

Nome da entidade formadora

Escola Secundária de Caldas das Taipas

Morada e contactos da entidade formadora

Rua Professor Manuel José Pereira, 611
4805-128 CALDAS DAS TAIPAS
secretaria@esct.pt
253 479 890

Nome, cargo e contactos do responsável da entidade formadora

Celso Manuel Pereira Lima, Diretor
diretor@esct.pt
253 479 890

*O que sabemos dos lugares é coincidirmos com eles
durante um certo tempo no espaço que são.
O lugar estava ali, a pessoa apareceu, depois a pessoa partiu,
o lugar continuou, o lugar tinha feito a pessoa,
a pessoa havia de reaparecer para transformar o lugar.*
(Adaptado de José Saramago)

Reflexão Inicial

O sistema educativo português, ao longo das últimas décadas, tem procurado dinamizar respostas, implementando metodologias de ensino-aprendizagem diversificadas, que possam dar resposta às competências, aos conhecimentos e aos valores impostos às novas gerações, no âmbito de uma escolaridade obrigatória de 12 anos.

Os sucessivos governos constitucionais decidiram criar programas de apoio e de combate ao insucesso e ao abandono escolares, medidas que alguns autores apelidam de compensação pedagógica.

Um dos desafios sociais do século XXI é o de assegurar que todos os indivíduos atinjam níveis de literacia que propiciem o sucesso académico e a integração social. Valoriza-se a aprendizagem das competências adquiridas e vivenciadas na escola, quer como instrumentos de aprendizagem, quer como meios de exercício de cidadania.

Existe uma multiplicidade de “sucessos escolares” e poucas vezes são explicados. Apenas interferem em nós quando se reportam aos resultados dos exames, provas de avaliação sumativa e de transição de ano. Segundo Joaquim Azevedo, as sociedades hoje preocupam-se muito com o sucesso escolar, em geral, mas pouco com o sucesso escolar concreto de cada aluno (Azevedo, 2011).

1. Visão construtivista da aprendizagem

O currículo e a flexibilização curricular têm constituído tema de interesse e de estudo nas escolas e não escapa a quem deseja refletir sobre a educação escolar e os caminhos que se vão construindo para adequarem essa educação aos desafios dos dias de hoje, com sucesso e sem abandono escolar. Roldão (1999) defende que a mudança necessária no sistema de ensino português passa pela valorização da escola onde se possa trabalhar de forma autónoma e descentralizada, contudo acresce referir que para que isso aconteça será necessário que as estruturas criem mecanismos e campos de trabalho que possam mudar a estrutura interna da escola e promover a melhoria da ação diária dentro da sala de aula.

2. Pedagogia diferenciada e individualização nos percursos de formação dos alunos

Em todas as salas de aula, os professores lidam com pelo menos três elementos curriculares:

1. Conteúdo (input) – o que os alunos aprendem;
2. Processo – o modo como os alunos desenvolvem aprendizagens;

3. Resultado (output) – a forma como os alunos demonstram o que aprendem.

Estes elementos são muito importantes para os professores marcarem a diferença na sua atividade pedagógica (Tomlinson, 2008).

O ensino diferenciado reconhece que as compreensões posteriores devem ser baseadas em compreensões anteriores e que nem todos os discentes detêm o mesmo nível de “partida”. Numa turma diferenciada, alunos e professores devem aprender juntos, embora os professores possam conhecer mais sobre as matérias, estes continuarão a aprender sobre o modo como os alunos adquirem e exploram os seus conhecimentos.

3. O currículo

A democratização da escola, na sua vertente de igualdade de oportunidades para a diversidade, implica torná-la de todos e para todos.

A reorganização curricular, aliada à autonomia das escolas na construção do seu Projeto Educativo e do seu Projeto Curricular, constitui ferramenta nova que permite reforçar o papel do professor como elemento decisivo e construtor do currículo. Tornar as escolas mais aptas para responder à diversidade de necessidades dos alunos levanta várias questões relacionadas não apenas com a organização e com a gestão dos serviços, mas principalmente com as práticas educativas e com as atitudes dos professores e outros atores educativos, pois só sendo um projeto conjunto e assumido por todos, pode a escola tornar-se num local de sucesso e de inclusão.

Marzano aponta as seguintes críticas ao currículo: fragmentação do currículo; insucesso na definição de um corpo de aprendizagem coerente e aceite; ênfase excessivo no estudo de factos isolados; pouca atenção dada aos conceitos e competências mais complexas. Este autor defende uma maior individualização do processo de ensino; desenvolvimento de uma relação mais próxima entre professores e alunos; metodologias mais ativas para maior envolvimento do aluno no seu processo de aprendizagem (Marzano, 2005).

Roldão (2000), referindo-se à gestão do currículo, sugere a existência de três níveis de decisão curricular que se articulam entre si, a que correspondem diferentes atores com diferentes competências:

1. O nível institucional que é a gestão curricular ao nível dos órgãos de gestão da escola/agrupamento responsáveis pela elaboração e aprovação do Projeto Curricular;

2. O nível grupal que é a gestão curricular ao nível das estruturas de orientação educativa, dos órgãos intermédios de gestão;
3. O nível individual que é a gestão curricular ao nível do professor, a forma como cada professor gere o currículo na sala de aula.

Para Morgado (2005, pág. 69), o professor da contemporaneidade deverá ser encarado como um “dos principais parceiros de um saber coletivo, a quem compete organizar e ajudar a construir, e como facilitador de situações de aprendizagem que permitam aos estudantes participarem na sua construção”.

O trabalho colaborativo impõe-se como exigência fundamental para o sucesso do currículo, pelo que deverá haver uma valorização do trabalho em grupo e uma exclusão da individualidade. No trabalho colaborativo, os professores analisam a evolução do projeto, partilham e trocam informação a respeito da turma, organizam a interdisciplinaridade, redefinem os objetivos e as estratégias e compreendem os problemas emocionais dos alunos. Deste modo, alinham-se a interiorização das regras e a uniformização no modo de atuar (Machado, 2008).

4. O papel crucial da relação pedagógica

As relações humanas são peça fundamental na organização escolar. A relação pedagógica envolve interesses e interações, sendo este o expoente das consequências do que se desenrola na escola.

Durante a atividade letiva, o docente, sem se aperceber, está a dar um pouco de si, passando para os alunos aquilo que ele é. Estabelecer relação de afetividade, de confiança, de empatia e de respeito é determinante para garantir que os alunos adquiram as competências, estando estes mais motivados para o processo de ensino-aprendizagem (Silva, 2007).

A aprendizagem é uma atividade multidimensional que não deixa de lado nada que diga respeito à pessoa do aluno, pois cada um mobiliza a sua inteireza pessoal para conseguir progredir nas aprendizagens propostas pela escola e pelos professores. Aliás, estes modelos de ensino e de aprendizagem só são eficazes se inseridos numa escola que os enquadra e os potencia, que se debruça sobre eles, que organiza a escola e se ocupa com os progressos dos alunos, de cada um e de todos (Azevedo, 2011).

Segundo Azevedo (2011), a diferenciação pedagógica é assim entendida como uma otimização das aprendizagens enquanto desenvolvimento da inteligência profissional e da criatividade dos docentes e das equipas docentes e enquanto capacitação progressiva dos alunos.

Conteúdo

Reflexão Inicial.....	3
Conteúdo	6
Apresentação da escola	7
A Escola	7
Organigrama da Unidade Orgânica (ESCT)	8
Estrutura Organizacional	9
Diagnóstico	13
Plano Estratégico	15
Visão, Missão e Valores Organizacionais	16
O Projeto Educativo	16
Metas.....	17
Linhas orientadoras da ação	17
Oferta Formativa	19
A contextualização da oferta formativa	19
PARTE II – A Escola e a qualidade	33
Enquadramento geral	33
Atribuição de responsabilidades.....	34
Envolvimento dos <i>stakeholders</i>	34
A ESCT face à garantia da qualidade e opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET	35
As fases do Sistema de Garantia da Qualidade	36
Objetivos estratégicos e metas a atingir	38
Identificação dos <i>Stakeholders</i> Internos e Externos	49
Constituição da Equipa de Implementação do Quadro EQAVET.....	51
Monitorização	58
Matriz de responsabilidades – Identificar o responsável por cada uma das ações ou atividades a desenvolver	58
Cronograma	63
Publicitação	64
Bibliografia	65
Anexos	66

Apresentação da escola

A Escola

A Escola Secundária de Caldas das Taipas, criada por Despacho do Diretor-Geral dos Estabelecimentos Escolares, localiza-se em Guimarães, na freguesia de Caldelas, e entrou em funcionamento no ano letivo 1987/88.

No presente ano letivo, tem em funcionamento os quatro Cursos que integram os Cursos Científico-humanísticos (Ciências e Tecnologias, Ciências Socioeconómicas, Artes Visuais e Línguas e Humanidades), bem como seis Cursos do Ensino Profissional (Termalismo, Eletrónica, Automação e Computadores, Comércio, Multimédia, Apoio à Infância e Desenho de Construções Mecânicas), com representatividade diferente ao longo dos três anos que compõem o seu ciclo de formação.

A população discente apresenta alguma heterogeneidade do ponto de vista socioeconómico, porém a maioria integra-se num nível médio e encontra-se na idade própria para o ano de escolaridade que frequenta.

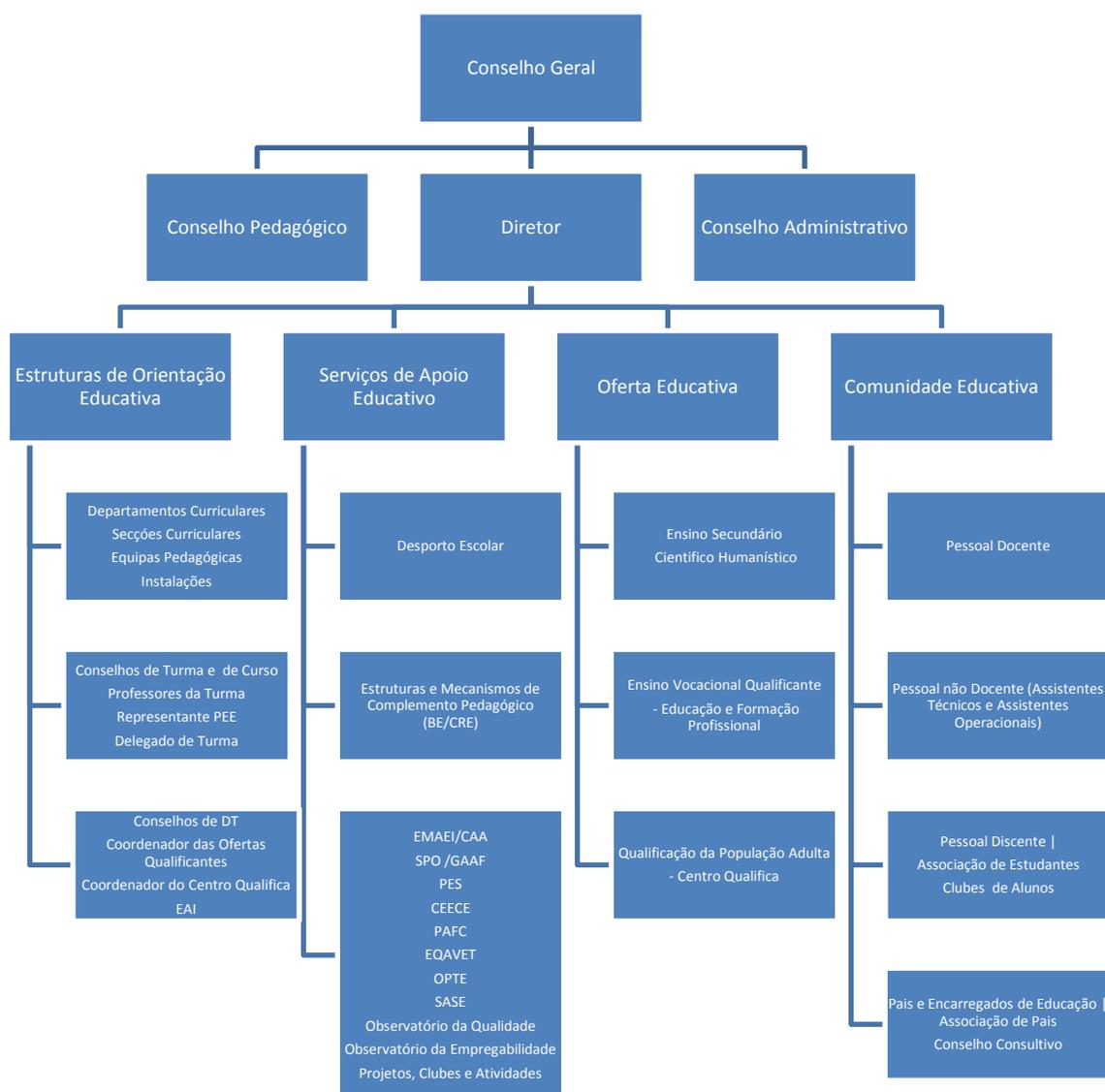
Atenta aos princípios fundamentais de inclusão, todos os alunos têm sido alvo de uma atenção cuidada e alicerçada em estratégias individualizadas, numa perspetiva de inclusão plena na escola e nas turmas que frequentam.

O corpo docente é bastante estável e, regra geral, alia experiência profissional com conhecimento do contexto escolar em que se insere, detendo um conhecimento real da comunidade educativa. Este fator permite uma integração facilitadora e um desenvolvimento de trabalho e de ação docente concordante com uma cultura de escola que se pretende fomentar e desenvolver.

O quadro de pessoal não docente é constituído por profissionais empenhados e colaboradores, que assumem igualmente um papel importante na ação educativa da ESCT. A maioria tem revelado um assinalável empenho para ultrapassar as eventuais deficiências que a carência de recursos humanos tem introduzido no quotidiano escolar.

Relativamente ao estabelecimento e a equipamentos, a ESCT apresenta excelentes instalações e novos equipamentos, resultantes da intervenção efetuada recentemente pela Parque Escolar, EPE.

Organigrama da Unidade Orgânica (ESCT)



Estrutura Organizacional

(DL 75/2008, de 22 de abril, republicado pelo DL 137/2012, de 2 de julho)

CONSELHO GERAL

Presidente

Representantes do Pessoal Docente (4)

Representantes do Pessoal Não Docente (2)

Representantes dos Pais e Encarregados de Educação (3)

Representantes do Município de Guimarães (2)

Representante dos Alunos do Ensino Secundário (1)

Representantes da Comunidade Local (2)

DIREÇÃO

Diretor

Subdiretora

Adjunta

Assessores (5)

CONSELHO PEDAGÓGICO

Presidente

Coordenador do Departamento de Línguas

Coordenador do Departamento de Ciências Sociais e Humanas

Coordenadora do Departamento de Matemática e Ciências Experimentais

Coordenadora do Departamento de Expressões

Coordenadora da Biblioteca Escolar/CRE

Coordenadora dos Diretores de Turma do Ensino Secundário Regular e dos
Cursos das Ofertas Qualificantes

Coordenadora dos Diretores de Curso dos Cursos Profissionais

Coordenadora do Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular

Coordenadora da Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva

Coordenador da Equipa de Avaliação Interna

Coordenadora de Estratégia de Educação para a Cidadania na Escola

Convidados: Coordenadores de Secção Curricular e Representante da
Associação de Pais e Encarregados de Educação

CONSELHO ADMINISTRATIVO

Presidente

Vice-Presidente

Secretária

Descrição sumária das atividades

O Plano de Atividades desenvolvido neste estabelecimento de ensino, no ano económico de 2019, estruturou-se em duas vertentes distintas:

A) Plano de Atividade – Setor de Investimento e Conservação do Património.

Quanto a este setor, caberá referir que o nível de participação/intervenção da Escola é muito reduzido. Este domínio de intervenção limita-se ao facto desta entidade se encontrar vinculada pelo contrato de requalificação intervencionado pela Parque Escolar, EPE.

B) Plano de Atividade – Plano Anual de Atividades (Singulares e Estruturantes).

Relativamente a este setor, a Escola faz constar de um documento designado por PAA (Plano Anual de Atividades) todas as atividades desenvolvidas e agrupadas por tipologias que se descrevem:

- Evento Temático;
- Aula no Exterior;
- Desenvolvimento do Produto;
- Encontro;
- Convívio;
- Projeto.

RECURSOS HUMANOS

A) Identificação dos responsáveis pela direção da entidade e pelos departamentos

A.1) DIREÇÃO

Diretor – Celso Manuel Pereira Lima

Subdiretora – Ana Maria Ruivo Guedes

Adjunta – Maria Gorete Pires Branco

A.2) DEPARTAMENTOS

Departamento de Línguas – Carlos Manuel Alves Machado

Departamento de Ciências Sociais e Humanas – Alfredo Jorge Salazar
Rodrigues de Oliveira

Departamento de Matemática e Ciências Experimentais – Alexandrina
Maria Melo da Silva

Departamento de Expressões – Carmen Dolores Marques da Silva

B) Número de efetivos

B.1) PESSOAL DOCENTE DO QUADRO E CONTRATADO

Pessoal do Quadro (77)

Pessoal Contratado (16)

B.2) CARREIRAS E CATEGORIAS

Carreiras

Pessoal Docente (93)

Pessoal Não Docente (35)

Chefe dos Serviços de Administração Escolar (1)

Técnico Superior (3)

Assistente Técnico (7)

Assistente Operacional (23)

Assistente Operacional (Tempo Parcial) (1)

Categorias

Pessoal Docente (93)

QE (74)

QZP (3)

Contratados (16)

Pessoal Não Docente (35)

Chefe dos Serviços de Administração Escolar (1)

Técnico Superior (3)
Assistente Técnico (7)
Encarregado Operacional (1)
Assistente Operacional (22)
Assistente Operacional (Tempo Parcial) (1)

B.3) DEPARTAMENTOS E SERVIÇOS

Departamento de Línguas (22)
Departamento de Ciências Sociais e Humanas (20)
Departamento de Matemática e Ciências Experimentais (40)
Departamento de Expressões (11)
Serviços Administração Escolar (8)
Serviços Operacionais (Assistentes) (24)
Serviço de Psicologia e Orientação (GAAF) (2)
Técnico Superior (BE/CRE) (1)

Diagnóstico

O Projeto Educativo da ESCT (Anexo A), sendo um documento que consagra a orientação educativa da escola e estratégico na construção da sua autonomia, tendo resultado da participação ativa de toda a comunidade educativa/escolar, deve ser um documento que materializa o retrato/imagem da escola, caracterizando e identificando a ESCT, refletindo a sua cultura, a sua identidade, os seus intervenientes e as suas dinâmicas. Promover o sucesso e estimular a assiduidade escolar, desenvolver mecanismos que promovam o complemento das aprendizagens (clubes, projetos, ofertas qualificantes, artes, entre outros), garantir o acompanhamento pleno, valorizar o mérito académico e social e formar cidadãos com cultura ambiental e participativa, são algumas das metas a reinscrever no PE e a assumir como linhas de orientação estratégica que devem definir toda a ação da ESCT.

Por outro lado, o seu último Contrato de Autonomia, homologado pelo Ministério de Educação e Ciência, em julho de 2013, salienta, na sua Cláusula 5ª, que a ESCT pretende continuar a afirmar-se como uma instituição que, entre múltiplos compromissos, impulsiona a mudança, procura a inovação e a qualidade no ensino, pretende a melhoria do sucesso escolar dos seus alunos e incentiva a participação das famílias e da comunidade local na escola.

Também é importante ter em consideração as conclusões vertidas na Avaliação Externa, realizada em dezembro de 2011, onde é referido que a ação da escola tem produzido um impacto em linha com o valor esperado na melhoria das aprendizagens e dos resultados dos alunos. Constata-se presentemente, pelos dados estatísticos divulgados pela plataforma *Infoescolas*, que as taxas de conclusão e as médias das classificações, em alguns exames, estejam aquém do valor esperado, situação que importa inverter pela ação de um projeto de intervenção suficientemente inovador, que abale as estruturas cognitivas dos diversos intervenientes educativos, que envolva as famílias e a comunidade local, numa ação mais eficaz de cultura colaborativa que potencie a mudança, particularmente na adoção de práticas que conduzam à redução do abandono e do insucesso escolares.

Em complemento a esta análise, e atendendo aos documentos estruturantes, é importante ter em consideração os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e os constrangimentos, que podem ser observados na análise SWOT, apresentada de seguida, e que vai ao encontro ao Plano de Ação Estratégica 2018/2020 "**Plano +EC – Mais Equidade e Conhecimento**", no âmbito do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar.

Pontos Fortes (a consolidar/potenciar)	Pontos Fracos (a melhorar/eliminar)
<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento da comunidade educativa pelo trabalho da escola; • Múltiplos dispositivos de apoio pedagógico e curricular aos alunos; • Incremento do ensino experimental e das atividades laboratoriais; • Diversidade das ofertas curriculares e formativas; • Abertura à mudança/ inovação; • Adesão às novas tecnologias e à sua promoção junto da comunidade educativa; • Gestão motivada e comprometida com o sucesso educativo e a qualidade do ensino; • Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família; • Corpo docente estável; • Excelentes instalações escolares (desportivas, laboratoriais, de apoio ao aluno, ...); • Apoio dos alunos na preparação dos exames nacionais; • Pessoal não docente, em geral, eficiente, cumpridor e prestável; • Qualidade científico-pedagógico nos vários níveis de ensino; • Criação do Observatório à Empregabilidade; • Criação do Observatório à Qualidade; • Criação do Centro Qualifica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzida participação de pais/EE; • Dificuldade na definição de metas para algumas áreas delicadas (abandono escolar e incremento do sucesso escolar); • Definição de padrões de desempenho (exequíveis e avaliáveis); • Reforço dos mecanismos de diferenciação pedagógica, em contexto de sala de aula; • Aprofundamento do trabalho em rede e consolidação da partilha de boas práticas, por parte das estruturas de coordenação educativa e de supervisão pedagógica; • Consolidar a análise reflexiva sobre os resultados e o processo de ensino-aprendizagem numa perspetiva indutora da melhoria das práticas pedagógicas; • Definir indicadores que permitam avaliar a concretização das metas definidas para a escola, de modo a facilitar a sua monitorização e verificação da eficácia do trabalho desenvolvido; • Reformular/Implementar metodologia de autoavaliação, que envolva a comunidade educativa.
Oportunidades (a explorar/melhorar)	Constrangimentos (a reduzir/desafios a vencer)
<ul style="list-style-type: none"> • Gestão de recursos humanos e materiais disponíveis; • Existência de associações recreativas e desportivas que podem potenciar a divulgação e o envolvimento da comunidade no Projeto Educativo da escola; • Existência de instituições/entidades com quem será possível estabelecer parcerias (públicas e/ou privadas) para o desenvolvimento de diversos projetos (curso profissional de formação em artes musicais e outros); • Aprofundamento das relações com a autarquia para utilização de espaços culturais (dinamização de ações de caráter social e filantrópico); • Promover a imagem da ESCT de forma consistente e apelativa, junto das escolas básicas (do concelho e concelhos vizinhos); • Aprofundamento das parcerias a nível do ensino superior; • Biblioteca Escolar com plano de atividades atrativo; • Existências de outras instituições de ensino onde se poderão desenvolver ações de partilha de boas práticas (efeito em cadeia); • Supervisão da atividade letiva, em sala de aula, enquanto processo destinado à partilha e ao aperfeiçoamento das práticas profissionais docentes; • Contrato de Autonomia (revisão/renovação) com o ME; • Diminuição da população escolar; • Oferta formativa atualizada anualmente; • Inovação e autoavaliação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desvalorização do papel da escola enquanto promotora do sucesso pessoal; • Existência de famílias desestruturadas; • A articulação vertical e a falta de ligação aos estabelecimentos de ensino de origem dos alunos, a fim de se fomentar o sucesso dos seus percursos educativos; • Uma parte dos Encarregados de Educação pouco comprometidos com o percurso e o sucesso escolares dos seus educandos; • Frustração do pessoal docente e não docente relativamente às políticas educativas e ao contexto económico e social atual; • Restrições orçamentais do Estado, refletidas nos orçamentos das escolas e na redução de apoios a iniciativas no âmbito do ensino e no âmbito das infraestruturas; • Deterioração do enquadramento familiar e económico de alguns alunos, nomeadamente o desemprego, gerando instabilidade emocional e um aumento da indisciplina; • Desinteresse dos alunos, que se reflete no aproveitamento e na assiduidade e que carece de uma intervenção norteada pelo desenvolvimento de iniciativas em alternativa à escola convencional; • Diminuição da população escolar.

Plano Estratégico

Sendo a escola uma organização, esta não conseguirá sobreviver se não definir de forma clara as metas a atingir, o percurso a seguir e a metodologia a implementar, bem como a prossecução das diversas fases/etapas.

Com a consciência de que o caminho a percorrer não será simples nem linear, particularmente no âmbito do sucesso educativo, mas com a convicção de que são os novos desafios que nos fazem evoluir, apresenta-se a visão, a missão e os valores, que em alinhamento com o Projeto Educativo orientam este projeto de intervenção na ESCT.

Visão, Missão e Valores Organizacionais

A ESCT, pretendendo constituir-se como um espaço de conhecimento, de cultura, de pesquisa, de inovação e de criatividade e preocupada com a otimização dos recursos, o aumento da qualidade e a eficácia dos serviços, deve constituir-se, ainda, como um espaço inclusivo onde deverá prevalecer o respeito pelas diferenças socioculturais e a promoção da solidariedade. Neste contexto, delinea-se uma **visão** para a ESCT: *educar/formar cidadãos cada vez mais autónomos, responsáveis, cultos, solidários, comprometidos na construção de um destino comum e de um projeto social.*

Acreditando que esta poderá ser uma visão que nos permitirá gerir a mudança necessária, propõe-se como **missão** *prestar um serviço público de qualidade à comunidade, privilegiando o ser uma escola inovadora, inclusiva, de referência local, onde se ensina e se aprende a responsabilidade e a solidariedade, se promove a realização escolar e profissional, mas também a pessoal, garantindo “**Consenso, Compromisso e Consistência**”.*

Para se colocar em prática a visão e a missão é necessário que a comunidade educativa se aproprie dos **valores organizacionais** que se consideram fundamentais para o cumprimento desse objetivo, especificamente: *cidadania, disciplina, empreendedorismo, equidade, ética, excelência, inovação, integridade, justiça, qualidade, responsabilidade, rigor, solidariedade, transparência e valorização das pessoas.*

O Projeto Educativo

O Projeto Educativo é o documento de planeamento institucional e estratégico da escola, onde se abordam de forma clara, entre outros, a missão, a visão e os objetivos gerais que orientam a ação educativa no âmbito da sua autonomia. Pode afirmar-se que o Projeto Educativo “cria a matriz de suporte” que será complementada pelo Regulamento Interno e pelo Plano Anual de Atividades, sendo o primeiro um documento mais orientador, enquanto os últimos dois são documentos mais operacionais. Na ESCT, este documento é elaborado, em regra, de três em três anos, por um grupo de trabalho composto por docentes e pelo diretor, sendo a proposta final do documento submetida à aprovação do Conselho Pedagógico e, posteriormente, ratificada pelo Conselho Geral.

O Projeto Educativo consubstancia o compromisso da ESCT na concretização dos objetivos gerais, definidos para o triénio em que vigora, e onde são definidas metas quantificáveis, bem como estratégias que permitam alcançar essas metas. Adicionalmente, são identificados os responsáveis não só pelo alcance das metas definidas, e pela implementação das estratégias apresentadas, como também pela monitorização e avaliação dos resultados.

Metas

Este projeto tem como “maior” objetivo promover uma Cultura de Escola de Excelência, que preste o melhor serviço aos alunos – única razão da existência desta escola. Assim, consideram-se como metas gerais a atingir:

- Melhorar o sucesso educativo nas suas vertentes de resultados académicos e de formação pessoal e social;
- Procurar a convergência entre os resultados internos e os resultados das provas finais e exames nacionais;
- Melhorar a coordenação e fomentar a articulação pedagógica entre escolas e ciclos;
- Desenvolver uma cultura de cooperação, que se evidencie no trabalho pedagógico, nas relações interpessoais e na ligação à comunidade;
- Contribuir para a melhoria de condições de trabalho que favoreçam o desenvolvimento pessoal e, por inerência, aumentem a qualidade do serviço público da educação;
- Fomentar a identidade e o sentimento de pertença à ESCT, valorizando aspetos da cultura existente e promovendo iniciativas que consolidem esse sentimento.

Linhas orientadoras da ação

Considerando o diagnóstico efetuado e as metas estabelecidas, definiram-se as seguintes linhas de atuação:

- Assegurar uma oferta educativa/formativa diversificada que possa ir ao encontro das necessidades e das expectativas das “populações”, tornando a ESCT numa escola inclusiva e atenta aos desafios do futuro;
- Incentivar uma maior implementação de projetos que contribuam para a/o:
 - Promoção da melhoria dos resultados escolares;
 - Redução do abandono escolar;
 - Promoção da disciplina;

- Respeito pela diferença e pela diversidade;
 - Divulgação e apropriação de práticas e de metodologias inovadoras;
 - Motivação de todos os atores educativos;
 - Otimização dos recursos.
- Promover uma ESCT, enquanto espaço socioeducativo de e para todos, onde exista uma plena motivação para a contínua melhoria do desempenho individual e para uma constante procura de metodologias que contribuam para a melhoria dos resultados dos alunos;
 - Consolidar uma ESCT ecológica e segura, desenvolvendo ações que concorram, também, para a melhoria de condições de trabalho de todos os intervenientes;
 - Envolver todos os intervenientes na apropriação das causas da ESCT, num sentido de pertença, fomentando o trabalho individual e, acima de tudo, o trabalho colaborativo, numa ótica de partilha de informação, de divulgação de boas práticas, de desenvolvimento de ações e de iniciativas que conduzam ao sucesso dos resultados escolares;
 - Consolidar uma cultura de excelência, com humanismo, assente numa permanente autoavaliação, na monitorização e na implementação de estratégias que promovam uma contínua melhoria de processos e de resultados, envolvendo toda a comunidade educativa;
 - Incentivar o desenvolvimento de formações que contribuam para a melhoria contínua de desempenho das funções de cada setor da ESCT;
 - Fomentar, junto com os diversos órgãos, ações e iniciativas que contribuam para um aprofundamento da relação entre a ESCT e os Pais/Encarregados de Educação;
 - Reestruturar todos os processos de comunicação interna e externa de forma a garantir uma mais eficaz e eficiente comunicação entre todos os atores da escola e entre estes e outros agentes educativos;
 - Apostar numa autonomia que valorize a escola e os seus atores e que contribua para uma melhor otimização dos recursos humanos e financeiros, tendo como principal objetivo a melhoria contínua e a adoção de mecanismos que garantam a promoção do sucesso escolar;
 - Garantir uma ESCT virada para o exterior, "livre das suas barreiras físicas", apostada numa plena e constante partilha de apoios, de informações, de saberes e de boas práticas, bem como capaz de estabelecer parcerias e protocolos com as diversas entidades.

Oferta Formativa

Identificação da atual oferta de educação e formação profissional de nível 4 para jovens

No ano letivo 2019/20, a Escola Secundária de Caldas das Taipas tem em funcionamento 13 turmas de ofertas qualificantes (sendo uma delas mista), que integram seis cursos profissionais, todos de nível 4 de qualificação.

A matriz apresentada de seguida mostra a distribuição por ofertas qualificantes, por curso, bem como os níveis de procura ao longo dos vários ciclos de formação.

2014/2017		2015/2018		2016/2019		2017/2020		2018/2021		2019/2022	
Curso	Nº turmas										
TC	2	TAI	1	TAI	1	TAI	1	TC	1	TAI	0,5
TEAC	1	TC	1	TC	1	TC	1	TEAC	1	TC	1
TGEI	1	TEAC	1	TEAC	1	TDCM	1	TM	1	TEAC	1
TM	1	TGEI	1	TM	1	TEAC	1	TT	1	TM	1
TR	1	TM	1	TT	1	TM	1			TT	0,5
		TR	1								
		TT	1								

A oferta formativa é intencionalmente pensada em função da inserção dos alunos no mercado de trabalho e do prosseguimento de estudos/ofertas qualificantes de nível 5, bem como construída em concertação com a CIM-AVE.

A contextualização da oferta formativa

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE ELETRÓNICA, AUTOMAÇÃO E COMPUTADORES

Caldelas é uma freguesia do concelho de Guimarães. A vila de Caldas das Taipas teve um grande crescimento quer em termos de população residente, quer em termos de aglomerado urbano. Este crescimento explica-se, num primeiro momento, pela instalação expressiva da indústria de cutelarias e, num segundo momento, pela proximidade de duas importantes cidades – Braga e Guimarães –, e pela melhoria das facilidades de acesso às cidades periféricas, bem como pela forte implementação de indústrias têxteis e de componentes automóveis existentes nas redondezas. Estas têm uma expressão significativa no setor secundário da região.

Pelo feedback obtido junto das empresas que, nos últimos anos, têm estabelecido parcerias/protocolos com a Escola Secundária de Caldas das Taipas, constatamos que a necessidade de técnicos qualificados, capazes de conciliar formação na área da Manutenção Industrial, Informática e Automação Industrial, é uma mais-valia para as empresas no momento da contratação de recursos humanos, uma vez que estes reúnem uma formação mais abrangente.

Outra situação que justifica este curso, identificada pelas empresas essencialmente dos setores acima referenciados, é o facto de estas se encontrarem com tecnologias obsoletas que muitas vezes não se adaptam às suas necessidades reais das linhas de produção. Neste sentido, o Curso Profissional de Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores é uma porta aberta para a formação de técnicos da especialidade com competências que otimizam este tipo de equipamentos, tornando-os mais rentáveis quer em produção, quer em proteção de pessoas e de bens.

Por vezes, a aquisição de equipamento novo, devido ao seu valor, inviabiliza o crescimento das empresas, pois o seu valor de mercado é frequentemente proibitivo. A experiência obtida junto das empresas que automatizaram as suas linhas de produção, sem alteração da estrutura do equipamento em si, com a implementação de autómatos programáveis, de variadores de velocidade, de sistemas de proteção e de comando remotos, é só por si motivo para a viabilidade deste curso.

Os alunos têm-se igualmente destacado através da participação dos seus projetos de PAP ou em concursos como o *App forGood*, o Campeonato das Profissões, o Clube da Robótica e a Mostra, tendo, nos dois primeiros, passado à fase regional. Participam também no projeto "MUDA" e, este ano, participam pela primeira vez nos projetos MEDEA.

No âmbito das disciplinas da componente tecnológica deste curso, os alunos têm participado em diversos eventos em parceria com instituições locais do ensino superior, como o IPCA e a Universidade do Minho, e a autarquia de Guimarães.

No último ano, os alunos iniciaram a criação do site "*Trash Spotter*", bem como a aplicação móvel para Android. Esta aplicação permite aos utilizadores sinalizarem um foco de lixo ou de poluição e partilhá-lo com as entidades competentes para que sejam tomadas as medidas necessárias para a sua recolha/eliminação, bem como as ações punitivas adequadas.

Têm igualmente, através do Clube da Robótica, participado em diversos eventos nacionais e internacionais que envolvem cerca de dez alunos do ensino secundário.

No último ano letivo, o grupo de alunos do ciclo formativo que terminou a formação apresentou projetos no âmbito das PAP de elevada qualidade, reconhecidos pelos

elementos do júri, sendo que muitos desses projetos resultaram de trabalho desenvolvido durante a FCT, o que demonstrou a capacidade de aprendizagem dos alunos face às necessidades demonstradas pelo mercado de trabalho.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE COMÉRCIO

O Curso Profissional de Técnico de Comércio é um dos percursos do nível secundário de educação, caracterizado por uma forte ligação com o mundo profissional. Tendo em conta o perfil pessoal dos alunos, a aprendizagem realizada neste curso valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o setor empresarial local.

O Técnico de Comércio é o profissional qualificado apto a organizar e planear a venda de produtos e/ou serviços em estabelecimentos comerciais, garantindo a satisfação dos clientes, tendo como objetivo a sua fidelização.

As atividades fundamentais a desempenhar por este técnico são: desenvolver ações empreendedoras com carácter inovador criativo e dinâmico; estudar os produtos e/ou serviços da empresa, caracterizar o tipo de clientes e recolher informação sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades do mercado; participar na conceção, na organização e na animação do ponto de venda; colaborar na pesquisa, na definição e na composição do sortido, apresentando propostas, tendo em conta a evolução do mercado, as suas tendências e a procura derivada; atender e aconselhar clientes, tendo em vista a sua satisfação e a fidelização das suas necessidades; processar a venda de produtos e/ou serviços, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis; proceder a operações de abertura e de fecho do dia através do controlo de caixa e/ou suporte informático; efetuar o controlo quantitativo e qualitativo de produtos do ponto de venda, recebendo, conferindo, armazenando e etiquetando, controlando stocks e inventariando existências; assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes; proceder à organização da documentação relativa ao processo de compra e venda; participar na gestão comercial e de pessoal afeto à atividade; utilizar as novas tecnologias nas atividades da função comercial e de gestão; planear e acompanhar o site de comércio eletrónico em colaboração com a gestão da empresa e com técnicos internos/externos à empresa de áreas multidisciplinares; aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à sua atividade profissional.

Em Guimarães, o comércio tradicional apresenta uma disposição espacial intraurbana fortemente hierarquizada. Evidencia-se um centro polarizador (nos núcleos urbanos de maior dimensão, pode existir mais do que um centro) que conhece uma maior intensidade e especialização comercial, facto que confere uma animação especial a estas áreas. Por outro lado, a restante área urbana conhece uma dispersão, de forma mais ou menos regular, de pequenos estabelecimentos que disponibilizam produtos quotidianos e de baixa especialização – comércio de proximidade.

Consideráveis alterações têm-se verificado nas últimas décadas na atividade comercial, alterando de forma significativa todo o setor. A abertura de grandes superfícies comerciais (centros comerciais, hipermercados), a introdução de novas tecnologias, a profissionalização das técnicas de gestão e de marketing, a internacionalização progressiva das economias, entre outros fatores, têm criado uma nova configuração do setor, pondo em causa o comércio tradicional de carácter familiar, sem meios para modernizar o seu serviço, sem poder de negociação para conseguir melhores preços dos fornecedores e, muitas vezes, sem qualificação/formação adequada para gerir de forma competitiva o seu estabelecimento. O nível geral de habilitações literárias e de formação profissional específica dos responsáveis pelos estabelecimentos comerciais, assim como dos empregados, é baixo, facto que evidencia a pertinência de um programa de formação profissional.

Nos últimos anos, tem-se assistido a um crescente interesse em preservar e em desenvolver esta forma de comércio, levando a que o comércio local de proximidade ganhe um papel de relevo na preservação da identidade cultural e da vivência da geografia onde se insere, reconhecendo-se a sua importância e o papel estratégico na economia local, regional e nacional. Por outro lado, pode servir também como um incentivo ao empreendedorismo e à inovação.

Neste curso, cada jovem que se qualifica constitui um novo potencial de desenvolvimento, seja em termos pessoais, porque se realiza mais como ser humano, seja em termos profissionais e comunitários, porque coloca a sua nova qualificação, as suas novas competências, ao serviço dos outros e da comunidade.

No desenvolvimento dos conteúdos curriculares, os alunos têm participado em concursos sobre empreendedorismo, dinamizados pela CIM do Ave, e em concursos nacionais promovidos pela Fundação *Vox Populi* que visam desenvolver/aprofundar com os alunos/professores um projeto de “Desk Research” sobre temas muito atuais e de elevado interesse para os alunos.

Na Formação em Contexto de Trabalho (FCT), os alunos têm evidenciado resultados muito bons e demonstrado a adequação dos conteúdos curriculares às expectativas e às exigências das entidades de acolhimento, que são na sua maioria as empresas mais conceituadas da região.

Na Prova de Aptidão Profissional (PAP), os alunos consolidam conhecimentos e desenvolvem e validam competências que lhes permitem adquirir conhecimentos para a criação do seu próprio negócio, com resultados muito satisfatórios.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE MULTIMÉDIA

A Vila de Caldas das Taipas está inserida na freguesia de São Tomé de Caldelas, concelho de Guimarães. Está posicionada estrategicamente nas áreas geográficas do Ave e confinantes, nomeadamente, no cruzamento de artérias tão importantes como sejam aquelas que ligam Braga (15 km) com Guimarães (7 km) e outras ramificações que se estendem pelo vale do Ave, como Famalicão (22 km), Vizela (16 km) e Póvoa de Lanhoso (14 km), não se encontrando muito afastada do núcleo urbano do Porto (55 km). A sua localização geográfica e o turismo termal induziram ao surgimento de uma diversidade de atividades ligadas ao pequeno comércio, aos serviços e mais tardiamente à indústria.

Atualmente, o fator de desenvolvimento é o tecido industrial. Nesse sentido, existem, à volta da vila das Taipas, quatro polos industriais: (a) Parque de Ciência e Tecnologia AvePark; (b) Parque Industrial de Briteiros S. Estevão; (c) Parque Industrial de Ponte; e (d) Parque Industrial de Vila Nova de Sande. O Parque de Ciência e Tecnologia AvePark constitui uma infraestrutura de excelência funcional para a instalação de empresas de grande intensidade em conhecimento científico e tecnológico. A sua localização foi fundamental para a instalação deste grande polo de inovação, de ciência e de tecnologia, gerador de múltiplos contributos para o desenvolvimento da região e com impacto a nível mundial. Entre as instituições deste habitat inovador encontram-se os 3B's, Farfetch, SpinPark, IPCA, TecPark e outras PMEs. Todos os outros três polos industriais possuem um elevado conjunto de PMEs, algumas de renome a nível nacional.

Considera-se assim fundamental a inovação/conhecimento, a industrialização e a competitividade, a compatibilização do tecido industrial e a articulação com os vários promotores. Desta forma, e apesar da variedade das PMEs existentes nos vários polos industriais, quase todas possuem um departamento de *design*, com necessidades para profissionais de multimédia de nível IV. Este aspeto é confirmado pela variedade de empresas que têm recebido os alunos do Curso Profissional de Técnico de Multimédia

na Formação em Contexto de Trabalho, desde a sua criação em 2012. Só para este curso, a bolsa de empresas ronda as 80.

Muitas das empresas que recebem os nossos alunos na Formação em Contexto de Trabalho fizeram contrato com os alunos, depois destes terem finalizado o curso. Outras contactam-nos constantemente para contratarem estes profissionais.

Finalmente, e não menos importante, um conjunto de alunos deu continuidade aos estudos, através da via dos CTESP e, posteriormente, Licenciaturas e Mestrados na área do *design* ou da multimédia.

O Técnico de Multimédia é um profissional qualificado apto a exercer profissões ligadas ao desenho e à produção digital de conteúdos multimédia e a desempenhar tarefas de carácter técnico e artístico com vista à criação de soluções interativas de comunicação. O Técnico de Multimédia concebe e desenvolve sistemas e produtos multimédia através de criação de ecrãs em 2 e 3 dimensões e da captação, da digitalização, do tratamento e da integração de sons e de imagens, fixas e animadas, tendo em vista soluções de informação e de comunicação. Este curso pretende que o aluno adquira um conjunto de competências na área da multimédia. Estas competências traduzem-se pelo domínio das tecnologias subjacentes a cada ferramenta utilizada no desenvolvimento de produtos multimédia. O programa foi pensado de forma a introduzir os conhecimentos de forma gradual que possibilite aos alunos uma evolução natural dentro da complexidade das ferramentas.

As atividades principais a desempenhar por este técnico são: (a) conceber/desenvolver produtos multimédia interativos; (b) captar, digitalizar e tratar imagens, som e texto; (c) editar conteúdos com vista à criação de soluções de comunicação (informativas e lúdicas); (d) integrar conteúdos, utilizando ferramentas de autor; (e) programar aplicações multimédia; (f) animar objetos para aplicações multimédia; e (g) desenhar conteúdos multimédia.

Com a qualificação obtida neste curso, o aluno poderá integrar equipas de desenvolvimento de aplicações informáticas, ou trabalhar em setores como os da comunicação audiovisual, da publicidade ou do cinema, e exercer, entre outras, as profissões de: (a) fotógrafo/videógrafo; (b) *designer* gráfico; (c) *web designer*; (d) criador de ambientes virtuais; (e) animador 2D; (f) modelador/animador 3D; (g) gestor de redes sociais; (h) produtor/gestor de projetos multimédia; (i) programador de aplicações multimédia; (j) misturador de som e de imagem; e (k) técnico de animação multimédia.

Os principais locais para exercer a atividade: (a) agências de publicidade; (b) gabinetes de marketing/comunicação; (c) departamentos de produção para novos

media; (d) produtoras de conteúdos para TV e web; (e) agências de produção; (f) jornais – edição; (g) televisão – edição; e (h) museus e espaços culturais.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE GESTÃO DE EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS

Os cursos profissionais são uma modalidade de educação, inserida no ensino secundário, que se caracteriza por uma forte ligação com o mundo profissional. A Escola Secundária de Caldas das Taipas localiza-se geograficamente próxima de cidades como Braga, Guimarães, Póvoa do Lanhoso, Famalicão, Vizela, etc., contando com uma enorme variedade de grandes, médias e pequenas empresas a atuar nos mais variados ramos de atividade.

Atualmente, é praticamente impossível a qualquer empresa sobreviver sem o recurso à tecnologia/informática, desde a tarefa mais complexa à mais banal. O contacto com o cliente, a conceção do produto, a sua produção, o armazenamento e a distribuição, a preparação de uma feira/exposição, as funções de contabilidade e de gestão, as bases de dados, a folha de Excel, a gestão de *stocks*, o programa de salários, a gestão de marketing e de redes sociais, a impressão (3d ou a lista de produtos), o correio eletrónico ou a *cloud*, o antivírus ou a *firewall*, etc, são operações diárias que são imprescindíveis para o bom funcionamento da empresa e que utilizam sistemas imperceptíveis para o comum dos colaboradores. A importância destas ferramentas só é verdadeiramente valorizada quando estas não funcionam como seria expectável.

O Curso Profissional de Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos dispõe de conteúdos temáticos de cariz eminentemente prático e, embora baseados em fortes conceitos teóricos, representam, em articulação com o setor empresarial local, um recurso necessário de aplicação transversal a todo o mercado de trabalho e não apenas às empresas relacionadas com área da informática.

O Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos é o profissional qualificado apto a instalar equipamentos e redes, bem como a fazer a sua manutenção e administração. Este profissional tem competências para realizar atividades de conceção, de especificação, de projeto, de implementação, de avaliação, de suporte e de manutenção de sistemas e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e de informações.

Eis algumas das principais atividades desempenhadas:

- Montar, instalar e utilizar sistemas informáticos;
- Planear e propor soluções informáticas;

- Fazer o diagnóstico e a correção de falhas no funcionamento de sistemas informáticos;
- Identificar e compreender o funcionamento e a relação entre os componentes dos computadores e os seus periféricos;
- Instalar e configurar computadores, isolados ou em rede, dispositivos, periféricos e programas informáticos;
- Utilizar aplicativos e utilitários informáticos;
- Selecionar e instalar programas de aplicação a partir da avaliação das necessidades do utilizador;
- Planificar, executar e atualizar páginas interativas para a Internet;
- Instalar, configurar e administrar sistemas operativos de rede e aplicações (clientes e servidores) de comunicação de dados (e-mail, Internet, ftp, etc., ...);
- Instalar, configurar e promover soluções de segurança informática (antivírus, *firewall*, *backup*, etc., ...);
- Desenhar circuitos eletrónicos e conceber a montagem de circuitos impressos;
- Dominar as técnicas de soldadura de componentes eletrónicos;
- Conceber algoritmos em linguagens com intervenção direta sobre *hardware* e ou comunicação de dados;
- Efetuar manutenção preventiva em sistemas informáticos instalados;
- Executar ações de formação e de apoio técnico, bem como apoio pós-venda a clientes;
- Posicionar-se criticamente frente às inovações tecnológicas na área de informática.

O Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos é um profissional com capacidades e competências adequadas ao desempenho de funções relativas à instalação, à configuração, à manutenção e ao suporte a sistemas informáticos, à configuração e à administração de redes de comunicação e de equipamentos, assim como manter e fornecer suporte a vários tipos de ambientes informáticos e tecnologias, com uma importante vertente para a eletrónica e robótica.

Assumindo este curso uma natureza fortemente tecnológica, são inúmeras as saídas profissionais para exercer a atividade, associadas principalmente a:

- Empresas fornecedoras de soluções informáticas de *hardware*;
- Empresas de manutenção de *hardware* e distribuidores de equipamentos informáticos;
- Empresas e instituições detentoras de equipamentos e sistemas informáticos;
- Empresas de serviços (banca, seguros, etc.);

- Operadores de telecomunicações;
- Empresas de manutenção e reparação de equipamentos informáticos;
- Departamentos informáticos de empresas de média/grande dimensão;
- Administração pública;
- Empresas de projeto e de consultoria;
- Outras empresas com necessidades de operadores ou formadores de informática.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE APOIO À INFÂNCIA

Este curso visa qualificar profissionais aptos a acompanhar e a vigiar crianças, com idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos – “a primeira etapa da educação básica no processo de educação ao longo da vida” -, sob supervisão dos educadores de infância ou de forma autónoma, de modo a garantir a sua segurança e bem-estar, colaborando na organização e no desenvolvimento de atividades educacionais.

Estes profissionais destinam-se a exercer funções no âmbito da educação pré-escolar, trabalhando nos estabelecimentos da rede pública ou da rede privada. A rede pública integra os estabelecimentos de educação pré-escolar do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da rede privada fazem parte os estabelecimentos com e sem fins lucrativos, respetivamente, instituições do ensino particular e cooperativo e as instituições particulares de solidariedade social (IPSS).

Aparentemente, este curso destina-se a um segmento da população que se encontra, presentemente, numa encruzilhada.

Em primeiro lugar, porque há que reconhecer que tem ocorrido uma queda geral na taxa de natalidade em Portugal, fruto de taxa de fertilidade abaixo do limite necessário para a reposição de gerações.

Em segundo lugar, porque temos indícios de um aumento na diferenciação das circunstâncias de vida das crianças, fruto da diversificação dos tipos de famílias. Tem havido, por um lado, um declínio demográfico da família nuclear e, por outro, um aumento do número das famílias monoparentais e recompostas.

Em terceiro lugar, porque as “sociedades” são unidades cada vez menos “nacionais” e mais permeáveis aos fluxos globais de pessoas, informações e produtos que vão atravessando várias fronteiras, o que vem acentuar a variedade e a complexidade da infância num mundo em rápida mudança e crescente mobilidade. Ora, tal fluxo traz implicações para o processo de socialização, tanto mais que as crianças, face às exigências da sociedade moderna, passam boa parte do seu dia longe da família,

reforçando a ideia da existência de “*socialização dupla*”. Deve reconhecer-se que as crianças vivem em sociedades cada vez mais plurais.

Em quarto lugar, porque começa a assumir-se claramente que uma educação pré-escolar de qualidade é um preditor de sucesso na escolaridade e na qualidade de vida dos jovens e dos adultos, pelo que as políticas públicas vão no sentido da universalização da Educação Pré-Escolar a partir dos 3 anos de idade.

Ora, este último aspeto garante a crescente importância da manutenção deste curso na oferta formativa da Escola, porque compensará nos próximos tempos qualquer declínio demográfico, levando ao aumento da oferta de trabalho devido, essencialmente, ao aumento do número de estabelecimentos da rede pública.

Para além disso, acresce que as exigências colocadas ao exercício de um Técnico de Apoio à Infância serão cada vez mais elevadas pelas vicissitudes da sociedade atual retro mencionados, pois exige-se a estes profissionais mais conhecimentos, mais competências e qualificações para lidar com um mundo em permanente mudança e inovação que só a frequência de um curso desta natureza poderá conferir.

No desenvolvimento dos conteúdos curriculares, os alunos têm organizado e participado em diversos eventos, em parceria com diversas instituições/estabelecimentos locais, tendo por destinatários as crianças do pré-escolar.

A Formação em Contexto de Trabalho (FCT) tem vindo a demonstrar a adequação dos conteúdos curriculares às exigências das tarefas atuais, traduzidas em desempenhos altamente satisfatórios no dizer dos representantes das entidades formadoras e em consonância com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Também, a preparação, o desenvolvimento e a apresentação pública das Provas de Aptidão Profissional (PAP's) têm-se revelado de elevada qualidade, reconhecidos pelos elementos externos do júri, tendo mostrado que os alunos se encontram aptos a entrar/integrar o mundo do trabalho.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE RECEÇÃO

O concelho de Guimarães, caracterizado pelas suas dinâmicas industrial, turística, artística e cultural, procura dar resposta às necessidades e às solicitações dos vários agentes económicos a nível interno e externo. Neste contexto, a escola é chamada a desempenhar o seu papel e a emprestar o seu contributo enquanto motor de formação da qualidade de recursos humanos capazes de prestarem serviços com eficiência e qualidade. A Escola Secundária de Caldas das Taipas ao longo do seu

percurso existencial tem procurado estar atenta às necessidades do mercado de trabalho, das empresas e das populações, fomentando a sua oferta de formação com cursos qualificantes e de utilidade para a região. Exemplo disso é o Curso Profissional de Técnico de Receção, que proporciona uma formação geral e técnica ao aluno motivadora da empregabilidade e fator chave de resposta às necessidades das empresas da região, nomeadamente: turismo; animação turística; hotelaria; restauração; serviços de saúde; serviços de bem-estar; entidades públicas [Universidade do Minho e autarquia local], entre outros. A Formação em Contexto de Trabalho, nos 11.º e 12.º anos, permite uma aproximação maior dos alunos, das empresas e da escola, criando-se parcerias e perspetivas de empregabilidade, que, nos últimos anos do seu funcionamento, foi muito significativa por parte das empresas de hotelaria, das agências de viagem e de serviços de bem-estar e de saúde. A preparação e a formação do aluno do CPTR conseguem dar resposta às solicitações de entidades externas com brilhantismo e profissionalismo e comprometer ainda mais os alunos com a sua formação ao serem envolvidos nas atividades promovidas pela própria escola. A Prova de Aptidão do aluno do Curso Profissional Técnico de Receção evidencia a formação qualificante adquirida pelo aluno, bem como projeto empreendedor, inovador, criativo e de criação do próprio emprego. A defesa e apresentação do Projeto perante o Júri e representante do Turismo de Portugal têm merecido elogios pela pertinência dos diversos projetos, empreendedorismo, criatividade e inovação, com sugestões de participação em concursos de negócios e de ideias. A formação qualificante dos alunos do Curso Profissional de Técnico de Receção ajuda a dispor de mão-de-obra qualificada no setor do turismo e afins e atenua as deficiências existentes no mercado local; por outro lado, assiste-se a uma procura de profissionais qualificados com preparação no atendimento ao público, por parte de empresas privadas e públicas, resposta que é dada pelos formandos do Curso Profissional de Técnico de Receção. A polivalência e a ação destes alunos permitem preencher as deficiências e as dificuldades do tecido empresarial da região na área de serviços.

Formar alunos com a arte de saber acolher e receber é elemento chave do Curso Profissional de Técnico de Receção da Escola Secundária de Caldas das Taipas, motivo pelo qual não deve ser esquecido, mas antes reforçado para preencher lacunas e dar resposta às necessidades do mercado. Acréscimo ainda maior quando consegue dar resposta com qualidade ao setor de hotelaria, criando parcerias com hotéis de cinco, quatro e três estrelas, onde se sente falta de mão-de-obra qualificada!

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE TERMALISMO

A ESCT aposta no Curso Profissional de Técnico de Termalismo desde o ano letivo de 2006/2007 – pelo que é o primeiro curso profissional da escola –, pois cedo se percebeu que o termalismo, nos seus mais variados conceitos e metodologias e dado que aliava as vertentes da saúde, do lazer e do bem-estar, era um setor económico e turístico com interesse e com grande potencial de crescimento e de expansão, quer a nível regional, quer a nível nacional. Assim, notou-se, por um lado, uma clara aposta na modernização da imagem e do conceito termal e na remodelação de diversas estâncias termais ao longo do país (a Taipas Turitermas/Taipas Termal é disso inequívoco exemplo), para além do surgimento de inúmeras empresas, nomeadamente unidades hoteleiras, com programas de bem-estar físico bastante apelativos e inovadores.

Nesta linha, a ESCT firma uma parceria inovadora com a Cooperativa Taipas Turitermas, proprietária das Termas de Caldas das Taipas, para a implementação do curso em condições técnicas de excelência que conduzissem à formação de recursos humanos qualificados e motivados, tendo ficado, por isso, estabelecido que as disciplinas da componente técnica/tecnológica decorreriam nas instalações da estância termal, para que os alunos pudessem usufruir da excelência dos equipamentos e da especificidade dos materiais das áreas do termalismo, do spa e da fisioterapia, para além do contacto privilegiado e direto com os utentes e os pacientes da entidade. Por outro lado, a lecionação destas disciplinas foi sempre entregue a fisioterapeutas credenciadas e supervisionada pedagogicamente pelo diretor de curso.

Para além desta parceria, a Formação em Contexto de Trabalho tem sido concretizada em entidades de acolhimento de reconhecido mérito e de excelência – que elogiam o desempenho dos alunos, acabando, algumas delas, por empregá-los – nos concelhos de Guimarães, de Braga, de Vila Nova de Famalicão, da Póvoa de Lanhoso e de Vizela, destacando-se as Termas de Caldas das Taipas, as Termas de Vizela, a Fisilar – Clínica de Fisioterapia do Lar de Santo António, o Hospital da Luz, a Clínica de Reabilitação Atlântico, a CEF Taipas Saúde, o Health Club Corpo Perfeito Unipessoal, Lda., a Beautiful Butterfly, Lda., a Clibioestética - Rejuvenescimento e Nutrição, Lda., a Deeplyzen – SPA, Lda., a ADC – Medicina Física e de Reabilitação e a CTF – Clínica de Tratamento Fisiátrico.

Em matéria de preparação, de desenvolvimento e de apresentação pública das Provas de Aptidão Profissional, os elementos dos diferentes júris, em particular os

externos à ESCT, têm assinalado a elevada qualidade, a atualidade e a pertinência dos trabalhos concretizados pelos alunos, o que reforça a convicção da competência dos mesmos para a integração plena do mundo do trabalho.

Finalmente, os alunos do Curso têm sido também convidados a participar em diferentes atividades ligadas à promoção da saúde e do bem-estar levadas a efeito por várias entidades, nomeadamente a Taipas Termal (Taipas Turitermas), a autarquia local e o Centro Sociocultural e Desportivo de Sande S. Clemente.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE DESENHO DE CONSTRUÇÕES MECÂNICAS

Uma vez que a zona envolvente à Escola Secundária de Caldas das Taipas tem muita indústria mecânica e carece de técnicos para os seus quadros na área do desenho técnico, a Escola pretende formá-los para diminuir o défice de trabalhadores na área. Nesse sentido, o curso tem sido uma aposta por parte da ESCT, para corresponder às necessidades do setor empresarial.

Tratando-se de um curso, fundamentalmente, técnico e por isso com uma componente prática bastante diversificada dentro da indústria de projeto e de produção de moldes, de uma forma muito sucinta, um técnico desta área estará qualificado e apto a analisar as informações dadas pelo cliente e a avaliar o tipo de molde a executar, escolhendo soluções eficazes e adequadas ao projeto e tendo em consideração as disponibilidades orçamentais relativas à integral construção do molde. Executa todos os desenhos que constituem o projeto do molde, alterando-os e atualizando-os sempre que necessário, e requisita todos os materiais necessários para o molde. Acompanha todos os processos de fabrico do molde, desde a sua encomenda até ao envio para o cliente.

Dada a relevância do curso, a Universidade do Minho e a ESCT estabeleceram em 2011 um protocolo que determina, entre as duas entidades, as atividades a desenvolver pelo formando durante a Formação em Contexto de Trabalho. A formação prática, estruturada num plano individual de formação ou num roteiro de atividades a desenvolver em contexto de trabalho, visa a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais, organizacionais e de gestão de carreira relevantes para a qualificação profissional a adquirir, para a inserção no mundo de trabalho e para a formação ao longo da vida.

Para além desta parceria, os Centros de Ciência Viva de Guimarães e de Braga têm apoiado o curso, nomeadamente, na partilha, em contexto de sala de aula, de experiências e de conhecimentos, na divulgação dos trabalhos realizados pelos alunos, disponibilizando o Centro para a sua exposição e apresentação e no

acolhimento dos alunos na Formação em Contexto de Trabalho. Por outro lado, há a partilha de equipamento para que os alunos reproduzam em impressora 3D os trabalhos que elaboram para as PAP's.

As empresas com destaque nesta área e de reconhecido mérito são parceiras da ESCT na Formação em Contexto de Trabalho. É de salientar o grande interesse manifestado pelas empresas em receber os alunos nos anos seguintes e até mesmo em possíveis contratos no final do curso.

Relativamente às saídas profissionais, os técnicos desta área poderão desempenhar funções de:

- Técnico/a de CAD/CAM
- Técnico/a de desenho de construções mecânicas
- Técnico/a de desenho de cunhos e cortantes
- Técnico/a de desenho de moldes
- Técnico/a de laboratório- fundição
- Técnico/a de maquinaria e programação
- Técnico/a de projeto de moldes e modelos
- Desenhador/a de construções mecânicas
- Eletromecânico/a de manutenção industrial
- Fresador/a mecânico/a
- Operador/a de fundição
- Operador/a de fundição injetada
- Operador/a de máquinas-ferramentas CNC
- Operador/a de máquinas-ferramentas
- Serralheiro/a civil
- Serralheiro/a de moldes, cunhos e cortantes
- Serralheiro/a mecânico/a
- Serralheiro/a mecânico/a de manutenção
- Soldador/a

PARTE II – A Escola e a qualidade

Enquadramento geral

O Quadro de Referência Europeia de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (Quadro EQAVET), instituído pela Recomendação de 18 de julho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores EFP, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, a monitorização e a garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

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

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e na implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema da Garantia da Qualidade da oferta de EFP.

Esses indicadores são:

(4a) **Taxa de conclusão em cursos de EFP** – Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.

(5a) **Taxa de colocação após a conclusão de cursos de EFP** – Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos.

(6) **Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:**

(a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram;

(b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Atribuição de responsabilidades

A atribuição de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade deve ser bastante diversificada. Entende a ESCT que numa instituição de ensino e de formação só é possível alcançar os objetivos propostos com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo. Neste sentido, dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o conseguir, são necessárias a definição e a atribuição concreta de responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha a noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve e para que possa, assim, assumir a responsabilidade pela sua concretização.

Envolvimento dos stakeholders

Por definição, um *stakeholder* é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupadas com o seu desempenho. Podem vir de dentro ou de fora da organização. Exemplos de partes interessadas incluem os prestadores de EFP, formandos de EFP, professores/formadores de EFP, empregadores, encarregados de educação, sindicatos ou membros do público em geral.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a ESCT corrobora que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento dos seus **stakeholders internos e externos** em torno do alcance dos objetivos da instituição.

A ESCT face à garantia da qualidade e opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET

O sistema de qualidade deve basear-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

A ESCT sempre considerou a qualidade do serviço que presta como uma vantagem competitiva da organização face às demais AE/ENA. Até à data, este processo alicerça-se na definição de metas e de estratégias no Projeto Educativo e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do respetivo triénio em que o mesmo vigora. Em relação aos indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, a ESCT já avaliava o indicador 4, "Taxa de conclusão em cursos de EFP", até porque é um indicador cujo resultado é exigido à luz dos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais para a candidatura a novas turmas e/ou cursos.

No que respeita aos indicadores 5, "Taxa de colocação após a conclusão de cursos de EFP", e 6, "Utilização das competências adquiridas no local de trabalho", não se efetuava qualquer recolha sistematizada de informação que refletisse os dados extraídos ao nível da empregabilidade. Apenas os contactos informais feitos pelos diretores de curso com as entidades permitiam algum feedback em relação a estes indicadores.

Assim, a ESCT definiu diversos objetivos/metastas e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo da Escola (2019-2022) e que estão alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET e que se apresentam de seguida.

É de salientar que, em conformidade com as indicações constantes nas orientações metodológicas da ANQEP sobre a implementação dos Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro EQAVET, quando se refere "mapeamento da situação atual", se apresentam os dados recolhidos junto das 6 turmas do triénio 2014-2017, a saber: 2 turmas do Curso Profissional de Técnico de Comércio, 1 turma do Curso Profissional de Técnico de Receção, 1 turma do Curso Profissional de Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores, 1 turma do Curso Profissional de Multimédia e 1 turma do Curso Profissional de Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos.

As fases do Sistema de Garantia da Qualidade

O desenvolvimento de uma abordagem de garantia de qualidade envolve quatro fases, que estão inter-relacionadas e que devem ser abordadas em conjunto.

Fase do Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui os objetivos, as metas e as ações a desenvolver. Esta fase parte da reflexão sobre “onde estou” e na definição de “onde quero estar” e “quando”. Para concretizar esta autoavaliação, é necessário utilizar determinados descritores indicativos para decidir a eficácia da sua prática atual e identificar estratégias futuras. Os descritores podem ajudar os prestadores de EFP a considerar a sua abordagem para a garantia de qualidade e medir o progresso que foi feito.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta permanente das partes interessadas, da explicitação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade e ainda no envolvimento precoce de todos os *stakeholders* internos e externos em todo o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade.

Fase de Implementação

A fase de planeamento tem como ponto de partida uma estratégia de comunicação dos objetivos e metas definidos, a todos os intervenientes. Só desta forma é possível alinhar internamente todos os recursos humanos e financeiros, com vista a alcançar as metas estabelecidas pela instituição.

A eficácia dos *stakeholders* internos, com realce para os docentes e formadores, depende não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e da implementação do processo de certificação da qualidade, como também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular dos recursos humanos da organização.

Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os *stakeholders* externos, no sentido de apoiar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

Nesta fase, é definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que deve contemplar os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papeis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação necessárias à implementação do sistema de garantia da qualidade.

Fase da Avaliação

A avaliação de resultados e de processos, possível através da definição de metas, de objetivos e da atribuição de responsabilidades pela operacionalização, pela monitorização e pela avaliação, deve ser feita regularmente, dentro dos *timings* definidos no plano de ação, no sentido de, a partir da análise dos dados recolhidos, identificar as melhorias necessárias e acionar os mecanismos para os concretizar.

Nesta fase, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos, mas também aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos. Pela conjugação da recolha e da análise dos dados efetuada, tendo por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentadas, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

Fase da Revisão

Nesta fase, pretende-se, partindo dos resultados da avaliação, elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua.

Nesta fase, devem os alunos ser envolvidos, através da recolha de impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e de ensino que encontram na ESCT. Também os docentes terão uma voz importante nesta fase, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino-aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados, possibilitando também a recolha de sugestões para ações futuras.

Estes procedimentos de recolha de *feedback* e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada.

Objetivos estratégicos e metas a atingir

INDICADOR 4a) Taxa de conclusão em cursos de EFP	Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial (isto é que obtêm uma qualificação) em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos.
Mapeamento da situação atual	(2014-2017) Concluem – 60,35% - No tempo previsto (até 31 de dezembro do último ano do ciclo de formação) – 51,15% - Após o tempo previsto (até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação) – 9,2% Não concluem – 39,65% - Desistências – 23,56% - Não aprovação (até 31 de dezembro do ano seguinte ao último ano do ciclo de formação) – 16,09%
Objetivos/ Metas a atingir	Taxa de conclusão: 2015-2018 – NO 2016-2019 – NO 2017-2020 – 63% 2018-2021 – 66% 2019-2022 – 69%

Nota: a quantificação das metas consta do Plano de Ação.

(Anexo E)

Fase de Planeamento

Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de conclusão e alcançar as respetivas metas, a ESCT definiu as seguintes estratégias de ação:

- 1) **Reduzir o abandono escolar e o absentismo**, através da definição de taxas máximas de desistência admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual;
- 2) **Cumprir as metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo (PE)**, medidas através da taxa de conclusão de UFCD/Módulos realizados nas disciplinas; percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP e do alcance de uma média mínima da Formação em Contexto de Trabalho (FCT);

- 3) **Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação**, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos diretores de turma e nas atividades de carácter informativo e/ou lúdicas direcionadas para os mesmos;
- 4) **Reforçar a articulação curricular**, medida através dos Domínios de Autonomia Curricular (DAC's) realizados entre disciplinas, no sentido da diversidade e do reforço de competências aos alunos.

Fase de Implementação

1) Reduzir o abandono escolar e o absentismo

No sentido de reduzir o abandono escolar e o absentismo, será necessário envolver em primeira linha os diretores de turma (DT), que têm com os seus formados uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, pelo contacto com o aluno e pelas informações recolhidas pelos docentes/formadores do conselho de turma; em segundo lugar, os docentes/formadores têm também um papel muito importante na deteção do risco de abandono escolar e de absentismo; em terceiro lugar, destaca-se o papel fundamental dos encarregados de educação no acompanhamento do percurso escolar dos seus educandos, colaborando com o DT na deteção de situações de risco de abandono escolar e de absentismo dos seus educandos; em quarto lugar, os assistentes operacionais que acompanham e vigiam o comportamento e a conduta dos formandos e podem identificar sinais de absentismo; por fim o Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF) que promove sessões de acompanhamento do aluno em risco tendentes a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou do absentismo.

2) Cumprir as metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo

Os recursos humanos são extremamente importantes para se conseguir atingir as metas de sucesso propostas, mas também as condições físicas contribuem de forma relevante para tal finalidade. Assim, os docentes/formadores de cada disciplina/módulo/UFCD deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de dar apoio individualizado aos alunos. Depois, também os diretores de curso deverão ter o cuidado de, nos termos do Regulamento Interno em vigor, adequar os locais de Formação em Contexto

de Trabalho (FCT) ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver (no que respeita à FCT). Em terceiro lugar, os orientadores da PAP deverão acompanhar com proximidade o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir com o objetivo de atingirem resultados excelentes.

Também a escola deve garantir que existam as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipados e com consumíveis necessários à aprendizagem).

Neste ponto, as parcerias são fundamentais, quer no alcance das metas das disciplinas, quer na PAP ou na FCT. No que respeita às primeiras, a ESCT procura incentivar a vinda de empresas à escola para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam, no sentido de os conteúdos lecionados nas aulas serem complementados com testemunhos do mundo empresarial, contribuindo assim para melhorar os resultados obtidos pelos alunos. Em segundo lugar, também no tocante ao desenvolvimento da PAP, esta é muitas vezes alicerçada em necessidades reais das empresas parceiras, que se disponibilizam para facultar aos alunos os dados necessários à concretização do projeto, assimilando, mais tarde, o resultado desses trabalhos de PAP que acompanham (ex: construção de websites, ...).

Para melhorar procedimentos e formas de atuação, todos os docentes/formadores ou orientadores de PAP e diretores de curso deverão efetuar uma formação anual, nomeadamente em áreas transversais como, por exemplo, o combate ao insucesso, a motivação dos alunos com rendimentos mais baixos ou mais desmotivados/desinteressados, ou novas metodologias de avaliação do processo de ensino-aprendizagem.

3) Intensificar o relacionamento com os Encarregados de Educação

O recurso humano mais importante para atingir as metas propostas no relacionamento com os Encarregados de Educação são os diretores de turma, acompanhando de perto o percurso dos seus educandos e reportando-lhes todas as questões que considerem relevantes para o desenvolvimento equilibrado e racional do aluno. A ESCT deverá continuar a desenvolver atividades de carácter informativo direcionadas para os Encarregados de Educação (ex: integração de novos alunos, funcionamento da escola, metas e objetivos da escola, ...). Devem, ainda, continuar a estabelecer, sempre que

necessário, contactos telefónicos e/ou realizar reuniões com os Encarregados de Educação, procedendo ao registo de controlo em documento específico. Por fim, devem os diretores de turma receber, periodicamente, formação de carácter transversal acerca de temas que contribuam para melhorar a sua atuação no desempenho do cargo ocupado.

4) Reforçar a articulação curricular

Os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de definir módulos/UFCD que avaliem competências comuns entre disciplinas, potenciando o processo de ensino-aprendizagem. Também a Escola deve garantir que existem as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, com especial relevo para a área tecnológica, possibilitando a diversidade e a adequação dos projetos definidos em articulação curricular.

Fase de Avaliação e de Revisão

Competirá ao Observatório da Qualidade (Anexo D), que regista em formulário próprio a avaliação em sede de FCT e de PAP, fazer constar todas as observações que possam promover a melhoria e à Equipa de Avaliação Interna, que elabora o Relatório Anual de Progresso (Anexo B), já produzido pela Escola e no qual será incluído todo o progresso assinalado em sede de qualidade, proceder à recolha pedagógica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº 4, "Taxa de conclusão em cursos EFP". Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis redefinir estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os *stakeholders* (informação mais detalhada consta no Plano de Ação).

INDICADOR 5a)

**Taxa de colocação
após a conclusão de
cursos de EFP**

Proporção de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos.

<p>Mapeamento da situação atual</p>	<p>(2014-2017)</p> <p>Diplomados no mercado de trabalho – 72,38%</p> <ul style="list-style-type: none"> - A trabalhar por conta própria – 0% - A trabalhar por conta de outrem – 69,52% - A trabalhar com contrato a termo – 39,05% - A trabalhar com contrato sem termo – 30,48% - A trabalhar a tempo completo – 65,71% - A trabalhar a tempo parcial – 3,81% - À procura de emprego – 2,86% <p>Diplomados em prosseguimento de estudos – 16,19 %</p> <ul style="list-style-type: none"> - A frequentar formação de nível pós-secundário (CTESP) – 8,57% - A frequentar o ensino superior – 7,62% <p>Outras situações – 6,67 %</p> <p>Situação desconhecida – 4,76 %</p>
<p>Objetivos/ Metas a atingir</p>	<p>Taxas de colocação:</p> <p>2015-2018 – NO</p> <p>2016-2019 – NO</p> <p>2017-2020 – Manter</p> <p>2018-2021 – Manter</p> <p>2019-2022 – Manter</p>

Nota: a quantificação das metas consta do Plano de Ação.

(Anexo E)

Fase de Planeamento

Para alcançar este fim, a ESCT definiu as seguintes estratégias, que devem ser articuladas entre si:

- 1) **Intensificar o relacionamento com as empresas**, as sessões técnicas, as visitas de estudo, o estabelecimento de novas parcerias e o reforço das existentes, os convites para integrar o júri das provas de aptidão profissional;
- 2) **Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT**, através do tratamento e da análise da documentação referente à mesma;
- 3) **Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores de ex-alunos**, no sentido de se aferirem os pontos fortes e fracos do seu desempenho, para o constante alinhamento entre os conteúdos lecionados e as competências adquiridas na escola com as reais necessidades do mercado de trabalho (ver indicador 6b3);
- 4) **Recolher sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras**, em sede de Conselho Consultivo Pedagógico (Anexo D), em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos;

- 5) **Realizar sessões de procura de emprego**, dinamizadas pelo Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF) ou por outras entidades/instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.

Fase de Implementação

1) Intensificar o relacionamento com as empresas

Será da responsabilidade dos diretores de curso e dos docentes/formadores das diversas áreas de formação a promoção de ações destinadas a intensificar o relacionamento com as diferentes entidades, visitas de estudo e sessões técnicas, com o propósito de trazer contributos relevantes e conhecimentos técnicos e/ou científicos reveladores de mais-valia para o percurso escolar dos alunos e para a sua inserção no mercado de trabalho. A Assessoria da Direção para a Inovação, Comunicação, Promoção da Imagem e Integração no Mercado de Trabalho (Anexo C) e os diretores de curso são os recursos humanos responsáveis pelo estabelecimento de novas parcerias com as empresas e outras instituições e pelo reforço das já existentes, no sentido de potenciar a notoriedade da marca ESCT, bem como de diversificar os locais de estágio (FCT) e de promover a empregabilidade dos alunos. Também será da responsabilidade destes o convite a profissionais das diversas áreas tecnológicas dos cursos profissionais para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional, no sentido de melhor darem a conhecer a capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares integradores dos saberes e das competências profissionais adquiridos ao longo da formação.

2) Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT

Pretende-se fazer esta auscultação através do tratamento e da análise da documentação referente à Formação em Contexto de Trabalho, nomeadamente proceder à recolha e ao tratamento dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões constantes na documentação preenchida pelos tutores de FCT nas empresas e pelas informações recolhidas e registadas a partir dos contactos de acompanhamento de estágio estabelecidos pelos diretores de curso e pelos professores orientadores. Esta ação será da responsabilidade dos diretores de curso e da Direção.

3) Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos

Esta ação será da responsabilidade do Observatório da Empregabilidade (Anexo D), no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho dos

ex-alunos, para o constante alinhamento dos conteúdos lecionados e das competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas.

4) Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em sede de Conselho Consultivo Pedagógico

Esta ação será da responsabilidade tripartida entre a Direção, a Coordenação dos Cursos Profissionais e o Observatório da Qualidade. As sugestões e as recomendações das empresas ficam registadas em ata e devem ser analisadas pela Coordenação dos Cursos Profissionais e pelo Observatório da Qualidade. Este órgão procede à sua análise e decide acerca da capacidade da escola para agir no sentido de colmatar as falhas que levaram àquelas sugestões e/ou recomendações. Se a decisão deste órgão for no sentido de implementar medidas de melhoria, deve ser feita uma comparação posterior entre o(s) problema(s) detetado(s), que levaram à sugestão ou recomendação feita pela empresa/entidade, e os resultados verificáveis através das competências evidenciadas pelos alunos durante a FCT e/ou a situação de emprego nessas mesmas empresas. A periodicidade é anual, sabendo-se, no entanto, que há alterações que podem demorar mais tempo a produzir o efeito desejado.

5) Realizar sessões de técnicas de procura de emprego

A realização destas sessões será da responsabilidade dos docentes da disciplina de Área de Integração e serão dinamizadas pelo GAAF ou por outras instituições externas ligadas à integração no mercado de trabalho nacional ou europeu. Nesta ação, é importante o estabelecimento de parcerias com estas entidades (ex: IEFP, ...) no sentido de dar a conhecer aos alunos uma variedade de ferramentas e de procedimentos essenciais para uma mais eficaz integração no mercado de trabalho.

Fase de Avaliação e de Revisão

Competirá ao Observatório da Qualidade proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador 5a, "Taxa de colocação após conclusão de cursos EFP". Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os *stakeholders*.

<p>INDICADOR 6a</p> <p>Utilização das competências adquiridas no local de trabalho</p>	<p>Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram.</p>
<p>Mapeamento da situação atual</p>	<p>(2014-2017)</p> <p>Diplomados a trabalhar por conta de outrem – 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído – 30,14% - Que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído – 69,86% <p>Diplomados a trabalhar por conta própria – 0%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído – 0% - Que exercem profissões não relacionadas com o curso/AEF concluído – 0%
<p>Objetivos/ Metas a atingir</p>	<p>Diplomados que exercem profissões relacionadas com o curso/AEF concluído:</p> <p>2015-2018 – NO</p> <p>2016-2019 – NO</p> <p>2017-2020 – 32%</p> <p>2018-2021 – 33%</p> <p>2019-2022 – 35%</p>

Nota: a quantificação das metas consta do Plano de Ação.

(Anexo E)

Fase de Planeamento

No sentido de concretizar as metas referidas, a ESCT delineou as seguintes estratégias:

- 1) **Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio**, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade;
- 2) **Recorrer ao apoio do Observatório da Empregabilidade** como suporte de encontro entre a oferta e a procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais;
- 3) **Intensificar a relação da escola com as empresas.**

Fase de Implementação

- 1) **Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio**, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade

Este objetivo é medido a partir do pressuposto de que o perfil do aluno é adequado ao perfil do local de FCT, sempre que a avaliação atribuída pela entidade que recebeu o aluno em estágio seja igual ou superior a 15 valores. Assim, será apurada a percentagem de alunos do triénio base considerado para este processo de certificação de qualidade (2014-2017), cujo perfil revelou a referida adequação e serão definidas metas a três anos letivos.

Os diretores de curso, quando efetuam os contactos para a colocação dos alunos em estágio, terão de ter sempre presente a adequação do perfil do aluno com o perfil da empresa. No que respeita à FCT realizada no 12º ano (3º ano de formação), os diretores de curso terão de colocar os alunos que pretendam ingressar no mercado de trabalho em empresas/entidades que estejam à procura de novos colaboradores. Procura-se desta forma potenciar a empregabilidade dos alunos no local de estágio e, conseqüentemente, na sua área de formação.

- 2) **Recorrer ao apoio do Observatório da Empregabilidade** como suporte de encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais. Foi definida a realização de uma reunião trimestral entre o Observatório da Empregabilidade e a Direção da ESCT com os seguintes objetivos: partilha de informação considerada pertinente para potenciar a empregabilidade dos ex-alunos da Escola; intervenção ativa do Observatório da Empregabilidade e da Direção na ligação entre os alunos que concluíram o curso e as ofertas de trabalho disponíveis; e colaborar na atualização do relatório de empregabilidade dos ex-alunos da ESCT.

O Observatório da Empregabilidade potenciar-se-á como uma mais-valia para os ex-alunos da ESCT, pois serão aí desenvolvidos esforços no sentido de encontrar ofertas de trabalho adequadas para aqueles que ainda se encontram à procura de emprego. A preferência recai, obviamente, sobre empregos na área para a qual o aluno teve formação específica e obteve certificação.

3) **Intensificar a relação da escola com as empresas**

A relação da escola com as empresas ou outras entidades empregadoras deve ser favorecida e alicerçada em contactos assíduos e mútuos. Assim, privilegiar-se-ão, quer a vinda das empresas à escola, estabelecendo-se parcerias de cooperação com as mesmas, quer a ida dos alunos às empresas em visitas de estudo e de trabalho ou na sua colocação em formação em contexto de trabalho. Por outro lado, incentivar-se-ão os contactos através das

redes sociais ou a realização de reuniões de trabalho para a manutenção de um contacto permanente com as realidades de ambas, para a recolha de sugestões de melhoria e para a partilha de experiências.

Fase de Avaliação e de Revisão

Competirá ao Observatório da Qualidade/Observatório da Empregabilidade proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas pela Direção da ESCT e constantes do Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador 6a. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com a colaboração de todos os *stakeholders*.

INDICADOR 6b3 Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.
Mapeamento da situação atual	(2014-2017) Satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados – 98,3% - satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF – 100% - satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF – 97,1%
Objetivos/ Metas a atingir	Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos: NO (2015-2018) NO (2016-2019) 85% (2017-2020) 90% (2018-2021) 95% (2019-2022)

Nota: a quantificação das metas consta do Plano de Ação.

Nota: Este valor percentual resulta da avaliação de apenas 12 ex-alunos (16,4% da amostra), pelo que os valores posteriores poderão sofrer alterações. Dado o número reduzido de respostas, face ao universo das entidades inquiridas e tendo ainda em consideração os valores refletidos nos restantes indicadores, por questões de confiança, é nosso entendimento que devemos indicar objetivos/metos a atingir com níveis estimáveis que garantam valores, à partida, mais credíveis.

Face ao teor do descrito acima, somos de parecer que as metas devem estar alocadas ao intervalo de 85% a 95%.

(Anexo E)

Fase de Planeamento

No sentido de concretizar as metas referidas, a ESCT delineou as estratégias a seguir identificadas, de forma a incrementar o grau de satisfação dos empregadores:

- 1) **Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola** e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho;
- 2) **Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras de ex-alunos.**

Fase de Implementação

- 1) **Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola** e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho

No que respeita aos conhecimentos técnicos, o diretor de curso é o responsável pela atualização constante de conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados no curso que orienta, no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes conferidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação. Neste sentido, deverão os diretores de curso realizar visitas assíduas a empresas e convidar representantes das mesmas para a concretização de sessões técnicas na escola. Conhecer e dar a conhecer novas tendências, novas regras, novos materiais, novas ferramentas de apoio à produção, são algumas das áreas onde a atualização de conhecimento deve ser uma constante.

No que respeita às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas ou outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o feedback recolhido junto das entidades que recebem alunos da ESCT em formação em contexto de trabalho. Tendo em conta este retorno, os diretores de curso estão conscientes da necessidade de desenvolver nos alunos competências concretas como: desenvolver a autonomia e a proatividade dos alunos/formandos, potenciar a capacidade de trabalho em equipa na dinamização de projetos, reforçar a importância da correta elaboração de relatórios ou de resumos escritos, de escrever sem erros ortográficos, bem como desenvolver competências linguísticas, dada a internacionalização necessária de muitas empresas no atual contexto socioeconómico.

Finalmente, para que os alunos percebam a importância das competências transversais ou *soft skills* de forma a potenciar, não só a sua empregabilidade, como o grau de satisfação das empresas/entidades empregadoras, a elaboração dos *curricula vitae* (CV) dos alunos é obrigatória no 12º ano (3º ano de formação do curso). Destaca-se a pertinência da elaboração do CV também em língua inglesa, quer pela real possibilidade de os alunos concretizarem o estágio curricular em países da União Europeia, quer pela progressiva internacionalização das empresas portuguesas.

2) Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras de ex-alunos

A intensificação desta relação deve alicerçar-se em contactos assíduos e mútuos, trazendo as empresas à escola para a concretização de sessões técnicas, estabelecendo parcerias de cooperação com as mesmas, colocando alunos em Formação em Contexto de Trabalho, recolhendo junto das empresas sugestões de melhoria, intensificando as visitas de estudo, entre outras ações a definir pela escola (ações de marketing gota-a-gota).

Este indicador será medido através dum inquérito de satisfação a aplicar a todos os empregadores de ex-alunos da ESCT, realizado anualmente até ao final do mês de junho.

Fase de Avaliação e de Revisão

Competirá ao Observatório da Qualidade/Observatório da Empregabilidade proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas pela Direção da ESCT e constantes do Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos para o indicador 6b3. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com a colaboração de todos os *stakeholders*.

Identificação dos Stakeholders Internos e Externos

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a ESCT sublinha que o mesmo não se pode desagregar do envolvimento permanente dos seus *stakeholders* internos e externos em torno do alcance dos objetivos da entidade/instituição.

Em relação aos *stakeholders* internos, deu-se realce aos recursos humanos da ESCT – Direção, Coordenadores dos Diretores de Cursos e de Turma, Biblioteca Escolar/Centro de Recursos Educativos, Docentes/Formadores, Diretores de Curso, Orientadores de Projeto PAP, Diretores de Turma, GAAF e Assistentes Técnicos e Operacionais –, os quais devem partilhar os objetivos institucionais, as metas a atingir e a calendarização para o seu alcance. É igualmente necessário o envolvimento dos alunos, o público-alvo da formação da ESCT e a razão de ser da sua existência, que devem ser informados acerca dos objetivos e das metas da instituição, de modo a serem parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar.

Dada a essência das ofertas qualificantes, formar profissionais para o mercado de trabalho, para além do envolvimento dos *stakeholders* internos, também é fundamental envolver neste processo de certificação os *stakeholders* externos, como por exemplo, os encarregados de educação, as entidades empregadoras/recetoras da formação em contexto de trabalho, as autarquias locais (Juntas de Freguesia e Câmara Municipal) e demais parceiros sociais. As sugestões/intervenções dos *stakeholders* externos deve ser valorizada, já que representam uma visão de “fora para dentro”, mas distanciada e descomprometida, o que a torna, por vezes, mais clara e objetiva. A ESCT terá de implementar ferramentas que permitam a recolha das opiniões e das sugestões de melhoria, para que se possa refletir sobre as mesmas e propor/integrar ações de melhoria no processo formativo. A valorização das sugestões/propostas destes intervenientes externos, que impliquem atuar sobre as competências pessoais e/ou profissionais dos alunos/formandos, exigirá melhorias e reajustes da formação à realidade do mercado de trabalho, em constante mutação. As sugestões que a ESCT receberá das entidades parceiras do seu Conselho Consultivo, bem como as que receberá dos empresários que acolhem os seus formandos em Formação em Contexto de Trabalho (FCT), transformar-se-ão num garante de qualidade da formação que ministra.

Constituição da Equipa de Implementação do Quadro EQAVET

I. Equipa Permanente

Celso Manuel Pereira Lima – Diretor e com experiência de lecionação a alunos dos Cursos Profissionais desde 2007;

João António Rodrigues Coelho Teixeira – Técnico Coordenador dos Projetos Cofinanciados e Diretor do CPT de Termalismo, desde 2006, e experiência de lecionação a alunos dos Cursos Profissionais desde 1990;

João Paulo Portela de Araújo – Ex-Diretor do CT de Informática e do CPT de Gestão de Equipamentos Informáticos, com experiência de lecionação dos Cursos Profissionais desde 2007;

Maria do Carmo Martins Mendes – Ex-Diretora dos CPT de Gestão e de Vendas, Coordenadora dos Cursos Profissionais e Diretora do CPT de Comércio, com experiência de lecionação a alunos dos Cursos Profissionais desde 2007.

II. Equipa Colaborativa

António Pedro Ferreira da Silva – Diretor do CPT de Eletrónica, Automação e Computadores e com experiência de lecionação dos Cursos Profissionais desde 2005;

Dalila Alves Durães – Diretora do CPT de Multimédia e com experiência de lecionação dos Cursos Profissionais desde 2007;

Manuel Fernandes Ramos Santos – Diretor do CPT de Apoio à Infância e com experiência de lecionação a alunos dos Cursos Profissionais desde 2007 e Presidente do Conselho Geral da ESCT;

Maria do Lurdes Machado da Silva Marques – Diretora do CPT de Desenho de Construções Mecânicas – Modelação Gráfica de Moldes e com experiência de lecionação a alunos dos Cursos Profissionais desde 2009;

Raquel Heleno Terrinha Cutelo Pereira – Técnica de Serviço Social que integra o Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família;

Ana Filipa Machado Ribeiro – Aluna do 11º ano do Curso Científico-humanístico de Línguas e Humanidades e Representante dos Alunos no Conselho Geral;

Lara Filipa Freitas da Silva – Aluna do 11º ano do Curso Profissional de Técnico de Termalismo;

José Miguel Pimenta Gouveia – Representante da Associação de Pais da ESCT;

Carina Sofia Neves Ferreira Azevedo Rua – Mãe e Encarregada de Educação da aluna Maria João Ferreira de Azevedo Rua do 11º ano do Curso Profissional de Técnico de Multimédia;

Maria Amélia Ferreira de Sousa – Assistente Operacional da ESCT;

Adelina Paula Mendes Pinto – Vice-Presidente da Câmara Municipal de Guimarães;

José Maia Freitas – Presidente da Direção da Taipas Turitermas, CIPRL (Taipas Termal).

PARCEIROS INTERNOS

Direção

Recursos Humanos:

Celso Manuel Pereira Lima	Diretor
Ana Maria Ruivo Guedes	Subdiretora
Maria Gorete Pires Branco	Ajunta da Direção

Atribuições:

- Mobilizar e coordenar os recursos educativos existentes, com vista a desencadear respostas adequadas às necessidades dos alunos;
- Garantir o acesso à informação e assegurar as condições de participação dos alunos e dos pais ou encarregados de educação, dos professores e dos formandos e de outros profissionais intervenientes no processo.

Diretores de Curso

Recursos Humanos:

António Pedro Ferreira da Silva – CPT de Eletrónica, Automação e Computadores

Dalila Alves Durães – CPT de Multimédia

João António Rodrigues Coelho Teixeira – CPT de Termalismo

Manuel Fernandes Ramos Santos – CPT de Apoio à Infância

Maria do Carmo Martins Mendes – CPT de Comércio

Maria de Lurdes Machado da Silva Machado – CPT de Desenho de Construções Mecânicas

Atribuições:

- Coordenar e supervisionar o acompanhamento e a avaliação do curso;

- Assegurar a articulação pedagógica das aprendizagens entre os professores e os formadores das diferentes componentes de formação, das disciplinas e das UFCD;
- Organizar e coordenar as atividades a desenvolver no âmbito do curso;
- Assegurar a articulação entre a escola e as entidades de acolhimento da Formação em Contexto de Trabalho;
- Assegurar a articulação com os serviços com competência em matéria de apoio socioeducativo.

Diretores de Turma:

Recursos Humanos:

- Sandra Cristina Marques Gomes 10P1
- Carla Cristina Martins Fernandes 10P2
- Bruno Miguel Pacheco Vieira 10P3
- João António Rodrigues Coelho Teixeira 10P4
- António Pedro Ferreira da Silva 11P1
- Maria Luísa Stingl Andrade Campos Magalhães 11P2
- Alberto Gonçalves Mendes 11P3
- Rosa Fernanda Sobral de Barros 11P4
- Antero Manuel Silva Brito 12P1
- Maria do Carmo Martins Mendes 12P2
- Lílíana Mota Cardoso Marques da Silva 12P3
- Susana Alcina Marques Silva 12P4
- Sérgio Augusto e Sousa da Cunha Machado 12P5

Atribuições:

- Promover o desenvolvimento de trabalho interdisciplinar e de articulação curricular;
- Coordenar o processo de integração dos alunos na escola e na turma;
- Coordenar o processo de tomada de decisão relativa à avaliação sumativa, garantindo a sua natureza globalizante e o respeito pelos critérios de avaliação;
- Organizar e coordenar as atividades a desenvolver no âmbito da turma;
- Assegurar a articulação com os serviços com competência em matéria de apoio socioeducativo.

Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF):

Recursos Humanos:

- Ana Maria Baptista da Costa Peixoto Psicóloga
- Raquel Heleno Terrinha Cutelo Pereira Técnica de Serviço Social

Atribuições:

- Garantir os serviços de psicologia e de orientação escolar e vocacional, bem como os serviços de apoio e de educação social.

Observatório de Qualidade

Recursos Humanos:

- Maria do Carmo Martins Mendes Coordenadora dos Diretores de Cursos Profissionais da ESCT
- João António Rodrigues Coelho Teixeira Equipa Permanente EQAVET
- João Paulo Portela de Araújo Equipa Permanente EQAVET
- Américo Fernando Costa Coordenador da EAI

Atribuições:

- Preparar todos os instrumentos necessários ao processo de autoavaliação da ESCT;
- Aplicar esses instrumentos aos setores implicados no Sistema de Gestão da Qualidade EQAVET;
- Proceder ao tratamento de todos os dados, incluindo o tratamento estatístico dos resultados dos alunos/formandos das ofertas qualificantes;
- Apresentar relatórios de autoavaliação e de progresso, das ofertas qualificantes, salientando os pontos fortes e os pontos fracos e elaborar plano de melhoria;
- Aplicar instrumentos de recolha de dados setoriais para avaliação da qualidade do serviço educativo prestado.

Observatório de Empregabilidade

Recursos Humanos:

- Maria do Carmo Martins Mendes Coordenadora dos Diretores de Cursos Profissionais da ESCT
- Carla Alexandra Ribeiro de Abreu Assessora da Direção
- GAAF Equipa

Atribuições:

- Prospeção, angariação e divulgação de ofertas de estágios profissionais de emprego aos alunos /formandos e recém-diplomados da ESCT;
- Levantamento da oferta de emprego;
- Fomento e apoio ao empreendedorismo;
- Aconselhamento e orientação dos alunos/formandos e recém-diplomados no seu processo de inserção profissional;
- Promoção de ações formativas orientadas para a empregabilidade ou prosseguimento de estudos;
- Incentivo aos alunos/formandos para prosseguimento de estudos para cursos CTESP e licenciaturas;
- Estabelecimento de parcerias com empresas, entidades públicas e organismos sem fins lucrativos.

Corpo Docente/Formadores**Corpo Não Docente (Assistentes operacionais / Assistentes Técnicos)****Alunos dos Cursos Profissionais****PARCEIROS EXTERNOS**

- Câmara Municipal de Guimarães
- Junta de Freguesia de Caldelas
- Universidade do Minho
- Instituto Politécnico do Cavado e do Ave
- Centro de Formação Francisco de Holanda
- Taipas Turitermas, CIPRL (Taipas Termal)
- Laboratório da Paisagem
- A Oficina, Centro de Artes e Mesteres de Guimarães, CIRL
- Jornal "Reflexo"
- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Caldas das Taipas
- Guarda Nacional Republicana – Posto Territorial de Caldas das Taipas
- ADC – Medicina Física e de Reabilitação
- Clínica de Reabilitação Atlântico, Lda.
- Matos & Matos, Lda.
- Fisiguima, Clínica de Reabilitação Física, Lda.

- JAM – José Augusto Marques, Unipessoal, Lda.
- Herdmar – Manuel Marques Herdeiros, SA
- Fresave – Sociedade de Mecânica, Lda.
- Hendo – Comércio de Automóveis, Lda.
- FNAC Portugal, Lda.
- J. Correia & Filhos, Lda.
- JOM – José Maria Ferreira, Lda.
- Orthos XXI, Unipessoal, Lda.
- CEPCOM – Grupo BESTGEST
- Farfetch Portugal – Unipessoal, Lda.
- MR. POSTER Publicidade, Lda.
- Netgócio – Soluções Internet para Empresas, Lda.
- Avegráfica – Rodrigo Alberto de Sampaio Pereira
- InforLaser, Comércio e Reciclagem de Consumíveis, Lda.
- MMCA – M. Matos Centro Auto
- Adérito Eletrónica, Lda.
- Tecla Informática
- LF2 – Sistemas Informáticos, Lda.
- Centro Social Dom Manuel Monteiro de Castro
- Centro Social Padre Manuel Joaquim de Sousa
- Centro Social, Cultural e Recreativo de Vila Nova de Sande
- Jardim de Infância do Centro Social Solidariedade Cultural e Desporto
SOMELOS

Atribuições:

- Partilha de conhecimentos;
- Cedência de recursos e/ou acesso a infraestruturas;
- Reconhecimento recíproco e público de uma cooperação real;
- Realização de estágios/formação em contexto de trabalho;
- Implementação de diferentes iniciativas de cooperação nos domínios da informação e/ou formação dos alunos, tais como a participação em mostras e outros eventos da ESC, participação e dinamização de workshops, organização de visitas guiadas a instalações ou promoção de actividades de job shadowing;
- Instituição de prémios/mecenato.

CONSELHO CONSULTIVO

- Celso Manuel Pereira Lima – Diretor da ESCT, que preside;
- Maria do Carmo Martins Mendes – Coordenadora dos Diretores de Cursos Profissionais da ESCT;
- Representantes dos Alunos e dos Encarregados de Educação, sempre que seja pertinente;
- António Sérgio Duarte Pouzada (Dr.) – Antigo Presidente da Escola de Engenharia da Universidade do Minho;
- Adelina Paula Pinto (Dra.) – Vereadora da Educação, Câmara Municipal de Guimarães;
- Patrícia Correia (Dra.) – Representante da Junta de Freguesia de Caldas das Taipas;
- Sérgio Silva (Dr.) – Diretor Executivo do Centro de Ciência Viva de Guimarães;
- Modesto Araújo (Sr.) – CEO Vizelpas Flexible Films SA e Vice-Presidente APIP (Associação Portuguesa Indústria Plásticos);
- António Lopes (Sr.) – Representante do Rotários de Caldas das Taipas, Guimarães;
- José Maia Freitas (Eng.) – Presidente Executivo da Direção da Taipas Termal;
- Elvira Fertuzinhos (Dra.) – Representante do Centro Social D. Manuel Monteiro de Castro;
- Representante da empresa A2 Análises Químicas, Lda.;
- Representante da empresa Herdmar, Manuel Marques, Herdeiros, SA;
- Representante da empresa Stratosphere, SA;
- Representante do Guimarães Digital.

Atribuições:

- Elaborar e aprovar o seu regulamento interno;
- Fomentar o estabelecimento de laços de cooperação entre a Escola e as instituições de ensino superior, organizações empresariais, profissionais, e outras de âmbito regional, nacional e internacional, relacionadas com as suas atividades;
- Dar parecer sobre o projeto educativo de escola;
- Dar parecer sobre os cursos a oferecer e outras atividades de formação.

Monitorização

O quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para a Educação e Formação Profissional – **EQAVET** (*European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training*) – é um instrumento adotado pelos Estados-Membros da União Europeia que lhes permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de Ensino e Formação Profissional (EFP) e a qualidade das práticas de gestão.

Neste sentido:

- Implica processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e relatórios de progresso;
- Estabelece critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP;
- Evidencia a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, a monitorização e a garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

Trata-se de um renovado compromisso com a qualidade e da implementação de um sistema que passa pela atribuição de responsabilidades, a identificação e a caracterização dos *stakeholders*, a definição de um processo cíclico de melhoria contínua através dos indicadores selecionados e da utilização e publicitação dos resultados em cada fase do ciclo de qualidade: planeamento, implementação, avaliação e revisão.

Matriz de responsabilidades – Identificar o responsável por cada uma das ações ou atividades a desenvolver

Os elementos da equipa responsável por organizar e implementar o processo de alinhamento com os sistemas de qualidade EQAVET foram selecionados de acordo com critérios que têm a ver com as funções individuais e à especialização que conduziu à sua integração na equipa, dentro do quadro legal regimentado no Regulamento Interno da ESCT: ter responsabilidade na direção/gestão; ter experiência em sistema de qualidade ligados à educação; ter responsabilidade de coordenação dos cursos; ter experiência de lecionação/formação dos cursos profissionais; ter experiência com alunos da EFP; ter experiência no mercado de trabalho.

O Diretor da ESCT é responsável por todas as quatro fases do processo. Para além dos diferentes *stakeholders* internos e externos, cujas responsabilidades, momentos de participação e grau de envolvimento se explicitarão a seguir, o diretor conta ainda com o apoio da Equipa EQAVET, da empresa de consultoria contratualizada e das lideranças intermédias, da forma como a seguir se indica:

Fase	Atividades	Responsável		
Planeamento	Contratação da empresa consultora			CA
	Definição das responsabilidades dos <i>stakeholders</i>			LI
	Criação do documento base			LI
	Reunião de arranque para a sensibilização docente			LI
Implementação	Controlo documental			SAE
	Descrição de funções e competências			LI
	Análise dos níveis de satisfação			EAI/OQ/LI
Avaliação	Recolha da perceção dos <i>stakeholders</i>			LI
	Balanço anual			EAI
	Recolha de dados – indicadores intermédios			LI/OQ
	Divulgação de resultados			EAI/LI
	Sensibilização de profissionais			OQ
Revisão	Redefinição do documento base			CG
	Publicitação da estratégia para EFP			OQ/LI/EAI
	Encontro interno de partilha de boas práticas			OQ/LI/EAI
	Encontro regional de reflexão/partilha de boas práticas			OQ/LI/EAI
	Envio do documento base para a ANQEP			
	Solicitação da verificação de conformidade			
	Auditoria			ANQEP
	Certificação			ANQEP

Outras entidades: Conselho Geral (CG), Conselho Administrativo (CA), Equipa de Avaliação Interna (IAE), Lideranças Intermédias (LI), Observatório de Qualidade (OQ), Serviços de Administração Escolar (SAE).

Identificação das responsabilidades atribuídas no âmbito da garantia de qualidade no quadro da instituição

	Critérios de Seleção / Equipas EQAVET	Ter responsabilidades Direção/ Gestão	Ter experiência em sistemas de qualidade (ligados à educação)		Ter responsabilidade de coordenação de curso	Ter experiência na lecionação de cursos profissionais	Ter experiência com alunos de EFP	Ter experiência do mercado de trabalho
			Observatório da Qualidade	Consultoria				
Permanente	Diretor Celso Lima	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Coordenação DC Carmo Mendes	✓	✓		✓	✓	✓	✓
	Diretor CPTT João Teixeira	✓	✓		✓	✓	✓	✓
	Docente CPTEAC João Araújo	✓	✓			✓	✓	✓
	Vasco Freitas 2020		✓	✓				
Colaborativa	Diretores de Cursos Profissionais				✓	✓	✓	✓
	Diretores de Turma					✓	✓	
	Pessoal Docente/Formadores					✓	✓	✓
	Pessoal Não Docente AT e AO						✓	✓
	GAAF	✓					✓	✓
Funções da Equipa		<ul style="list-style-type: none"> • Indigitação e contratação; • Política de comunicação; • Articulação com estruturas; • Publicitação de resultados e articulação com ANQEP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração do Documento Base; • Elaboração dos questionários; • Elaboração do Relatório do Operador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia da Qualidade; • Controlo documental; • Mapa de Procedimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos e definição de responsabilidades dos stakeholders; • Criação de protocolos institucionais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação dos stakeholders; • Articulação com os stakeholders; • Aplicação dos questionários; • Tratamento de dados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento da importância da EFP; • Sugestões de melhoria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento da importância da EFP; • Estabelecimento de parcerias; • Sugestões de melhoria.

Identificação das responsabilidades atribuídas aos elementos da equipa EQAVET.

Indicador		Estratégia		Stakeholders (Responsável)	Monitorização	
					Periodicidade	Responsável
4a	Taxa de Conclusão dos Cursos EFP	1)	Reduzir o abandono escolar e o absentismo	Diretor de Turma/ Diretor de Curso	Diária	Diretor
		2)	Cumprir as metas de sucesso por disciplina/área, propostas no PE	Docentes/Formadores Diretor de Turma/ Diretor de Curso	Final do período letivo	
		3)	Intensificar o relacionamento com EE	Diretor de Turma/ GAAF	Diário, no final do período letivo e anual	
		4)	Reforçar a articulação curricular	Docentes/Formadores Diretor de Turma/ Diretor de Curso		
5a	Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	1)	Intensificar o relacionamento com as empresas/instituições	Diretor de Curso /Orientador de FCT	Avaliação intermédia no final de cada período letivo e uma avaliação anual no final do ano letivo	Diretor
		2)	Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT	Diretor de Curso	Avaliação no final do ciclo de formação (ex: inquéritos)	
		3)	Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores de ex-alunos	Diretor de Curso		
		4)	Recolher as sugestões/recomendações em sede de Conselho Consultivo	Coordenador dos Diretores de Curso e Diretor	Reunião semestral do Conselho Consultivo e reunião do Conselho Pedagógico, consecutiva àquela	
		5)	Realizar sessões técnicas de procura de emprego	Diretor de Curso/AI/GAAF	Durante o ano letivo	
6a	Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: informação sobre	1)	Adequar o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade	Diretor de Curso	Avaliação no final do ano letivo	Diretor

	o emprego obtido pelos formandos após a conclusão da formação	2)	Recorrer ao apoio do Observatório de Empregabilidade como suporte de encontro entre a oferta e a procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais	Diretor	Avaliação intermédia no final de cada período letivo e no final do ano	
		3)	Intensificar a relação da Escola com as empresas	Diretor de Curso / Observatório da Empregabilidade		
6b3	Utilização das competências adquiridas no local de trabalho: taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/qualificações adquiridas	1)	Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho	Docentes / Diretor de Curso	Avaliação no final do ano letivo	Diretor
		2)	Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos	Diretor / Diretor de Curso / Observatório da Qualidade.	Avaliação no final do ano letivo: avaliação intermédia às turmas do triénio 2015-2018, realizada no segundo semestre de 2020; Avaliação final às turmas do triénio 2016-2019, a realizar no primeiro semestre de 2021; Avaliação final às turmas do triénio 2017-2020, a realizar no segundo semestre de 2021.	

Cronograma

O processo EQAVET será implementado de acordo com o cronograma seguinte CRONOGRAMA

FASES	ETAPAS	2019										2020										
		M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Planeamento	Contratação da empresa de consultoria	■																				
	Definição das responsabilidades dos stakeholders				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
	Definição da Equipa EQAVET		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
	Criação do Documento Base						■	■	■	■	■	■	■									
	Reunião de arranque para a sensibilização docente					■																
Implementação	Controlo documental					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
	Descrição de funções e de competências		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
	Análise de níveis de satisfação											■	■	■	■	■	■	■	■			
	Recolha da perceção dos stakeholders												■	■	■	■	■	■	■			
	Balanço por período e anual												■	■	■	■	■	■	■			
Avaliação	Recolha de dados – indicadores intermédios										■	■	■	■	■	■	■	■				
	Divulgação de resultados																					
	Sensibilização de profissionais			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Revisão	Redefinição do Documento Base											■	■	■	■	■	■	■	■			
	Publicitação da estratégia para a EFP										■	■	■	■	■	■	■	■	■			
	Atividades programadas para a partilha de boas práticas																■	■	■	■		
	Envio do Documento Base para a ANQEP												■	■	■	■	■	■	■			
	Solicitação da verificação de conformidade												■	■	■	■	■	■	■			
	Auditoria													■	■	■	■	■	■	■		
	Certificação													■	■	■	■	■	■	■		

Publicitação

Como garante da transparência do sistema de garantia da qualidade, os resultados deverão ser publicitados junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade.

A estratégia de comunicação e de divulgação dos resultados alcançados será realizada nos Conselhos de Turma/Curso, na Reunião Geral de professores (até 30 de setembro, de cada ano letivo), na página institucional da Escola Secundária de Caldas das Taipas, no *Facebook* e afixada nos placares, em local visível pela comunidade escolar. Deste modo, será possível proceder à divulgação dos resultados junto de alunos, de professores, de encarregados de educação, de trabalhadores, da comunidade educativa e de qualquer elemento do público em geral que possa ter interesse em conhecer estes dados.

Os documentos que serão divulgados para o público em geral, para além do Projeto Educativo de Escola e do Relatório de Atividades, são o Documento Base, o Balanço Anual, o Plano de Ação e o Plano de Melhoria, com o respetivo planeamento.

Bibliografia

ESCT, Projeto Educativo.

ESCT, Contrato de Autonomia 2013.

IGEC, Avaliação Externa das Escolas, Relatório Escola Secundária de Caldas das Taipas 2011;

Alonso, L. (1994). Inovação Curricular, Profissionalidade Docente e Mudança Educativa. In APM (Ed.), Actas do Encontro ProfMat'93 (pp. 17-27). Lisboa: Associação Portuguesa de Matemática.

Azevedo, J. (2011). Como se tece o (in)sucesso escolar: o papel crucial dos professores. In J. Machado & J. M. Alves (Eds.), Melhorar a Escola-Sucesso Escolar, Disciplina, Motivação, Direção de Escolas e Políticas Educativas (pp. 39 - 54). Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade Católica Portuguesa.

Barroso, J. (1996), O estudo da autonomia da escola: da autonomia decretada à autonomia construída, Porto Editora.

Correia, J. A. (1991). Inovação Pedagógica e Formação de Professores. 2ª Edição. Rio Tinto: Edições ASA.

Morgado, J. (2000). A (des) construção da autonomia curricular. Porto: Edições Asa.

Roldão, M. d. C. (1999). O currículo e a gestão curricular: o papel das escolas e dos professores. In Ministério da Educação, Forum: Escola, Diversidade e Currículo, 45-55.

Silva, Carlos (2016), Inovação Curricular, Formação de Professores e Melhoria da Escola, De Facto Editores, Santo Tirso (Portugal).

Anexos

Anexo A – Projeto Educativo

Anexo B – Relatório Anual de Progresso 2018-2019

Anexo C – Assessorias da Direção 2019-2020

Anexo D – Deliberação do Diretor

Anexo E – Registo de informação dos Indicadores

NOTA: Estes anexos podem ser consultados na página oficial da escola através do link <http://www.esct.pt/sitiooficial/>

Caldas das Taipas, 11 de março de 2020

O Diretor


(Celso Manuel Pereira Lima)

Aprovado em Reunião do Conselho Pedagógico de 11 de março de 2020

O Presidente do Conselho Pedagógico


(Celso Manuel Pereira Lima)

Aprovado em Reunião do Conselho Geral de 30 de março de 2020

O Presidente do Conselho Geral


(Manuel Fernandes Ramos Santos)