

Plano Estratégico de Intervenção

2017



ÍNDICE

Nota Introdutória	4
1. Apresentação.....	5
2. Princípios Orientadores.....	6
3. Política da Qualidade.....	7
4. Sistema de Gestão da Qualidade	8
4.1. Contexto da Organização	8
4.2. Partes Interessadas.....	11
4.3. Âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade.....	13
5. Processos.....	13
6. Objetivos e Metas	14
7. Estrutura Orgânica	16
8. Recursos Humanos.....	17
8.1. Recrutamento e Seleção.....	18
8.1. Formação dos Recursos Humanos.....	18
9. Recursos Materiais	19
10. Plano de Formação da SEFO/ESCO	19
10.1. Enquadramento do Plano – Necessidades e Estratégias Onde se Insere	19
10.2 Metodologia de Desenvolvimento da Formação	20
10.3. Metodologias de Acompanhamento.....	22
10.4. Formação Inicial.....	22
11. Estruturas de Apoio	23
12. Projetos de Escola.....	24
13. Projetos Integradores	24
14. Divulgação e Marketing	25
14.1. Gabinete de Comunicação	25
14. 2. DOF – Divulgação da Oferta Formativa	26
15. Protocolos e Parcerias.....	26
15.1. Parceria com Centro Comunitário de Torres Vedras - Centro de Acolhimento Temporário para Crianças em Risco – “Renascer”	26
15.2. Parceria com o Centro Hospitalar Oeste	26
15.3. Parceria com a Santa Casa da Misericórdia de Torres Vedras	26
15.4. Parceria com o Centro de Intervenção Comunitária da Boavista/Olheiros	27
15.5. Parceria com a Rede Social de Torres Vedras e Rede Social da Lourinhã.....	27
15.6. Acordo de Cooperação com a Universidade Católica Portuguesa – Porto	28
15.7. Parceria com Grupo Lusófona	28
15.8. Protocolo com Kontraproduções	28
15.9. Protocolo com o Dolce CampoReal Lisbon & SPA.....	28

15.10. Acordo de Parceria com a Rede Local de Educação e Formação de Torres Vedras.....	28
15.11. Acordo de Parceria com a Associação de São Gonçalo de Torres Vedras	28
15.12. Protocolo de Cooperação com a Associação da Hotelaria de Portugal	29
15.13. Protocolo com a Associação para a Defesa e Divulgação do Património Cultural de Torres Vedras	29
15.14. Protocolo de Cooperação com o CENTRO QUALIFICA (CQ) do AE Henriques Nogueira	29
15.15. Parceria BRENDAIT	29
15.16. Protocolo com a Associação Ilú	30
16. Análise de Risco	31
16.1 Análise de Risco	31
16.2 Priorização dos riscos, através da Matriz GUT	32
16.3 Ações para mitigar os riscos	33
17. Plano de Melhoria Global / Plano de Ação (EQAVET)	35
17.1 Plano de melhoria.....	35

Nota Introdutória

O Plano Estratégico de Intervenção pretende ser um documento orientador, agregando informação estratégica, nomeadamente os princípios emanados do Sistema de Gestão da Qualidade, bem como os princípios/orientações do Projeto Educativo da ESCO.

Para o ano 2018, prevê-se a continuidade do trabalho desenvolvido, no sentido de contribuir para uma formação de qualidade que vá ao encontro das necessidades das empresas da região, formando bons profissionais, mas também, a necessidade de reforçar alguns valores essenciais nos dias de hoje. A escola tem igualmente a preocupação em formar bons cidadãos, pessoas mais críticas, mais solidárias, mais interventivas, mais empreendedoras.

No ano em que comemoramos 25 anos, com o tema “ESCO – Uma escola de afetos”, e no ano em que se encontra em vigor o perfil do aluno para o Século XXI, importa reforçar a ideia da importância da escola humanista, que cria laços, sem perder de vista a qualidade e a exigência. A escola que escolhe os valores da solidariedade, da responsabilidade, da autonomia e do respeito.

Consideramos muito importante que a escola seja o espaço e o tempo de qualidade formativa apoiada na afetividade, na certeza que o aluno aprende quando se sente valorizado, acolhido e respeitado na sua essência.

Ao longo destes 25 anos temos trabalhado no sentido de promover a relação entre toda a comunidade educativa. Com frequência referimos que a ESCO é uma família, pois o nosso projeto assenta na relação com o outro, na partilha, na entajuda, olhando para cada aluno como um SER único. Acreditamos que ao estabelecer uma relação de afeto com os alunos, estamos a criar condições para que o processo de ensino/aprendizagem seja potenciado, melhorando assim os resultados.

Acreditamos que só assim somos capazes de acolher, envolver e motivar, Alunos, Famílias e restante Comunidade Escolar para um compromisso com o sucesso de todos e cada um.

A empregabilidade, em especial na população jovem, continua a merecer a preocupação de todos, pelo que, é imperativo que a escola trabalhe com os alunos/futuros profissionais, numa ótica de empreendedorismo, na utilização de

ferramentas essenciais para os desafios que os esperam. É muito importante que estes tenham a capacidade de planear o seu futuro profissional e a sua vida de modo mais inovador, pensando em estratégias para ultrapassar os constrangimentos atuais.

Ao reforçar o contacto com a comunidade, pretendemos também centrar a tónica de atuação na formação integral dos jovens, no sentido de promover a cidadania responsável, o voluntariado, a solidariedade e a inclusão social.

Para além do ensino profissional de nível IV, a ESCO continua a apostar na oferta formativa destinada a adultos, no período pós-laboral e também nas empresas, no sentido de proporcionar a formação ao longo da vida, bem como responder às necessidades de formação da região, contribuindo para a melhoria do nível de qualificação dos recursos humanos.

1. Apresentação

A ESCO - Escola de Serviços e Comércio do Oeste é uma escola profissional de natureza privada, que prossegue fins de utilidade pública.

A ESCO iniciou a sua atividade em 1992 e tem como entidade proprietária a SEFO – Sociedade de Educação e Formação do Oeste, Lda., tendo como sócios a ACIRO – Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Região Oeste, a ADRO – Agência para o Desenvolvimento Regional do Oeste, a AERLIS – Associação Empresarial da Região de Lisboa, a Câmara Municipal de Torres Vedras e o Turismo do Centro.

Para além do ensino profissional de nível IV, a ESCO tem alargado a oferta formativa destinada a adultos, no período pós - laboral, no sentido de proporcionar a formação ao longo da vida, assim como a formação à medida destinada às empresas/instituições.

Contactos:

SEFO – Sociedade de Educação e Formação do Oeste, Lda.

Rua da Liberdade, Nº4 – Hilarião, 2560-374 Torres Vedras

Coordenadas GPS: 39.105188, -9.264929

Telefone - 261 339 920; Fax - 261 339 921

Correio eletrónico: info@sefo.pt

2. Princípios Orientadores

A ESCO orienta a sua atividade essencialmente para o Ensino Profissional de nível IV e Formação Profissional Contínua em especial nas áreas de formação onde a escola mais desenvolve a sua atividade, mas também na Formação Pedagógica Inicial de Formadores e com a Academia CISCO.

A sua **Missão** é dar formação de qualidade aos jovens e desenvolver as suas competências técnicas e profissionais, de forma a obterem um lugar de destaque nas empresas da região como técnicos intermédios e aumentar a qualificação dos adultos, de modo a responder às necessidades do tecido empresarial. É igualmente missão da ESCO desenvolver atividades que fomentem a formação integral dos formandos, no sentido de promover a cidadania responsável, a solidariedade e a inclusão social.

Quanto à **Visão**, a ESCO pretende ser uma escola de referência junto do mercado de trabalho, a nível regional e nacional, no que diz respeito à formação, e lembrada e reconhecida por todos os formandos, jovens e adultos, que por aqui passam.

Os **Valores** da ESCO assentam na formação integral aos jovens, não só ao nível das competências profissionais, mas também das competências pessoais e sociais. Assim, a escola orienta a sua estratégia pautando-se pelos seguintes valores:

- Autonomia
- Respeito
- Responsabilidade
- Solidariedade

A ESCO prima por uma filosofia que privilegia a relação de proximidade entre os elementos da comunidade escolar, facilitando o processo de aprendizagem através da

formação teórica em sala de aula, da prática simulada e da formação em contexto de trabalho. Para além disso, incentiva as atividades letivas de enriquecimento e as atividades extracurriculares, através da participação em projetos de importância económica e social para a região e celebrando protocolos/parcerias de colaboração com várias entidades de âmbito regional, nacional e internacional.

Ao longo dos anos, a necessidade de rigor e exigência na formação profissional e pessoal dos alunos tem sido uma preocupação constante pelo que se realizam avaliações da formação, quer através dos resultados obtidos junto dos alunos, quer pela avaliação feita pelo tecido empresarial, quer ainda pela avaliação de desempenho do pessoal docente e não-docente.

A escola tem vindo a crescer segundo um modelo de ensino exigente e estimulante, baseado na Experiência, Tradição, Qualidade e Inovação, de acordo com o Projeto Educativo.

A ESCO continua, ao longo dos anos, a dar provas de um grande dinamismo e numa perspetiva de melhoria contínua, sempre atenta à qualidade do ensino e das ações desenvolvidas, continuando a verificar-se uma grande receptividade das empresas no acolhimento dos alunos em formação em contexto de trabalho ou prática simulada e também no mercado de trabalho.

Com quase 25 anos de existência e de experiência, a ESCO tem vindo a reforçar o seu compromisso com a tradição do ensino profissional aliada à qualidade, inovação e busca pela excelência nas suas práticas.

3. Política da Qualidade

A SEFO pretende:

- ▶ Prestar um serviço diferenciado e especializado que permita, não só formar profissionais, mas principalmente valorizar competências;
- ▶ Contribuir para uma formação de qualidade que vá ao encontro das necessidades das empresas da região;
- ▶ Satisfazer e superar as necessidades e expectativas dos seus clientes.

A gerência da SEFO compromete-se a conduzir as atividades em conformidade com os requisitos da norma NP EN ISO 9001 e do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ)

implementado, a cumprir a legislação e regulamentação aplicáveis à organização e a procurar a melhoria contínua e a eficácia do Sistema.

Com o pleno envolvimento de todos, pretende-se dotar a organização de uma estrutura sólida, com o objetivo de marcar posição no mercado e atingir a total satisfação dos seus clientes, apostando no desenvolvimento sustentado, na competitividade e na competência técnica dos seus colaboradores, garantindo assim o futuro e a solvência da organização.

4. Sistema de Gestão da Qualidade

4.1. Contexto da Organização

Anualmente, aquando da revisão pela gestão, a ESCO determina os aspetos internos e externos relevantes para o seu propósito e estratégia que possam influenciar a sua capacidade para atingir os objetivos da qualidade.

A aposta no ensino profissional, por parte do Ministério da Educação, tem sido relevante nos últimos anos, sendo objetivo do Governo colocar 50 % dos jovens do ensino secundário a frequentar o ensino profissional. Esta situação, conjugada com o aumento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos, tem permitido compensar a baixa taxa de natalidade que poderia colocar em causa a estabilidade quanto ao número de alunos a procurar a nossa escola.

A ESCO dirige a sua oferta de formação de nível IV para os jovens cuja faixa etária se situa entre os 15 e os 19 anos, não só do concelho de Torres Vedras, mas também dos concelhos limítrofes.

No concelho de Torres Vedras, há duas escolas secundárias públicas e uma escola privada com contrato de associação com oferta de ensino profissional nível IV, havendo ainda duas outras escolas profissionais privadas, para além da ESCO.

Cerca de 40% dos alunos da ESCO residem no concelho de Torres Vedras e os restantes são oriundos de concelhos vizinhos, pelo que se justifica uma análise da oferta formativa dos concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Bombarral, Cadaval, Lourinhã, Mafra, Peniche e Sobral de Monte Agraço.

Os concelhos de Alenquer, Bombarral, Cadaval, Lourinhã, Peniche e Sobral de Monte Agraço têm uma escola secundária pública com cursos profissionais. Arruda dos Vinhos tem uma escola profissional privada e um externato com contrato de associação, que também tem cursos profissionais. Mafra tem uma escola secundária pública e duas escolas profissionais privadas.

No que diz respeito à atividade económica, o concelho de Torres Vedras, localizado a cerca de 50 km de Lisboa, caracteriza-se por terras ricas em policultura, sendo o concelho com maior produção de vinho a nível nacional e por ter uma costa de praias que transformam este concelho num destino turístico. Para além da atividade agrícola, há a destacar a indústria agroalimentar e metalúrgica e o comércio a retalho. Segundo dados do INE (2010), há 9976 empresas constituídas, das quais 27,7% são sociedades.

Relativamente ao emprego, o concelho de Torres Vedras, no ano de 2011, contava com 38.768 empregados, traduzindo-se numa taxa de atividade de 48,8%.

Na sequência da necessidade de formação de técnicos intermédios na região, na área do comércio e serviços, a ESCO iniciou a sua atividade em 1992 e tem como entidade proprietária a SEFO – Sociedade de Educação e Formação do Oeste, Lda, que tem como sócios a ACIRO – Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Região Oeste, ADRO – Agência para o Desenvolvimento Regional do Oeste, AERLIS – Associação Empresarial da Região de Lisboa, Câmara Municipal de Torres Vedras e Turismo Centro.

A Escola conta com um corpo docente com habilitações próprias, pedagógicas e profissionais, de acordo com as necessidades de formação e a especificidade dos conteúdos previstos nos planos curriculares dos cursos, dispondo de uma bolsa de docentes/formadores internos e externos. Os docentes/formadores internos são trabalhadores com contrato a termo certo ou são efetivos, sendo-lhes atribuída, anualmente, a carga horária prevista na lei. Aos formadores externos é atribuída uma carga horária tendo em conta a disponibilidade de horas semanais e a especificidade das disciplinas/módulos a lecionar. Os docentes das áreas sociocultural e científica são, necessariamente, professores licenciados com profissionalização e/ou habilitação para a docência. Os docentes/formadores da área técnica são, preferencialmente,

licenciados ou com habilitação profissional com CCP – Certificado de Competências Pedagógicas.

O pessoal não docente reúne as habilitações académicas e profissionais para o desempenho das respetivas funções, sendo atualmente composto por 18 pessoas.

A diretora da Escola, nomeada pela SEFO, é licenciada em Gestão de Empresas, com uma especialização na área financeira e uma Pós Graduação em Gestão e Administração Escolar. A diretora técnico-pedagógica é docente interna/efetiva, profissionalizada, licenciada em História.

Os alunos que frequentam os cursos de nível IV, cerca de 360, têm de ter o 9º ano concluído, não podem ter concluído o ensino secundário e não podem ter mais de 19 anos à data do início do ano letivo.

No que se refere aos adultos, por norma a formação é pós-laboral, sendo esta formação desenvolvida em UFCDs ou formação à medida do que for solicitado pelas empresas / instituições. As condições de acesso dependem do tipo de formação.

Tendo como princípio que as condições físicas e os recursos materiais inovadores são essenciais para o bom desempenho da sua atividade, a ESCO considera primordial efetuar investimentos na atualização/renovação dos mesmos, sempre que seja necessário. Deste modo, considera-se que estão criadas as condições para uma formação de qualidade.

A escola está equipada com computadores e projetores em todas as salas de aula, bem como acesso à internet em todo o recinto escolar.

Existe, continuamente, a necessidade de realizar melhoramentos nos espaços comuns, no interior e no exterior do edifício. Outra das melhorias que se procura implementar anualmente é o enriquecimento do centro de recursos com mais recursos bibliográficos e multimédia para apoio ao trabalho desenvolvido pelos alunos.

A escola é servida por uma rede de transportes que é assegurada por duas empresas. Para além dos transportes públicos que servem o bairro, nos períodos letivos existe o reforço de autocarros exclusivos para os alunos da ESCO.

Na área de atuação da ESCO, o policiamento é assegurado pela Guarda Nacional Republicana (GNR). É ainda possível recorrer à colaboração do núcleo da GNR Escola Segura, que intervém sempre que necessário.

O financiamento da formação de nível IV é assegurado pelo Ministério da Educação, através do orçamento de estado, ou, sempre que possível, através de fundos comunitários.

A escola desenvolve formação de adultos, em regime de autofinanciamento e, sempre que possível, através de fundos comunitários.

4.2. Partes Interessadas

As partes interessadas que afetam ou que possam afetar a capacidade da SEFO para fornecer serviços que satisfaçam os requisitos dos clientes, legais e regulamentares, assim como as suas expectativas e necessidades, são:

Partes Interessadas	Expetativas	Necessidades
Ministério da Educação e ANQEP	Que a ESCO cumpra os requisitos da autorização de funcionamento.	Que a ESCO proporcione e assegure formação profissional aos alunos da região, de acordo com a legislação em vigor.
Tecido empresarial e instituições	Profissionais qualificados.	Oferta formativa adequada às necessidades do mercado de trabalho.
Portugal 2020	Cumprimento das condições de atribuição dos apoios a conceder às operações.	Promoção do Sucesso educativo, combate ao abandono escolar e reforço da qualificação dos jovens para a empregabilidade

Empresas enquadradoras de Formação em Contexto de Trabalho	Alunos com algumas competências profissionais, dispostos a adquirir outras competências com origem na prática real de trabalho.	Necessidade de informação sobre objetivos e condições da FCT. Colaboração na formação dos jovens enquanto estudantes para mais tarde poderem dispor de profissionais qualificados.
Rede Local de Educação e Formação do concelho de Torres Vedras	Propostas de formação adequadas às necessidades do mercado de trabalho.	Capacidade de articulação entre os stakeholders (escolas com cursos profissionais, Ministério da Educação, OesteCIM)
Entidade proprietária e promotores	Sustentabilidade financeira, boa gestão dos recursos e cumprimento de objetivos definidos para a escola.	Assegurada a gestão administrativa, financeira e patrimonial da escola.
Potenciais alunos e suas famílias	Oferta formativa adequada às expectativas dos interessados, bons resultados/sucesso escolar e colocação adequada no mercado de trabalho.	Formação profissional de qualidade que permita aos jovens um lugar de destaque nas empresas e instituições da região;
Fornecedores (pavilhão, limpeza, cantina, segurança, etc.)	Cumprimento do acordo/contrato acordado entre as partes.	Informação adequada sobre os serviços a fornecer.
Fornecedores (professores externos)	Reconhecimento do trabalho realizado e o respetivo pagamento dos serviços prestados.	Condições de trabalho (instrumentos e equipamentos) adequados à prática letiva.
Partes Interessadas	Expectativas	Necessidades
Funcionários	Reconhecimento da entidade patronal relativamente às funções executadas e o pagamento do salário dentro dos prazos legais.	Boas condições e bom ambiente de trabalho;
Alunos e suas famílias	Desenvolvimento do plano curricular do curso que frequentam de acordo com o perfil de saída e o Projeto Educativo; sucesso escolar, e fácil integração no mercado de trabalho ou possibilidade de prosseguimento de estudos.	Existência de estruturas de apoio pedagógico que respondam às suas necessidades.
Formandos	Desenvolvimento do plano das ações de formação que frequentam de acordo com os objetivos definidos; aumento das qualificações	Existência de horários adequados que permitam a frequências das ações no período pós-laboral ou laboral; Igualdade de oportunidades

	profissionais e das competências no acesso ao emprego.	no acesso às ações de formação; Reconhecimento profissional das formações realizadas.
Transportes públicos	Aumento do número de utentes durante o ano letivo.	Informação sobre os horários da escola e do calendário escolar.
GNR	Aplicação do regulamento interno para que não haja ocorrências durante o ano letivo.	Informação adequada sobre todas as ocorrências existentes com os alunos para garantir a segurança de todos.
Empresas e instituições parceiras com protocolo	Acordos e parcerias cumpridos e atividades realizadas.	Reunião com a escola para definir anualmente a colaboração / atividades a incluir no plano de atividades de ambas as partes.

4.3. Âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade

Formação Inicial - Ensino profissional de nível IV e Formação de adultos.

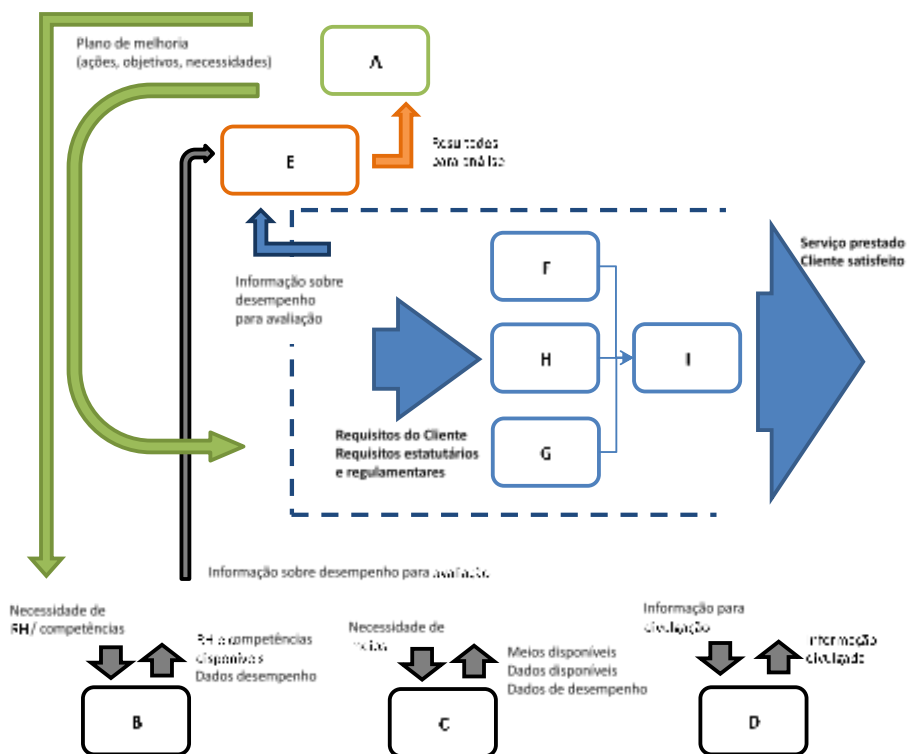
5. Processos

A SEFO estabeleceu e mantém uma rede de processos que suportam o Sistema de Gestão da Qualidade.

Macroprocesso	Processo
A Desenvolver a estratégia	01 Planear a estratégia e as atividades 02 Analisar a realização das atividades
B Disponibilizar recursos humanos competentes	01 Recrutar e acolher novo colaborador 02 Desenvolver as competências dos colaboradores 03 Avaliar o desempenho dos colaboradores 04 Cessar vínculo com colaborador
C Disponibilizar meios	01 Adquirir bens e serviços 02 Disponibilizar meios via centro de recursos 03 Disponibilizar meios via serviços administrativos 04 Manter infraestrutura 05 Avaliar fornecedores 06 Gerir utilizadores
D Gerir a comunicação e divulgação	01 Divulgar conteúdos 02 Gerir a documentação do SGQ
E Melhorar	01 Tratar NC e melhorias 02 Realizar Auditorias Internas 03 Tratar reclamações 04 Monitorizar processos
F Formar jovens - cursos profissionais	01 Planear a formação de jovens 02 Selecionar e matricular alunos 03 Desenvolver formação de jovens 04 Apoiar o aluno
G Formar adultos	01 Planear a formação de adultos

	02 Processar inscrições 03 Preparar, planejar e desenvolver a formação de adultos 04 Formação para empresas - não financiada
H Vender produtos e serviços	01 Vender produto reprografia 02 Alugar espaço
I Processar os recibimentos e pagamentos	01 Processar recibimentos de clientes 02 Processar vencimentos

Na figura 1 encontra-se o mapa de macroprocessos da escola.



6. Objetivos e Metas

Para a concretização deste Plano Estratégico de Intervenção, há a considerar os seguintes objetivos:

- Desenvolver competências académicas, pessoais, profissionais e sociais dos alunos, para o exercício de uma profissão nas áreas dos cursos em funcionamento e/ou para aceder a formações pós-secundárias e ensino superior.
- Adequar a oferta formativa às necessidades do mercado de trabalho.
- Integrar os ex-alunos no mercado de trabalho/ prosseguimento de estudos.

- Qualificar adultos que necessitem de aprofundar as suas competências profissionais.
- Garantir a qualidade da organização
- Reforçar as parcerias de modo a valorizar as competências dos alunos
- Aumentar a notoriedade da escola junto dos parceiros e da restante comunidade.
- Promover a participação dos pais / encarregados de educação na vida escolar dos Educandos.
- Implementar o sistema de auto-avaliação

Metas:

- Atingir uma taxa de conclusão de 75%, na formação inicial de nível IV.
- Manter abaixo dos 7% a taxa de abandono, na formação inicial de nível IV.
- Reduzir o absentismo em 10%, face ao ano anterior, na formação inicial de nível IV.
- Obter a Bandeira Verde do Eco-Escolas.
- Abrir um curso/turma diferente dos cursos/turma que concluem o ciclo de formação no ano letivo anterior.
- Obter uma Taxa de empregabilidade e/ou prosseguimento de Estudos de 65% para os alunos que concluem o ciclo de formação em julho de 2018.
- Responder a 60% dos pedidos de estágios profissionais / emprego das entidades.
- Integrar em estágio profissional / emprego 30% dos ex-alunos encaminhados na sequência dos pedidos das entidades.
- Desenvolver a formação para 300 adultos.
- Renovar até novembro de 2018 a certificação da Qualidade ISO 9001/2015.
- Obter o selo de conformidade do EQAVET
- Obter um nível de satisfação global de clima de escola de 60%

- Cumprir a 100% o Plano de Melhoria.
- Reformular o sistema de avaliação de desempenho até 2019.

7. Estrutura Orgânica

Direção – É um órgão singular, nomeado pelos representantes da sociedade. Compete a este órgão recrutar pessoal docente e administrativo e responder, em conjunto com o Conselho de Gerência, pelo resultado do exercício.

Conselho Pedagógico – É constituído pela diretora, que preside, a diretora técnico - pedagógica, os coordenadores de curso, diretores de turma, um representante dos alunos, eleito anualmente. Participam ainda neste conselho, sem direito a voto, outros membros da comunidade educativa. Compete a este órgão: preparar e organizar anualmente os planos de estudo dos cursos; apresentar os planos de atividades letivas e não letivas; avaliar a qualidade do ensino e aprendizagem; apresentar propostas tendentes a melhorar a qualidade de formação; propor o plano de estágios.

Direção Administrativo-Financeira – É constituído pela diretora da escola, pela técnica oficial de contas e pela chefe dos serviços administrativos. É da sua responsabilidade a elaboração das candidaturas financeiras, bem como a organização de toda a área contabilística e financeira da Escola.

Direção Técnico-Pedagógica – É constituída pela diretora técnico-pedagógica e pelos elementos de apoio à direção técnico-pedagógica: assessor coordenador de curso e assessor diretor de turma. É da sua responsabilidade: definir as grandes linhas de orientação a que devem obedecer as atividades técnico-pedagógicas da escola, conceber e formular o projeto educativo da ESCO, assegurar e controlar a avaliação de conhecimentos dos alunos e realizar práticas de inovação pedagógica, elaborar o regulamento interno e submetê-lo à aprovação do conselho pedagógico.

8. Recursos Humanos

A SEFO conta com uma bolsa de docentes/formadores Internos e externos. Os docentes/formadores internos são trabalhadores com contrato a termo certo ou são efetivos na entidade aos quais é atribuída, anualmente, a carga horária até completar o número de horas semanal previsto na lei. Aos formadores externos é atribuída uma carga horária tendo em conta a disponibilidade de horas semanais e a especificidade das disciplinas/módulos a lecionar. Os docentes das áreas sociocultural e científica são necessariamente professores licenciados com profissionalização e habilitação para a docência, enquanto que os docentes/formadores da área técnica são preferencialmente licenciados ou com habilitação profissional com CCP – Certificado de Competências Pedagógicas.

A diretora da escola e a diretora técnico-pedagógica têm experiência em diagnosticar as necessidades de formação, coordenar o trabalho de acompanhamento e avaliação, para além de intervirem no planeamento e conceção da formação. Também é da responsabilidade destas a implementação do Projeto Educativo, de acordo com os objetivos pré - estabelecidos.

O pessoal não docente reúne as habilitações académicas e profissionais para o desempenho das respetivas funções.

Os recursos humanos asseguram o bom funcionamento da entidade, estando claramente definidas no Regulamento Interno as funções que cada um deve desempenhar.

A SEFO sempre considerou que os seus colaboradores representam uma mais – valia na gestão da organização, pelo que é fundamental promover um ambiente

saudável e harmonioso entre todos os colaboradores, bem como alinhar as políticas de recursos humanos com a estratégia de intervenção da organização.

8.1. Recrutamento e Seleção

Quando na bolsa de formação não existem disponíveis docentes/formadores com a habilitação própria e/ou profissional adequada, procede-se ao recrutamento e seleção.

A contratação de novos docentes/formadores é feita pela diretora, segundo um perfil definido conjuntamente com a diretora técnico-pedagógica, de acordo com as necessidades, nomeadamente as disciplinas / módulos a lecionar em cada ano letivo. No entanto, é de referir que as habilitações pedagógicas (profissionalização) e profissionais (tempo de serviço) são fatores importantes na seleção do pessoal docente.

Após uma análise do curriculum, é realizada uma entrevista com a diretora e a diretora técnico-pedagógica para se clarificar o curriculum e auscultar as motivações do candidato, de acordo com um guião existente para o efeito.

No caso do pessoal não-docente, essa entrevista é feita pela diretora e pela chefe dos serviços administrativos.

Por vezes, é necessário recorrer à publicação de anúncios, sobretudo em casos de disciplinas / módulos específicos.

Após estar concluído o processo de seleção, é feita a apresentação da escola e entregue toda a documentação que o colaborador tem que preencher para constar no seu processo individual.

No que diz respeito ao pessoal docente, procuram concentrar-se as funções de coordenador de curso e diretor de turma nos professores internos, para que não haja duplicações de funções num só docente.

8.1. Formação dos Recursos Humanos

A formação do pessoal deve ser uma preocupação constante de qualquer organização, no sentido da sua progressão e melhoria contínua. Assim, aplica-se anualmente um questionário ao pessoal docente e não docente, por forma a

identificar os interesses e áreas de formação que deverão ser trabalhadas. Após a aplicação do questionário, é elaborado um plano de formação.

O Plano de Formação Interno da ESCO é divulgado junto dos colaboradores para que estes se inscrevam nas ações que vão ao encontro dos seus interesses e necessidades.

9. Recursos Materiais

Tendo como princípio que as condições físicas e os recursos materiais inovadores são essenciais para o bom desempenho da sua atividade, a SEFO considera primordial efetuar investimentos na atualização/renovação dos mesmos, sempre que seja necessário. Deste modo, consideramos que estarão criadas as condições para uma formação de qualidade.

Existe continuamente a necessidade melhoramentos nos espaços comuns, quer no interior, quer no exterior do edifício. Este ano está previsto o arranjo do espaço exterior à escola, nomeadamente a criação de espaços de lazer para os alunos e o embelezamento dos mesmos.

Outra das melhorias que se procuram implementar anualmente é o enriquecimento do centro de recursos com mais recursos bibliográficos e multimédia para apoio ao trabalho desenvolvido pelos alunos.

10. Plano de Formação da SEFO/ESCO

10.1. Enquadramento do Plano – Necessidades e Estratégias Onde se Insere

A ESCO tem na sua génese o desenvolvimento de formação nas áreas de comércio e dos serviços. É uma opção que se tem vindo a manter, e que continua a ser pertinente fundamentada no diagnóstico de necessidades de formação efetuado junto das empresas/instituições da nossa região. Além disso, aquando da elaboração do plano de formação, são equacionadas as ofertas formativas das escolas e centros de formação existentes no concelho, assim como as orientações da tutela.

O plano de formação de nível IV enquadra-se em projetos de candidatura pedagógica ao Ministério da Educação e Ciência e de candidatura financeira ao POCH /

Portugal 2020, respeitando todos os requisitos exigidos. As ações de formação contínua enquadram-se no financiamento ao Portugal 2020, sendo que algumas ações de formação profissional contínua enquadram-se numa política de autofinanciamento das empresas ou dos adultos a título individual.

10.2 Metodologia de Desenvolvimento da Formação

No ensino profissional de nível IV, uma vez aprovada a candidatura e selecionados os candidatos, inicia-se a preparação da formação a decorrer durante os 3 anos do curso, sendo que esta preparação se faz, na sua especificidade, por ano letivo:

Candidaturas:

- Elaboração da Candidatura
- Divulgação da Oferta Formativa
- Aprovação da Candidatura
- Seleção dos Candidatos



Preparação da Formação:

- Cronograma Inicial
- Distribuição da Carga Horária pelos formadores



Reuniões de Preparação:

- Reuniões da DTP com coordenadores de curso e diretores de turma
- Reuniões dos coordenadores de curso com professores da sua coordenação
- Reunião da direção e DTP com Estruturas de Apoio Pedagógico
 - SPO, ESS, GPES, GAE, Gabinete de Comunicação
- Reunião Geral de Professores com diretora e DTP



Planificação:

- Planificações anuais e modulares
- Propostas de atividades para o Plano Anual de Atividades
- Proposta de aquisição de materiais e/ou equipamentos adequados à formação específica
- Constituição do dossier pedagógico



Posto isto, é realizado o 1º conselho pedagógico do ano letivo, no qual é sujeito à aprovação o plano de estudos.

Na formação profissional contínua, depois de identificadas as necessidades através do diagnóstico, procede-se a reuniões com os formadores, para preparar o plano de formação.

Candidaturas:

- Elaboração da Candidatura
- Aprovação da Candidatura
- Definição do Plano de Formação Anual (financiada e não financiada)
- Divulgação

**Pré-inscrição dos candidatos****Seleção dos candidatos****Preparação da Formação:**

- Cronograma Inicial
- Distribuição da Carga Horária pelos formadores

**Reuniões de Preparação:**

- Do coordenador da ação com os formadores

**Planificação:**

- Planificação da ação
- Definição dos critérios de avaliação
- Elaboração do plano de sessão
- Constituição do dossier técnico-pedagógico da ação

10.3. Metodologias de Acompanhamento

No ensino profissional de nível IV, ao longo do ano letivo, realiza-se o controlo do cumprimento do plano de formação através de:

- Reuniões da direção técnico-pedagógica com o assessor coordenador de curso e o assessor diretor de turma;
- Verificação dos *dossiers* pedagógicos de disciplina/professor;
- Reunião com os representantes das estruturas de apoio pedagógico e dos grupos de trabalho;
- Atualização semanal dos cronogramas de formação e reformulação dos mesmos no final de cada trimestre;
- Monitorização da execução modular;
- Monitorização da taxa de conclusão e da Taxa de Empregabilidade ou Prosseguimento de Estudos;
- Conselhos de turma ordinários (trimestrais) e extraordinários.
- Avaliação de desempenho dos professores.

Na formação profissional contínua, ao longo das ações realiza-se o controlo do cumprimento do plano de formação através de:

- Reuniões da coordenadora da formação de adultos com os formadores, durante a formação;
- Acompanhamento dos formandos em contexto de formação;
- Verificação dos *dossiers* pedagógicos;
- Atualização semanal dos cronogramas de formação e reformulação dos mesmos sempre que necessário.

10.4. Formação Inicial

A formação inicial visa a aquisição das competências e capacidades indispensáveis para iniciar o exercício duma profissão, concedendo equivalência escolar, o que permite, também, o prosseguimento de estudos.

A ESCO tem a autorização prévia de funcionamento nº 75, para cursos de nível IV (de acordo com a Portaria no 782/2009 de 23 de julho, em vigor a partir de 1 de outubro de 2010) da U.E. nas seguintes Famílias Profissionais:

- Comunicação, Imagem e Som;
- Comércio;
- Administração;
- Informática;
- Tecnologias da Saúde;
- Serviços de Apoio Social;
- Hotelaria e Turismo;
- Ordenamento do Território e Ambiente;
- Serviços de Proteção e Segurança;
- Desporto.

Assim, procura-se adequar e diversificar a oferta de formação face às necessidades de formação da região, contribuindo para a melhoria do nível de qualificação dos recursos humanos.

11. Estruturas de Apoio

A Escola dispõe de um conjunto de estruturas de apoio com funções e áreas de atuação específicas:

GAAF – Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família

SPO – Serviço de Psicologia e Orientação

ESS – Espaço de Serviço Social

GPES – Gabinete de Promoção de Educação para a Saúde

GAE – Gabinete de Apoio ao Estudo

EEE – Espaço – Escola - Empresa

12. Projetos de Escola

Há um conjunto de projetos que, sendo transversais a toda a escola, se assumem como Projetos de Escola.

É o caso do Eco Escolas que é um programa internacional que pretende encorajar ações e reconhecer o trabalho de qualidade desenvolvido pelas escolas, no âmbito da Educação Ambiental. Desde 2007 que a ESCO tem vindo, anualmente, a manifestar vontade de melhorar o seu desempenho ambiental, envolvendo os alunos e restante comunidade educativa, nos processos de decisão e implementação do programa.

Também o Programa Erasmus +, um programa da União Europeia para a educação, formação, juventude e desporto, garante oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem, estágios ou formação para a educação e formação profissional, atendendo às necessidades de ensino e aprendizagem de todos os intervenientes no ensino e formação profissionais. Este programa proporciona aos recém-diplomados em formação profissional inicial, a possibilidade de realização de uma experiência em contexto de trabalho numa organização noutro país participante no programa que não o seu. A ESCO candidatou-se a este programa com o projeto Moinhos – Educar para Formar, em consórcio com a Câmara Municipal de Torres Vedras, as escolas profissionais privadas e escolas públicas do concelho com cursos profissionais e o mesmo encontra-se em execução.

13. Projetos Integradores

Os jovens que ingressam na ESCO com o objetivo de frequentar um curso profissional procuram, essencialmente, um ensino diferente, com qualidade, de caráter prático, que lhes dê formação académica, mas também que lhes dê uma formação prática. Esperam que lhes sejam facultados os meios / instrumentos de trabalho mais adequados para exercerem a sua profissão no fim do curso, que representa três anos de formação.

Neste âmbito, os períodos que passam fora da escola, em Formação em Contexto de Trabalho, são momentos privilegiados para complementar os saberes adquiridos em sala de aula e vivenciar novas experiências.

Simultaneamente, a ESCO tem vindo a proporcionar aos alunos alguns momentos de interação com a comunidade, participando em diversas atividades, dentro e fora da escola, quer por convite, quer na sequência de alguns protocolos que se têm realizado com entidades da região, quer ainda por necessidade de trabalhar as competências transversais dos alunos, através de projetos integradores de turma que englobam várias disciplinas e módulos de forma a contribuir para o perfil de saída de cada curso.

14. Divulgação e Marketing

A divulgação e o marketing são ferramentas importantes para a construção e a consolidação da imagem de uma instituição. A promoção da escola para o exterior continua a ser aposta, no sentido de dar a conhecer a toda a comunidade o trabalho desenvolvido pela escola.

14.1. Gabinete de Comunicação

Para promover a comunicação externa e interna, contribuindo para a consolidação e manutenção da imagem institucional da escola, foi reorganizada a orgânica funcional do Gabinete de Comunicação.

Considerando-se a “Comunicação” enquanto valência transversal de apoio ao posicionamento e reforço de identidade da Escola, cabe ao Gabinete de Comunicação (GC), em particular e, sempre que necessário, em estreita ligação com as restantes áreas funcionais da escola, assegurar a definição da estratégia de comunicação (publicidade, promoção e eventos, comunicação institucional) para os diferentes públicos-alvo; o desenvolvimento de ações de comunicação que visem reforçar a notoriedade da Escola e a sua implementação na sua área de influência; a cobertura aos eventos constantes do Plano Anual de Atividades da ESCO; a coordenação da produção de conteúdos institucionais para divulgação nos canais de comunicação internos e externos e a ligação entre a Escola e os meios de comunicação.

14. 2. DOF – Divulgação da Oferta Formativa

O Serviço de Psicologia e Orientação em colaboração com o setor da Formação de Adultos promove a divulgação da oferta formativa da ESCO e promove a imagem da instituição dentro e fora da escola.

15. Protocolos e Parcerias

A SEFO mantém o princípio de que a escola deve estar aberta ao exterior, nomeadamente através do estabelecimento de parcerias, pelo que continua a promover o contacto e a estabelecer protocolos com diversas entidades, no sentido de apoiar e ajudar no desenvolvimento da qualidade da formação ministrada.

Presentemente, a SEFO tem, assinados e em funcionamento, vários Protocolos/Parcerias.

15.1. Parceria com Centro Comunitário de Torres Vedras - Centro de Acolhimento Temporário para Crianças em Risco – “Renascer”

Este acordo de parceria prevê a integração no grupo de parceiros promotores do projeto “RENASCER”, Centro de Acolhimento Temporário para Crianças em Risco de Torres Vedras, no âmbito das respostas sociais do Centro Comunitário de Torres Vedras, e do quadro do Plano de Desenvolvimento Social do Concelho de Torres Vedras. Compete aos parceiros fazer o acompanhamento e a avaliação do equipamento.

15.2. Parceria com o Centro Hospitalar Oeste

O protocolo de cooperação foi reiterado neste ano letivo para dar continuidade à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, designadamente de animação correlacionadas com os currículos dos cursos.

15.3. Parceria com a Santa Casa da Misericórdia de Torres Vedras

O protocolo de cooperação foi reiterado neste ano letivo para dar continuidade à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos

ministrados na ESCO, assim como outras atividades, designadamente de animação correlacionadas com os currículos dos cursos.

15.4. Parceria com o Centro de Intervenção Comunitária da Boavista/Olheiros

Esta é uma resposta social do Centro Social Paroquial de Torres Vedras que pretende contribuir para a prossecução dos objetivos do centro de intervenção comunitária, nomeadamente para a melhoria da qualidade de vida da população do bairro, em especial dos jovens, promovendo a aproximação de toda a Escola à comunidade envolvente.

15.5. Parceria com a Rede Social de Torres Vedras e Rede Social da Lourinhã

A Rede Social de é um projeto promovido pelo Instituto de Segurança Social, traduz-se num Plano de Desenvolvimento Social para os Concelhos de Torres Vedras e Lourinhã, que envolve algumas dezenas de instituições particulares de solidariedade social, órgãos desconcentrados da administração central e organismos da administração local e que pretende articular e integrar o trabalho autónomo de cada uma das instituições com o objetivo de, através da solidariedade, promover o desenvolvimento local.

A SEFO aderiu, como entidade parceira, ao Conselho Local de Ação Social, e faz-se representar por uma técnica de Serviço Social, na Rede Social de Torres Vedras e por uma psicopedagoga, na Rede Social da Lourinhã, colaborando nas iniciativas a promover, através dos seus técnicos ou pela participação nas mesmas de elementos da comunidade escolar.

Os Eixos de Intervenção Prioritária para a Rede Social de Torres Vedras são: pobreza e/ou exclusão social; crianças e jovens em situação de risco; idosos em situação de vulnerabilidade e respostas sociais.

Os Eixos de Intervenção Prioritária para a Rede Social da Lourinhã são: respostas sistémicas em rede; potencial humano e territórios de desenvolvimento

15.6. Acordo de Cooperação com a Universidade Católica Portuguesa – Porto

Este acordo foi constituído no sentido de conjugar esforços e interesses comuns, tendo em vista a melhoria do sistema educativo com base nas boas práticas decorrentes de um plano de inovação organizacional e de aprendizagem para o sucesso educativo.

15.7. Parceria com Grupo Lusófona

Este acordo de parceria traduz-se na colaboração e apoio a componentes de formação prática em contexto de trabalho a realizar no âmbito dos Cursos Técnicos Superiores Vocacionais de Contabilidade e Gestão, Gestão Administrativa de Recursos Humanos e Gestão Comercial e Vendas.

15.8. Protocolo com Kontraproduções

O protocolo de cooperação pretende dar enquadramento à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, correlacionadas com os currícula dos cursos.

15.9. Protocolo com o Dolce CampoReal Lisbon & SPA

O protocolo de cooperação pretende dar enquadramento à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, correlacionadas com os currícula dos cursos.

15.10. Acordo de Parceria com a Rede Local de Educação e Formação de Torres Vedras

O acordo pretende estabelecer a organização e funcionamento da Rede Local de Educação e Formação de Torres Vedras. É um órgão consultivo do Município de Torres Vedras e das instituições públicas e privadas envolvidas no processo de educação e formação.

15.11. Acordo de Parceria com a Associação de São Gonçalo de Torres Vedras

O protocolo de cooperação pretende dar enquadramento à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, correlacionadas com os currícula dos cursos.

15.12. Protocolo de Cooperação com a Associação da Hotelaria de Portugal

O protocolo pretende reforçar a ação da ESCO e da AHP ao serviço da valorização dos recursos humanos na área do Turismo.

15.13. Protocolo com a Associação para a Defesa e Divulgação do Património Cultural de Torres Vedras

O protocolo de cooperação pretende dar enquadramento à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, correlacionadas com os currícula dos cursos.

15.14. Protocolo de Cooperação com o CENTRO QUALIFICA (CQ) do AE Henriques Nogueira

O protocolo foi estabelecido com o CQ do Agrupamento de Escolas Henriques Nogueira, essencialmente com vista à implementação de processos de RVCC profissional nas áreas da “Hotelaria e Restauração” e “Trabalho Social e Orientação”.

15.15. Parceria BRENDAIT

O projeto BRENDAIT é um projeto financiado pela EU através do Programa COSME (apoio às PME's). Pretende abranger a área do Turismo para pessoas com Necessidades Especiais que corresponde a 10% da população portuguesa e os seniores que à medida que envelhecem ficam com limitações ao nível auditivo, motor, visual e intelectuais. A ESCO é parceira neste projeto quer através da qualificação dos jovens profissionais, quer através da formação para adultos ou empresas que pretendam promover a qualificação dos seus colaboradores na área do turismo inclusivo.

15.16. Protocolo com a Associação Ilú

O protocolo de cooperação pretende dar enquadramento à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, correlacionadas com os curricula dos cursos.

15.17. Areias do Seixo

O protocolo de cooperação pretende dar enquadramento à realização de estágios de natureza profissionalizante, integrados nos cursos ministrados na ESCO, assim como outras atividades, correlacionadas com os curricula dos cursos.

16. Análise de Risco

16.1 Análise de Risco

Os riscos inerentes à atividade da SEFO podem ser identificados como internos e externos.

Riscos Internos:

- Taxa de abandono elevada;
- Baixa taxa de conclusão;
- Falta de capacidade financeira para assegurar o funcionamento da escola;
- Fuga de informação e quebra da confidencialidade de dados.

Riscos Externos:

- Não atribuição de turmas por parte do Ministério da Educação;
- Número de candidatos insuficientes para a constituição de novas turmas;
- Baixa procura de ações de formação para adultos;
- Redução de financiamento por parte da tutela;
- Concorrência de outras escolas públicas e centros de formação;
- Baixa taxa de natalidade;
- Preconceito em relação ao ensino profissional.

16.2 Priorização dos riscos, através da Matriz GUT

A Matriz GUT (**G** = gravidade; **U** = urgência; **T** =tendência) é uma ferramenta utilizada para selecionar os problemas ou causas que apresentam maior prioridade, diante das condições próprias e da especificidade do processo. É utilizada na priorização das estratégias, tomadas de decisão e solução de problemas de organizações e projetos.

Esta matriz assenta no pressuposto do brainstorming, de maneira a atribuir pesos aos critérios avaliados.

Ordem	Riscos	Gravidade	Urgência	Tendência	Prioridade
1	Taxa de abandono elevada	5	5	5	125
2	Baixa taxa de conclusão	5	5	5	125
3	Número de candidatos insuficientes para a constituição de novas turmas	5	5	5	125
4	Fuga de informação e quebra da confidencialidade de dados	5	5	5	125
5	Falta de capacidade financeira para assegurar o funcionamento da escola.	5	5	3	75
6	Não atribuição de turmas por parte do Ministério da Educação e Ciência;	5	5	3	75
7	Redução de financiamento por parte da tutela	5	5	3	75
8	Baixa procura de ações de formação para adultos	3	3	3	27
9	Concorrência de outras escolas públicas e centros de formação	3	3	3	27
10	Baixa taxa de natalidade	1	3	3	9
11	Preconceito em relação ao ensino profissional	1	3	1	3

Escala:

Pontos	G Quando há risco de perdas materiais, risco de não atingir o resultado desejado, etc.	U É muito urgente quando não se pode esperar mais para agir e a ação deve ser feita o mais rapidamente possível.	T A tendência indica o quanto o problema vai aumentar se nada for feito.
5	Os prejuízos ou dificuldades são extremamente graves.	É necessária uma ação imediata.	Se nada for feito, haverá um grande agravamento do problema. Os prejuízos ou dificuldades são graves.
3	Os prejuízos ou dificuldades	É necessária uma ação o mais	Se nada for feito, haverá

	são graves.	cedo possível.	agravamento em médio prazo.
1	Os prejuízos ou dificuldades não são graves.	Não há pressa para agir.	Se nada for feito, não haverá agravamento, podendo até melhorar.

16.3 Ações para mitigar os riscos

Riscos Internos	Taxa de abandono elevada;	Projetos de intervenção pedagógica (ESS e SPO);
	Baixa taxa de conclusão;	Projetos Integradores; medidas de recuperação de aprendizagens; programas de mobilidade europeia jovem; diversificação de metodologias de trabalho e instrumentos de avaliação;
	Falta de capacidade financeira para assegurar o funcionamento da escola;	Criação de ações que promovam o auto financiamento;
	Fuga de informação e quebra da confidencialidade de dados.	Formação interna e inclusão de clausula de confidencialidade nos contratos.
Riscos Externos	Não atribuição de turmas por parte do Ministério da Educação;	Candidaturas a outras tipologias de formação (Aprendizagem, EFA's, CEF's);
	Número de candidatos insuficientes para a constituição de novas turmas;	Promoção da divulgação da oferta formativa e das boas práticas; promoção da imagem da escola através da realização de atividades para a comunidade envolvente;
	Baixa procura de ações de formação para adultos;	Divulgação da formação "à medida" junto das empresas e instituições da região; constituição de mais parcerias e protocolos;
	Redução de financiamento por parte da tutela;	Promoção de ações de autofinanciamento;
	Concorrência de outras escolas públicas e centros de formação;	Participação na Rede Local de Educação e Formação de Torres Vedras;
	Baixa taxa de natalidade;	Promoção de formações para os EFA's e Cursos técnicos superiores vocacionais;

	Preconceito em relação ao ensino profissional.	Promoção de atividades no exterior da escola, nomeadamente a participação em feiras profissionais como a “Agora Escolhe” (alunos do 9º ano).
--	--	--

17. Plano de Melhoria Global / Plano de Ação (EQAVET)

17.1 Plano de melhoria

Diagnóstico	Objetivos de Melhoria	Ações a desenvolver	Responsáveis pelas Ações	Prazos de Implementação	Metas para medir o sucesso das ações
<p>Taxa de abandono no ano letivo 2017/2018 – 5.9%</p> <p>Taxa de absentismo de 2016/2017 – 4.8%</p> <p>Taxa de conclusão de 61% (novembro de 2017)</p>	<p>Desenvolver competências académicas, pessoais, profissionais e sociais dos alunos, para o exercício de uma profissão nas áreas dos cursos em funcionamento e/ou para aceder a formações pós-secundárias e ensino superior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar Projetos Integradores - Operacionalizar o Plano de Atividades - Criar medidas de recuperação de aprendizagens (MRI's e rec. Módulos) - Definir os descritores de avaliação para a Formação em Contexto de Trabalho - Definir os descritores de avaliação para todas as disciplinas da área sociocultural. - Implementar com carácter sistemático e contínuo a avaliação diagnóstica e formativa das aprendizagens em 80% das disciplinas/módulos 	<p>Coordenadores de curso/professores</p> <p>Docentes e Estruturas de Apoio Pedagógico</p> <p>Coordenadores de Curso</p> <p>Professores</p> <p>Coordenadores de Curso/Professores</p>	<p>De setembro 2017 a agosto de 2018</p> <p>De setembro 2017 a agosto de 2018</p> <p>De setembro 2017 a agosto de 2018</p> <p>janeiro de 2017</p> <p>julho de 2018</p> <p>De setembro 2017 a julho de 2018</p>	<p>Manter abaixo dos 7% a taxa de abandono, na formação inicial;</p> <p>Reduzir o absentismo em 10% na formação inicial face ao ano letivo anterior.</p> <p>Atingir 75% a taxa de conclusão dos cursos, na formação inicial, no fim do ciclo de formação;</p>

<p>Taxa de empregabilidade e /ou prosseguimento de estudos de 85% (2016) (26% de alunos diplomados prosseguiram estudos e 59% de alunos diplomados estão empregados)</p>	<p>Facilitar a aquisição de saberes no domínio científico-tecnológico e uma sólida experiência nas empresas/instituições, através da FCT;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promover a mobilidade europeia de jovens diplomados (ERASMUS+) - Promover o serviço extra em regime de voluntariado. 	<p>DTP+DT's</p> <p>CC's</p>	<p>janeiro a dezembro de 2018</p> <p>De setembro de 2017 a julho de 2018</p>	<p>Obter uma taxa de empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos de 65%, para os alunos que concluem o ciclo de formação;</p>
<p>Adultos ano 2016 - 359</p>	<p>Qualificar adultos que necessitem de aprofundar as suas competências profissionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver Formação para adultos - Realizar ações de formação à medida para empresas 	<p>Coordenadora Formação Adultos</p>	<p>janeiro a dezembro de 2018</p>	<p>Desenvolver formação para 300 adultos;</p>
<p>Projeto Educativo (2016-2019)</p>	<p>Promover a monitorização do Projeto Educativo</p>	<p>Monitorizar o Projeto Educativo</p>	<p>Equipa de monitorização Ana Barata Feio, Helena Reis, Helena Teixeira, Susana Miranda)</p>	<p>De setembro a dezembro de 2018</p>	<p>Implementar o Projeto Educativo para o triénio</p>
<p>Regulamento Interno desatualizado (novembro de 2012)</p>	<p>Atualizar o Regulamento Interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisar o Regulamento Interno - Definir uma estrutura para o Regulamento Interno - Recolher informação (legislação) - Definir orientações para os subgrupos de trabalho - Definir os subgrupos de trabalho e as tarefas a desenvolver 	<p>Direção Técnico-Pedagógica</p>	<p>De novembro a dezembro de 2017</p> <p>De janeiro a março 2018</p>	<p>Reformular o Regulamento Interno até julho de 2018;</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Compilar toda a informação e elaborar o documento final; - Aprovar o Regulamento Interno - Divulgar o Regulamento Interno por toda a comunidade educativa 		<p>De abril a julho de 2018 julho de 2018 setembro de 2018</p>	
Diagnóstico de necessidades	Diversificar a oferta formativa, procurando intervir em várias áreas de formação tendo em conta o diagnóstico efetuado e a procura espontânea das entidades ou indivíduo.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar o questionário de necessidades às empresas da região; - Participar nos grupos de trabalho da Rede Local de Educação da CMTV e DGEstE; - Participar em Feiras e Mostras Profissionais com a divulgação dos cursos profissionais (Feira de S. Pedro, Feira Agora Escolhe, ...) - Participar em sessões de divulgação da oferta formativa e divulgação de boas práticas em escolas públicas com alunos a frequentarem o 9º ano de escolaridade). 	<p>Direção e Direção Técnico Pedagógica</p> <p>Serviço de Psicologia e Orientação + Coordenadores de Curso</p>	<p>janeiro de 2018</p> <p>março a julho de 2018</p>	Conseguir abrir 5 novas turmas/novos cursos que correspondem a 130 a 140 novos alunos.
Sistema de Gestão da Qualidade	Manter a certificação de qualidade	<ul style="list-style-type: none"> -Cumprir os requisitos do sistema de gestão da qualidade ISO 9001/2015 - Cumprir os requisitos EQAVET 	<p>Equipa da Qualidade (Margarida Caldeira, Sandra Alfaiate e Luís Couto)</p>	<p>De janeiro a dezembro de 2018</p> <p>De janeiro a dezembro de 2018</p>	<p>Manter a certificação de qualidade ISO9001/2015;</p> <p>Obter o selo de conformidade do EQAVET.</p>