



**PROJETO EDUCATIVO | ODISSEIA ETAP 2030**





# CAPÍTULO I

## REFERENCIAR O PASSADO

### 1. O IMPULSO FUNDADOR

O Decreto-Lei 26/89, de 21 de janeiro, veio dar o enquadramento legal à criação das Escolas Profissionais, em geral, e a criação da ETAP de Caminha consubstanciou-se na celebração do Contrato-Programa subscrito pela Entidade Promotora da Escola e pelo GETAP/Ministério da Educação, no dia 20 de setembro de 1989, na Sede do GETAP – Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional, o qual foi homologado pelo Ministro da Educação no dia 27 de setembro do mesmo ano.

A ETAP – Escola Profissional foi, assim, a primeira Escola Profissional e ser criada na Região Norte e a segunda a nível nacional.

Neste enquadramento legal e segundo o n.º 2, Artigo 4º do Decreto-lei 26/89, de 21 de janeiro, o funcionamento da escola estava subordinado ao regime de contratos-programa com o Estado, no qual se definiam “as responsabilidades das entidades intervenientes no que diz respeito às áreas e perfis de formação, recursos humanos e materiais, financiamento e gestão”.

### 2. ARQUITETURA LEGAL E ESTATUTÁRIA DA ENTIDADE PROPRIETÁRIA E DA ESCOLA

Ao longo dos tempos a ETAP - Escola Profissional foi desenvolvendo a sua atividade de forma crescente, sendo de referir que iniciou a sua atividade tendo dado cumprimento ao estatuído no Decreto-Lei 26/89, de seguida dando cumprimento ao estatuído no Decreto-Lei 70/93, de 10 de março, que veio conferir personalidade jurídica às Escolas Profissionais e reforçar a sua autonomia, e, subsequentemente, ao Decreto-Lei 4/98, de 8 de janeiro, que veio regular o funcionamento das Escolas Profissionais e introduzir modificações no ordenamento jurídico anterior, exigindo a constituição de entidades proprietárias das escolas.

Na sequência da aprovação do Decreto-Lei n.º 4/98, que estabelece o regime jurídico das escolas profissionais, em 1999 foi constituída a COOPETAPE – Cooperativa de Ensino, CRL, entidade proprietária desta Escola Profissional.

A entidade proprietária da ETAP – Escola Profissional, assumiu a forma de cooperativa e funciona nos termos do Código Cooperativo, Lei nº 51/96, de 7 de setembro. Os Estatutos da COOPETAPE foram publicados no Diário da República, III Série, nº 192, de 18 de agosto de 1999.

Os objetivos da COOPETAPE – Cooperativa de Ensino, CRL, expressos nos Estatutos dão guarida à atividade desenvolvida, em geral, pela Escola não contendendo com a legislação emanada

do Ministério da Educação que tutela as Escolas Profissionais e que regula, especificamente, o funcionamento das Escolas Profissionais.

Estas atribuições e competências refletem-se na gestão corrente da COOPETAPE e, em particular, da ETAP que deve desenvolver a sua atividade nos termos dos Estatutos, dos Regulamentos e demais instrumentos aprovados, aplicáveis aos órgãos de gestão pedagógica, administrativa e financeira.

O Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, veio enquadrar as escolas na esfera do serviço público de educação, criou as escolas profissionais empresariais e deu um enfoque especial aos requisitos de qualidade a que as mesmas devem obedecer.

A publicação do Decreto-Lei 92/2014, de 20 de Junho implicou a revogação do Decreto-Lei 4/98 e veio introduzir algumas alterações ao regime jurídico das Escolas Profissionais definindo as regras a que deve obedecer a forma de criação, organização e funcionamento devendo ter-se particularmente em atenção que o novo diploma:

1. Na parte relativa às atribuições, define as competências das Escolas Profissionais, em geral, e consagra o princípio de que as mesmas desenvolvem “serviço público de educação”;
2. Consigna que as Escolas Profissionais desenvolvem formação numa lógica de ligação da Escola às Empresas resultando claro que as Escolas Profissionais oferecem “ensino e formação dual”;
3. Confere uma maior abrangência às ofertas das Escolas Profissionais que vão desde os cursos conferentes do nível 4 de qualificação, até ao ensino vocacional, aos cursos de especialização tecnológica e ao ensino profissionalizante, em geral;
4. Estabelece uma harmonização de aspetos importantes do ordenamento jurídico consignado no Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo que, agora, são transpostos para o novo Decreto-Lei;
5. Consagra o princípio da avaliação e da garantia da qualidade na linha da prática, desde há muito desenvolvida pela nossa Escola;
6. Abre caminho à possibilidade das Escolas Profissionais poderem beneficiar dos apoios públicos em matéria de aquisição, construção e apetrechamento dos edifícios;
7. Clarifica as condições em que o património das Escolas Profissionais pode ser alienado atenta a evolução registada na redação que foi, finalmente, dada ao artigo 57º do DL acima referido.

A ETAP – Escola Profissional é uma das Escolas Profissionais fundadoras da ANESPO – Associação Nacional de Escolas Profissionais, tendo o Presidente da Direção desta escola exercido funções na Assembleia Geral e como Presidente da Direção da ANESPO desde 2005 até à data.



### 3. RESENHA HISTÓRICA DA ATIVIDADE DA ESCOLA

Assinalamos, a seguir, as datas e os acontecimentos mais marcantes da atividade desenvolvida pela Escola desde 1989:

1. Os primeiros cursos organizados pela ETAP Caminha, em 1989, foram dirigidos a jovens nas áreas da construção civil, hotelaria e turismo e artes gráficas que funcionaram na sede em Caminha e no polo de Vila Praia de Âncora e em 1990 foram organizadas, pela primeira vez, as formações em contexto de trabalho (estágios) em parceria com as empresas e instituições da região.
2. Entre 1999 e 2002 foram desenvolvidas formações à medida das necessidades de uma empresa dedicada à exploração petrolífera em Cabinda – Angola, contratualizadas pela multinacional AAbella Corporation, com sede no Mónaco.
3. Tirando partido das competências conferidas às Escolas Profissionais em matéria de formação de adultos, em 1994, a ETAP desenvolveu ações de Formação Contínua financiada pela Iniciativa Operacional INTEGRAR. A ETAP propôs, então, ao Ministério da Educação a organização da formação de um curso de nível II com duas componentes, escolar e profissional, na área da Cozinha/Pastelaria, dirigido a mulheres desempregadas de longa duração. Sublinha-se que esta ação de formação se traduziu na primeira experiência a nível nacional dos cursos de dupla certificação dirigidos a adultos e foi, por isso, objeto de reconhecimento, como uma ação inovadora, num concurso nacional promovido pela I.O. INTEGRAR.
4. Na sequência do encerramento da EPOA e das negociações encetadas com o Ministério da Educação tendo em vista substituir a entidade promotora e integrar os alunos numa nova Escola, em 1996 foi criado o polo de Vila Nova de Cerveira nas instalações cedidas pela Câmara de Vila Nova de Cerveira. Neste polo passaram a funcionar os cursos de artes gráficas, transferidos de Vila Praia de Âncora, e organizaram-se formações da área de Informática. Neste mesmo ano a Escola abandonou a anterior denominação passando a adotar a designação de ETAP Vale do Minho.
5. Com a criação do POEFDS – Programa Operacional do Emprego Formação e desenvolvimento Social, em 1997, a ETAP passou a desenvolver formação de adultos desempregados de curta e longa duração.
6. No ano 2000, a ETAPVM passou a contar com mais um polo em Valença, no qual inicia a organização de formações na área da administração, comércio e serviços e, também neste ano, concluem-se importantes obras de renovação no edifício cedido pela Câmara Municipal de Caminha, Internato Silva Torres, onde decorrem os cursos profissionais ministrados na sede da Escola.
7. Em 2002, a ETAP/COOPETAPE obteve a acreditação no INOFOR/IQF nos domínios da conceção, organização, planeamento, desenvolvimento e avaliação e, no ano seguinte, a ETAP/COOPETAPE passou a ser acreditada como entidade formadora externa pelo IEFP.
8. O CRVCC - Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências da ETAP/COOPETAPE entrou em funcionamento no ano de 2004 no polo de Valença, na área do Centro de Formação e Inserção Profissional, passando a reconhecer, validar e certificar competências de nível básico, adquiridas ao longo da vida pelos adultos.

9. No mesmo ano de 2004, a ETAP/COOPETAPE adiciona uma nova área de oferta ao seu portefólio com a acreditação para a realização de Formação Pedagógica Inicial de Formadores;
10. Em 2005, depois do envolvimento de um leque muito significativo de colaboradores num processo formativo, a ETAP foi certificada no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade, nos termos da Norma ISO 9001;
11. No ano de 2006, com a abertura do polo de Viana do Castelo, a escola passou a adotar a denominação de ETAP-Escola Profissional, em virtude do alargamento para esta cidade das suas atividades educativas e formativas. Neste ano houve uma reorientação das atividades desenvolvidas em vários polos tendo as áreas de artes gráficas, informática e serviços jurídicos, passado para Viana do Castelo.
12. A ETAP/COOPETAPE, no ano de 2007, foi das primeiras escolas a nível nacional a obter autorização para a abertura de um Centro Novas Oportunidades alargando o âmbito de atuação passando a certificar competências, também, de nível secundário.
13. Nesse mesmo ano, com o intuito de diversificar a oferta de formação a ETAP/COOPETAPE alcançou a acreditação em Tecnologias de Informação e Comunicação.
14. Em 2009 foi criada a Unidade de Formação de Ponte de Lima para dar resposta às necessidades educativas e formativas dirigidas a públicos adultos e desenvolvidos processos de certificação de competências escolares e profissionais.
15. Em 2013, depois do encerramento dos CNO em 2012, foi retomado o processo de candidatura dos CQEP – Centros para a Qualificação e Ensino Profissional, agora com funções de certificação de competências e orientação profissional, tendo sido aprovados pela ANQEP um CQEP em Valença e outro em Viana do Castelo.
16. Com a extinção dos CQEP e, na sequência da entrada em vigor da Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto, a ETAP/COOPETAPE candidatou-se à criação de dois Centros Qualifica (CQ) em Valença e Viana do Castelo, os quais entraram em funcionamento no ano seguinte.
17. Em 2018, a ETAP/COOPETAPE deslocaliza o CQ de Valença para o polo de Ponte de Lima e, em 2020, é aprovada a criação do terceiro CQ a funcionar na sede da escola em Caminha.
18. No final do ano de 2020, a ETAP Escola Profissional apresenta à ANQEP o modelo do seu sistema de gestão de qualidade alinhado com o EQAVET – Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais, tendo obtido a certificação e selo de conformidade EQAVET de 3 anos.
19. Em 2021 foi criado o polo da ETAP na Área Metropolitana do Porto – Norte, em Moreira da Maia, com os cursos de Mecatrónica Automóvel e Mecânico de Aeronaves e Material de Voo.



#### 4. COMPETÊNCIAS DAS ENTIDADES PROPRIETÁRIAS E DAS ESCOLAS PROFISSIONAIS

O Decreto-Lei 4/98, de 8 de janeiro, alterado posteriormente pelos Decretos-Leis 74/2004, de 26 de março, 54/2006, de 15 de março e 150/2012, de 12 de julho, sofreu a sua última atualização com a publicação do Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, o qual estabelece o regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas, no âmbito do ensino não superior, regulando a sua criação, organização e funcionamento, bem como a tutela e fiscalização do Estado sobre as mesmas.

Este normativo legal, no artigo n.º 5, define as seguintes atribuições das escolas profissionais, privadas e públicas, independentemente da sua natureza:

- a) Proporcionar aos alunos uma formação geral, científica, tecnológica e prática, visando a sua inserção socioprofissional e permitindo o prosseguimento de estudos;
- b) Preparar os alunos para o exercício profissional qualificado, nas áreas de educação e formação que constituem a sua oferta formativa;
- c) Proporcionar aos alunos contactos com o mundo do trabalho e experiências profissionais de carácter sistemático;
- d) Promover o trabalho em articulação com as instituições económicas, profissionais, associativas, sociais e culturais, da respetiva região e ou setor de intervenção, tendo em vista a adequação da oferta formativa às suas necessidades específicas e a otimização dos recursos disponíveis;
- e) Contribuir para o desenvolvimento económico e social do país, em particular da região onde se localizam e dos setores de atividade, através de uma formação de qualidade dos recursos humanos.

E, no seu artigo 21º, define as competências da COOPETAPE, enquanto entidade proprietária da ETAP – Escola Profissional:

- a) Representar a escola junto dos serviços de administração educativa do MEC em todos os assuntos de natureza administrativa e financeira;
- b) Assegurar os recursos financeiros indispensáveis ao funcionamento da escola e proceder à sua gestão económica e financeira;
- c) Responder pela correta aplicação dos apoios financeiros públicos concedidos;
- d) Garantir a instrumentalidade dos meios administrativos e financeiros face a objetivos educativos e pedagógicos;
- e) Prestar aos serviços do MEC as informações que estes solicitarem;
- f) Incentivar a participação dos diferentes intervenientes das comunidades escolar e local na atividade da escola, de acordo com o regulamento interno, o projeto educativo e o plano anual de atividades;
- g) Criar e assegurar as condições necessárias ao normal funcionamento da escola;
- h) Contratar o pessoal que presta serviço na escola;
- i) Manter os registos escolares dos alunos, em condições de autenticidade e segurança.

Importa referir que este diploma veio, formalmente, reconhecer que as Escolas Profissionais privadas “prestam serviço público de educação” e integram a “rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações” referindo que as mesmas gozam de “autonomia para desenvolver as suas atividades de natureza pedagógica, cultural e tecnológica” e que estão sujeitas à tutela do Ministério da Educação.

Nos termos deste diploma as Escolas Profissionais podem desenvolver cursos de ensino e formação dual conferentes do nível IV de qualificação profissional, podendo “desenvolver outras ofertas formativas de caráter vocacional, profissionalizante ou de especialização” destinados a jovens e adultos.

Fica consignado, igualmente, que o apoio do Estado às Escolas Profissionais continua a ser assegurado na base da celebração de contratos-programa entre as entidades proprietárias das escolas e o Ministério da Educação respeitando o princípio dos ciclos de formação de três anos e, pela primeira vez, existe um enfoque especial nas questões ligadas à garantia da qualidade, previstos no Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET).

Ainda nos termos do Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho, cabe às entidades proprietárias dotá-las do Projeto Educativo e do Regulamento Interno e as Escolas passam a, obrigatoriamente, publicitar as condições e orientações relacionadas com as vertentes: administrativa, financeira e pedagógica.



## CAPÍTULO II

### PRINCÍPIOS GERAIS E FINALIDADES DO PROJETO EDUCATIVO

#### 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Entendemos que o Projeto Educativo da Escola é um instrumento ao serviço da gestão da Escola, o qual deve ter em conta as orientações de política definidas pela União Europeia e pela OCDE, os instrumentos estruturantes da política de educação desenhadas pelo governo e os Planos Regionais nas vertentes da educação e formação e as mais recentes recomendações sobre inovação e pedagogia nas escolas (CNE).

Atendendo à sua história, podemos afirmar que, desde a sua criação, esta escola profissional desenvolveu a sua atividade educativa e formativa, estando enraizada na sua direção e no seu corpo docente e não docente a importância da ligação da escola ao território, à comunidade envolvente, atenta às suas necessidades.

Desde sempre, a equipa docente privilegiou a execução de projetos curriculares de turma/curso que pudessem ser aplicados e implementados em contexto real. São disso exemplo os projetos interdisciplinares implementados ao longo dos anos, ou até as próprias Provas de Aptidão Profissional.

Em 2017, a direção pedagógica da escola deu início a uma ação de reflexão e questionamento sobre o projeto educativo da escola em curso e as suas finalidades, envolvendo todos os professores, formadores e o pessoal não docente (*stakeholders* internos), tendo também sido realizada uma análise SWOT da atividade da escola.

Foi fácil reconhecer que outros caminhos para ensinar e para aprender, em pleno século XXI, teriam de ser pensados e definidos por todos os que se relacionam diariamente com os alunos da escola, independentemente de estarem ou não com eles em contexto de sala de aula.

Ainda em 2017 é publicado o documento “Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória”, tornando-se evidente para a direção pedagógica que o caminho de (re)interrogação de práticas fazia cada vez mais sentido.

Começava a nascer a odisseia, ainda que nessa altura, não tivéssemos ideias muito sólidas e conscientes do que seria o caminho que tínhamos começado a trilhar em conjunto.

Seguiram-se sessões de discussão e partilha de ideias sobre a escola que somos, sobre o perfil dos alunos que recebemos, cuja missão é ensinar e transformar, garantindo que todos os alunos aprendem e nenhum fica para trás. Mas, transformar como, em quê, para quê e porquê? Estas eram as questões a que fomos respondendo num processo de reflexão construtivo e em conjunto, ao longo de várias sessões de trabalho que ainda atualmente fazemos, porque este é um processo complexo, que perdura no tempo e que está longe de terminar.

Foram dados passos importantes e, um dos mais relevantes, foi a definição conjunta, debatida e profundamente refletida sobre o perfil do aluno da ETAP – Escola Profissional.

Para esta odisséia iniciar foi essencial responder à questão: que perfil de pessoa queremos ter quando os alunos terminam os seus cursos, e em que pessoa/cidadão queremos que os nossos alunos se transformem quando entram na nossa escola?

Utilizámos, para isso, a imagem de que a nossa escola seria uma máquina do tempo em que os alunos permanecem durante três anos da sua vida, durante os quais temos a missão de educar, formar e transformar.

Neste perfil, foram definidas as competências transversais que consideramos essenciais para preparar os nossos alunos, de acordo com as suas características pessoais e sociais, para a sua inserção no mundo laboral, para prosseguirem estudos e que os podem ajudar ao longo da sua vida. Definimos que queremos que os nossos alunos sejam: curiosos, reflexivos, comprometidos, resilientes, colaborativos, autónomos, criativos, comunicativos e capazes de exercer a cidadania. Foram também definidos os descritores destas *soft skills* para que alunos, encarregados de educação, e pessoal docente e não docente percebam o que queremos alcançar com cada uma delas.

Entendemos que, sem este perfil definido, não fazia sentido trilhar caminhos de inovação e mudança, porque não é possível desenhá-los com consistência e pormenor.

Desta forma, chegámos à definição do perfil que, no nosso entender, permite formar alunos em plena harmonia com a missão, visão e valores desta escola profissional, não apenas para serem excelentes profissionais na sua área de formação, mas também para serem pessoas e cidadãos de pleno sucesso ao longo da sua vida, que será muito marcada pelo percurso profissional que cada um terá de seguir por mais de 40 anos.

Nasce um novo referencial de inovação pedagógica, que nos propomos implementar, em pleno *brainstorming* de ideias: *Odisseia ETAP 2030*.

A partir deste momento toda a ação pedagógica é pensada, definida e orientada para que todas as atividades letivas e de enriquecimento curricular propostas aos alunos contribuam, sempre, para a consolidação das competências transversais definidas no perfil do aluno da ETAP Escola Profissional, associadas, também, à área profissional do curso que frequentam.

De forma progressiva, o planeamento da ação pedagógica muda porque é preciso refletir e perceber se as situações de aprendizagem que estamos a propor:



concorrem, ou não, para a construção do perfil do aluno da ETAP;



contribuem para responder às expectativas, aos sonhos e aos centros de interesse dos alunos; permitem trabalhar os saberes técnicos e as aprendizagens essenciais para a formação de dupla certificação que realizamos;



vão ao encontro dos projetos de vida e dos sonhos que impulsionamos que os alunos construam ao longo dos três anos de permanência na escola.



Esta mudança requer um trabalho colaborativo das equipas pedagógicas, apoiadas pela liderança da escola.

Em 2018 são publicados três normativos legais, muito importantes para a consecução e atualização do projeto educativo da escola:

1. O Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho - que “estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário, os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens, de modo a garantir que todos os alunos adquiram os conhecimentos e desenvolvam as capacidades e atitudes que contribuem para alcançar as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.”
2. O Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho – que “estabelece os princípios e as normas que garantem a inclusão, enquanto processo que visa responder à diversidade das necessidades e potencialidades de todos e de cada um dos alunos, através do aumento da participação nos processos de aprendizagem e na vida da comunidade educativa” e “ identifica as medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, as áreas curriculares específicas, bem como os recursos específicos a mobilizar para responder às necessidades educativas de todas e de cada uma das crianças e jovens ao longo do seu percurso escolar, nas diferentes ofertas de educação e formação.”
3. A Portaria n.º 235-A/2018 de 23 de agosto – que define as regras e procedimentos da conceção e operacionalização do currículo dos cursos profissionais, da avaliação e certificação das aprendizagens, tendo em vista o perfil profissional do curso e o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Desde 2017 até à atualidade foram realizadas diversas ações de reflexão conjunta, envolvendo todos os membros da comunidade educativa, os *stakeholders* externos e especialistas na implementação do modelo ETHAZI, que contribuíram de forma direta ou indireta para a construção deste documento estruturante para esta escola.

Com impacto na Estratégia 2030 há que ter em conta a Portaria n.º 325/2023, que adota o regulamento específico das qualificações e a Portaria n.º 281B/2023 que define as regras a que deve obedecer o financiamento dos cursos profissionais no período 2021-2027.

Entendemos este projeto educativo como um instrumento aberto, dinâmico, participado, que será avaliado ao longo do seu período de vigência.

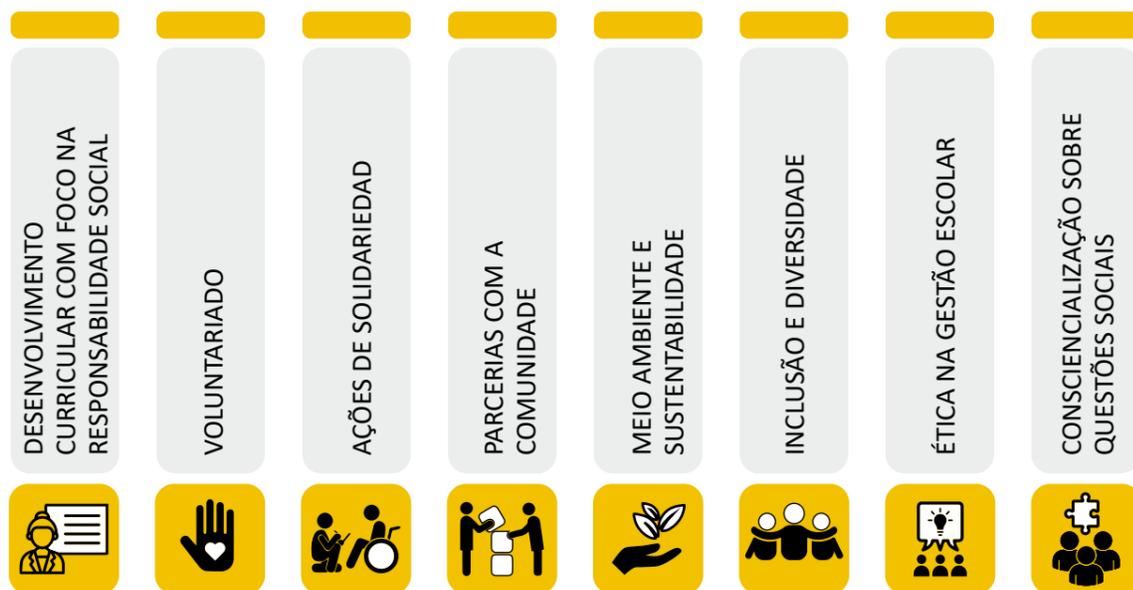
## 2. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Na ETAP - Escola Profissional adotamos práticas e políticas que beneficiam não apenas os alunos, mas também a comunidade em geral, pelo que, incorporamos no Projeto Educativo princípios e práticas da responsabilidade social nos seguintes domínios:

- Desenvolvimento curricular com foco na responsabilidade social: o currículo é desenvolvido incluindo temas relacionados com a responsabilidade social, a ética profissional e a cidadania. Nos projetos e desafios é trabalhada a importância da responsabilidade social em contextos profissionais.

- **Voluntariado:** os alunos são desafiados a envolverem-se em ações de voluntariado na comunidade local, proporcionando aos alunos experiências práticas e a oportunidade de aplicarem os seus conhecimentos em situações do mundo real.
- **Ações de solidariedade:** os alunos são envolvidos em diversas ações solidárias ligadas às comunidades locais onde a escola está inserida, através de parcerias estabelecidas com os municípios, organizações e instituições locais, como forças de segurança, IPSS, misericórdias, banco alimentar contra a fome, entre outras.
- **Parcerias com a comunidade:** a escola, através dos seus cursos, estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos e/ou estágios, com organizações locais e empresas que promovem a responsabilidade social.
- **Meio ambiente e sustentabilidade:** procuramos a adoção de práticas sustentáveis na gestão da escola, como a reciclagem, a economia de energia, a redução do desperdício, a reutilização de matérias-primas no desenvolvimento de novos projetos, a implementação dos princípios da economia circular, entre outros.
- **Inclusão e diversidade:** promovemos um ambiente escolar inclusivo onde todos os alunos sintam que pertencem a uma segunda família, a “família ETAP”. Neste sentido, trabalhamos diariamente a implementação de políticas antidiscriminatórias, o respeito pela diversidade cultural e a promoção da igualdade de oportunidades.
- **Ética na gestão escolar:** procuramos realizar uma gestão da escola transparente, ética e responsável, através da tomada de decisões participativa e da comunicação aberta com todos os *stakeholders*.
- **Conscientização sobre questões sociais:** realizamos eventos, palestras e campanhas de conscientização sobre questões sociais relevantes para os alunos, incluindo temas como a igualdade de género, o combate ao preconceito e à discriminação social.

Com a implementação destas práticas nos diversos cursos da escola procuramos contribuir para o desenvolvimento de futuros cidadãos e profissionais éticos, socialmente responsáveis e conscientes do impacto de suas ações na sociedade.



### 3. PRINCÍPIOS GERAIS E FINALIDADES DO PROJETO EDUCATIVO

O Projeto Educativo da ETAP Escola Profissional foi elaborado em consonância com as principais políticas educativas europeias para a formação profissional de jovens como:

- a Estratégia Europa 2030, o PT2030, o PRR e o programa operacional PESSOAS 2030;
- a Iniciativa EFP (Educação e Formação Profissional) 2020, que visa melhorar a qualidade e a eficácia dos sistemas de educação e formação profissional nos países da EU, destacando a importância de uma educação profissional que esteja alinhada com as necessidades do mercado de trabalho;
- o Quadro Europeu de Qualificações (QE), desenvolvido para facilitar a comparação e a transparência das qualificações em toda a EU, beneficiando a formação profissional e permitindo que os jovens adquirissem qualificações reconhecidas em diferentes países europeus;
- a Garantia da Qualidade na Educação e Formação Profissional (EQAVET), um instrumento que visa melhorar a qualidade da educação e formação profissional e que fornece um quadro para a garantia da qualidade em sistemas de ensino e formação profissional, promovendo a avaliação e melhoria contínua.
- **Parcerias para as Competências:** a UE tem promovido parcerias entre os setores educativo e empresarial para garantir que a formação profissional esteja alinhada com as necessidades do mercado de trabalho. Isso é crucial para garantir que os jovens adquiram competências relevantes e estejam preparados para o mercado de trabalho.
- **Erasmus+ e Mobilidade para a Formação Profissional:** programas como o Erasmus+ incentivam a mobilidade dos estudantes, permitindo que adquiram experiências práticas em ambientes de trabalho internacionais, contribuindo para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais.

Para além do contexto europeu, o Projeto Educativo da ETAP – Escola Profissional, também se alinha com as políticas nacionais como:

- o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO);
- as Aprendizagens Essenciais para o Ensino Básico e para o Ensino Secundário;
- a Autonomia e Flexibilidade Curricular;
- as políticas de inclusão;
- a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- o Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar;
- os novos perfis profissionais constantes do CNQ.

Relativamente ao contexto nacional, a publicação dos DL 54 e DL 55 e do PASEO, atribuem às escolas autonomia para adaptar os currículos de acordo com as necessidades locais, interesses dos alunos e realidades específicas de cada contexto. Algo que, no caso da ETAP Escola Profissional, permitiu de certa forma “legitimar” as suas práticas pedagógicas de gestão do currículo que sempre foram baseadas numa visão da formação holística dos jovens, na interdisciplinaridade, e numa visão humanista e democrática da educação.

Não podemos deixar de referir também, ao nível nacional, que este projeto educativo está também alinhado com o cumprimento dos objetivos dos Programas Operacionais que financiam os cursos profissionais desta escola como o Programa Operacional do Capital Humano (POCH) do Portugal 2020, que esteve em vigor até 2023, e recentemente com o Programa PESSOAS 2030 que apoia as medidas de política pública que permitem enfrentar os desafios das qualificações da população, do emprego, da inclusão social e, transversalmente, da questão demográfica.

O desígnio da ETAP – Escola Profissional, enquanto promotora do ensino profissional para jovens na CIM Alto Minho e na Área Metropolitana do Porto – Norte, é conseguir que o ensino profissional ministrado na região ofereça à sociedade muito mais do que a formação profissional de jovens e a escolaridade equivalente 12º ano, criando sinergias entre as comunidades locais, as empresas, as instituições e a escola, para que a partir dos projetos apresentados e desenvolvidos por professores e alunos nesta escola se transfiram produtos e serviços inovadores e de elevado valor, quer para a própria escola, quer para as empresas, autarquias e outras instituições da comunidade local.

Pretendemos trabalhar em rede com as organizações e empresas da região, envolvendo a escola e os professores na criação de respostas sistémicas aos problemas e desafios que vão sendo identificados, fortalecendo uma relação *win-win* e contribuindo, desta forma, para que o ensino profissional da ETAP – Escola Profissional conheça novos impulsos em termos de reconhecimento, valorização e procura.

## PRINCÍPIOS GERAIS

Face ao exposto e para dar resposta às atribuições das Escola Profissionais definidas nos normativos legais e demais políticas educativas nacionais e europeias, o Projeto Educativo da ETAP Escola Profissional rege-se pelos seguintes princípios gerais:



**Inovação e atualização:** incorporar metodologias de ensino inovadoras; manter o corpo docente atualizado no que se refere às necessidades das empresas e do mercado de trabalho em termos de conhecimentos específicos, de necessidades atuais e futuras, fruto do desenvolvimento tecnológico acelerado que vivemos; dotar a escola de equipamentos tecnológicos capazes de dar resposta aos problemas e desafios do mercado de trabalho, ao nível nacional e internacional;

**Inclusão e diversidade:** garantir a igualdade de oportunidades para todos os alunos, independentemente de origem étnica, género, condição socioeconómica ou necessidades especiais;

**Participação Ativa:** promover a participação ativa dos alunos no processo educativo, incentivando a autonomia crescente e o desenvolvimento de competências sociais e críticas;

**Parcerias com os setores sociais e empresariais:** estabelecer colaborações sólidas com instituições locais/regionais e empresas para proporcionar aos alunos experiências práticas em contexto real que reflitam as necessidades do mercado de trabalho, resolução de desafios intermodulares e interdisciplinares, desenvolvimento de ações de voluntariado e de solidariedade.

**Desenvolvimento humanista:** colocar o aluno no centro do processo educacional, com o objetivo da aquisição de conhecimentos, saberes e competências técnicas inerentes ao curso profissional que frequentam, mas atribuindo especial relevância ao seu desenvolvimento pessoal, emocional e social; queremos alunos que se desenvolvem de forma integral ao longo dos três anos do curso e, para isso, educamos e formamos os alunos para serem “pessoas”, para descobrirem os seus talentos, para definirem um projeto de vida, alinhado com os valores da solidariedade, justiça e sustentabilidade, para serem profissionais informados, reflexivos, empreendedores e capazes de promover a inovação e mudança;

**Desenvolvimento da autonomia:** fomentar o desenvolvimento da autonomia crescente dos nossos alunos, quer no seu processo de aprendizagem, quer no trabalho das competências transversais no perfil do aluno da ETAP e trabalhar o domínio da inteligência emocional, do processo reflexivo e da metacognição;

**Melhorar o sucesso educativo:** garantir que os alunos que frequentam um curso da escola não desistem e concluem os seus percursos formativos, pelo reconhecimento da importância do aprender a aprender, do aprender a ser e a estar e da consciencialização da importância da aprendizagem ao longo da vida;

**Flexibilidade curricular:** adaptar o currículo para atender às necessidades específicas dos alunos e do mercado de trabalho; planificar o curso como um todo, baseado no desenvolvimento sucessivo de diferentes desafios intermodulares e interdisciplinares que são resolvidos pelos alunos através da combinação de diferentes metodologias ativas, sendo necessário o trabalho individual e em grupo;

**Papel do corpo docente:** a adoção do modelo ETHAZI pressupõe profundas mudanças no papel que o professor desempenha em sala de aula, uma vez que as práticas pedagógicas centradas em pedagogias da explicação são praticamente abandonadas, sendo utilizadas em momentos muito pontuais do processo de ensino-aprendizagem através de resolução de desafios; o professor, consciente de que é um profissional da educação que trabalha em equipa e de forma colaborativa com os colegas da equipa pedagógica, pode assumir diferentes papéis neste processo: dinamizador ou especialista, guia/tutor, facilitador/coach das equipas, podendo ser convocado para ser o 5º elemento da equipa em determinadas etapas do desafio.

**Internacionalização:** promover mobilidades em contexto europeu para os alunos e *staff* da escola, alinhadas com o Plano Erasmus 2021-2027 aprovado pela Agência Nacional Erasmus e continuar a participar em projetos europeus que acrescentem valor ao processo educativo e formativo dos alunos, e que proporcionem uma maior capacitação do pessoal docente e não docente da escola;

## FINALIDADES

Tendo em conta os princípios gerais anteriormente enunciados, entendemos que este Projeto Educativo tem as seguintes finalidades:

- Melhorar o sucesso educativo dos alunos, diminuir o abandono escolar e/ou desistências;
- Formar profissionais qualificados e aptos a enfrentar os desafios e mudanças no mercado de trabalho a que estarão sujeitos depois de concluírem o seu percurso formativo;
- Proporcionar uma formação técnica e profissional de alta qualidade, alinhada com os padrões de qualidade, responsabilidade social e sustentabilidade, preparando-os para uma carreira profissional de sucesso;
- Proporcionar experiências práticas, em contexto real, capacitando-os para enfrentarem desafios profissionais futuros e melhoria da sua empregabilidade;
- Promover o desenvolvimento integral de cada aluno no sentido de se tornarem cidadãos ativos, conscientes de suas responsabilidades sociais e capazes de contribuir positivamente para a comunidade e para o mundo;
- Desenvolver as competências transversais do Perfil do Aluno da ETAP, no domínio das competências pessoais (resiliente, flexível, curioso, reflexivo, autónomo, comprometido, criativo), de comunicação, colaborativas e digitais;
- Promover uma educação multicultural e intercultural que reconhece e celebra a diversidade cultural como fator de enriquecimento social e de aprendizagem;
- Estimular uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, incentivando os alunos a procurarem oportunidades de aquisição de novos conhecimentos, saberes e competências ao longo da sua vida profissional;
- Implementar sistemas de avaliação contínua que forneçam *feedback* construtivo aos alunos e à escola, permitindo a implementação de ações de melhoria do processo educativo;
- Integrar princípios de sustentabilidade e responsabilidade social nos currículos, nos desafios e projetos desenvolvidos preparando os alunos para serem profissionais conscientes do impacto das suas atividades na sociedade e no meio ambiente;
- Apoiar os alunos no seu processo de transição para a vida ativa ou prosseguimento de estudos, acompanhando o seu percurso após a obtenção do diploma e obtendo *feedback* dos empregadores em relação à qualidade da formação ministrada e à satisfação face às competências pessoais, transversais e técnicas dos diplomados empregados.



## CAPÍTULO III

### REFLETIR SOBRE O PRESENTE

Refletir sobre o presente implica, em geral, ter um olhar atento sobre a situação económica, social e educacional e, em particular, sobre as suas implicações dessas incidências nas escolas e nos dispositivos de formação.

Refletir sobre o presente implica atualizar, rever e reinterrogar a missão, cultura e visão da Escola atentas as diferentes variáveis associadas à sua ação.

### MISSÃO, CULTURA, VISÃO E VALORES DA ESCOLA

**MISSÃO**

Em conformidade com a Lei de bases do Sistema Educativo, a ETAP- Escola Profissional tem como missão dar resposta às necessidades de formação evidenciadas nos estudos efetuados na região do Alto-Minho e Área Metropolitana do Porto - Norte, dirigidas aos seguintes públicos-alvo: jovens em formação inicial; adultos em formação contínua; adultos e jovens-adultos em processos de RVCC; outros públicos com necessidades de educação e formação.

No campo do ensino profissional, é missão da ETAP educar e formar jovens indo ao encontro dos seus centros de interesses, proporcionando-lhes uma educação integral e humanista e uma formação técnica de qualidade, assegurando a sua preparação enquanto cidadãos que acrescentam valores positivos à sociedade e ao mundo onde vão viver, tornando-os pessoas e profissionais qualificados aptos a enfrentar um mercado de trabalho exigente e um mundo em constante mudança.

Os desafios da sociedade, da evolução tecnológica, da economia, da sustentabilidade e do meio ambiente assim o exigem.

Enquanto escola profissional, o seu projeto educativo centra-se, por um lado, no desenvolvimento integral e humanista do aluno enquanto pessoa educando com atenção personalizada e individualizada e, por outro, no seu desenvolvimento profissional, preparando-os para o prosseguimento de estudos e/ou para os desafios do ingresso na vida ativa, tornando-os pessoas e profissionais de sucesso, com espírito de melhoria, atentos à inovação e ao empreendedorismo.

É missão da escola trabalhar em rede com as com instituições e empresas ao nível local, regional, nacional e internacional, criando respostas sistémicas aos problemas e desafios que vão sendo identificados, fortalecendo uma relação *win-win* e contribuindo, desta forma, para que o ensino profissional da ETAP – Escola Profissional conheça novos impulsos em termos de reconhecimento, valorização e procura.

## CULTURA

A cultura é assumida pela comunidade educativa baseando-se no respeito dos princípios da igualdade de oportunidades, da inclusão, da solidariedade social, do trabalho em equipa e do trabalho colaborativo.

A cultura da Escola centra-se no fortalecimento das ligações entre a Escola e a Comunidade envolvente, em especial com as instituições locais e o tecido empresarial.

A Escola é entendida como uma organização aprendente que privilegia os contactos com o mundo do trabalho sem esquecer o contributo pedagógico na educação para o desenvolvimento sustentável.

É uma escola com perfil de base humanista que educa e forma os seus alunos para a vida e ao longo da vida, valoriza o saber, saber-estar, saber-ser, saber-fazer e o aprender a aprender.

A escola assume-se como palco privilegiado da educação para a liberdade de escolha, para a reflexividade, sustentadas em conhecimento efetivo.

## VISÃO

A ETAP considera que é necessário olhar para o futuro de forma clara e objetiva identificando-se com a seguinte visão:

Queremos ser uma escola que:

- É um referente para a sociedade onde está inserida pela qualidade da formação que ministra e pelos resultados que alcança;
- Desenvolve metodologias inovadoras, aplica o princípio da individualização da formação, aposta na sua estratégia de internacionalização e relação com as instituições e empresas, e coloca o aluno no centro do processo de ensino e aprendizagem sendo o seu protagonista;
- Dispõe de uma gestão centrada nos processos de qualidade e melhoria contínua;
- Aposta em ser economicamente sustentável e socialmente responsável;
- O seu corpo docente e não docente se implica e se forma permanentemente;
- Atrai os alunos e as suas famílias pelo reconhecimento da qualidade da formação que ministra e pela formação integral e humanista que proporciona aos seus alunos;
- Providencia boas instalações e equipamentos atualizados face à evolução das diversas áreas de formação;
- Cultiva o empenho e as preocupações com a qualidade das prestações e do desempenho dos seus colaboradores;
- Preserva o prestígio junto de toda a comunidade, em geral, dos empregadores, jovens e suas famílias, em particular.

## VALORES

Atendendo à matriz do projeto educativo da ETAP – Escola Profissional, identificámos como Valores da nossa escola os seguintes:

**Rigor, espírito crítico e valorização das competências:** compromisso com altos padrões de rigor no ensino e aprendizagem para garantir que os alunos desenvolvem o seu espírito crítico e adquirem conhecimentos e competências pessoais, técnicas e transversais relevantes para a sua área de formação;

**Inovação, criatividade e empreendedorismo:** utilização de métodos de ensino e aprendizagem inovadores e equipamentos tecnológicos atuais que prepararam os alunos para os desafios do mundo profissional; desenvolvimento da criatividade e do sentido empreendedor que pode ajudar os alunos a responderem aos desafios pessoais e profissionais que vão surgir ao longo da vida;

**Desenvolvimento pessoal e profissional:** Foco no desenvolvimento integral dos alunos, não apenas em termos académicos, mas desenvolvendo um espírito de melhoria contínua no sentido de serem pessoas íntegras, competentes, responsáveis, tolerantes e inclusivas.

**Respeito:** fomentar o cuidado com o meio que nos rodeia, criar um clima de convivência positivo e de liberdade, tratando os outros com dignidade, equidade, justiça, tolerância em relação às características de cada um, reconhecendo os direitos e deveres próprios e para com os demais;

**Autoconhecimento:** capacidade para descobrir, desenvolver e gerir os recursos e o potencial de cada pessoa, descobrindo o seu interior e os seus talentos, despertando em simultâneo o interesse pela construção do seu projeto de vida;

**Aprendizagem ao longo da vida:** reconhecimento da importância da educação e da aprendizagem ao longo da vida.



# CAPÍTULO IV

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Neste capítulo importa referir que a ETAP – Escola Profissional, atentos os dispositivos legais aplicáveis, tem órgãos de governo próprio que funcionam nos termos da lei e dos respetivos estatutos definindo concretamente os objetivos, a estrutura orgânica, a competência dos diversos órgãos, a forma de designação e de substituição dos seus titulares, a duração dos mandatos dos titulares dos seus órgãos e outros aspetos fundamentais da sua organização e funcionamento.



Tendo em vista a prossecução dos seus objetivos, atenta a experiência anterior e as atribuições e competências expressas na Lei, a ETAP – Escola Profissional tem a seguinte estrutura organizacional:

1. A Direção da Escola constituída nos termos dos Estatutos da COOPETAPE, para o exercício, designadamente, dos seguintes pelouros:

- 1.1. Gestão Global da Escola;
- 1.2. Gestão Pedagógica da Formação Inicial;
- 1.3. Gestão Pedagógica da Formação Contínua (Centros Qualifica, Formações Modulares Certificadas, cursos EFA e outros projetos);
- 1.4. Gestão Administrativa e Financeira;
- 1.5. Gestão de Instalações e Equipamentos;
- 1.6. Gestão dos Serviços de Orientação Escolar e Profissional;
- 1.7. Gestão do Serviço de Logística e Aprovisionamento;
- 1.8. Gestão do Centro de Estudos e Projetos Transnacionais.

2. O órgão de administração da ETAP – Escola Profissional é a Direção, sendo constituída pelo Diretor que preside e mais seis membros designados nos termos do disposto no artigo 27º dos Estatutos da COOPETAPE, designadamente, para o exercício dos seguintes Pelouros:

- 2.1. Coordenação geral da atividade da Escola;
- 2.2. Direção Pedagógica da Formação Inicial/Formação Contínua;
- 2.3. Coordenação da atividade dos Centros Qualifica;
- 2.4. Direção Administrativa, Financeira;
- 2.5. Direção de Instalações, Equipamentos/Logística e Aprovisionamento;
- 2.6. Direção do Serviço de Orientação Escolar e Profissional;
- 2.7. Coordenação de atividades de divulgação e promoção da imagem da Escola.

3. As competências dos órgãos representados no organigrama institucional encontram-se detalhadamente descritas nos Estatutos da escola.

4. A estrutura organizativa da escola assenta nas figuras do Diretor(a) que coordena, em geral, a atividade da Escola, do(a) Diretor(a) Pedagógico(a), dos elementos do Conselho Geral e do Grupo Dinamizador da Qualidade e dos coordenadores pedagógicos que acompanham e organizam a atividade da Escola atendendo a que a ETAP ter várias Unidades de Formação, constituindo assim um órgão colegial.

4. A execução dos processos de suporte da atividade da Escola fica a cargo dos Serviços Operacionais e traduz-se, essencialmente, no apoio à Direção e à gestão pedagógica.

5. A existência de um órgão consultivo é imperativa e tem largas tradições na ETAP pois já vem desde a assinatura do primeiro Contrato-Programa. A sua constituição deve ser abrangente e integrar representantes dos alunos, dos pais ou encarregados de educação, dos docentes e dos órgãos de direção da escola, bem como de instituições e organismos locais representativos do setor económico e social e das empresas parceiras na formação.



6. Destacamos neste ponto a composição e periodicidade das reuniões dos principais órgãos de gestão da escola:

Órgão	Composição	Periodicidade das reuniões ordinárias
Direção	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretor</li> <li>• Diretora Pedagógica</li> <li>• Diretor Administrativo e Financeiro</li> <li>• Diretor de Instalações e Equipamentos</li> <li>• Coordenadora do Serviço de Orientação Escolar e Profissional e equipa EMAE</li> <li>• Coordenadora Pedagógica UF's Vila Nova de Cerveira e Valença</li> <li>• Coadjuvante do Serviço de Marketing e Comunicação</li> </ul>	Quinzenal
Direção Pedagógica Formação Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora Pedagógica</li> <li>• Coordenadores Pedagógicos das UF: Viana do Castelo, Vila Praia de Âncora, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Maia</li> </ul>	Quinzenal
Conselho Geral e Grupo Dinamizador da Qualidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretor da Escola</li> <li>• Diretora Pedagógica</li> <li>• Secretária da Direção</li> <li>• Coordenadores pedagógicos da FI</li> <li>• Coordenadores da FC</li> <li>• Coordenadora do Serviço de Orientação Escolar e Profissional e equipa EMAE</li> </ul>	CG - Mensal GDQ – Mensal
Conselho Consultivo	<p><i>Stakeholders</i> internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretor da Escola, que preside;</li> <li>• Restantes membros da Direção da Escola;</li> <li>• Representante dos docentes;</li> <li>• Representante dos alunos.</li> </ul> <p><i>Stakeholders</i> Externos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Representantes das Câmaras Municipais das áreas de influência da Escola;</li> <li>• Representantes das Juntas de Freguesia das áreas de influência da Escola;</li> <li>• Representantes dos Centros de Emprego das áreas de influência da Escola;</li> <li>• Representantes das Associações Patronais;</li> <li>• Representantes das Associações Sindicais;</li> <li>• Representantes das associações ou federações das associações de pais;</li> <li>• Representantes das Comunidades Intermunicipais e Áreas Metropolitanas;</li> <li>• Outras instituições e individualidades convidados pela Direção da Escola.</li> </ul>	2/ano: março/abril e outubro/novembro

# CAPÍTULO V

## PRESPETIVAR O FUTURO

Perspetivar o futuro da Escola de forma consistente implica fazer uma profunda reflexão sobre o passado e o presente e apontar caminhos que, previsivelmente, conduzam a determinados resultados nos curto e médio prazos.

O ponto de partida remonta há 34 anos e está patente na trajetória da Escola expressa no Capítulo I.

Este novo Capítulo tem como objetivo elucidar sobre o futuro e começa por apresentar as linhas mestras do diagnóstico estratégico que integra um vasto conjunto de variáveis internas e externas, ou seja, os efeitos endógenos e exógenos que condicionarão o futuro.

Este capítulo culminará com a apresentação de um conjunto de objetivos estratégicos, ações, indicadores e metas a atingir pela ETAP – Escola Profissional, nos próximos sete anos.

### 1. Diagnóstico Estratégico

#### 1.1. A OFERTA FORMATIVA DA ETAP ESCOLA PROFISSIONAL

A atividade educativa e formativa desenvolvida pela ETAP – Escola Profissional é desenvolvida nos termos do Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, e da Autorização de Funcionamento nº 58 emitida pelo Ministério da Educação através da DREN – Direção Regional de Educação do Norte.

A ETAP integra-se no Sistema Nacional de Qualificações e no Quadro Nacional de Qualificações podendo conferir certificações escolares de nível do ensino básico e de nível secundário e qualificações profissionais de nível II aos alunos que frequentem cursos CEF e de nível IV aos alunos que frequentem e terminem com êxito os cursos profissionais.

A ETAP pode ainda desenvolver outras ofertas formativas, de caráter vocacional, profissionalizante ou de especialização, destinadas a jovens, nos termos previstos na respetiva legislação.

Assume-se que a ETAP sempre que disponha das condições adequadas pode, igualmente, desenvolver ofertas formativas destinadas a adultos, tendo em vista a elevação da sua qualificação, em especial da qualificação profissional nos termos previstos na respetiva legislação.

#### 1.2. CURSOS PROFISSIONAIS

Presentemente, a ETAP Escola Profissional tem em vigor uma oferta formativa diversificada e propõe-se manter o desenvolvimento, no médio longo prazo, dos cursos profissionais para os quais tem autorização de funcionamento e a solicitar pedidos de aditamento para cursos que venham a ser considerados de alta relevância e muito necessários para o território onde atua.



Considerando a aprovação dos 3 CTE das UF de Vila Praia de Âncora, Viana do Castelo e Maia, a ETAP Escola Profissional pretende incrementar na sua oferta formativa os cursos das áreas das Ciências Informáticas em Viana do Castelo e da área de Hotelaria e Restauração em Vila Praia de Âncora.

#### 1.3. CURSOS CEF

Apesar de não abrir turmas CEF desde o ano letivo 2022/2023, a ETAP Escola Profissional tem obtido aprovação anual na rede de oferta formativa da CIM Alto Minho, para o desenvolvimento de cursos CEF, tipo 2 e tipo 3, nas unidades de formação de Vila Praia de Âncora e Viana do Castelo.

Considerando os indicadores nacionais de insucesso escolar e estando a matrícula de alunos nestes cursos condicionada ao n.º de retenções dos seus percursos escolares, não se espera nos próximos anos que venham a matricular-se alunos em número suficiente para dar início a estas ofertas formativas.

#### 1.4. OUTRAS OFERTAS EDUCATIVAS E FORMATIVAS

Apesar do progresso verificado nos índices de escolarização da população em idade escolar, a região norte continua a apresentar valores muito baixos no que respeita à escolarização da população em idade ativa.

Os dados mais recentes, publicados pelo INE, indicam que a taxa de escolaridade do nível de ensino secundário (25-64 anos) em Portugal está ainda longe da média da UE27 que, sem valores ainda apurados para 2022 era, em 2021, de 79,3%. Em Portugal, chegou aos 61,2%. Este valor está um ponto percentual acima da taxa de 2021 e é o valor mais alto de sempre no nosso país, neste que é o Ano Europeu das Competências. Na região Norte, esta taxa é ainda mais baixa situando-se nos 55,5%. Estamos, no entanto, numa trajetória crescente já que em 2014, a referida taxa era de apenas 37,2%.

A ETAP Escola Profissional tem uma larga experiência na formação de adultos, desde a sua génese e está disponível para, nos próximos 7 anos dar um contributo positivo nessa matéria, através dos processos de RVCC organizados pelos seus três Centros Qualifica, através dos Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e das Formações Modulares Certificadas, apresentando candidaturas robustas tendo em conta o seu histórico mais recente.

Assim, estaremos alinhados com a consecução das metas europeias do Plano de Ação (PA) do PEDS (PAPEDS), enunciadas pelo Programa Operacional Pessoas 2030:

- Atingir 80% de taxa de emprego da população entre os 20 – 64 em 2030;
- Reduzir a taxa de jovens NEET dos 15 aos 29 entre os 7% e 8% em 2030;
- Assegurar que pelo menos 60% dos adultos participam anualmente em ações de educação e formação;
- Reduzir o número de pessoas em situação de pobreza ou exclusão social em, pelo menos, 15 milhões de pessoas até 2030, (sendo 5 milhões crianças).

## 1.5. AS PARCERIAS ESTRATÉGICAS

Ao longo dos próximos 7 anos pretendemos alargar e consolidar as parcerias estabelecidas por esta escola ao longo dos seus 34 anos de atividade, com instituições, empresas e organizações nacionais e internacionais.

Em termos de parcerias destacamos os seguintes objetivos estratégicos:

- Alargar a rede de instituições e empresas parceiros que acolhem os alunos em FCT, com especial relevância na UF da Maia pois iniciámos atividade apenas no ano letivo 2022/2023, e nos cursos mais recentes em funcionamento na escola (ex: cabeleireiro, mecânico de aeronaves, informática – sistemas);
- Consolidar a rede de parceiros que têm proporcionado FCT aos nossos alunos a nível local, regional e nacional;
- Diversificar os elementos de júri das PAP;
- Colaborar em ações e eventos promovidos pelos parceiros;
- Criar parcerias específicas para criação de desafios modulares e interdisciplinares a serem desenvolvidos no âmbito no modelo pedagógico ETHAZI;
- Consolidar parcerias com instituições para as quais são desenvolvidos projetos curriculares;
- Consolidar parcerias com os meios de comunicação local e regional para divulgar as parcerias com instituições e empresas, os projetos desenvolvidos, as iniciativas realizadas, entre outros;
- Criar parcerias específicas de formação dos formadores em contexto real de trabalho;
- Consolidar parceria com empresas e instituições que permitam receber alunos para realizarem estágios e de professores para atividades de formação e/ou *job shadowing*, ao abrigo do programa Erasmus +;
- Reforçar parceiras que permitam informar os ex-alunos de ofertas de emprego;
- Procurar que empresas em áreas estratégicas ligadas à oferta formativa da escola possam apoiar/patrocinar salas técnicas, projetos, desafios ETHAZI, prémios de mérito, entre outros.
- No plano internacional, alargar e reforçar as relações de parceria com instituições, associações e escolas que permitam: continuar a proporcionar estágios de relevante qualidade para os alunos e recém-diplomados da escola; iniciar novos projetos de parceria no âmbito das ações KA2 e KA3 do programa Erasmus +; acolher pessoal docente e não docente para atividades de formação e *job shadowing*.



## 1.6 O MODELO PEDAGÓGICO ETHAZI – CICLOS DE ALTO RENDIMENTO

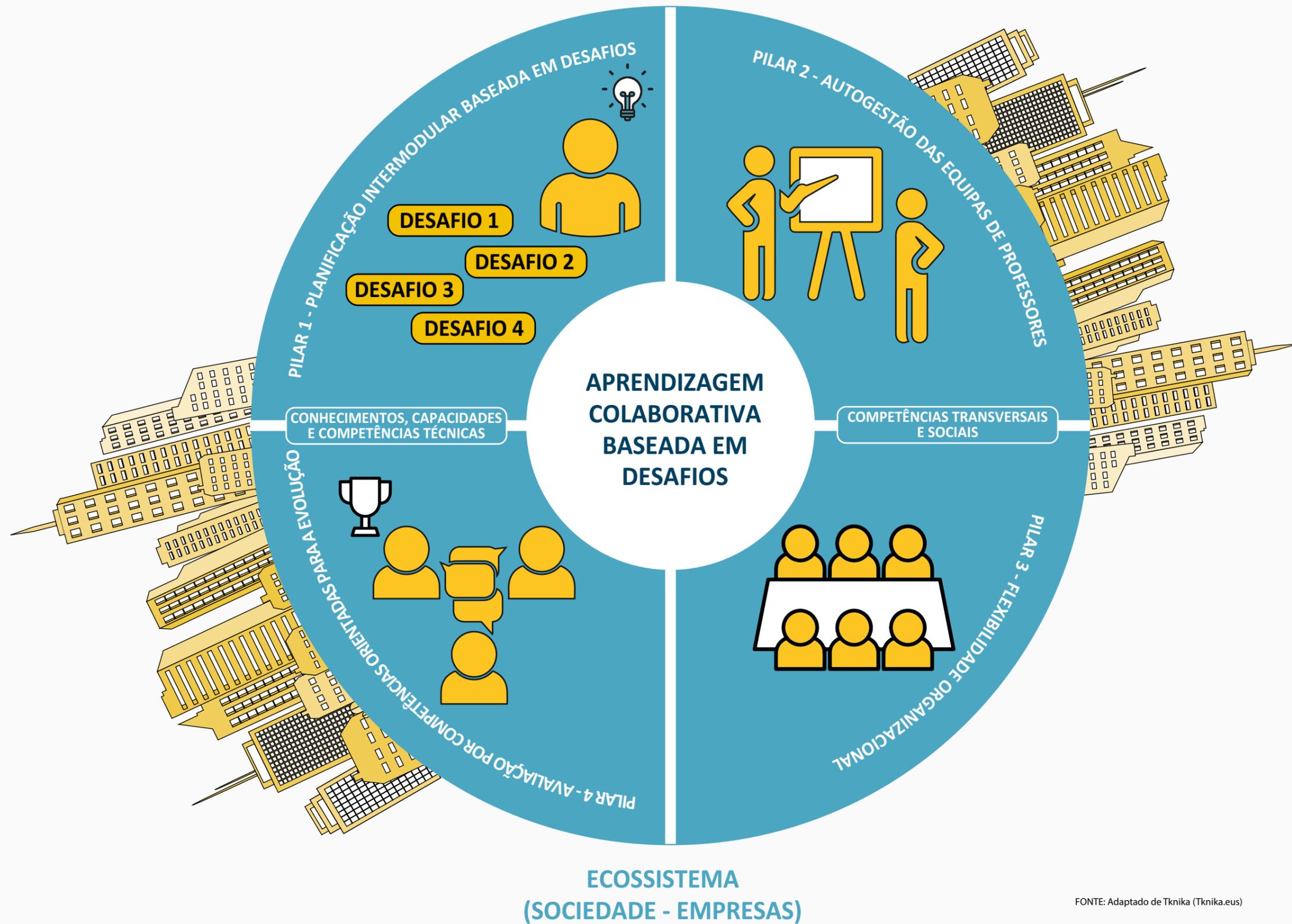
O modelo ETHAZI, implementado no país Basco desde 2014-2015 e desenvolvido a partir do Centro para a Investigação e Inovação da Formação Profissional – Centro TKNIKA, tem as seguintes características:

- a escola, inserida num contexto social e laboral com especificidades e necessidades comuns da região, deve ser chamada para a resolução de problemas tão reais quanto possível da sociedade e das empresas;
- o professor não pode trabalhar mais sozinho pois as equipas docentes devem ser autónomas e responsáveis para planificarem os desafios de forma colaborativa, devem organizar espaços e tempos, distribuir tarefas e responsabilidades entre todos e devem ser um exemplo para os alunos em termos de trabalho em equipa;
- utiliza as metodologias de aprendizagem colaborativa baseada em desafios (ACBD);
- proporciona o desenvolvimento de competências transversais, ao mesmo tempo em que são ensinados e aprendidos conhecimentos e saberes das componentes sociocultural e científica, para além de competências técnicas da componente tecnológica do curso;
- as direções das escolas têm de estar abertas à mudança e criar condições para que as equipas tenham tempo para trabalhar em conjunto e para que os espaços sejam repensados e reconstruídos de acordo com as novas formas de trabalho;
- a avaliação dos alunos é entendida numa perspetiva global, esperando-se uma evolução e transformação sempre numa lógica de melhoria contínua.
- Este modelo altera de forma significativa as práticas de trabalho docente, o papel do professor e do aluno em sala de aula, a relação da escola com a sociedade e o mundo empresarial onde está inserida.

A metodologia pedagógica que está na base deste modelo é a aprendizagem colaborativa baseada em resolução de desafios, que devem ser problemas ou casos tão reais quanto possíveis trazidos da comunidade local e do tecido empresarial da região onde a escola está inserida.

Estes desafios são resolvidos em equipas de 4/5 alunos, constituídas utilizando métodos que permitam ter em cada equipa perfis diferenciados de pessoa (por exemplo: é necessário que as equipas tenham um elemento com perfil de gestor e focado na liderança, outro com perfil de colaborador e que equilibre emocionalmente o ambiente de trabalho da equipa, outro com capacidade de criar, inovar e que goste de desenvolver novas ideias e um quarto elemento que gosta de investigar, que se importa com o rigor e que é visto pelos outros como pessoa responsável).

Este modelo requer também que os alunos, ao longo do tempo, se tornem cada vez mais autónomos no processo de aprendizagem e está muito focado nas competências transversais e profissionais que os alunos têm de desenvolver durante os desafios.



FONTE: Adaptado de Tknika (Tknika.eus)



O modelo suporta-se ainda em quatro pilares considerados essenciais para que a ACBD se concretize:

**Pilar 1 - Planificação intermodular baseada em desafios:** a planificação do curso é desenhada e estruturada como um todo, baseada no desenvolvimento sucessivo de diferentes desafios intermodulares e interdisciplinares. Os desafios são resolvidos através da combinação de diferentes metodologias, sendo necessário o trabalho individual e em grupo.

**Pilar 2 - Autogestão das equipas de professores:** As equipas docentes devem ser autónomas e responsáveis para planificarem os desafios de forma colaborativa. Devem organizar espaços e tempos, distribuir tarefas e responsabilidades entre todos e devem ser um exemplo para os alunos em termos de trabalho em equipa. O trabalho destas equipas é central para o desenvolvimento deste modelo, a partir da sua liderança, capacidade de afirmação e da formação.

**Pilar 3 - Flexibilidade organizacional:** para ser possível a planificação e a autogestão de equipas de professores, as direções das escolas têm de estar abertas à mudança e criar condições para que as equipas tenham tempo para trabalhar em conjunto e para que os espaços sejam repensados e reconstruídos de acordo com as novas formas de trabalho. As próprias equipas de professores podem, a título de exemplo, organizar horários dos alunos, reorganizar espaços de trabalho, entre outras.

**Pilar 4 - Avaliação por competências orientadas para a evolução:** neste modelo, a avaliação dos alunos é entendida numa perspetiva global em que se foca a atenção nas competências técnicas e transversais que o aluno vai adquirindo ao longo do tempo, pela resolução dos diferentes desafios que vão sendo apresentados, esperando-se uma evolução e transformação sempre numa lógica de melhoria contínua. A avaliação está efetivamente ao serviço da aprendizagem do aluno, esperando-se que este se torne cada vez mais responsável pela sua própria aprendizagem. Para isso, é realizado um acompanhamento individual de cada aluno, através de tutorias, e é fornecido um *feedback* contínuo que é dado de forma individual ou em grupo, o que permite perceber o progresso e a melhoria alcançada por cada um.

Para que tudo isto aconteça, necessitam-se equipas docentes inovadoras, colaborativas, comprometidas e que acreditem no potencial deste modelo.

Neste sentido, a direção pedagógica da escola tem realizado diversas mobilidades de *job shadowing* ao longo dos dois últimos anos letivos para proporcionar ao pessoal docente e não docente a observação da implementação deste modelo em escolas do País Basco. Esta atividade de formação tem sido fulcral para implementação deste modelo na escola e faz parte da estratégia de internacionalização da escola, já que somos pioneiros na adaptação do mesmo ao contexto do ensino profissional em Portugal.

## 1.7 ANÁLISE SWOT

Como parte do processo de elaboração do planeamento estratégico, este projeto educativo teve em conta a análise SWOT realizada com os *stakeholders* em diferentes ações e momentos, obtendo-se desta forma informação muito relevante para a melhoria contínua do processo formativo levado a cabo por esta escola.

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispersão geográfica – 6 UF próximas das populações;</li> <li>• Número reduzido de alunos por UF;</li> <li>• Experiência de mais de 34 anos;</li> <li>• Conhecimento dos territórios onde desenvolve a atividade;</li> <li>• Reconhecida capacidade de interação com o tecido económico e social local – vasta rede de parceiros consolidada;</li> <li>• Escola humanista que proporciona uma educação e formação integral;</li> <li>• Escola que é sentida como a segunda família dos alunos;</li> <li>• Forte identidade e imagem de marca reconhecida a nível local, regional e nacional;</li> <li>• Oferta formativa muito diversificada, ajustada às relevâncias do SANQ e às necessidades do mercado de trabalho;</li> <li>• Flexibilidade curricular;</li> <li>• Modelo ETHAZI;</li> <li>• Qualidade, competência, experiência e comprometimento do pessoal docente com o PE da escola;</li> <li>• Valorização e promoção da inclusão, da multiculturalidade e multilinguismo;</li> <li>• Aposta nos valores da solidariedade, voluntariado, proteção do ambiente;</li> <li>• Aposta na realização de ações de enriquecimento curricular que acrescentam valor ao currículo;</li> <li>• Programa de mobilidade – ERASMUS+;</li> <li>• Disponibilidade do corpo docente para comunicar com os alunos, famílias e parceiros;</li> <li>• Capacidade de inovação;</li> <li>• Resiliência do pessoal docente e não docente;</li> <li>• Perfil do Aluno ETAP em implementação;</li> <li>• Valorização das competências transversais que são trabalhadas com os alunos (pessoais, digitais, de comunicação e colaborativas);</li> <li>• Taxas de conclusão, de empregabilidade e de prosseguimento de estudos elevadas;</li> <li>• Elevadas taxas de satisfação para com a escola, o corpo docente e não docente pelos alunos, EE e empresas;</li> <li>• Escola certificada pela norma ISO 9001 e com selo EQAVET;</li> <li>• Projetos PAP inovadores;</li> <li>• PAP desenvolvidas utilizando o modelo ETHAZI;</li> <li>• Estabilidade do corpo docente;</li> <li>• Presença de representantes da escola nos fóruns de decisão regional e nacional;</li> <li>• Direção comprometida com a melhoria contínua da atividade da escola, aberta à inovação e atenta aos desafios da transição digital/tecnológica;</li> <li>• Rede de transportes proporcionada pela escola;</li> <li>• Pagamento atempado dos apoios aos alunos;</li> <li>• O <i>site</i> da escola, as publicações nas redes sociais de divulgação da atividade da escola;</li> <li>• Imagem atrativa da escola nos suportes publicitários;</li> <li>• A possibilidade de prestação de serviços de consultadoria e formação para o exterior sem serem consideradas como receitas da ação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A necessidade de recurso ao crédito para viabilizar o funcionamento das escolas;</li> <li>• A quase exclusiva dependência do Estado enquanto entidade financiadora das atividades educativas, formativas e de certificação;</li> <li>• A dificuldade na melhoria constante das nossas instalações e equipamentos;</li> <li>• A falta de uma rede de transportes compatível e/ou ajustada com os horários da formação;</li> <li>• A falta de recursos humanos, docente e não docente, em algumas unidades de formação;</li> <li>• O aumento de formadores em tempo parcial na escola;</li> <li>• A dispersão geográfica na gestão dos recursos humanos inerentes à formação;</li> <li>• A reduzida carga horária atribuída aos cargos;</li> <li>• Resistência à mudança;</li> <li>• A limpeza dos espaços em algumas UF;</li> <li>• Falta de adaptação do mobiliário e das condições físicas das salas atendendo às especificidades do modelo ETHAZI;</li> <li>• Desmotivação/absentismo dos alunos;</li> <li>• Ausência de espaços como cantina ou espaços exteriores de convívio em algumas UF;</li> <li>• Desistências elevadas dos alunos, especialmente no 2º ano do curso;</li> <li>• Pouco envolvimento dos EE dos alunos com maiores problemas de absentismo, insucesso e desmotivação;</li> <li>• Efeitos da pandemia na saúde mental dos alunos e nas capacidades de aprendizagem;</li> <li>• Serviço de apoio à inclusão sem n.º de técnicos qualificados capazes de dar resposta a todos os alunos;</li> <li>• Impossibilidade de fornecer informação sobre a escola e os seus cursos aos alunos e às famílias que têm de escolher os percursos formativos no 10º ano;</li> <li>• Associação de Pais pouco representada na comunidade escolar.</li> </ul>



OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>O modelo de financiamento que permite fazer uma gestão mais ajustada e consonante com a realidade de cada escola;</li> <li>A aposta do governo no incremento do número de alunos do ensino secundário em percursos de dupla certificação escolar e profissional e a obrigatoriedade da frequência da escola até aos 18 anos;</li> <li>A hipótese de se alargar o âmbito de atuação das escolas em projetos de cooperação na União Europeia e nos PALOP;</li> <li>A crescente procura de alunos estrangeiros e dos PALOP por cursos da escola e a possibilidade de receberem apoios em iguais condições aos alunos nacionais;</li> <li>A aposta na estratégia de internacionalização através do programa Erasmus+;</li> <li>O acolhimento de alunos e <i>staff</i> da EU para realizarem estágios e atividades de <i>job shadowing</i> através da escola;</li> <li>A transição digital/tecnológica e ambiental;</li> <li>A aprovação de três CTE nas áreas da indústria na Maia, da informática em Viana do Castelo e da indústria hoteleira em Vila Praia de Âncora (PRR);</li> <li>Crescente dinamismo económico-empresarial regional, com forte pendor na inovação e no empreendedorismo;</li> <li>Desenvolvimento e criação de novas parcerias com instituições e entidades locais;</li> <li>Desenvolvimento e criação de novas parcerias com instituições e entidades europeias;</li> <li>Crescente necessidade de mão de obra qualificada;</li> <li>Articulação com empresas e instituições na criação de desafios intermodulares e interdisciplinares e na procura de soluções inovadoras para problemas reais desenvolvida em contexto escolar;</li> <li>Vias de acesso ao ensino superior para alunos diplomados do ensino profissional;</li> <li>Aprovação do plano Erasmus 2021-2027;</li> <li>A excelência do modelo ETHAZI, que pode reforçar a imagem de qualidade da escola e valorizar o ensino profissional;</li> <li>Participação em concursos de âmbito regional, nacional e internacional dos alunos da escola.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transições de quadros comunitários e constrangimentos financeiros que interferem com investimentos em infraestruturas e equipamentos;</li> <li>Apoios financeiros aos alunos sujeitos às regras do FSE;</li> <li>Existência de um quadro regulamentar e normativo que não tem em conta a diversidade dos contextos regionais em que as escolas se inserem;</li> <li>Decréscimo demográfico e envelhecimento da população;</li> <li>Emigração de agregados familiares com dificuldades socioeconómicas ou com melhores oportunidades de trabalho no estrangeiro;</li> <li>Instabilidade política e legislativa na área da Educação;</li> <li>Legislação desadequada ao tempo atual (ex. Estatuto do aluno que é de 2011);</li> <li>Burocracia excessiva e diversidade de normativos legais;</li> <li>Aumento do n.º mínimo de alunos por turma;</li> <li>O elevado número de horas de letivas anuais dos docentes e excessiva burocracia associada à formação;</li> <li>Penalizações financeiras pelas desistências/transferências de alunos e incumprimento de metas relacionadas com as conclusões, empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos;</li> <li>Inexistência de um orçamento real à partida para gestão do ano escolar, por força das penalizações financeiras decorrentes das desistências/transferências de alunos;</li> <li>Modelos de financiamentos desajustados para uma rigorosa implementação do DL 54 e DL55;</li> <li>Os atrasos nos pagamentos às escolas, que as obrigam a despendar verbas significativas com encargos bancários;</li> <li>A indefinição quanto ao financiamento dos Cursos EFA e formações modulares certificadas;</li> <li>A falta de estudos sobre análise de necessidades de formação ao nível local, regional e nacional;</li> <li>A aprovação de uma rede de oferta formativa não consonante com o n.º de alunos a entrar no 9º ano e que não garante o encaminhamento de 50% dos alunos para cursos profissionais;</li> <li>A falta de orientação vocacional dos jovens que condiciona o seu sucesso escolar e profissional;</li> <li>O subfinanciamento das turmas de CEF de nível básico e as condições de acesso baseadas no n.º de retenções;</li> <li>Os obstáculos colocados por parte do ensino regular na transição de alunos para as escolas profissionais;</li> <li>A obrigatoriedade da frequência da Escola até aos 18 anos que conduz a maior probabilidade de desistência;</li> <li>A falta de políticas Educativas de continuidade;</li> <li>Concorrência das escolas públicas com ensino profissional;</li> <li>Horários dos transportes públicos e efeitos das greves;</li> <li>Oferta formativa dependente da aprovação pelo ministério de educação;</li> <li>Rapidez da evolução tecnológica em algumas áreas de formação.</li> <li>Agregados familiares com dificuldades socioeconómicas.</li> </ul>

## 2. OS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, AS AÇÕES, INDICADORES, METAS E RESPONSÁVEIS

### 2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A ETAP Escola Profissional, define os seus objetivos estratégicos em consonância com:

- Os princípios gerais e finalidades do seu projeto educativo;
- A sua estrutura organizacional;
- O diagnóstico estratégico realizado;
- Os objetivos dos programas operacionais (PESSOAS 2030);
- Os ODS para 2030 assumidos pelas Nações Unidas;
- As prioridades definidas pela União Europeia, plasmadas na Estratégia EUROPA 2030;
- As linhas de ação prioritárias na educação inscritas na estratégia de desenvolvimento regional (CCDR-N);
- As políticas nacionais relativas à educação e formação de jovens e adultos.

Atendendo a que a escola é certificada pelas normas ISO 9001 desde 2006 e detém o selo EQAVET desde 2020, optou-se por sistematizar e enquadrar os objetivos estratégicos nos macroprocessos do sistema de gestão da qualidade:

- Responsabilidade da Gestão;
- Organização da Formação Inicial;
- SOEP;
- Logística e Aprovisionamento/Instalações e Equipamentos;
- Centro de Estudos e Projetos Transnacionais;
- Formação Contínua - Centros Qualifica;
- Formação Contínua - Formação de Adultos (FMC, EFA).

## 1. RESPONSABILIDADE DA GESTÃO

- 1.1. Garantir a conformidade com os requisitos legais e os normativos estatutários e regulamentares;
- 1.2. Elaborar o Plano de Atividades/Plano de Ação e o Balanço da Qualidade;
- 1.3. Consolidar o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos na atividade da escola;
- 1.4. Apresentar as propostas de cursos a aprovar na Rede de Oferta Formativa de acordo com os critérios definidos pela ANQEP;
- 1.5. Organizar, anualmente, programas de formação contínua para os colaboradores;
- 1.6. Alargar a rede de Centros Qualifica par a UF da Maia;
- 1.7. Organizar cursos de Educação e Formação de Adultos e organizar ações de FMC;
- 1.8. Garantir a execução dos CTE aprovados;
- 1.9. Assegurar o funcionamento do sistema de gestão da qualidade (ISO e EQAVET).

## 2. ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO INICIAL

- 1.1. Consolidar a oferta formativa atual e iniciar mais cursos com autorização de funcionamento;
- 1.2. Aumentar o n.º de turmas – Cursos Profissionais;
- 1.3. Aumentar o n.º de turmas nos CTE aprovados;
- 1.4. Aumentar o número de alunos matriculados;
- 1.5. Desenvolver atividades que visem a redução das desistências de alunos;
- 1.6. Desenvolver atividades que visem o aumento da taxa de empregabilidade e prosseguimento de estudos dos alunos;
- 1.7. Aumentar as taxas de conclusão;
- 1.8. Consolidar a implementação do modelo ETHAZI;
- 1.9. Consolidar o trabalho do Perfil do Aluno da ETAP pelo desenvolvimento das competências transversais;
- 1.10. Promover ações internas para reforçar o sentimento de pertença à escola;
- 1.11. Promover ações de enriquecimento curricular.

## 3. SOEP

- 3.1. Avaliar a satisfação das partes interessadas, designadamente, alunos, encarregados de educação, empresas e escolas superiores;
- 3.2. Avaliar os indicadores EQAVET (5a, 6a, 6b);
- 3.3. Promover o acompanhamento escolar e profissional especializado dos alunos (DL 54).



## 4. LOGÍSTICA E APROVISIONAMENTO/INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS;

- 4.1. Atribuir a cada aluno do ensino profissional um computador portátil;
- 4.2. Identificar e priorizar as intervenções na melhoria das condições das instalações das UF;
- 4.3. Adquirir novos equipamentos das áreas de formação quando estes se danificam, tornam obsoletos, são insuficientes face ao n.º de alunos ou surgem atualizações tecnológicas relevantes;
- 4.4. Implementar as candidaturas apresentadas ao PRR para financiamento dos CTE nas UF de Vila Praia de Âncora, Viana do Castelo e Maia e outras que venham a ser aprovadas.

## 5. CENTRO DE ESTUDOS E PROJETOS TRANSNACIONAIS

- 5.1. Dar cumprimento ao Plano Erasmus aprovado no âmbito da Acreditação Erasmus 2021-2027, setor Ensino e Formação Profissional;
- 5.2. Avaliar a satisfação dos participantes em mobilidades ERASMUS;
- 5.3. Estabelecer parcerias em projetos da ação chave 2 e ação chave 3 a apresentar ao programa Erasmus +;
- 5.4. Obter a acreditação ao programa Erasmus + no período 2027-2030;
- 5.5. Executar os projetos aprovados.

## 6. FORMAÇÃO CONTÍNUA - CENTROS QUALIFICA

- 6.1. Cumprir as metas contratualizadas de acordo com o definido pelas entidades financiadoras e pela ANQEP;
- 6.2. Diminuir o n.º de adultos desistentes nos processos de RVCC;
- 6.3. Aumentar o n.º de adultos inscritos em processos de RVCC escolar e profissional;
- 6.4. Obter autorizações de qualificação profissional em áreas de formação relevantes para os adultos e para as necessidades do mercado de trabalho;
- 6.5. Aumentar as certificações escolares e profissionais;
- 6.6. Avaliar a satisfação dos adultos em processo RVCC.

## 7. FORMAÇÃO CONTÍNUA - FORMAÇÃO DE ADULTOS

- 7.1. Apresentar candidaturas para execução de FMC no Portugal 2030;
- 7.2. Apresentar candidaturas para execução de cursos EFA no Portugal 2030;
- 7.3. Assegurar a execução dos Projetos Locais Promotores de Qualificação (PRR);



## 2.1. AÇÕES, INDICADORES, METAS E RESPONSÁVEIS

### 1. Responsabilidade da Gestão

Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
1.1. Garantir a conformidade com os requisitos legais e os normativos estatutários e regulamentares;	Manter os documentos estatutários e regulamentares da escola de acordo com a legislação publicada;	- N.º de revisões aos Estatutos da Escola após publicação de nova legislação; - N.º de revisões ao Regulamento Interno após publicação de nova legislação;	- 1 revisão/publicação nova legislação	Direção Direção Pedagógica
1.2. Elaborar o Plano de Atividades/Plano de Ação, a Revisão pela Gestão e o Relatório de Atividades;	Elaborar e aprovar anualmente o Plano de Atividades/Plano de Ação, a Revisão pela Gestão e o Relatório de Atividades;	N.º Plano de Atividades/Plano de ação aprovado N.º Revisão pela Gestão aprovado N.º Relatório de Atividades aprovado	1 Plano de Atividades/Plano de ação aprovado/ano; 1 Revisão pela Gestão aprovado/ano; 1 Relatório de Atividades aprovado/ano.	Direção GDQ
1.3. Consolidar o envolvimento dos <i>stakeholders</i> internos e externos na atividade da escola;	Integrar os <i>stakeholders</i> internos e externos em atividades, iniciativas e/ou eventos da escola; Realizar reuniões periódicas com <i>stakeholders</i> internos e externos; Estabelecer parcerias/colaborações para desenvolvimento do modelo ETHAZI;	A) Realização das reuniões de CC, e da Direção com representantes de EE e de alunos; B) N.º de parcerias/colaborações estabelecidas com <i>stakeholders</i> externos no âmbito do modelo ETHAZI;	A) 2 reuniões/ano; B) 1 nova parceria/colaboração/ano;	Direção Direção Pedagógica Diretores de Curso Orientadores Educativos
1.4. Apresentar as propostas de cursos a aprovar na Rede de Oferta Formativa de acordo com os critérios definidos pela ANQEP;	Elaborar a proposta de oferta formativa, atendendo aos critérios de ordenamento da rede na CIM Alto Minho e na AM Porto-Norte; Obter o parecer favorável dos CC (AM e AMP); Elaborar e obter a aprovação pedagógicas das candidaturas apresentadas;	A) N.º pareceres favoráveis do CC; B) N.º candidaturas pedagógicas aprovadas (Alto Minho e AMP);	A) 2 pareceres favoráveis do CC; B) 2 candidaturas pedagógicas aprovadas/ano.	Direção
1.5. Organizar, anualmente, programas de formação interna para os colaboradores;	A) Elaborar, anualmente, os planos de formação para colaboradores; B) Auscultar, anualmente, os colaboradores em relação às necessidades de formação; C) Garantir ações de formação destinadas ao pessoal não docente; D) Avaliar a satisfação e o impacto das ações de formação;	A) Plano de formação anual; B) Inquérito de necessidades de formação; C) Ações de formação para pessoal não docente identificadas no plano de formação; D) Relatório de avaliação de satisfação e impacto da formação	A) 1 plano de formação/ano; B) 1 inquérito de auscultação/ano; C) >90% do pessoal não docente envolvido em ações de formação/ano; D1) >= 90% satisfação em relação à formação; D2) >= 90% de impacto positivo nos colaboradores	Direção SOEP
1.6. Alargar a rede de Centros Qualifica par a UF da Maia;	Apresentar candidaturas à tutela para aprovação de um Centro Qualifica a localizar na UF da Maia, caso haja alargamento da rede pela tutela;	Candidatura apresentada.	1 candidatura apresentada.	Direção
1.7. Organizar cursos de Educação e Formação de Adultos e organizar ações de FMC;	Apresentar candidaturas à tutela para aprovação de cursos EFA e FMC, nos termos e calendários dos avisos de concurso;	A) Candidaturas a cursos EFA no quadro de programação Portugal 2030; B) Candidaturas a FMC no quadro de programação Portugal 2030.	A) 1 candidatura a cursos EFA apresentada/aviso publicado; B) 1 candidatura a FMC apresentada/aviso publicado;	Direção
1.8. Garantir a execução dos CTE aprovados;	A) Desenvolver todos os procedimentos administrativos e financeiros necessários à execução das candidaturas a CTE aprovadas na Maia, em Viana do Castelo e em Vila Praia de Âncora; B) Apresentar candidaturas à Componente 6 do PRR na última fase do concurso com vista à criação de mais CTE;	A) CTE de Indústria executado na Maia; CTE de Informática executado em Viana do Castelo; CTE de Indústria Hoteleira em Vila Praia de Âncora; B) Candidaturas a CTE na componente 6;	A1) 1 CTE de Indústria executado na Maia; A2) 1 CTE de Informática executado em Viana do Castelo; A3) 1 CTE de Indústria Hoteleira em Vila Praia de Âncora; B) 2 CTE aprovados na componente 6 do programa;	Direção Direção Administrativa e Financeira Direção de instalações equipamentos, sistemas de informação e logística e aprovisionamento
1.9. Assegurar o funcionamento do sistema de gestão da qualidade (ISO e EQAVET).	Manter a certificação do SGQ de acordo com a norma ISO9001:2015; Manter o selo de conformidade EQAVET	A) Certificação ISO9001:2015; B) Selo EQAVET	A) 1 Auditoria de renovação da ISO9001/ano; B) 1 relatório de progresso/ano	Direção



2. Organização da Formação Inicial				
Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
2.1. Consolidar a oferta formativa atual e iniciar novos cursos que se venham a ser considerados muito relevantes e importantes para o território;	A) Executar as candidaturas pedagógicas aprovadas; B) Apresentar pedidos de aditamento à tutela para novos cursos profissionais;	A) Taxa de cursos iniciados; B) N.º de pedidos de aditamento apresentados à tutela	A 100% de turmas aprovadas iniciadas; B) 100% de pedidos de aditamento aprovados;	Direção; Direção Administrativa financeira
2.2. Aumentar o n.º de turmas – Cursos Profissionais (ETAP Maia);	Aumentar o n.º de cursos em funcionamento na UF da Maia, aumentando por esta via o n.º de turmas constituídas anualmente pela escola;	E) N.º turmas na UF Maia	Constituição de 9 turmas na UF da Maia em 2024/2025 ou 2025/2026	Direção
2.3. Aumentar o n.º de turmas nos CTE aprovados;	Aumentar o número de turmas de Cozinha/Pastelaria e Restaurante/Bar, atendendo a que a UF de Vila Praia de Âncora terá um CTE na Indústria Hoteleira;  Aumentar o n.º de turmas de informática na UF de Viana do Castelo;  Constituir 2 turmas/ano no CTE da Maia no setor da indústria automóvel e aeronáutica;	A) N.º turmas de Cozinha/Pastelaria; B) N.º turmas de Restaurante/Bar; C) N.º turmas de Informática; D) N.º turmas de Mecatrónica Automóvel e Mecânico de Aeronaves e Material de Voo;	A) Constituir 1 turma/ano letivo de Cozinha/Pastelaria; B) Constituir 1 turma/ano letivo de Restaurante/Bar; C) Constituir 2 turmas/ano da área da Informática; D) Constituir 2 turmas/ano da área da indústria automóvel e aeronáutica;	Direção
2.4. Aumentar o número de alunos matriculados;	A) Promover através do site e das redes sociais da escola as atividades da escola, difundindo e reforçando a qualidade do trabalho desenvolvido com os alunos; B) Dar continuidade aos suportes publicitários da escola ( <i>flyers, outdoors</i> , outros); C) Promover ações de informação e divulgação em escolas com ensino básico que o permitam e em Feiras e eventos de oferta formativa dirigidas ao ensino profissional;	N.º alunos matriculados	Aumentar o n.º de alunos matriculados (500)	Direção; Coordenadores Pedagógicos; SOEP; Serviço de marketing e comunicação;
2.5. Desenvolver atividades que visem a redução das desistências de alunos;	A) Assegurar um acompanhamento individualizado para identificar alunos em risco de desistência. Professores, orientadores educativos, diretores de curso e outros profissionais devem monitorar o seu desempenho académico e o envolvimento dos alunos nas atividades letivas; B) Diminuir as taxas de desistência dos alunos;	Taxa de desistência;	Diminuir a taxa de desistência para valores inferiores a 15%;	Direção; Coordenadores Pedagógicos; SOEP; Orientadores Educativos; Diretores de Curso.
2.6. Desenvolver atividades que visem o aumento da taxa de empregabilidade e prosseguimento de estudos dos alunos;	Aumentar as taxas de empregabilidade e prosseguimento de estudos através de acompanhamento do SOEP, sessões de informação, palestras com empresas e instituições do ensino superior, entre outras;	A) Taxa de empregabilidade B) Taxa de prosseguimento de estudos;	A) >= 75%; B) >= 25%	Direção pedagógica SOEP Docentes
2.7. Aumentar as taxas de conclusão;	Promover atividades de recuperação das aprendizagens ano a ano.	A) Taxa de conclusão do ciclo de formação face aos alunos do 1º ano; B) Taxa de conclusão do ciclo de formação face aos alunos do 3º ano; C) Taxa de módulos recuperados por ano letivo dos alunos não desistentes;	A) >= 70%; B) >= 95% C) >= 95%	Direção Pedagógica Equipas pedagógicas
2.8. Consolidar a implementação do modelo ETHAZI;	Implementar o modelo pedagógico ETHAZI nos cursos profissionais da escola e desenvolver as PAP através deste modelo.	A) N.º de turmas do 1º ano em modelo ETHAZI; B) N.º de turmas do 2º ano em modelo ETHAZI; C) N.º de turmas do 3º ano a desenvolverem a PAP através do modelo ETHAZI;	A) 100% das turmas B) 100% das turmas C) 100% das turmas	Direção Pedagógica Equipas pedagógicas



2.9. Consolidar o trabalho do Perfil do Aluno da ETAP pelo desenvolvimento das competências transversais;	Desenvolver as competências transversais definidas para cada ano de acordo com o planeamento das equipas pedagógicas em relação aos desafios propostos e/ou atividades curriculares propostas;  Avaliar os alunos de acordo com os descritores das competências transversais e sua progressão;  Construir o portefólio digital individual ETHAZI;	Taxa de sucesso dos alunos no que se refere à avaliação das competências transversais;	100%;	Direção Pedagógica Equipas pedagógicas
2.10. Promover ações internas para reforçar o sentimento de pertença à escola.	Promover ações de integração e acolhimento dos novos alunos;  Promover ações de integração e acolhimento específicas para alunos estrangeiros;  Assegurar relações de confiança entre pares e entre discentes e docentes;  Envolver alunos de diferentes anos/turmas em atividades comuns;  Proporcionar aos alunos atividades de ensino e aprendizagem práticas e motivadoras;  Estreitar os laços entre alunos e Orientadores Educativos e/ou Coordenadores Pedagógicos;	Satisfação dos alunos em relação à escola;	>= 90%	Direção Pedagógica Equipas pedagógicas SOEP
2.11. Promover ações de enriquecimento curricular	Elaborar um Plano de Ações de Enriquecimento Curricular para todos os cursos profissionais da escola.	Plano de Ações de Enriquecimento Curricular	1 Plano de AEC aprovado/ano;	

### 3. SOEP

Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
3.1. Avaliar a satisfação das partes interessadas, designadamente, alunos, encarregados de educação, empresas e escolas superiores;	Avaliar anualmente a satisfação das partes interessadas, designadamente, alunos, encarregados de educação, empresas e escolas superiores;	A) Taxa de satisfação dos alunos em relação ao curso; B) Taxa de satisfação dos Pais e Encarregados de Educação em relação ao curso e à escola; C) Taxa de satisfação das empresas que recebem alunos em FCT;	A), B) e C) >= 90% satisfeito/muito satisfeito; D) >= 90%	SOEP
3.2. Avaliar os indicadores EQAVET (5a, 6a, 6b);	Avaliar anualmente os indicadores EQAVET (5a, 6ª, 6b);	5a1) Taxa de colocação no mercado de trabalho; 5a2) Taxa de prosseguimento de estudos; 6a1) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AF; 6a2) Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AF; 6a3) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AF; 6b1) Taxa de diplomados avaliados pelos empregadores; 6b2) Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados.	5a1) >= 70%; 5a2) >= 30%; 6a1) >= 75%; 6a2) <= 25%; 6a3) 100%; 6b1) >= 90%; 6b2) >= 90%.	SOEP
3.3. Promover o acompanhamento escolar e profissional especializado dos alunos (DL 54);	Implementar as medidas de apoio e acompanhamento adequadas às necessidades educacionais e individuais dos alunos.  Coordenar a equipa EMAEI;	A) N.º alunos sinalizados com planos de medidas de suporte à aprendizagem e inclusão; B) Resultados da avaliação das medidas de suporte à aprendizagem e inclusão.	A) 100% dos alunos sinalizados acompanhados pela equipa EMAEI; B) taxa de sucesso dos alunos apoiados >= 80%;	SOEP; Equipa EMAEI.



4. Logística e Aprovisionamento/Instalações e Equipamentos;				
Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
4.1. Atribuir a cada aluno do ensino profissional com um computador portátil;	Estabelecer contratos de cedência de computadores portáteis aos alunos do ensino profissional, de forma progressiva, a partir do ano letivo 2023/2024 a todos os alunos do 1º ano;	N.º computadores portáteis por aluno	1 portátil/aluno	Direção Direção de instalações equipamentos, sistemas de informação e logística e aprovisionamento
4.2. Identificar e priorizar as intervenções na melhoria das condições das instalações das UF;	Identificar e priorizar as intervenções na melhoria das condições das instalações das UF de acordo com as disponibilidades financeiras da entidade.	N.º de intervenções identificadas/polo; N.º intervenções realizadas/polo;	80% de intervenções realizadas/polo	Direção Direção de instalações equipamentos, sistemas de informação e logística e aprovisionamento
4.3. Adquirir novos equipamentos das áreas de formação quando estes se danificam, tornam obsoletos, são insuficientes face ao n.º de alunos ou surgem atualizações tecnológicas relevantes;	Solicitar a aquisição de equipamentos das áreas de formação que se encontrem danificados, tornam obsoletos, são em n.º insuficiente ou surgem atualizações tecnológicas relevantes, sujeitas a aprovação da Direção de acordo com as disponibilidades financeiras da entidade.	N.º de equipamentos solicitados/AF; N.º de equipamentos adquiridos/AF;	80% de equipamento adquirido	Direção Direção de instalações equipamentos, sistemas de informação e logística e aprovisionamento

5. Centro de Estudos e Projetos Transnacionais				
Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
5.1. Dar cumprimento ao Plano Erasmus aprovado no âmbito da Acreditação Erasmus 2021-2027, setor Ensino e Formação Profissional;	Destacamos 2 dos objetivos do plano Erasmus A) Proporcionar a 10% dos alunos do 2º e 3º ano dos cursos profissionais e recém-diplomados a possibilidade de realizarem a FCT ou um estágio no estrangeiro através do programa ERASMUS; B) Proporcionar a 45% do <i>staff</i> da escola uma mobilidade para realização de <i>job shadowing</i> entre 2021 e 2027;	A) N.º mobilidades realizadas/ano (Finalistas e recém diplomados); B) N.º de elementos do <i>staff</i> em atividades de <i>job shadowing</i> ;	A) >=10% (período 2021-2027) B) >= 45% (período 2021-2027)	CEPT SOEP
5.2. Avaliar a satisfação dos participantes em mobilidades ERASMUS;	Avaliar a satisfação dos participantes em mobilidades ERASMUS no fim de cada mobilidade;	Satisfação global face à experiência	>4	CEPT SOEP
5.3. Estabelecer parcerias em projetos da ação chave 2 e ação chave 3 a apresentar ao programa Erasmus +;	Integrar candidaturas a parcerias de projetos da ação chave 2 e/ou ação chave 3 a apresentar às Agências Nacionais gestoras do programa Erasmus + nos diversos países	N.º de candidaturas a parcerias apresentadas/ano	>= 2projetos/ano	CEPT SOEP
5.4. Obter a acreditação ao programa Erasmus + no período 2027-2030.	Proceder de acordo com os avisos de obtenção da renovação da acreditação ao programa Erasmus + no período 2027-2030 no setor do ensino e formação profissional	N.º de candidaturas a renovação de acreditação	>= 1/ano	CEPT SOEP

6. Formação Contínua - Centros Qualifica				
Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
6.1. Cumprir as metas contratualizadas de acordo com o definido pelas entidades financiadoras e pela ANQEP;	A) Inscrever os adultos interessados em desenvolver atividades com os CQ B) Encaminhar os adultos para processos RVCC ou outras modalidades; C) Implementar as atividades de reconhecimento, certificação e validação de competências necessárias para acompanhar todos os adultos que iniciam os seus processos com vista à sua certificação final; D) Acompanhar o percurso de certificação dos adultos que são encaminhados para outras modalidades.	A) N.º adultos inscritos; B1) N.º adultos encaminhados para RVCC; B2) N.º adultos encaminhados para outras modalidades;	100% dos resultados contratualizados para cada um dos indicadores	Coordenadores CQ Equipas de técnicos e formadores dos CQ
6.2. Diminuir o n.º de adultos desistentes nos processos de RVCC;	A) Assegurar um acompanhamento individualizado para identificar os adultos em risco de desistência; B) Diminuir as taxas de desistência dos adultos em processos de RVCC;	N.º Adultos não desistentes do processo;	Diminuir a taxa de desistência 10%/ano;	Coordenadores CQ Equipas de técnicos e formadores dos CQ



6.3. Aumentar o n.º de adultos inscritos em processos de RVCC escolar e profissional;	A) Promover através do site e das redes sociais da escola as atividades da escola, difundindo e reforçando a qualidade do trabalho desenvolvido nos centros; B) Dar continuidade aos suportes publicitários dos centros ( <i>flyers, outdoors, outros</i> ); C) Promover ações de informação e divulgação das atividades do centro; D) Promover as oportunidades de <i>upskilling e reskilling</i> da população adulta;	A) N.º adultos em processo RVCC escolar; B) N.º adultos em processo RVCC PRO;	A) Aumentar em 10%/ano o n.º de adultos em processos de RVCC escolar; B) Aumentar em 10%/ano o n.º de adultos em processos de RVCC PRO;	Coordenadores CQ Equipas de técnicos e formadores dos CQ
6.4. Obter autorizações de certificação profissional em áreas de formação/saídas profissionais relevantes para os adultos e para as necessidades do mercado de trabalho;	Proceder ao pedido de aditamento de novas áreas de formação/saídas profissionais para certificação de adultos em processos de RVCC profissional, decorrentes de necessidades do mercado de trabalho e/ou do perfil dos adultos inscritos no centro.	N.º de pedidos de aditamento; N.º de pedidos de aditamento aprovados;	100% pedidos de aditamento aprovados	Coordenadores CQ Equipas de técnicos e formadores dos CQ
6.5. Aumentar o n.º de certificações escolares e profissionais;	Desenvolver as atividades de RVCC de forma articulada, célere e eficaz entre os elementos das equipas, de modo a aumentar o n.º de adultos que conseguem alcançar as certificações em processos escolares e profissionais.	Taxa de adultos certificados (TOTAL)	Aumentar em 20%/ano a taxa de adultos certificados	Coordenadores CQ Equipas de técnicos e formadores dos CQ
6.6. Avaliar a satisfação dos adultos em processo RVCC.	Aplicar, anualmente, inquéritos de satisfação aos adultos em processo nos CQ.	Taxa de satisfação dos adultos em relação aos processos de RVCC.	>= 3	Coordenadores CQ Equipas de técnicos e formadores dos CQ

7. Formação Contínua - Formação de adultos				
Objetivos Estratégicos	Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
7.1. Executar as candidaturas de FMC aprovadas no Portugal 2030;	Executar as candidaturas pedagógicas e financeiras nos termos e calendários dos avisos de concurso; Promover campanhas de informação e publicidade das FMC;	A) Taxa de formandos em formação; B) Taxa de volume de formação executado; Volume de formação executado; C) N.º Campanhas publicitárias;	A) 100% dos formandos aprovados; B) 100% do volume de formação aprovado; C) 1 campanha/projeto aprovado;	Direção Direção Pedagógica da FC; Coordenador FMC
7.2. Executar as candidaturas de cursos EFA aprovadas no Portugal 2030;	Executar as candidaturas pedagógicas e financeiras nos termos e calendários dos avisos de concurso dos cursos EFA; Promover campanhas de informação e publicidade das FMC;	A) Taxa de cursos EFA executados; B) Taxa de formandos em formação; C) Taxa de desistências; D) Taxa de adultos certificados (totais e parciais); E) N.º Campanhas publicitárias;	A) 100% de execução dos cursos EFA aprovados; B) 90% do n.º de formandos aprovados; C) < 30%; D) >=70% E) 1 campanha/projeto aprovado;	Direção Direção Pedagógica da FC; Equipas pedagógicas; Mediadores cursos EFA Coordenador cursos EFA
7.3. Assegurar a execução dos Projetos Locais Promotores de Qualificação (PRR);	Organizar ações de formação dirigidas a adultos com baixos níveis de qualificações escolares, com vista à promoção da aprendizagem ao longo da vida, aumento das competências de literacia, acesso à educação formal e melhoria efetiva das qualificações, reforçando assim a intervenção do Programa Qualifica.	N.º de adultos envolvidos em ofertas de educação, formação e certificação de adultos de nível B1/B2/B3 incluindo adultos não desistentes e certificados	100 adultos/ano	Direção Coordenadores Centros Qualifica



# CAPÍTULO VI

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

### CAPÍTULO VI – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto Educativo deverá ser encarado como um instrumento dinâmico, virado para um futuro que nos obrigará a responder a grandes desafios enquanto escola profissional.

Ao encerrar este projeto educativo, é gratificante constatar os avanços significativos alcançados pois esta Escola Profissional ao longo dos seus 34 anos de atividade.

Os indicadores dos objetivos estratégicos são avaliados e monitorizados anualmente pelos principais responsáveis dos processos chave que orientam as atividades educativas e formativas de jovens e adultos.

O Projeto Educativo deverá ser avaliado com vista a uma eventual revisão em 2027.

O Regulamento Interno e os Planos de Atividades/Planos de Ação anuais deverão alinhar-se com os princípios e finalidades deste Projeto Educativo, assim como com a Missão, Visão, Cultura e Valores que conferem uma identidade única a esta escola profissional.

Consideramos especialmente relevante que este documento seja conhecido de toda a comunidade educativa e dos nossos *stakeholders* externos para que seja um referencial de ação.

Ao refletir sobre o percurso realizado, reiteramos o nosso compromisso com a melhoria contínua e com a excelência da educação e formação profissional desta escola.

O Projeto Educativo *Odisseia ETAP 2030* não é apenas um documento formal, mas uma expressão viva e dinâmica do nosso comprometimento em preparar os alunos (jovens e adultos) para os desafios do século XXI, promovendo não apenas os saberes e o conhecimento técnico, mas também o crescimento dos nossos alunos para se tornarem bons cidadãos e boas pessoas, dotados de valores e princípios essenciais à construção de um mundo melhor.

Juntos, na família ETAP, continuaremos a trilhar este caminho do saber, saber-estar, saber-ser, saber-fazer e aprender a aprender, inspirando e capacitando os nossos alunos para um futuro mais promissor.

Embarquemos juntos na *Odisseia ETAP 2030*, onde caminhamos rumo ao futuro, à “terra do amanhã”, e em que cada desafio é uma oportunidade de crescimento. Com esperança e determinação construímos juntos o caminho para um amanhã repleto de conhecimento, inovação e realizações pessoais e profissionais.

### **Implementação e divulgação**

Aprovado em reunião ordinária da Assembleia Geral da Coopetape em 05/01/2024;  
Com parecer favorável emitido nas reuniões de Conselho Consultivo realizadas na CIM Alto Minho em 06/02/2024 e na AMP-Norte em 20/02/2024.

Em implementação desde 05/01/2024 com um período de vigência de 7 anos.

**Caminha, 3 de janeiro de 2024**

**A Diretora Pedagógica**

**Angelina Presa**

