensáveis e incontornáveis face às dinâmicas atuais e às exigências do sistema de certificação da qualidade. São fundamentais para o processo **de autorregulação**, que impõe a reflexão sobre “onde consegui chegar” e “onde era suposto chegar”.

A avaliação do Projeto Educativo está, pois, subjacente à sua própria conceptualização e operacionalização, uma vez que o ponto de partida foi a reflexão sobre os resultados conseguidos através da execução do Projeto Educativo anterior, traduzidos pelo processo de avaliação interna e externa, que levaram à definição dos objetivos e das metas, bem como ao reajustamento da estratégia e dos recursos/meios para a sua consecução.

No final do triénio 2025-2028 far-se-á uma avaliação final e abrangente de todo o projeto educativo e, à semelhança do processo que esteve na origem do presente projeto, serão auscultados novamente todos os intervenientes na comunidade educativa e as conclusões apuradas serão a base que sustentará o projeto educativo subsequente.

7.2. Estratégia de comunicação e divulgação dos resultados da Avaliação e/ou Revisão do Projeto Educativo

Em resultado da avaliação e/ou revisão do Projeto Educativo serão criados três tipos de documentos:

(i) **Relatórios intercalares**, elaborado pela Direção Pedagógica no final de cada período letivo, onde constam os resultados mensuráveis nessas alturas do ano, analisando se os mesmos estão ou não alinhados com as metas definidas. Funcionam como alertas precoces, que permitem uma monitorização mais fina e periódica dos resultados. Em função destes, poderá ser elaborado um Plano de Melhoria para vigorar a partir daí com vista à correção dos desvios identificados, ou poderá ser ajustado o Plano de Melhoria já existente.

(ii) **Relatório Final Global do Projeto Educativo da Escola**, elaborado por uma equipa liderada pelo Diretor(a) Pedagógico(a), onde serão contemplados, entre outros pontos, os objetivos/metast alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, sempre devidamente fundamentados, os constrangimentos verificados e a análise acerca das melhorias concretas verificadas, assumidamente decorrentes da implementação do Projeto Educativo em questão. Depois de validado pelo Conselho Pedagógico, é o mesmo submetido à Direção da EPO para análise.

A divulgação destes documentos será feita da seguinte forma:

➤ **Divulgação Interna** através da publicação dos documentos nas plataformas digitais em uso na Escola, ficando acessíveis a alunos, docentes e funcionários; pela sua análise em sede de Reunião Geral de Professores, de forma a melhor preparar o ano letivo seguinte e a elaborar um Plano de Melhoria, se necessário.

Será também utilizado o *email* como forma de divulgação dos resultados junto dos elementos das equipas pedagógicas a quem foram atribuídas responsabilidades concretas no alcance de metas, de forma que cada um possa verificar se a sua prática pedagógica está a ter resultados consonantes com os objetivos e metas definidos.

➤ **Divulgação externa**, através da sua publicação no *site* da EPO da sua apresentação na reunião do Conselho Consultivo imediatamente a seguir à data de

apresentação dos documentos referidos, de forma a obter sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos.

Através destas formas de comunicação e divulgação da avaliação do Projeto Educativo, a EPO evidencia o seu compromisso com a qualidade do serviço que presta e com a sua melhoria contínua, numa relação de compromisso com toda a comunidade.

Conclusão

O novo Projeto Educativo emerge como o mapa estratégico da Escola para o próximo triénio, um documento assertivo, claro e dinâmico que afirma a identidade organizacional e o compromisso inabalável com a qualidade da sua oferta formativa. Mais do que uma simples linha de orientação, este Projeto é o reflexo de um trabalho construído "por um todo e como um todo", alinhando a visão da organização e honrando a experiência acumulada de décadas de atividade.

Na sua génese, este Projeto visa concretizar a nossa missão primordial: proporcionar a cada aluno uma formação básica de excelência que assegure a sua inserção profissional e social bem-sucedida num mundo competitivo, exigente e em rápida mutação. É nesta "casa de aprender, acolhedora e inovadora" que se cumpre o LEMA: "Entre profissionais: juntos numa casa de aprender onde se faz escola".

Ao complementar este documento com instrumentos operacionais como o Regulamento Interno e o Plano Anual de Atividades, a Escola reafirma a sua crença na equipa — professores, funcionários, alunos e encarregados de educação. É este espírito de colaboração e pertença que nos move, na certeza de que "Nenhum de nós é tão bom, quanto nós todos juntos". Confiamos no caminho traçado, garantindo que a Escola continuará a ser reconhecida pela excelência da sua formação e dos seus formandos, onde não só se ensina, mas também se cria, se constrói e se deixa marca.

Facebook ↗
Escola Profissional de Ourém
@epourem

Instagram ↗
@e.p.ourem

TikTok ↗
Escola Profissional de Ourém
@epourem

ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM