



PROJETO EDUCATIVO

2023 a 2026

***Gerir a Mudança: um
imperativo geracional***



INDICE

1. INTRODUÇÃO	4
2.1. Natureza da Instituição e seu Contexto	9
2.1.1. Caracterização da Escola	9
2.1.2. Recursos	9
2.1.3. Contexto da Escola	10
2.1.3.1. Localização geográfica da Sede	10
2.1.3.2. Contexto socioeconómico e cultural da sede	11
2.1.3.3. Localização geográfica do Polo	12
2.1.3.4. Contexto socioeconómico e cultural do Polo	13
2.2. Cenário de Qualificação dos Portugueses	13
2.3. Ameaças e Oportunidades	14
2.4. Pontos Fortes e Fracos	15
2.5. Missão, Visão e Objetivos Estratégicos	16
2.5.1. Missão	16
2.5.2. Visão	16
2.5.3. Linhas Gerais de Orientação e Objetivos Estratégicos	16
2.6. Estrutura Orgânica e Cargos Associados	17
2.7. Stakeholders Relevantes	18
2.8. Identificação da Oferta Formativa (Nível IV) – 23/27	19
3.1. Critérios de Conformidade EQAVET	22
3.2. Explicitação das metodologias para a participação dos Stakeholders	25
3.3. Definição dos Objetivos e Metas a Alcançar (um e a três anos) na Gestão da Oferta de EFP	26
3.4. Definição do Conjunto de Indicadores a Utilizar Face aos Objetivos e Metas a Alcançar na Gestão da Oferta de EFP	27
3.5. Explicitação das Metodologias de Recolha de Dados e de Feedback Relativos aos Indicadores e Descritores	30
3.6. Explicitação da Estratégia de Monitorização de Processos e Resultados – Mecanismos de Alerta Precoce/Monitorizações Intercalares dos Objetivos Traçados	30



3.7. Explicitação das Metodologias para Análise dos Resultados e Definição das Melhorias a	
Introduzir	32
4. DIVULGAÇÃO	33
5. CONCLUSÃO	34



1. INTRODUÇÃO

“A função da educação é ensinar a pensar intensamente e pensar criticamente. Inteligência mais caráter: esse é o objetivo da verdadeira educação”

Martin Luther King Jr.

“Em tempos de mudança acelerada, em compassos sempre novos, surgem espaços de inovação e de experiência, que temos de ser capazes de aproveitar e tal só parece ser possível se pessoas altamente motivadas encontrarem o seu espaço de trabalho e desenvolvimento em organizações fortemente vocacionadas para superar as suas próprias limitações e os desafios do universo global e fluido que nos cerca.”

Lina Candeias

Diretora Pedagógica do IEDP

Mudança: o paradigma dos tempos pós-modernos

O mundo atual marcado por diversos desafios e mudanças, vive em constante desequilíbrio, em constante sobressalto. Aos riscos reais (guerras, pandemias, fenómenos naturais, extinções em massa, entre outros) somam-se os riscos percecionados, transformando a realidade numa mistura de transformações e inseguranças, que trespassam as diversas comunidades humanas.

A perceção de que toda a realidade se encontra em constante mudança, define as sociedades atuais, cada vez mais fluidas e interligadas, pela velocidade com que circula a informação, o conhecimento e os diversos fenómenos sociais e/ou físicos.

O paradigma de que a mudança, entendida como tal, é a única constante, desafia governos e instituições reguladoras a criar e desenvolver mecanismos de compreensão destes fenómenos, da sua gestão e da construção do conhecimento em contextos tão desafiantes. Contudo, a mudança processa-se a um ritmo tal, que quase sempre se exige aos governantes soluções para novos problemas e desafios, para os quais ninguém teve tempo de se preparar.

Quase como um barco que se encontra a ser fustigado por uma imensa tempestade, pede-se aos governantes atuais, que se mantenham ao leme, que resolvam eficazmente os obstáculos que surgem a uma velocidade vertiginosa e ainda que respeitem os princípios que norteiam as sociedades democráticas e a criação de oportunidades para todos, em todos os momentos.

Desta forma, urge a necessidade de educar de modo a apostar na autonomia pessoal e na constante formação, de forma a garantir que é possível “encontrar novas respostas a novos problemas”. Parece, pois, muito importante ensinar a aprender, a aprender sempre, sob pena de desarticulação com o



sistema social e económico envolvente. Mais ainda, exige-se que a educação prepare para o imprevisto, para a superação de obstáculos, para a inovação e para a construção do conhecimento a um nível individual e coletivo.

Contudo, isto nem sempre acontece em sistemas de ensino altamente regulamentados e imbuídos de preconceitos relativamente à forma como a aprendizagem deve decorrer. Assim, os organismos internacionais de regulação da educação, procuram definir estratégias de adequação dos sistemas educativos aos desafios, riscos e obstáculos atuais, nomeadamente através da definição de princípios e orientações, mais tarde operacionalizados através de legislação adotada em cada um dos países. Este é o caso da União Europeia e de Portugal.

Os modelos de aprendizagem, vida e trabalho estão, pois, a alterar-se em conformidade com os novos modelos sociais e de gestão do conhecimento. Este processo significa que a mudança afeta não só os indivíduos, mas também os procedimentos convencionalmente estabelecidos, por isso a aprendizagem ao longo da vida deve ser um processo a valorizar e acompanha uma transição bem-sucedida para uma economia e uma sociedade assentes no conhecimento e na informação, mais ainda, uma sociedade altamente inconsistente e altamente complexa.

Assim, os sistemas de educação e formação estão no cerne das alterações futuras e também eles devem adaptar-se rapidamente para responder às necessidades emergentes e para vencer o desafio do desenvolvimento e ainda para preparar os cidadãos para os riscos atuais e futuros, que só se superam com elevada capacidade crítica e de inovação.

A presente década deverá continuar a assistir à execução prática desta visão. Todos os cidadãos deverão, sem exceção, beneficiar de oportunidades idênticas para se adaptarem às exigências das mutações sociais e económicas e participarem ativamente na construção do futuro. As implicações desta mudança fundamental nas perspetivas e práticas, merecem e justificam o amplo debate em torno da educação/formação e a sua centralidade na vida coletiva.

O ensino profissional

Os modelos de aprendizagem, vida e trabalho estão a alterar-se em conformidade com os novos modelos sociais e de gestão do conhecimento. Este processo significa que a mudança afeta não só os indivíduos, mas também os procedimentos convencionalmente estabelecidos, por isso a aprendizagem ao longo da vida deve ser um processo a valorizar e acompanha uma transição bem-sucedida para uma economia e uma sociedade assentes no conhecimento e na informação, mais ainda, uma sociedade altamente inconsistente e altamente complexa.

Desta forma, os sistemas de educação e formação estão no cerne das alterações futuras e também eles devem adaptar-se rapidamente para responder às necessidades emergentes e para vencer o desafio do desenvolvimento.



A presente década deverá continuar a assistir à execução prática desta visão. Todos os cidadãos deverão, sem exceção, beneficiar de oportunidades idênticas para se adaptarem às exigências das mutações sociais e económicas e participarem ativamente na construção do futuro. As implicações desta mudança fundamental nas perspetivas e práticas, merecem e justificam o amplo debate em torno da educação/formação e a sua centralidade na vida coletiva.

De facto, a noção de aprendizagem para a gestão da mudança tem permanecido e tem sido consolidada nas afirmações dos decisores políticos e também nos programas de educação e formação. As sociedades modernas e atuais reconhecem-lhe mérito e defendem a sua necessidade, como forma de se superarem desafios colocados pelos modernos paradigmas do desenvolvimento, insistindo-se que esta se processa em todos os estágios da existência. Neste sentido, têm vindo a implementar-se planos estratégicos para a educação e a formação a fim de dar resposta a novos desafios como a rápida mudança dos contextos económicos, o envelhecimento demográfico e a construção duma economia baseada no conhecimento.

Assim, tem vindo a ser encetada uma estratégia global e coerente de aprendizagem para a gestão da mudança, e que tem como objetivos:

- Garantir acesso universal e contínuo à aprendizagem, com vista à aquisição e renovação das competências necessárias à participação sustentada na sociedade do conhecimento;
- Garantir que os sistemas de educação e formação se adaptem em forma e conteúdo aos desafios da modernidade e da mudança;
- Garantir ao nível da educação e formação o acesso a ferramentas de pensamento, que nos permitam aceitar que a mudança é a constante, que o novo é desejável e que todos nós somos os agentes dessa força;
- Aumentar visivelmente os níveis de investimento em recursos humanos, a fim de dar prioridade ao mais importante trunfo de qualquer País - os seus cidadãos;
- Desenvolver métodos de ensino e aprendizagem eficazes para uma oferta contínua de aprendizagem ao longo e em todos os domínios da vida;
- Melhorar significativamente a forma como são entendidos e avaliados a participação e os resultados da aprendizagem, em especial da aprendizagem não-formal e informal;
- Assegurar o acesso facilitado de todos a informações e consultoria de qualidade sobre oportunidades de aprendizagem, durante toda a vida;
- Providenciar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida tão próximas quanto possível dos aprendentes, nas suas próprias comunidades e apoiadas, se necessário, em estruturas TIC.

Está claramente em curso uma notória transição para políticas integradas que conjuguem objetivos sociais e culturais com as motivações económicas. Começam a instalar-se novas ideias sobre o equilíbrio entre direitos e responsabilidades dos cidadãos e das autoridades públicas. Mais e mais indivíduos adquiriram confiança acrescida, reivindicando identidades e modos de vida distintivos. É cada vez mais lugar-comum exigir que as decisões sejam tomadas tão próximo quanto possível das



vidas cotidianas das pessoas, com maior envolvimento das mesmas. Por estes motivos, a atenção volta-se progressivamente para a necessidade de modernizar a governação, com maior participação dos cidadãos, o que necessariamente implica o exercício da cidadania plena.

Verifica-se, contudo, que se acentuaram as disparidades entre os socialmente integrados e os que estão em risco de exclusão social a longo prazo. A educação e a formação assumem importância sem precedentes em termos da influência que exercem nas hipóteses de os indivíduos "estar, participar e subir" na vida, ou seja, nos fenómenos de mobilidade social. No caso dos jovens, os cada vez mais complexos padrões de transição inicial entre aprendizagem e vida profissional poderão ser uma indicação do que o futuro reserva aos indivíduos de todas as idades.

A empregabilidade é, sem dúvida, um resultado fundamental de uma aprendizagem bem-sucedida, mas a inclusão social assenta em outros aspetos que não apenas a garantia de um trabalho remunerado. A aprendizagem abre as portas à construção de uma vida produtiva e satisfatória, muito para além das perspetivas e situação de emprego de um indivíduo, pois induz formas de viver e de estar que determinam o sucesso pessoal e social. Mas a aceitação de que o futuro pode ser diferente do passado e que todos podemos contribuir para a sua construção, coloca a tónica na pessoa e na educação para a autonomia e o exercício do pensamento crítico, sem os quais não se pode construir o futuro e gerir a mudança.

Neste contexto, a coordenação das políticas nacionais em termos de educação, formação e emprego, visam de forma clara, contribuir para a edificação dos quatro pilares onde se deve sustentar qualquer política de crescimento: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades, Assim:

- A empregabilidade: a luta contra o desemprego de longa duração e o desemprego juvenil, a modernização dos sistemas de educação e formação, um acompanhamento ativo dos desempregados propondo-lhes alternativas no domínio da formação ou do emprego, a redução do abandono escolar precoce, bem como a celebração de um acordo-quadro entre os parceiros sociais para a abertura das empresas à formação e à aquisição de experiência profissional;
- O espírito empresarial: a adoção de regras claras, estáveis e fiáveis para a criação e gestão de empresas e a simplificação das formalidades administrativas para as pequenas e médias empresas (PME);
- A adaptabilidade: a modernização das organizações, a flexibilidade do trabalho e a celebração de contratos adaptáveis às diferentes formas de trabalho, o apoio à formação nas empresas através da eliminação dos obstáculos fiscais e da mobilização de auxílios públicos para a melhoria das competências da população ativa, a criação de empregos viáveis e o funcionamento eficaz do mercado laboral;
- A igualdade de oportunidades:



- A luta contra as disparidades entre homens e mulheres e o aumento do emprego destas últimas, através da adoção de políticas que consagrem pausas de carreira, licença parental, trabalho a tempo parcial, bem como serviços de qualidade de acolhimento de crianças;
- A integração do cidadão com deficiência, a promoção do emprego destes últimos e ainda o seu acesso a educação e formação, bem como a todos os ambientes de interação social;
- Um olhar sobre os imigrantes e os emigrantes, no sentido em que possam facilmente integra-se na sociedade de acolhimento, através da educação e formação, acesso a emprego, saúde, segurança, casa e demais estruturas de apoio social.

Nos últimos tempos, têm-se desenvolvido um verdadeiro esforço em termos de melhoria do emprego, do acesso ao emprego, da qualidade dos sistemas de educação e formação, da implementação de políticas de inclusão e, em termos gerais, de adaptação das estruturas de educação e formação aos desafios colocados pelos novos empregos (novas profissões e adequação das antigas aos novos paradigmas económicos) e novas dinâmicas sociais.

Desta forma, a atual legislação prevê um conjunto de medidas dirigidas à competitividade, ao crescimento e ao emprego, nas quais se enquadra um programa de atuação para o eixo dos jovens, no âmbito dos acordos sobre o reforço do ensino profissional, num claro reconhecimento do papel da escola, no desenvolvimento de competências sociais, pessoais e profissionais, propiciadoras de integrações bem-sucedidas, quer na esfera profissional, quer em todos os eixos da dinâmica social, que se encontram em rápida mudança.

Neste âmbito, foram estabelecidos esforços para ajustar a oferta de formação às necessidades e prioridades dos diferentes sectores socioeconómicos, tomando particular importância a interação permanente entre as escolas e as empresas.

Das medidas implementadas destaca-se a articulação das ofertas formativas oferecidas pelas várias entidades, a promoção de parcerias locais entre entidades dos sistemas de ensino e do sistema de formação profissional, do sistema educativo e da sociedade civil. Assume também particular relevo a revisão das várias modalidades de ensino profissionalizante visando anular sobreposições e assegurar a relevância da oferta formativa.

O ensino profissional é pois, uma modalidade de ensino secundário, que permite aos alunos uma ligação ao mundo do trabalho, anterior à sua entrada no ensino superior. Este tipo de formação, ou sistema de educação/formação, é uma via pela qual é dada opção aos formandos de escolherem um percurso de vida significativo, no qual se revejam. Estamos, portanto, a assumir, que igualdade de oportunidades, não é o mesmo que colocar todos no mesmo caminho ou percurso. Estamos, pois, perante a concretização prática das medidas preconizadas pelo Conselho Europeu, no que aos jovens respeita, permitindo uma maior articulação entre a escolha individual e as necessidades do tecido produtivo, ao mesmo tempo que se garante uma sólida formação pessoal e cívica, necessária à



sobrevivência pessoal e profissional dos futuros adultos, numa sociedade que apela à elevada formação individual para atingir macro objetivos convergentes com a Economia do Conhecimento.

2.1. Natureza da Instituição e seu Contexto

Apresenta-se nos pontos seguintes a caracterização do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* e da envolvente, bem como os respetivos recursos.

2.1.1. Caracterização da Escola

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* é um estabelecimento de ensino de natureza privada, propriedade da TECLIFORM - Formação Profissional e Consultadoria, Lda., que tem por finalidade a promoção e o desenvolvimento de atividades de educação e formação, para as quais está legalmente autorizada. Está no mercado de formação desde 1985 e ao longo do seu percurso, tem vindo a promover um conjunto variado de iniciativas, em prole da formação e da satisfação do público interno e externo.

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* é uma Escola Profissional, detentora da Autorização de Funcionamento 161, regendo-se pela legislação aplicável.

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* tem, atualmente, em funcionamento na sede, seis cursos profissionais nível IV: Técnico/a de Restaurante Bar; Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos; Técnico/a Cozinha/Pastelaria; Técnico/a de Turismo; Técnico/a de Ação Educativa e Técnico/a de Gestão. No polo da Costa da Caparica tem em funcionamento os cursos de Massagem de Estética e Bem-Estar e Técnico de Cozinha/Pastelaria. Contudo a oferta formativa pode variar, ano a ano, em função das necessidades de formação, das opções estratégicas da escola e ainda das autorizações que superiormente venham a ser determinadas, sendo, contudo, sempre determinada pelas autorizações prévias que todos os anos são concedidas á Escola.

2.1.2. Recursos

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* funciona em instalações previamente adaptadas como espaço escolar com todas as condições exigidas por lei para o funcionamento do ensino profissional.

A *Escola Sede* está instalada num espaço com 1000m², construído com os materiais propícios ao bom ambiente de trabalho, com salas climatizadas com ar forçado e ar condicionado e com um sistema de disposição de lâmpadas elétricas para uma boa visibilidade dos ecrãs dos computadores e do quadro. Tem um sistema anti-incêndio instalado em cada sala, com extintores e mangueiras colocadas em áreas perfeitamente identificadas do recinto, e possui portas corta-fogo e 2 saídas de emergência perfeitamente assinaladas.

As instalações são constituídas por:



- 6 laboratórios;
- 7 salas de aula teórico-práticas;
- 1 Sala de estudo com mesa de reunião onde os alunos podem efetuar estudos ou trabalhos;
- 1 centro de recursos, uma reprografia e duas salas de informática;
- 1 biblioteca equipada com computadores com acesso à internet e diversos programas de apoio ao estudo;
- 1 espaço de convívio com sofás, máquina de água e café, onde os alunos podem ficar durante os intervalos e sempre que o desejarem, dentro das horas de funcionamento do IEDP;
- Uma sala de coordenação pedagógica;
- 2 salas de reuniões;
- 1 gabinete de direção;
- Espaço “*open space*” para utilização pelos alunos e professores, com zona de estar e de trabalho;
- Instalações sanitárias para alunos com 4 WC(s) para senhoras e 3 WC(s) para homens. Instalação sanitária para pessoal interno com 1 WC para senhora e 1 WC para homem e 1WC para pessoas com deficiências;
- 4 salas nas proximidades da sede.

Neste momento a *Escola Sede* tem também 5 salas de aula na Rua das Murtas, n.º 1 (4 salas de aulas teóricas e um restaurante/ bar pedagógicos).

Na Costa da Caparica, no polo de Almada, o Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional, tem duas salas na Talassoterapia da Costa da Caparica e protocolo para utilização das instalações da referida instituição e ainda 4 salas para os restantes cursos, no INATEL da Costa da Caparica, bem como protocolo para utilização da cozinha e restaurante da Instituição.

2.1.3. Contexto da Escola

2.1.3.1. Localização geográfica da Sede

A sede do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* situa-se em Lisboa, no Campo Grande nº 82, freguesia de Alvalade do concelho de Lisboa.

O concelho de Lisboa subdivide-se em 53 freguesias. Faz fronteira a Norte com os municípios de Odivelas e Loures, a Oeste com Oeiras, a noroeste com Amadora e a Sudeste com o estuário do Tejo. Por este estuário, Lisboa une-se aos concelhos da Margem Sul: Almada, Seixal, Barreiro, Moita, Montijo e Alcochete.

O concelho de Lisboa, inserido na NUT III da Grande Lisboa, possui 83,84 km² de área e apresenta uma densidade demográfica de 5.960,2 habitantes por km².



A freguesia de Alvalade é das mais novas da cidade de Lisboa surgindo da união das antigas S. João de Brito, Campo Grande e Alvalade e representa 6% do território da Cidade.

Mapa da Freguesia



2.1.3.2. Contexto socioeconómico e cultural da sede

Por se encontrar inserida na cidade de Lisboa, a freguesia conta com bons acessos, e serviços de transporte, assim como uma rede de serviços que serve a população da freguesia e aqueles que nela encontraram ocupação profissional.

A freguesia, além dos residentes, conta também com muitos passantes, pessoas que aqui trabalham ou estudam. Os residentes são essencialmente provenientes de classe média ou média-alta, verificando-se, contudo, a existência de outras classes sociais, principalmente residentes nos edifícios mais antigos.

Sendo que o envelhecimento populacional é uma constante das freguesias que rodeiam o centro da cidade de Lisboa, têm-se verificado paralelamente que estas freguesias têm vindo a acolher um elevado número de empresas e serviços. Este é o caso da freguesia de Alvalade, que tem acolhido ao longo dos anos inúmeros focos de interesse para quem procura desenvolver a sua atividade profissional ou académica na cidade de Lisboa.

A freguesia de Alvalade conta com um património de considerável valor e de referências nacionais, como o Hospital Júlio de Matos, o Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC), o Campus Universitário, A Biblioteca Nacional, a Torre do Tombo, o belo jardim do Campo Grande, com as suas surpreendentes aves exóticas, além das notáveis Igrejas; o mesmo pode-se dizer da bela estátua de



Santo António, das Escolas Rainha Dona Leonor, Padre António Vieira, Eugénio dos Santos, Almirante Gago Coutinho, Estádio 1º Maio (INATEL), Biblioteca Manuel Chaves Caminha, um vasto conjunto de Clubes Desportivos e infraestruturas desportivas de referência, instituições religiosas diversas, Associações e Instituições de Apoio sociais.

Aliando-se à sua capacidade de retenção de pessoas que procuram emprego e assumindo-se como polo histórico e cultural de inegável interesse, a freguesia encontra-se também próxima de outros pontos de atracção de ativos, que procuram a cidade para trabalhar, mas que residem fora dela. Estas famílias, necessitam de colocar os seus membros mais jovens em escolas/colégios/instituições de educação/formação, para que possam desenvolver a sua atividade profissional. Tais locais, que tendencialmente se situam perto dos locais de emprego dos pais (noutros casos perto da habitação), fornecem educação e apoio a crianças e jovens, sendo que nem sempre são capazes de garantir a satisfação da procura, pelo que o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* constitui um espaço de referência, no contexto da oferta da freguesia.

2.1.3.3. Localização geográfica do Polo

O polo da Costa da Caparica tem sede administrativa na Av. 1º de Maio, 25.

A Costa da Caparica é uma freguesia do concelho de Almada, sede de freguesia com 10,18 km² de área e 13 418 habitantes (Censos 2011). A sua densidade populacional é 1 318,1 habitantes/km². Em 1985 foi elevada à categoria de vila e, em 2005, à de cidade. Integra as localidades de São João (parte sul), Santo António, Terras da Costa e Fonte da Telha e foi a única freguesia do concelho de Almada, que não sofreu qualquer modificação aquando da reorganização administrativa nacional das freguesias que teve lugar em 2013. A freguesia tem uma população migrante assinalável.



2.1.3.4. Contexto socioeconómico e cultural do Polo

A Costa da Caparica é uma localidade do litoral onde se localiza toda a frente de praia do concelho de Almada e a maior parte da oferta turística deste concelho. Os aspetos mais fortes que caracterizam esta freguesia, são o turismo, a pesca e o cultivo. Na verdade, a Costa de Caparica tem historicamente, uma forte ligação ao mar, é uma terra construída por pescadores, inculcada por uma forte cultura e tradição de raízes piscatórias que lhe conferem a sua singular identidade. Mas a par do mar, também as suas terras agrícolas, são férteis e desempenham um papel de grande relevo na Área Metropolitana de Lisboa. É na área da agricultura que se encontram os maiores produtores do concelho, sendo que a maioria dos produtos aqui colhidos se destinam ao MARL (Mercado Abastecedor Região de Lisboa).

Esta é uma terra onde a pesca artesanal, se faz durante todo o ano, com destaque para a Arte-Xávega, praticada essencialmente nos meses de março a novembro. As suas praias atraem todos os anos centenas de milhar de visitantes e é também aqui que, os desportos de mar, com particular destaque para o surf, têm vindo a afirmar-se, contribuindo decisivamente, para o desenvolvimento económico da freguesia.

Na área do comércio e serviços e como oferta turística existem na freguesia, três hotéis, três pensões, duas *surfs houses*, uma pousada da juventude, para além de oito parques de campismo e inúmeros restaurantes. A freguesia possui ainda uma área florestal assinalável, que se constitui, também ela, como polo de atração de visitantes.

É, pois uma freguesia que dispõem de oportunidades de emprego ligadas aos setores primário e terciário, mas que fornece também mão de obra à grande cidade de Lisboa. Os habitantes da freguesia pertencem maioritariamente às classes sociais média baixa e baixa, verificando-se elevada precaridade no emprego, essencialmente ligado à sazonalidade.

2.2. Cenário de Qualificação dos Portugueses

Desde há quatro décadas que Portugal vem realizando um esforço de aposta na educação e formação – do pré-escolar ao ensino superior – o qual lhe permitiu a obtenção de resultados assinaláveis.

A generalização do nível secundário como patamar mínimo de qualificações continua a ser um objetivo a prosseguir através do alargamento progressivo e sustentado do Ensino e Formação Profissional, quer no sentido da diversificação dos percursos formativos no secundário, assegurando a dupla certificação e a permeabilidade entre vias de ensino, quer no sentido do ajustamento da oferta às necessidades regionais e setoriais do mercado de trabalho.

Ao nível da União Europeia, há igualmente um conjunto de objetivos a visar a promoção e desenvolvimento do ensino profissional.



No âmbito do Ministério da Educação, continua a apontar-se para o aumento do peso dos alunos em cursos de formação de dupla certificação, ainda que parecendo haver uma priorização das ofertas das escolas públicas.

Uma economia assente no conhecimento e na inovação exige processos de aprendizagem e qualificação que valorizem crescentemente a aquisição e o desenvolvimento de novas competências, em contextos e de formas inovadoras.

Importa referir que a região de Lisboa e Vale do Tejo, onde estão inseridas a freguesia de Alvalade e da Costa da Caparica, definiu uma estratégia para orientar os seus esforços para projetos que promovam a investigação, o desenvolvimento tecnológico, a inovação e o aumento da competitividade das PME, a eficiência energética e a proteção do ambiente e da biodiversidade, a inclusão, o ensino e a aprendizagem ao longo da vida, pelo que claramente se verifica a importância do ensino profissional, no âmbito destes projetos.

2.3. Ameaças e Oportunidades

Apresentam-se nos quadros seguintes as Ameaças e Oportunidades tomadas em consideração na formulação dos objetivos do Projeto Educativo do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*.

Ameaças	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">• Forte concorrência dado o elevado número de escolas de formação profissional nas mesmas áreas de formação;• Tendência de diminuição da taxa bruta de natalidade desde 2001;• Imprevisibilidade nas regras de financiamento das Escolas Profissionais;• Diminuição de turmas financiadas pelo Orçamento Estado;• Fraco envolvimento familiar na educação;• Forte investimento em ensino profissional nas escolas secundárias públicas;• Deslocação do financiamento publico do centro de Lisboa para as áreas periféricas;	<ul style="list-style-type: none">• Aumento da escolaridade obrigatório até ao 12^a ano;• Objetivos de política educativa no sentido do crescimento do peso dos alunos em cursos de dupla certificação;• Simplificação do acesso ao ensino superior para alunos do ensino profissional;• Políticas públicas de valorização social e reconhecimento do ensino profissional;• Parcerias com escolas situadas noutros países e/ou regiões;• Elevada procura da escola por parte dos alunos e encarregados de educação;• Recrudescimento da empregabilidade nas áreas da restauração e turismo;• Forte crescimento previsto do turismo de saúde e bem-estar;• Aprovação de verba para instalação de CTE na área de Restaurante/bar e Cozinha/pastelaria;



Ameaças

- Oferta insuficiente de pessoal docente com o perfil adequado.

Oportunidades

- Crescente procura de técnicos na área informática;
- Crescente procura de serviços de apoio às famílias e aos jovens/crianças.

2.4. Pontos Fortes e Fracos

Apresentam-se nos quadros seguintes os Pontos Fortes e Fracos identificados e tomados em consideração no projeto educativo do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*.

Pontos Fortes

- Sistema de Gestão da Qualidade certificado.
- Bom ambiente escolar, resultante de um saudável relacionamento entre toda a comunidade escolar;
- Corpo docente empenhado e com experiência nas diversas áreas;
- Qualidade científico-pedagógica nos vários níveis de ensino;
- Qualidade do serviço prestado nas unidades de ensino estruturado;
- Oferta educativa e curricular diversificada;
- Resultados obtidos para a certificação de alunos, ingresso no mercado de trabalho e prosseguimento de estudos;
- Instalações de fácil acesso e localizadas próximo de Centros de Informação e Conhecimento;
- Rede de parcerias com *Entidades* externas relevantes;
- Colocação de alunos em estágios nacionais e internacionais;
- Apoio aos alunos e à família como política institucional: espaço e tempo para tratar cada um como um indivíduo;
- Disponibilidade de toda a comunidade escolar para integrar a diferença e alunos com necessidades educativas especiais.

Pontos Fracos

- Excessiva dependência do financiamento do Ministério da Educação;
- Menor acesso a instalações e equipamentos específicos em relação à escola pública;
- Menor capacidade de subsidiar e acompanhar alunos com dificuldades económicas em relação à escola pública;
- Inexistência de refeitório e bar, apesar de protocolos, nomeadamente com o ISCTE;
- Maior dificuldade em contratar professores, em relação à Escola Pública;
- Forte dependência dos parceiros, no que respeita às instalações do polo da Costa da Caparica.



2.5. Missão, Visão e Objetivos Estratégicos

2.5.1. Missão

O Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional tem como missão prestar um serviço educativo de qualidade dotando, todos e cada um, das ferramentas que permitam a aquisição de competências nos domínios cognitivo, afetivo e psicomotor, conducentes ao exercício de uma cidadania ativa, informada e transnacional, bem como impulsionadora da formação ao longo da vida. A missão do IEDP traduz-se na seguinte frase: “Formar para o Sucesso”.

2.5.2. Visão

As três dimensões estratégicas de intervenção presentes na visão organizativa do IEDP – Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional, são:

- A promoção do ensino profissional e a adequação da oferta formativa do IEDP ao contexto social local, regional, nacional e europeu;
- A adequação da formação às necessidades das entidades empregadoras e ao contexto de desenvolvimento do perfil profissional de cada uma das profissões;
- Garantir o sucesso escolar e habilitar os alunos para o prosseguimento de estudos, numa perspetiva de formação ao longo da vida.

2.5.3. Linhas Gerais de Orientação e Objetivos Estratégicos

O contexto em que a Escola se move é extremamente desafiante, sendo desconhecido o impacto das mudanças que a introdução das ferramentas digitais está a provocar na educação. Podemos suspeitar, extrapolar tendências, mas ainda não é totalmente conhecida a trajetória de evolução para o ensino e aprendizagem.

A mudança a que assistimos nas últimas décadas e mais ainda a velocidade a que esta ocorre têm vindo a colocar desafios à escola, para o qual foi imperioso adotar estratégias de ensino e de aprendizagem totalmente novas incluindo competências digitais. Estas competências tornam-se ainda mais importantes em tempos de *escola à distância* e de teletrabalho.

Assim, a Escola tem de desenvolver a sua ação educativa de modo a que cada um dos alunos possa aprender coisas novas, adotar uma perspetiva de aceitação do que é novo e incerto, desenvolver novas competências pessoais e sociais, aprender a trabalhar com novas ferramentas, aceder a novas plataformas de aprendizagem e de trabalho, aprender, aprender todos os dias.

As novas condicionantes e os novos desafios, fazem sobressair a importância de pessoas altamente motivadas para trabalhar em contextos de mudança acelerada e detentoras de competências práticas, o que só é possível com uma relação cada vez mais simbiótica entre os contextos de aprendizagem e



os contextos de trabalho. Afinal a Escola é o mundo, os contextos formais e informais, a empresa, a envolvente.

O IEDP – Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional procura adaptar-se a esta realidade e ser capaz de apresentar novas soluções, nos contextos mais variados, ser impulsionador de inovação e ser capaz de se afirmar em contextos de mudança acelerada. O IEDP tem de ter a capacidade de formar para a mudança, de incrementar o conhecimento, de conferir aos alunos ferramentas de integração social e profissional e de conferir sentido aos diversos percursos de vida.

Considerandos a análise ao contexto e as linhas gerais de orientação, o *IEDP – Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*, definiu, juntamente com os seus parceiros, os seguintes objetivos estratégicos:

- Garantir o sucesso escolar e educativo;
- Capacitar os alunos para o exercício profissional qualificado e para o prosseguimento de estudos;
- Adequar a oferta formativa ao contexto;
- Consolidar o percurso escola-emprego de modo a satisfazer as entidades empregadoras;
- Consolidar o reconhecimento da qualidade da formação por parte dos alunos

2.6. Estrutura Orgânica e Cargos Associados

Apresenta-se na figura seguinte a estrutura orgânica do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*, e cargos associados. A sua composição e competências, segue as recomendações da Legislação aplicável





2.7. Stakeholders Relevantes

Para suportar o processo de melhoria contínua e a implementação do Projeto Educativo, essencial para garantir a qualidade do ensino e da formação ministrada, o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* considera necessária a participação dos *stakeholders* na gestão da escola, na análise contextualizada dos resultados apurados e na identificação das melhorias a introduzir na gestão de EFP.

Sendo os *stakeholders* partes interessadas no sucesso e no desempenho do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*, quer sejam diretamente afetados pela mesma ou ativamente preocupados com o seu exercício, identificam-se dois tipos: os internos e os externos.

Identificam-se como *stakeholders* internos a direção de escola, os alunos, os professores/formadores, a direção pedagógica, os coordenadores de curso, os diretores de turma/orientadores educativos e os colaboradores não docentes, cabendo à direção de escola e à direção pedagógica garantir o seu envolvimento no projeto educativo.

Identificam-se como *stakeholders* externos a DGEstE, a Direção de Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo, a ANQEP, I.P., os centros de emprego, as entidades empregadoras e parceiros, os membros do poder local, os pais e os encarregados de educação, todos imprescindíveis neste processo de certificação e de melhoria contínua.



2.8. Identificação da Oferta Formativa (Nível IV) – 23/27

Nas Figuras 1 e 2 apresenta-se a oferta formativa de 2023/2024 e as apostas da escola para os três anos letivos seguintes.

Esta oferta formativa resulta da aposta estratégica do IEDP e é determinante para a implementação do seu Projeto Educativo.



Figura 1 – turmas em 2023/2024 e três anos letivos seguintes: Sede – Campo Grande

Ano Letivo	Técnico de Ação Educativa		Técnico de Gestão		Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos		Técnico de Restaurante Bar		Técnico de Turismo		Técnico de Cozinha Pastelaria		Total de Alunos		
	Turma	Alunos	Turma	Alunos	Turma	Alunos	Turma	Alunos	Turma	Alunos	Turma	Alunos			
2023-2024	10º ano	1	24	1	24	1	22	1/2	8	1	23	1/2	15	116	304
	11º ano	1/2	14	1	24	1/2	14	1/2	9	1	20	1/2	10	91	
	12º ano	1	21	1	23	1/2	16	1/2	12	1	25			97	
2024-2025 (previsão)	10º ano	1	24	1	24	1	24	1/2	12	1	24	1/2	12	120	327
	11º ano	1	24	1	24	1	22	1/2	8	1	23	1/2	15	116	
	12º ano	1/2	14	1	24	1/2	14	1/2	9	1	20	1/2	10	91	
2025-2026 (previsão)	10º ano	1	24	1	24	1	24	1/2	12	1	24	1/2	12	120	356
	11º ano	1	24	1	24	1	24	1/2	12	1	24	1/2	12	120	
	12º ano	1	24	1	24	1	22	1/2	8	1	23	1/2	15	116	
2026-2027 (previsão)	10º ano	1	24	1	24	1	24	1	24	1	24	1	24	144	384
	11º ano	1	24	1	24	1	24	1/2	12	1	24	1/2	12	120	
	12º ano	1	24	1	24	1	24	1/2	12	1	24	1/2	12	120	

Figura 2 – turmas em 2023/2024 e três anos letivos seguintes: Polo – Costa da Caparica

Ano Letivo	Técnico de Massagem de Estética e Bem-e-Estar		Técnico de Cozinha Pastelaria		Técnico de Restaurante Bar		Total de Alunos		
	Turma	Alunos	Turma	Alunos	Turma	Alunos			
2023-2024	10º ano	1	23	1	22			45	126
	11º ano	1	20	1/2	13	1/2	8	41	
	12º ano	1	20	1/2	12	1/2	8	40	
2024-2025 (previsão)	10º ano	1	22	1	22			44	129
	11º ano	1	23	1	22			45	
	12º ano	1	20	1/2	13	1/2	8	40	
2025-2026 (previsão)	10º ano	1	22	1	22			44	133
	11º ano	1	22	1	22			44	
	12º ano	1	23	1	22			45	
2026-2027 (previsão)	10º ano	1	22	1	22			44	132
	11º ano	1	22	1	22			44	
	12º ano	1	22	1	22			44	

3.1. Critérios de Conformidade EQAVET

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* assegura a gestão da qualidade e melhoria contínua da sua Oferta Formativa tendo em consideração os critérios de conformidade com o Sistema EQAVET relacionados com as quatro fases do ciclo da qualidade – Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão e os dois critérios de natureza transversal. Esta metodologia é implementada considerando uma análise interna de autoavaliação, que identifica “onde estou” e projeta o caminho a seguir pela Escola de modo a definir, “para onde quero ir”, “quando”, “com que meios” e com “que responsáveis”.

Na fase de **Planeamento** o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* alinha os seus objetivos estratégicos com as políticas europeias, no que respeita a educação e formação. Para isso a definição de objetivos estratégicos atende às orientações da comissão europeia, que se traduzem em objetivos nacionais para a educação, nomeadamente, os que respeitam à promoção do ensino profissional, ao prosseguimento de estudos, aos níveis de certificação, à qualidade e adequação da formação às necessidades do tecido empresarial local e nacional, entre outros.

Para a definição da sua Oferta Formativa o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* procede ao levantamento das necessidades de formação, quer a nível nacional, quer a nível regional, seguindo as orientações das entidades reguladoras, bem como os respetivos estudos prospetivos, que todos os anos são publicados. Em todas as reuniões de rede e em todas as fases de candidatura da oferta formativa, o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* obedece aos critérios de ordenação da oferta formativa e todos os seus cursos se encontram nas prioridades mais elevadas, tal como são definidas anualmente.

São ainda consideradas as necessidades nacionais e regionais, no sentido de adequar a oferta ao contexto social e económico, bem como a procura de satisfazer as necessidades das famílias e dos jovens que procuram a escola.

Todos os anos, com início em fevereiro/março, têm sido ouvidos os professores, alunos, encarregados de educação, colaboradores internos, parceiros institucionais (empresas e entidades colaborantes em operacionalização de estágios e de colocação de ex-alunos em emprego) na definição dos objetivos estratégicos. Na definição da Oferta Formativa, para além das entidades referidas, são também envolvidas as entidades reguladoras para a definição da oferta formativa do ano letivo seguinte.

No planeamento da oferta de EFP o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* define os objetivos operacionais, atividades, indicadores e metas a um e a três anos. Utiliza metodologias de recolha de informação, avaliação e revisão.



Na fase de **Implementação** o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* recorre a parceiros estratégicos em quantidade e qualidade que permitem o desempenho da sua atividade regular e também dar resposta a questões críticas e emergentes da instituição.

Esta situação é patente na gestão dos estágios, onde as instituições apoiam a recolocação de alunos, a resposta a situações críticas nomeadamente de apoio à formação (por exemplo realização de workshops, prática simulada, entre outras), de apoio a situação de adaptação da formação a situações concretas, entre outras.

Os alunos do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* participam em projetos de âmbito local, nacional e transnacional, visando favorecer a sua aprendizagem e autonomia.

Todos os profissionais do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* realizam formação periódica, através do plano de formação anual da instituição, que respeita as necessidades dos colaboradores e respetivas expectativas e que está alinhado com opções estratégicas da instituição.

Na fase de **avaliação** o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* realiza todos os anos uma avaliação à sua atividade e aos resultados alcançados no âmbito do seu Sistema de Gestão da Qualidade.

Através do seu Sistema de Gestão da Qualidade o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* avalia as atividades e os resultados alcançados face aos objetivos e metas nele definido, assegurando uma monitorização intercalar desses objetivos e metas de modo a identificar melhorias.

Utiliza também mecanismos de alerta precoce, através de indicadores de medida, que são monitorizados trimestralmente. Desta forma, antecipam-se possíveis desvios e procede-se às ações preventivas, necessárias e atempadas, no que respeita aos objetivos traçados para a instituição.

Todos os anos em março/abril e em setembro, com a participação dos *stakeholders* internos e externos é feita a análise contextualizada dos resultados apurados e consensualizadas as melhorias consideradas necessárias. As entidades parceiras são também convocadas a pronunciar-se sobre os resultados e as medidas a introduzir através de inquéritos por questionário.

As ações preventivas e de melhoria são igualmente apresentadas e discutidas com os *stakeholders* internos ao longo do ano através de reuniões com os diversos intervenientes.

Na face de **revisão** são aplicadas medidas preventivas e corretivas tendo em conta a melhoria contínua, o que passa pela avaliação e pela revisão de metodologias e processos, bem como ajuste de procedimentos, tendo em vista o cumprimento dos objetivos estratégicos e das práticas planeadas.

O feedback sobre a satisfação dos *stakeholders* é tido em conta no processo de revisão.

As melhorias são introduzidas mais do que uma vez ao ano e decorrem da análise contextualizada referida na fase de avaliação.



Quanto ao critério “*Diálogo institucional para a melhoria contínua da oferta de EFP*” o Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional, para além do diálogo institucional que mantém com os *stakeholders* internos e externos nas sedes onde têm assento, tem promovido também o diálogo em diversas reuniões, nomeadamente com professores, parceiros institucionais e de concertação de rede.

No que se refere ao critério de “*Aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade da oferta de EFP*” o trabalho sequencial tem vindo a ser implementado e os resultados de cada ciclo implicam na forma como o planeamento do ciclo seguinte é realizado, sendo as medidas preventivas, corretivas e alternativas dum dado ciclo incorporadas na planificação do ciclo seguinte, como parte da gestão corrente da instituição.

O Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional tem vindo a aplicar o ciclo de garantia e melhoria da qualidade na gestão global e intermédia da oferta de EFP, com base no acompanhamento (anual) e renovação (período de 3 anos) do Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001).

A aplicação do ciclo encontra-se patente nos documentos que se realizam no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001).



3.2. Explicitação das metodologias para a participação dos Stakeholders

O Instituto de Educação e Desenvolvimento possui mecanismos e ferramentas que permitem a recolha periódica das opiniões e sugestões de melhoria dos *stakeholders*, de forma a assegurar a sua participação no processo de melhoria contínua da formação.

Os *stakeholders* participam nas reuniões do Conselho de Orientação Estratégica e nas reuniões realizadas com os Coordenadores de Curso, nomeadamente aquando da avaliação da formação em contexto de trabalho.

No Quadro seguinte identificam-se as sedes, os *stakeholders* e a periodicidade das reuniões. O nível de intervenção dos *stakeholders* realiza-se de uma forma ativa nas fases de planeamento, implementação, avaliação e revisão.

Sede	Stakeholders intervenientes	Periodicidade de Reuniões
Conselho de Orientação Estratégica	Diretor do IEDP Diretor Pedagógico Gestor do Sistema da Qualidade Representantes das Entidades Empregadoras Representantes das Entidades de FCT Representante do Poder Local Representante dos Docentes Representante dos Pais/Encarregados de Educação Representante dos alunos Representante do Pessoal não Docente	Bianual
Conselho Pedagógico	Diretor Pedagógico Coordenador Pedagógico Coordenadores de Departamento Representante do Serviço de Psicologia e Orientação Representante dos delegados e subdelegados de turma Representante dos Pais/Encarregados de Educação Representante do Pessoal não Docente Representante dos alunos	Mensal
Coordenação de Curso	Diretor Pedagógico Coordenador Pedagógico Coordenadores de Curso Representantes das Entidades de FCT e de potenciais Entidades Empregadoras	Sempre que necessário
Acompanhamento Educativo	Diretores de Turma Coordenadores de Curso Serviço de Psicologia e Orientação Alunos	Sempre que necessário



Sede	Stakeholders intervenientes	Periodicidade de Reuniões
	Pais/Encarregados de Educação	
Prova de Aptidão Profissional (PAP)	Diretor Pedagógico Coordenador Pedagógico Coordenadores de Curso Alunos Representantes das Entidades Empregadoras Representantes das Entidades de FCT	No início, sempre que necessário e no final

3.3. Definição dos Objetivos e Metas a Alcançar (um e a três anos) na Gestão da Oferta de EFP

A partir dos objetivos estratégicos anteriormente definidos e que a seguir se transcrevem:

- Garantir o sucesso escolar e educativo;
- Capacitar os alunos para o exercício profissional qualificado e para o prosseguimento de estudos;
- Adequar a oferta formativa ao contexto;
- Consolidar o percurso escola-emprego de modo a satisfazer as entidades empregadoras;
- Consolidar o reconhecimento da qualidade da formação por parte dos alunos

O Instituto de Educação e Desenvolvimento identificou os objetivos operacionais e metas a alcançar a um e três anos conforme Quadro seguinte:

Objetivos Operacionais	Metas	
	1 ano	3 anos
Concluir os cursos EFP com sucesso (Taxa de Conclusão)	80 %	85%
Diplomados no Mercado de Trabalho (Taxa de colocação)	56%	69%
Diplomados a Prosseguir Estudos (Taxa de Prosseguimento de Estudos)	37%	25%
Diplomados a Exercer Profissões Relacionadas com o Curso (Taxa)	70%	70%
Satisfazer os Empregadores (Média de Satisfação)	3,7	3,8
Satisfazer os Alunos (Grau de Satisfação)	3,4	3,4
Satisfazer os Docentes (Grau de Satisfação)	3,4	3,4
Satisfazer os Não Docentes (Grau de Satisfação)	3,4	3,4
Satisfazer as Entidades de FCT (Grau de Satisfação)	3,4	3,4
Satisfazer os Pais/EE (Grau de Satisfação)	3,4	3,4
Realizar Projetos de Diferente Âmbito	50	55
Cumprir o Plano de Formação	100%	100%



3.4. Definição do Conjunto de Indicadores a Utilizar Face aos Objetivos e Metas a Alcançar na Gestão da Oferta de EFP

No quadro seguinte apresenta-se a articulação entre os objetivos operacionais e os indicadores e metas a atingir, tomando como referência a situação atual e a evolução perspectivada a um e a três anos.

Objetivos Operacionais	Indicadores	Metas a Alcançar							
		Ano Letivo				Ciclo Formativo			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2021-2024	2022-2025	2023-2026	2024-2027
Concluir os cursos EFP com sucesso	Indicador EQAVET 4 a) Taxa de conclusão dos Cursos					80,0%	85,0%	85,0%	87,0%
	Taxa de Absentismo	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%				
	Taxa de Desistência	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%				
	Taxa de Módulos/UFCD em atraso	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%				
	Taxa de Alunos com Módulos/UFCD em atraso	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%				
Diplomados no Mercado de Trabalho	Indicador EQAVET 5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho					56,0%	56,0%	69,0%	69,0%



Objetivos Operacionais	Indicadores	Metas a Alcançar							
		Ano Letivo				Ciclo Formativo			
		2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027	2021- 2024	2022- 2025	2023- 2026	2024- 2027
Diplomados a Prosseguir Estudos	Indicador EQAVET 5 a) Taxa de prosseguimento de estudos					37,0%	37,0%	25,0%	25,0%
Diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso	Indicador EQAVET 6 a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o Curso/AEF					70,0%	70,0%	70,0%	72,0%
Satisfação dos empregadores	Indicador EQAVET 6 b3) Média de satisfação dos empregadores					3,7	3,8	3,8	3,8
Satisfação dos <i>stakeholders</i> internos	Grau de satisfação do aluno	3,4	3,4	3,4	3,4				
	Grau de satisfação dos docentes	3,4	3,4	3,4	3,4				
	Grau de satisfação dos outros colaboradores	3,4	3,4	3,4	3,4				

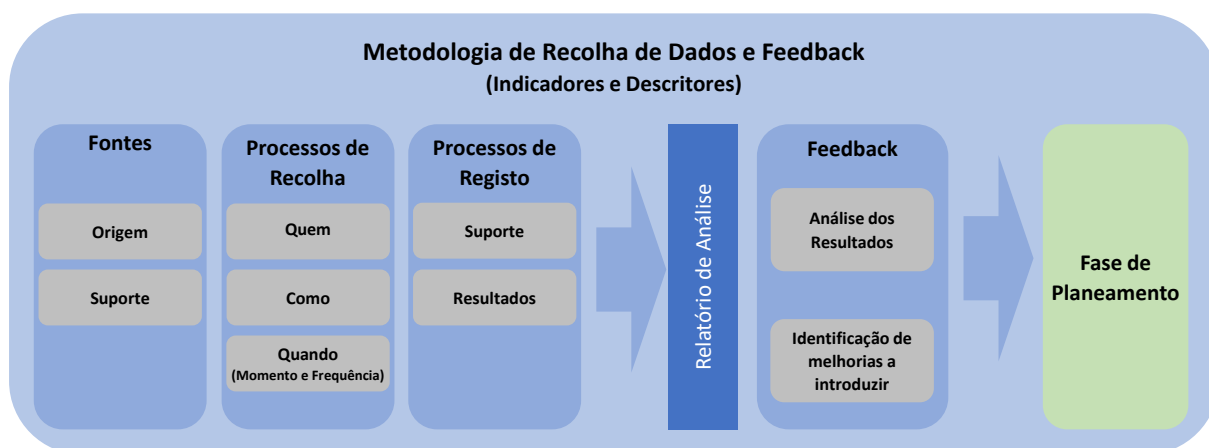


Objetivos Operacionais	Indicadores	Metas a Alcançar							
		Ano Letivo				Ciclo Formativo			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2021-2024	2022-2025	2023-2026	2024-2027
Satisfação dos <i>stakeholders</i> externos	Grau de satisfação das Entidades de FCT	3,4	3,4	3,4	3,4				
	Grau de satisfação dos pais e encarregados de educação	3,4	3,4	3,4	3,4				
Realizar Projetos de diferente âmbito (local, nacional e internacional)	Nº de Projetos de diferente âmbito participados pelos alunos	50	55	55	55				
Cumprir o Plano de Formação	Taxa de cumprimento do Plano de Formação	100%	100%	100%	100%				



3.5. Explicitação das Metodologias de Recolha de Dados e de Feedback Relativos aos Indicadores e Descritores

Relativamente aos indicadores e descritores EQAVET em uso na gestão da oferta de EFP o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* utiliza como metodologia de recolha e análise de dados a aplicação da matriz de controlo do processo, identificada na figura seguinte:



As ações associadas à metodologia descrita estão refletidas no Plano de Ação/Plano Anual de Atividades.

Esta matriz é utilizada nas várias fases do ciclo da qualidade (planeamento, implementação, avaliação e revisão), em vários momentos e com diferentes fins.

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* utiliza o sistema de recolha de dados para lhe permitir, não só, tomar decisões sustentadas sobre a qualidade do seu ensino e formação profissional, como também para quantificar outra informação, nomeadamente a solicitada por entidades externas.

3.6. Explicitação da Estratégia de Monitorização de Processos e Resultados – Mecanismos de Alerta Precoce/Monitorizações Intercalares dos Objetivos Traçados

O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* assume a autoavaliação como um exercício contínuo na medida em que existem vários momentos de balanço, reflexão e monitorização das atividades. Como exercício cíclico de avaliação está estruturado na aplicação do ciclo da qualidade.

É efetuada autoavaliação dos resultados obtidos face aos objetivos no fim de cada ciclo formativo, de forma intercalar e com mecanismos de alerta precoce, em função da sua natureza e temporalidade, tendo como suporte o Projeto Educativo, o Documento Base e o Plano de Ação/Anual de Atividades.



- Por ciclo Formativo

Quanto aos resultados dos objetivos de ciclo, o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* faz a sua avaliação através dos quatro indicadores EQAVET: indicador 4 a); Indicador 5 a); Indicador 6 a) e indicador 6 b3).

- Por forma intercalar

Para monitorizar o cumprimento dos objetivos de ciclo, o *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* implementou um conjunto de indicadores de controlo para antecipar situações de desvio aos objetivos, de forma a permitir que antecipadamente sejam tomadas as ações corretivas necessárias.

Ao nível de indicadores intercalares anuais foram considerados, entre outros, o grau de satisfação das entidades de FCT, a taxa de satisfação global do aluno, a taxa de satisfação do pessoal docente e dos outros colaboradores, a taxa de satisfação dos Pais/encarregados de Educação e o número de projetos participados pelos alunos, para monitorização do sucesso escolar, da capacitação dos jovens para o exercício profissional qualificado ou para o prosseguimento de estudos.

Estão instituídos mecanismos de alerta precoce para os indicadores da taxa de alunos com módulos/UFCD em atraso, taxa de módulos/UFCD em atraso, taxa de absentismo, taxa de desistência. Estes mecanismos de alerta permitem ao *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* identificar situações que possam prever o insucesso escolar.

Sempre que os valores destes indicadores ultrapassam os limites definidos, é alertada a Direção Pedagógica e são delineadas ações que favoreçam a melhoria do processo de ensino/aprendizagem do aluno. Estas ações poderão ser implementadas por disciplina ou módulo, por cada professor/formador e por conselho de turma através de medidas específicas de suporte à aprendizagem e á inclusão sendo delineadas por equipa multidisciplinar com suporte do Serviço de Psicologia e Orientação (SPO).

Tendo como referência os descritores EQAVET/práticas de gestão, a avaliação das atividades implementadas na escola é monitorizada de forma intercalar com a calendarização referida no Plano de Ação.

A formação dos docentes e outros colaboradores é monitorizada através do cumprimento do plano de formação e visa promover a motivação, o desenvolvimento profissional, a qualidade do serviço prestado e a adequação da oferta de EFP, em conformidade com os objetivos definidos. A sua monitorização é realizada de acordo com o calendário estabelecido no respetivo Plano de Formação.

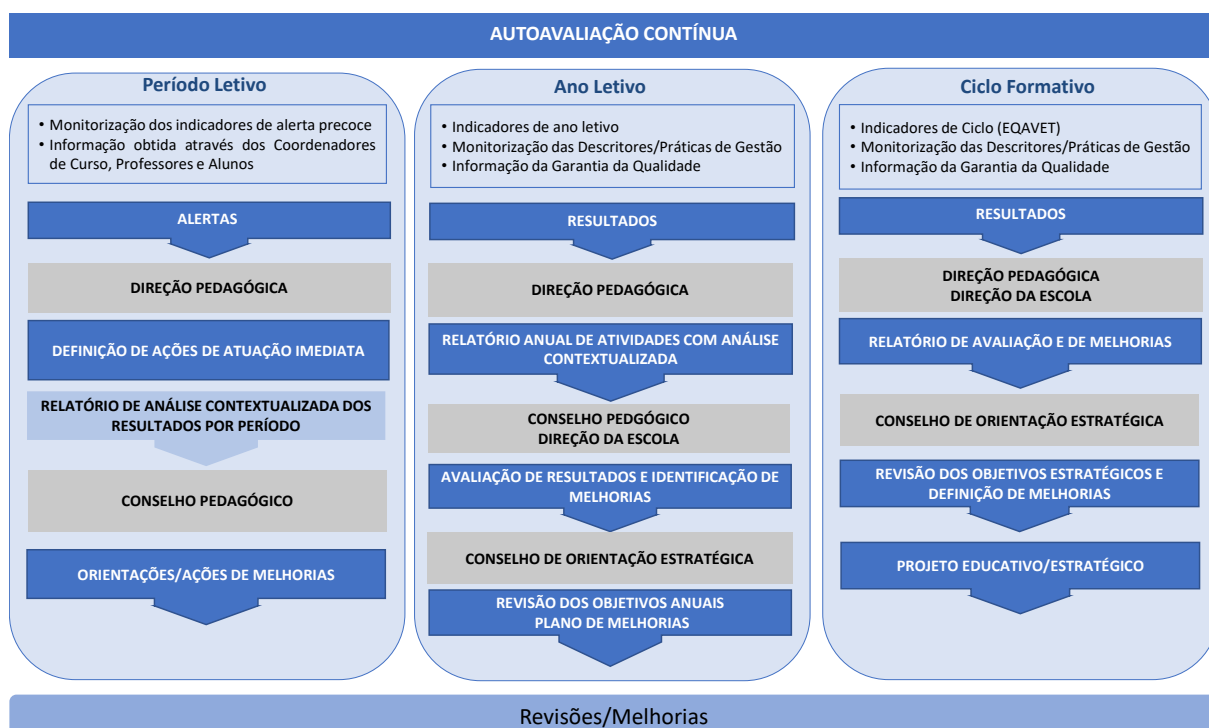
O *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional* monitoriza também os resultados da participação de alunos em projetos fora do âmbito escolar como forma de avaliar a adequação desses projetos aos objetivos de favorecer a aprendizagem e autonomia dos alunos.



3.7. Explicação das Metodologias para Análise dos Resultados e Definição das Melhorias a Introduzir

A análise contextualizada de resultados, bem como as melhorias a introduzir, são realizadas com o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos, em diferentes períodos e várias sedes, conforme metodologia esquematicamente representada na figura seguinte.

As ações associadas à metodologia descrita estão refletidas no Plano de Ação/Plano de Atividades.



A partir da monitorização permanente do absentismo, desistências e módulos em atraso são enviados alertas precoces à Direção Pedagógica que define as ações imediatas a praticar. No final do período letivo analisa os resultados que são posteriormente apresentados ao Conselho Pedagógico, em cuja sede se fará a sua avaliação por todos os *stakeholders* que o constituem e, se necessário, recomendará orientações a adotar pela Direção Pedagógica visando a melhoria.

Após final de cada ano letivo, será elaborado o Relatório de Avaliação Anual com os resultados alcançados no ano letivo (indicadores e práticas de gestão).

Este relatório será apresentado à Direção da Escola que fará uma avaliação aos resultados e identificará eventuais melhorias, através da definição ou redefinição de objetivos e ações a implementar. Esta análise será discutida e deliberada em reunião com Conselho de Orientação Estratégica.



Nos primeiros meses de cada ano em reunião do Conselho de Orientação Estratégica é feita uma reflexão sobre as questões-chave na gestão da EFP, tendo por base o Relatório de Avaliação de Ciclo preparado pela Direção da Escola, e uma análise sobre a definição e a eventual revisão dos objetivos estratégicos, bem como na definição da oferta formativa.

4. DIVULGAÇÃO

Os resultados da avaliação e da revisão, bem como a informação sobre a melhoria contínua da oferta de EFP, são disponibilizados na rede interna e no sítio internet do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*.

No quadro seguinte identifica-se a informação a disponibilizar e sua periodicidade

Informação a Disponibilizar	Periodicidade
Indicador EQAVET 4 a) Taxa de Conclusão dos Cursos	Março
Taxa de Absentismo	Final de período e setembro
Taxa de Desistência	Final de período e setembro
Taxa de Módulos/UFCD em atraso	Final de período e setembro
Taxa de Alunos com Módulos/UFCD em atraso	Final de período e setembro
Indicador EQAVET 5 a) Taxa de Colocação no Mercado de Trabalho	Março
Indicador EQAVET 5 a) Taxa de Prosseguimento de Estudos	Março
Indicador EQAVET 6 a) Taxa de Diplomados a Exercer Profissões relacionadas com o Curso/AEF	Março
Indicador EQAVET 6 b3) Média de Satisfação dos Empregadores	Março
Grau de Satisfação do aluno	Abril
Grau de Satisfação dos docentes	Abril
Grau de Satisfação dos outros colaboradores	Abril
Grau de Satisfação dos pais e encarregados de educação	Abril
Grau de Satisfação das Entidades de FCT	Abril



5. CONCLUSÃO

A conceção do projeto educativo tem acompanhado, nas últimas duas décadas, a crescente evolução e consolidação da autonomia, gestão e administração das escolas.

Com a publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), lei n.º 46/86, de 14 de outubro, foi conferido aos diferentes intervenientes no processo educativo – alunos, professores e famílias – um novo e importante papel no processo de participação na educação e gestão das escolas, no sentido de “(...) descentralizar, desconcentrar e diversificar as estruturas e ações educativas, de modo a proporcionar uma correta adaptação às realidades, um elevado sentido de participação das populações, uma adequada inserção no meio comunitário e níveis de decisão eficientes.” [artigo 3.º, g)] e “(...) contribuir para desenvolver o espírito e a prática democráticos, através da adoção de estruturas e processos participativos na definição da política educativa, na administração e gestão do sistema escolar e na experiência pedagógica quotidiana, em que se integram todos os intervenientes no processo educativo, em especial os alunos, os docentes e as famílias.” [artigo 3.º, l)].

Esta valorização da identidade de cada instituição escolar, assenta fundamentalmente no seu projeto educativo, o qual constitui instrumento fundamental no processo de autonomia e no seu reconhecimento enquanto instrumento no âmbito do qual a escola pode/deve “(...) tomar decisões nos domínios estratégico, pedagógico, administrativo, financeiro e organizacional” (artigo 3.º, 1 e 2, regime de autonomia).

Nestes termos, o projeto educativo surge claramente como um instrumento, não só na reorganização do sistema e da administração educativa, mas também na concretização e desenvolvimento da autonomia das escolas.

O projeto educativo do *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional para 2020/2023* orientou-se pela arquitetura conceptual do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, e deve ser considerado com um documento dinâmico e partilhado, aberto a uma melhoria e reflexão contínua e participativa.

É considerado pela *Escola* como uma ferramenta fundamental para orientar o trabalho da Instituição para a melhoria contínua dos resultados obtidos, assumindo-se como um importante documento orientador da prática educativa e da evolução organizacional, de acordo com o definido no seu plano estratégico.

Representa, igualmente, um compromisso para com a qualidade da oferta do ensino profissional e para com a estratégia que foi definida para a atuação e operacionalização de cada um dos indicadores identificados. O facto de se assumir de forma clara a responsabilidade pelo alcance dos objetivos definidos, permitirá que sejam dados passos importantes no sentido da consistência e da melhoria da qualidade do serviço de educação prestado pelo *Instituto de Educação e Desenvolvimento Profissional*, possibilitando que este EDUQUE PARA O SUCESSO dos seus alunos.



O documento tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalidade concretizar-se-á através, do Plano Anual de Atividades e dos demais Planos de Ação definidos.

